

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية
السعودية

العنوان باللغة الإنجليزية:

The impact of digital transformation on the performance of human
resources in the Medical City at King Saud University

هدى محمد العبد الرحمن
233000856

الإدارة

اسم الباحث :
الرقم الأكاديمي :
الكلية :

1435هـ - 2024 م

مقدمة الدراسة

يشهد المجتمع العالمي تطور رقمي تكنولوجي مذهل في كافة مناحي الحياة يتمثل في خلق مجتمع رقمي والرغبة في حماية بيانات المواطنين ومنع الجريمة الإلكترونية، والنهوض بالبنية التحتية المعلوماتية وهو ما أطلق عليه "الثورة الصناعية الرابعة"، وانطلاقاً من رؤية المملكة 2030 التي تطلعت نحو تطوير النظام التعليمي في جميع مراحل التعليم، فهي تمثل إطاراً للتحويل المعرفي والرقمي لتحسين جودة المخرجات التعليمية، والتحفيز على الإبداع والابتكار، والنظر للتوجهات المستقبلية لتطوير التعليم، وإعادة هيكلة القطاع التعليمي وتطوير السياسات التعليمية بشكل يخدم منظومة التعليم بما يتوافق مع العصر الرقمي (رؤية المملكة، 2030).

ومن الجوانب التي أثر فيها التحويل الرقمي على المنظمة جانب الموارد البشرية، وعلاقة التحويل الرقمي بالموارد البشرية يمس التحويل في عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستعمال البيانات لتوجيه جميع مجالات الموارد البشرية، ولأن المورد البشري يعد أهم موارد المنظمات فقد سعت الأخيرة إلى وضع عدة استراتيجيات بهدف الاستفادة من الموارد البشرية وتعظيم عوائدهم من خلال تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم وخبراتهم مستغلين هذا التحويل الرقمي (الشحنة، 2021).

لقد أصبح الاهتمام بالتحويل الرقمي للتعليم العالي من المتطلبات المهمة لتطوير التعليم في كثير من الدول، والتي من بينها المملكة العربية السعودية، والتي تسعى إلى تطوير نظامها التعليمي باعتبار التعليم أداة مهمة لتنمية المجتمع وتقدمه، ورغم أهمية تلك الجهود نحو التحويل الرقمي للتعليم إلا أن هناك العديد من المشكلات المتعلقة بتطورات هذا العصر الذي يتسم بالانفجار المعرفي، وسرعة الاتصال والاكتشافات العلمية والتكنولوجية، ولوجود الأزمات الطارئة، والتي تُشكل ضغوطاً متنامية على دور التعليم في التنمية البشرية، تحد من مواكبة تطورات العصر الرقمي (Okunlaya et al, 2022).

ولكون الجامعات تعتبر أساس التقدم والنهوض بالمجتمعات، تسعى هذه الدراسة لفهم وتوضيح تأثير التحويل الرقمي على أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث يعتبر هذا التحويل أحد العوامل الهامة التي تؤثر على أداء الموارد البشرية من خلال تحويل نظام العمل التقليدي بالجامعة إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع أنشطة العمل

الجامعي، بشكل يُساهم في إكسابهم مهارات التعامل مع تطبيقات التكنولوجيا الرقمية، وتحقيق المرونة في البيئة الطبية وتحسين جودتها وخاصة وقت الأزمات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها: (في حدود 500 كلمة)

تعتبر الجامعات من أكثر المنظمات تعرضاً للتغيرات والتطورات المتسارعة في هذا العصر، نظراً لطبيعتها وأهدافها ودورها المتجدد في الوقت الحالي، حيث تُمثل أحد روافد الاقتصاد الهامة للدولة، وعلى عاتقها تقع مسؤولية إمداد قطاعاتها بالموارد البشرية المؤهلة، ولكونها مطالبه بالتحول إلى مؤسسات منتجة، فهي بذلك تُشجع على مواكبة أحدث التطورات العلمية في مجال ما تقدمه من خدمات للمستفيدين منها، ويأتي في مقدمتها التحول الرقمي للتعليم بهدف تعزيز الثقافة الرقمية في هذا العصر.

ولنجاح التحول الرقمي للتعليم الجامعي توصلت دراسة اتيلا (Attila, 2022) إلى وجود عدد من المقومات التي تسهم في نجاح التحول الرقمي للتعليم في الجامعات، التي من بينها: تحسين مخرجات التعليم الإلكتروني، واستخدام التقنيات الرقمية في التحول الرقمي بشكل أكثر فعالية لتحسين أداء الموارد البشرية، ودعم تعلم مهارات المستقبل للطلاب. وعلى الرغم من أهمية التحول الرقمي للتعليم في الجامعات السعودية، إلا أن بعض الدراسات توصلت إلى وجود قصور في التحول الرقمي للتعليم، وأن هناك بعض الصعوبات التي تحد من تحقيق أهداف التحول الرقمي للتعليم، ومن بينها دراسة (المطرفي، 2021م) إلى أن واقع التحول الرقمي للتعليم الجامعي في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة بالمملكة متوسطاً.

من خلال ما سبق يتضح أهمية التحول الرقمي للتعليم في الجامعات السعودية خاصة في وجود العديد من الأزمات التي تواجهها في تحقيق أهدافها بكفاءة عالية، لذا تأتي هذه الدراسة والتي يمكن صياغة مشكلتها من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما واقع تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية وفقاً لرؤية المملكة 2030؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

الأهمية النظرية: تستمد الدراسة أهميتها من الموضوع الذي تناوله، كما يؤمل أن تؤدي هذه الدراسة إلى إضافة علمية تُساعد الباحثين في الحقل الأكاديمي. حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها – حسب علم الباحثة – التي تناولت تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وتأتي أهمية الدراسة أيضاً كونها تتفق مع توجهات الدولة، ومع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الأهمية التطبيقية: تتمثل أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية في تحسين منظومة الخدمات الطبية التي تقدمها الجامعات السعودية عامة وجامعة الملك سعود خاصة، والتي تواكب التطورات التقنية الحديثة، وتواجه الأزمات الحالية والمستقبلية التي تحد من تحقيق أهدافها، بحيث تُسهم في تحسين أداء الموارد البشرية التي تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل وتلبية مهام العمل الحالية والمستقبلية تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على واقع مستوى التحول الرقمي في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
2. التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول أبعاد التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

فرضيات الدراسة: يمكن الإجابة على السؤال الرئيس للدراسة من خلال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما واقع مستوى التحول الرقمي في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
2. ما مستوى أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول أبعاد التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟

نموذج الدراسة



الدراسات المرجعية:

دراسة: العزب (2023) المعنونة بـ "أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان المصرية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية، وقد تناولت الدراسة محورين رئيسيين يقاس فيهما تأثير كل بعد من أبعاد كل متغير على الآخر، ويمثل المتغير المستقل: التحول الرقمي (نشر آليات التحول الرقمي - تطبيق التحول الرقمي - تفعيل المواطنة والرقمنة)، والمتغير التابع: تمكين الموارد البشرية (تفويض السلطة - بناء فريق العمل - التدريب). وذلك لتحقيق التميز المؤسسي في وزارة الصحة والسكان. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم التطبيق الميداني على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان كمجتمع للدراسة، والمكون من (٤٩٢٣) موظفاً على رأس العمل، وتم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة قدرها (٣٥٧) موظفاً في ديوان عام الوزارة محل الدراسة، وتم جمع عدد (٣٣٢) استمارة استقصاء صحيحة، وقد تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في تحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتمكين الموارد البشرية.

دراسة: قرط (2023) المعنونة بـ "التحول الرقمي وأثره على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر والتعرف على واقع التحول الرقمي بربطه مع مستوى أداء الموارد البشرية لدى هذه المؤسسة، ولتحقيق أهداف هذه الورقة البحثية تم تصميم استبيان لغرض جمع البيانات اللازمة، وتم توزيعه على عينة عشوائية تتكون من 54 عاملاً بمؤسسة اتصالات الجزائر، ولمعالجة البيانات استخدمت عدة أساليب إحصائية تضمنت: مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري) وتحليل تباين الانحدار البسيط، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التحول الرقمي السائد في مؤسسة اتصالات الجزائر مرتفع وكذلك بالنسبة لمستوى الأداء لدى مواردها البشرية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية

للتحول الرقمي على أداء الموارد البشرية، حيث فسر التحول الرقمي بنسبة (61%) في زيادة أداء الموارد البشرية.

دراسة: منصور (2021) المعنونة بـ "التحول الرقمي كآلية لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي"

هدفت الدراسة تحديد مستوى التحول الرقمي وتحديد مستوى رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتحديد أكثر أبعاد التحول الرقمي ارتباطا بتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتحديد الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وصولا إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتدعيم التحول الرقمي لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وعددهم (١١٤) مفردة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعي متوسط، كما أن مستوى رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي جاء متوسط، وتشير نتائج الدراسة أيضا إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائيا بين التحول الرقمي وتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي.

دراسة: الطبال (2020) المعنونة بـ "دور العمل من المنزل كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في دعم التحول الرقمي: دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة إلى تحليل مفهوم العمل من المنزل كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق التحول الرقمي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة السويس، ولتحقيق هذا الهدف فقد قام الباحث بصياغة فرضين أساسيين، وقد تم اختبار صحة هذه الفروض على عينة عشوائية طبقية قوامها ٢٣٣ مفردة. هذا وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفروض مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة بيانات الدراسة، واستخدام أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية بعد قياس صدق وثبات القائمة باستخدام معامل ألفا كرونباخ عن وجود علاقة تأثير قوي ومعنوي لأبعاد العمل من المنزل محل الدراسة وهي: (ساعات العمل المرنة - توازن العمل والأسرة - تنظيم الوقت -

الدعم الإداري) في دعم التحول الرقمي: (التغيير الثقافي والتنظيمي - أتمته العمليات - مجال عمل جديد)، وتختلف الأهمية النسبية لأبعاد العمل من المنزل محل الدراسة في تأثيرها على دعم عملية التحول الرقمي: (الدعم الإداري - ساعات العمل المرنة - توازن العمل والأسرة - تنظيم الوقت).

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

التحول الرقمي:

اصطلاحاً: يُعرف بأنه: " عملية انتقال التعليم التقليدي إلى الانتقال التدريجي المعتمد على التقنيات وتط إجرائياً: تُعرفه الباحثة بأنه: جميع الإجراءات التي تقوم بها جامعة الملك سعود لتعديل الممارسات التعليمية التقليدية إلى الممارسات التعليمية التي تعتمد على التقنيات التعليمية باستخدام التقنية بهدف تحويل العمليات التشغيلية من تقليدية إلى رقمية المؤسسة.

إدارة الموارد البشرية:

تُعرف إدارة الموارد البشرية بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الأنشطة المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب وتنمية ومكافأة ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية (البواردي، 2021، ص4).

وتُعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: نموذج متميز لإدارة البشر والذي يسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال وضع استراتيجية للحصول على موارد بشرية تتميز بالكفاءة والولاء.

جامعة الملك سعود:

هي مؤسسة أكاديمية مستقلة غير هادفة للربح، تقع تحت مظلة الهيئة الملكية لمدينة الرياض. تم افتتاحها في يوم 14 ربيع الثاني 1377هـ / 6 نوفمبر 1957م، وتعتبر ثاني جامعة تأسست في المملكة العربية السعودية بعد جامعة أم القرى، وكان ذلك عندما أمر الملك عبد العزيز بتأسيس كلية الشريعة بمكة عام 1369هـ لتصبح أولى المؤسسات التعليمية الجامعية قياماً في المملكة العربية السعودية.

رؤية المملكة 2030:

هي عبارة عن خطة وضعتها المملكة العربية السعودية، للتحويل من الاعتماد على المشتقات النفطية في إيرادات الدولة الى الإيرادات غير النفطية، وكذلك والتنويع في الاقتصاد، وتحسين الاستثمار في قطاع الخدمات العامة (www.vision2030.gov.sa).

إجراءات الدراسة: (في حدود ورقتين)

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لكونه المنهج الذي يتناسب مع تحقيق أهداف الدراسة الحالية، ويُعرف المنهج الوصفي بأنه: "دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية" (درويش، 2018، ص. 118)، ففي ضوء هذا المنهج سوف يتم القيام عرض استجابات عينة الدراسة، ثم تحليلها وتفسيرها والتوصل للنتائج واقتراح الحلول المناسبة لها، وذلك لمعرفة تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: بناءً على موضوع البحث وأهدافها فقد تحدد المجتمع المستهدف على أنه يتكون من العاملين في قسم الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، وتكونت العينة من العاملين في قسم الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، ولكبر مجتمع الدراسة، قامت الباحثة بالاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة وذلك باستخدام المعادلات الإحصائية التي تحدد الحد الأدنى لحجم العينة، وتوصلت الباحثة إلى (169) موظفاً.

عينة الدراسة: قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة إلكترونياً على أفراد مجتمع الدراسة والذي تمثل من العاملين في قسم الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، وقد استجاب لعملية التوزيع (169) من العاملين في قسم الموارد البشرية بجامعة الملك سعود بمدينة (الرياض).

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

جامعة الملك سعود - إدارة الموارد البشرية

لمدة سنتين من 2024-2025

عدد الموظفين 320 موظفاً وموظفة

وسائل جمع بيانات الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، ويعرف عبيدات وآخرون (2014، ص 106) الاستبيان أو ما يعرف بالاستقصاء على أنه "أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين ويقدم على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان"

المعالجات الإحصائية المقترحة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة.

1. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
2. سوف يتم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
3. سوف استخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
4. استخدام المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

5. استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد

الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

6. تم استخدام معادلة الانحدار للتأكد من تأثير المتغيرات.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

بداية تم تحديد عنوان الدراسة من ثم الأهداف التي تسعى الباحثة لتحقيقها خلال الدراسة، في الفصل الثاني الإطار النظري وتم تقسيمه إلى ثلاث مباحث المبحث الأول تناول التحول الرقمي والمبحث الثاني يتعلق بالموارد البشرية والمبحث الثالث يتناول المدينة الطبية بجامعة الملك سعود.

تناولت الباحثة في الفصل الثالث منهجية البحث حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبعد تحديد أدوات البحث تم تقدير العينة المناسبة لمجتمع الدراسة وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

تحليل البيانات بأستخدام الأساليب المناسبة بحيث يتم تحديد العلاقة بين المتغيرات حتى يتم استخلاص النتائج النهائية والإجابة على تساؤلات الدراسة وبناءً عليه يتم توصيات الدراسة مقترحات الدراسة.

الفصل الرابع تم تحديد مستخلص الدراسة باللغة العربية والإنجليزية.

المراجع:

1. البواردي، فيصل بن عبدالله محمد (2021م). تخطيط الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: الواقع والتحديات، مجلة جامعة الملك سعود -العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، مج(29)، ع(2).
2. الشحنة، عبد المنعم الدسوقي حسن (2021م). متطلبات تطبيق التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي الخاص بجمهورية مصر العربي، الإدارة التربوية، 32(1).
3. المطرفي، عبدالرحمن (2021م). التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية بجامعة أسيوط، 36(7).
4. ناجي، فاطمة (2022م). التحول الرقمي في الجامعات العربية: الجامعة العراقية نموذجاً، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، 1(55).

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Attila, Kovari. (2022). Digital Transformation of Higher Education in Hungary in Relation to the OECD Report. DIVAI 2022 – The 14 th international scientific conference on Distance Learning in Applied Informatics.
2. Okunlaya,O, Syed, N. and Alias, R. (2022), Artificial intelligence (AI) library services innovative conceptual framework for the digital transformation of university education, Library Hi Tech, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

موقع رؤية المملكة 2030: www.vision2030.gov.sa