

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في شركة الفنار في الرياض
Obstacles to the application of electronic management in human resources
management at Alfannar in Riyadh

أسم الطالب

شيمة سلمان النخلي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الاول

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	9
1.8. منهجية الدراسة	10
1.9. الدراسة الميدانية	11
1.10. مخطط المشروع المقترح	12
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
2.1. المقدمة:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
2.2. المتغير المستقل	
2.3. المتغير التابع	
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	
2.5. الخاتمة	
قائمة المراجع	13

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

إن السرعة الهائلة في التقدم العلمي والتكنولوجي، لم تكن لتصل إلى هذا الحد إلا من خلال الجهود الكبيرة التي تبذل في مجال التحسين والتطوير والتجديد، التي يبذلها علم الإدارة (غنيم، 2006).

فالإدارة بشكلها العام تمتاز بدورها في نجاح أي عمل، فهي عملية إنسانية تستهدف التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية بالشكل الذي يمكنها من استغلال ما لديها من إمكانيات وما يتوفر لديها من وسائل وتقنيات حديثة لتحقيق أهداف محددة بأقل وقت وجهد وتكلفة، وأصبح العنصر البشري الإداري من أهم العوامل التي يعزى تقدم المجتمعات أو فشلها إليها فقد ثبت أن نجاح أي مشروع يتوقف بالدرجة الأولى على نوعية الإدارة التي تسوده الأمر الذي أدى إلى اعتبار التقدم الإداري معياراً يعتد به للحكم على تقدم ورقيةا وحتى تحقق الأهداف المرجوة (السلي، 2001).

ويشير حريم في كتابه بعنوان مبادئ الإدارة الحديثة إلى أن المنظمات المعاصرة تواجه في الحاضر والمستقبل تحديات وضغوطات متزايدة ومعقدة لم يسبق لها مثيل، وتؤثر بشكل كبير على أدائه، لذا ينبغي إدراك هذه التحديات وتفهمها جيداً ومعالجتها بنجاح وفاعلية (حريم، 2006).

وعلى اثر ذلك لابد للمنظمات من تبني واستخدام أحدث الأساليب الإدارية لمواكبة التطورات التقنية والتفاعل مع عصر التقنية الرقمية، ومن بين تلك الأساليب أسلوب الإدارة الإلكترونية - E (Management) الذي ظهر في الآونة الأخيرة كمصطلح معاصر نتيجة لتزايد استخدام الحاسب الآلي وشبكاته والثورة المعلوماتية بشكل عام.

أن الإدارة الإلكترونية تشكل نوعاً لتحديات عالم القرن الواحد والعشرين الذي تختصر العولمة والفضاء الرقمي والمعرفة وثورة الانترنت وحركة اتجاهاته. (ياسين، 2005)

كما وان تطبيق الإدارة الإلكترونية يعتبر فرصة متميزة؛ للارتقاء بأداء المنظمة حيث تعد وسيلة لرفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين وتطوير أدائها وتخفيف الأعباء الإدارية عنها، ومن ابرز مزايا الإدارة الالكترونية كما ورد في موقع (المرسال 2016):

توافر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب
التخلص من البيروقراطية و اللوائح الروتينية التي تعتبر سبب رئيسي في تعطيل مصالح العملاء

تحسين مستوى العاملين و زيادة قدرتهم على مواجهة التحديات
سرعة انجاز الأعمال و المهام الخاصة بالعملاء
إزالة العوائق الجغرافية، والتخلص من بعد المسافات.

وتعتبر الإدارة الإلكترونية تعمل على تحسين جودة أداء العمل بالمنظمات عن طريق استخدام أساليب إلكترونية حديثة تتسم بالكفاءة والفعالية والسرعة بالإضافة إلى قدرتها على مواجهة كل مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها (النمر وآخرون، 2006).

وعلى الرغم من الفرص الكثيرة والمزايا التي تقدمها تقنية الإدارة الإلكترونية إلا أن هناك العديد من العوائق التي تعترض المؤسسات في تبني وتطبيق هذه التقنية الحديثة والاستفادة منها، فالهيكل التنظيمية التقليدية تعتبر مقيدة للنشاطات الابتكارية وهذه النشاطات تتطلب هياكل تنظيمية مفتوحة؛ لأن الانفتاح ضمن نوعاً ضرورياً من تدفق العمل، وهذا التدفق مطلباً في القيادات الإدارية وجعلها قيادات متميزة لديها من مطالب العمل الإلكتروني (العلاق ، 2006)

ويعتبر شعبان أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي والرئيسي للتنمية، لذلك لابد من الاهتمام بتدريبه وإعادة تأهيله ليكون قادراً على التعامل مع تقنيات العصر الحديث (شعبان، 2006).

وغدا من الضروري لتلك الإدارات والعاملين فيها البحث عن المعوقات التي تحول دون تمكينهم من تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة من جل تأثيراتها الهائلة والكبيرة وبذل الجهود؛ لإيجاد أبرز الحلول لتلك المعوقات؛ من أجل التخفيف من آثارها أو إزالتها قدر الامكان.

ويشير فريد محمد النجار (٢٠٠٨) أنه مع ظهور الأنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وأساليب الاتصال، وتحويل وظائف التسويق والمحاسبة والعمليات الإدارية المختلفة إلى أعمال الكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبحت العلاقات بين المنظمات تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والأنترنت ويطلق على استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية مصطلح E-HRM، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها

فإدارة الموارد البشرية الكترونياً EHRM هي وظائف الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الاتصال والاعتماد على الأنترنت والإكسترنات في ممارسة هذه الوظائف وذلك استجابة للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للمنظمة .

ادارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM
بانها الاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المنظمة والعاملين فيها بما يتعلق بإدارة الموارد البشرية . (Gary Dessier 2010)

إن دمج التكنولوجيا مع إدارة الموارد البشرية يعمل على زيادة كفاءة عمليات HRM زيادة ، تفاعل الموظفين وعمليات الاتصال بينهم ، بالإضافة إلى تغيير إجراءات العمل والمهارات المطلوبة سواء لدى إدارة الموارد البشرية أو لدى كافة أفراد المنظمة. (C. Kenneth Laudon, Jane 2006p.Laudon)

وفي ضوء التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية أصبح دور استخدام الإدارة الإلكترونية مطلب وضرورة لا غنى عنها في إدارات الموارد البشرية، لما تحققة من نتائج إيجابية نحو تحسين الأداء فيها ورفع كفاءتها، ولأن ذلك لا يأتي إلا بتجاوز المشكلات والمعوقات التي تعترض تطبيقها في تلك الإدارات.

2. مشكلة الدراسة

تحظى الإدارات الإلكترونية بأهمية كبيرة لما لها من تأثير على إدارة الموارد البشرية مما دفعني كباحثة للبحث في هذا الموضوع الهام لضرورة مواكبة التغيرات العالمية في جميع المجالات لتقديم خدمات على مستوى عالي من الكفاءة بحيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:
هل هناك معوقات لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية شركة الفنار ؟

2.1. فجوات على المستوى النظري

لا توجد نظرية شاملة ومتكاملة تحدد جميع جوانب تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية .
تركز النماذج الموجودة حاليًا على جوانب محددة، مثل استخدام التكنولوجيا أو تغيير السلوكيات، دون معالجة العوامل التنظيمية والاجتماعية والثقافية بشكل كافٍ Chari, M., & Vijayalakshmi, .. (M.2010)

لا يوجد فهم واضح للعوامل التي تؤثر على تبني الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة أو الفرد. قد تختلف هذه العوامل حسب السياق الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للمنظمة. Kuva, (J., & Kekäle, J. 2009)

هناك نقص في الأبحاث التجريبية التي تقيّم فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. تركز الأبحاث الموجودة بشكل كبير على فوائد الإدارة الإلكترونية المتوقعة، مع قلة التركيز على قياس النتائج الفعلية. (Hirschi, G., & Hollenstein, H. 2010)

قد تؤدي التركيز المفرط على التكنولوجيا إلى إهمال العوامل الإنسانية، مثل احتياجات الموظفين ومشاعرهم وسلوكياتهم. من المهم مراعاة هذه العوامل لضمان نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية على المدى الطويل. (Boudreau, J. W., & Straub, M. 2009)

2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

غالبًا ما تُواجه المنظمات صعوبة في التخطيط والتنفيذ الفعال لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. قد يؤدي ذلك إلى عدم وضوح الرؤية والأهداف، واختيار الحلول غير المناسبة، وسوء إدارة التغيير. (زينب بنت عبد الرحمن آل سليمان 2017)

قد لا يمتلك موظفو إدارة الموارد البشرية والوظائف الأخرى المهارات والمعرفة اللازمة لاستخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل فعال. قد يؤدي ذلك إلى انخفاض معدلات تبني النظام، وقلة الاستفادة من ميزاته، وزيادة مخاطر الأخطاء. (نوال بن زينب 2023)

قد يقاوم بعض الموظفين التغيير في ممارسات العمل التقليدية بسبب الخوف من المجهول أو قلة الثقة في التكنولوجيا. قد يؤدي ذلك إلى إبطاء عملية التبني، وإعاقة تحقيق الفوائد المتوقعة من الإدارة الإلكترونية. عدم ملائمة أنظمة الإدارة الإلكترونية قد لا تكون أنظمة الإدارة الإلكترونية المتاحة مناسبة لاحتياجات المنظمة ومتطلباتها الخاصة. قد يؤدي ذلك إلى عدم كفاءة العمليات، وصعوبة الاستخدام، وانخفاض رضا الموظفين. (أسيد حسين عودة العوايشة 2017)

قد لا تحصل المنظمات على الدعم والتعاون الكافيين من الإدارة العليا والموظفين الآخرين أثناء تطبيق الإدارة الإلكترونية. قد يؤدي ذلك إلى نقص الموارد، وضعف التواصل، وفشل المشروع. (محمد عثمان إبراهيم 2018)

"ما معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية عند موظفي شركة الفانار؟"

✓ أهمية الدراسة

إن التطورات التي تحدث في المجال التكنولوجي وظهور شبكة الانترنت والانتشار الواسع والسريع لتطبيقات الأعمال على الشبكة ، أدى هذا إلى ظهور عدة نماذج من الأعمال الالكترونية، وهذا المصطلح ظهر بعد عدة تغيرات جذرية التي أنجزتها التكنولوجيا، التي ساهمت في إحداث ثورة هائلة في دنيا الإدارات من خلال مساعدة موظفي الإدارات في الاعتماد على الأعمال الالكترونية كبديل للإدارة التقليدية في إنجاز الإجراءات الإدارية ومن هنا تظهر أهمية هذه الدراسة. (رأفت رضوان ،2004)

1. على المستوى النظري:

تبرز الأهمية النظرية من خلال هذه الدراسة في تناولها الجانب المعرفي للعراقيل التي تواجه الإدارة الالكترونية في الإجراءات الإدارية . حيث تساهم في فهم المشكلة ومعرفة أبعادها ومحاولة سد بعض النقائص في استعمال الإدارة الالكترونية في الشركة. (عامر إبراهيم قنديلجي, 2010)

2. على المستوى التطبيقي:

تساهم هذه الدراسة في تحديد معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الإجراءات الإدارية وذلك من خلال النتائج التي ستكشف عنها هذه الدراسة، والتي يمكن أن تستفيد منها البلديات، من أجل تذليل جميع الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في جميع إجراءات العمل الإداري بشكل عام .
وخصوصا كون هذه الدراسة أول دراسة تجرى على بلدية الحجيرة التي تعتبر الإدارة الأكثر إقبال من طرف المواطن وبهذا كان يجب علينا التركيز على المعوقات التي تواجه تطبيق هذا النوع من الإدارة (احمد بن مرسل, 2010)

3. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

"ماهي معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟"

أسئلة البحث الفرعية:

- ✓ كيف يمكن تقديم الإدارة الإلكترونية بطريقة تقبلها العاملون وتحفزهم على التكيف معها؟
- ✓ ما هي الإجراءات والتقنيات اللازمة لضمان أمن وحماية البيانات الشخصية في سياق الإدارة الإلكترونية؟
- ✓ كيف يمكن تقييم تكاليف تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة الاقتصادية المتوقعة منها؟
- ✓ ما هي البرامج التدريبية الفعالة لتأهيل الموظفين على استخدام التقنيات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟
- ✓ ما هي الاستثمارات اللازمة لتطوير البنية التحتية التكنولوجية التي تدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات؟
- ✓ كيف يمكن قياس تأثير وفعالية الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية والتحسينات المستمرة؟

4. أهداف الدراسة

- ❖ تحديد وتوضيح العوائق والتحديات التي تعترض تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، مثل المقاومة للتغيير والقيود التكنولوجية والتحديات القانونية.
- ❖ فهم جذور المشكلات وتحليل تأثيرها على أداء الموارد البشرية وكفاءة العملية الإدارية بشكل عام.
- ❖ استكشاف التشريعات والسياسات التي تؤثر على استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، مثل قوانين حماية البيانات ومتطلبات التقارير.
- ❖ تطوير استراتيجيات فعالة لتخطيط وتنفيذ الإدارة الإلكترونية في المؤسسات، بما يشمل التدريب والتأهيل وتحسين البنية التحتية التكنولوجية.
- ❖ تقديم مجموعة من الحلول المقترحة والتوصيات التي يمكن أن تساعد في التغلب على المعوقات وتعزيز نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
- ❖ تقييم تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية بعد تنفيذ الحلول المقترحة، وتقديم توصيات إضافية للتحسين المستمر.

5. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H

كلما كانت القيود التكنولوجية أكبر ، قلت فعالية تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية Ha

إن تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء البشرية.

الفرضية الرئيسية Hb

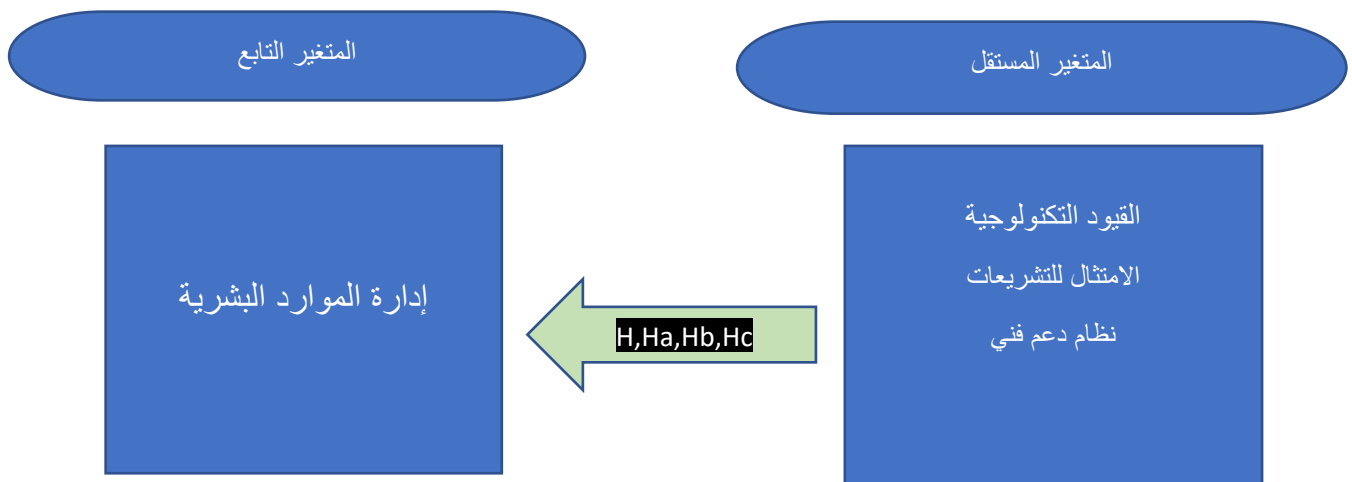
يؤدي الامتثال للتشريعات المتعلقة بحماية البيانات والأمن زيادة تكاليف تنفيذ وتشغيل أنظمة إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية Hc

إن وجود نظام دعم فني فعال يقلل من الوقت اللازم للسيراني إلى حل المشكلات التقنية ويحسن رضا المستخدمين.

6. نموذج الدراسة

شكل 1: نموذج البحث

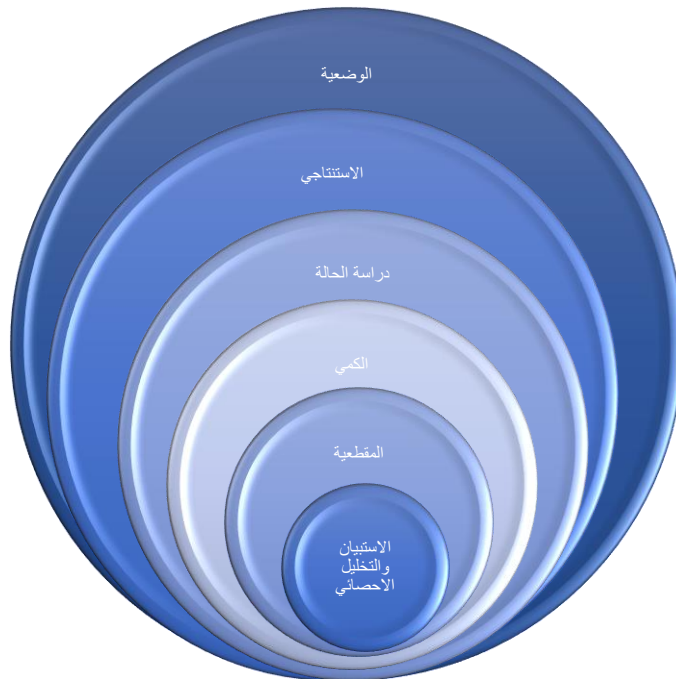


تم التصميم بواسطة: الباحثة (2024)

7. منهجية الدراسة

- ✓ فلسفة البحث: الوضعية.
- ✓ منهج البحث: الاستنتاجي.
- ✓ استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- ✓ نوع البحث: الكمي.
- ✓ الأفق الزمني: المقطعية.
- ✓ التقنيات والإجراءات : الاستبيان والتحليل الإحصائي.
- ✓

شكل 2: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحثة (2024)

8. الدراسة الميدانية

شركة الفناار هي اسم بارز في عالم الطاقة والبنية التحتية على مستوى المنطقة . تشتهر بمساهماتها الفاعلة في تطوير القطاع الكهربائي وتقديم حلولٍ هندسية وإنشائية متكاملة لمختلف المشاريع . (شركة الفناار 2024)

شركة الفناار هي شركة سعودية متخصصة في تصنيع وتوريد منتجات الكهرباء والطاقة، بما في ذلك المعدات الكهربائية والتقنيات المتقدمة. تأسست الشركة في عام 1976، وهي واحدة من الشركات الرائدة في مجالها في منطقة الشرق الأوسط. تقوم شركة الفناار بتقديم مجموعة واسعة من المنتجات والخدمات التي تشمل لوحات توزيع الطاقة، محولات الطاقة، الأنظمة الشمسية، والإضاءة. وقد ساهمت الشركة في العديد من المشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية والمنطقة، وتعتبر من الشركات المساهمة في دعم البنية التحتية للطاقة وتكنولوجيا المعلومات. (شركة الفناار 2024)

قام الباحثون باستخدام استمارة الاستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات والبيانات حيث تكونت الإستمارة من جانبين وكالاتي:

أ- بيانات عامة تتمثل بمجموعة من البيانات الشخصية الخاصة بالعينة المبحوثة كالجنس والعمر والمستوى التعليمي ومدى المعرفة بالإدارة الإلكترونية ومصدر المعرفة بالإدارة الإلكترونية. (السالمي و السليطي، ٢٠٠٨ ، ١٣)

ب محاور الاستبانة وتتكون من أربعة محاور وهي:

المحور الأول : والتي تخص المعوقات الإدارية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.
المحور الثاني: والتي تخص المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.
المحور الثالث: والتي تخص المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.
المحور الرابع: والتي تخص المعوقات المالية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.

9. هيكل المشروع المقترح
- الفصل الأول: الإطار العامة للدراسة
 - الفصل الثاني: الاطار النظري
 - الفصل الثالث: منهجية الدراسة
 - الفصل الرابع: التحليل الاحصائي
 - الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

	الفصل الأول: الإطار العامة للدراسة
	الفصل الثاني: الاطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المراجع

Chari, M., & Vijayalakshmi, M. (2010). E-HRM: A framework for implementation and evaluation. *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2267-2288.

Kuva, J., & Kekäle, J. (2009). E-HRM: A review of the literature and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 20(11), 1895-1919.

Hirschi, G., & Hollenstein, H. (2010). E-HRM: Towards a new conceptualisation and framework. *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2239-2266.

Boudreau, J. W., & Straub, M. (2009). *Information systems for strategic human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Linders, Sefan. "Using the Technology Acceptance Model in determining strategies for implementation of mandatory IS." *4th Twente Student Conference on IT. Enschede: University of Twente, Faculty of Electrical Engineering, Mathematics and Computer Science*. 2006.

مجلة العلوم الإدارية، 28(1)، 194-169. **بالمملكة العربية السعودية**. (زينب بنت عبد الرحمن آل سليمان 2017)

• مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(24)، 168-153. (نوال بن زينب 2023)

مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية، 8(24)، 141-126 (أسيد حسين عودة العوايشة 2017)

مجلة العلوم الإدارية، 29(2)، 438-413. **جامعة عين شمس**. (محمد عثمان إبراهيم 2018)

4 - رأفت رضوان ، الإدارة الالكترونية ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، القاهرة ، 2004 .

عامر إبراهيم قنديلجي ، المعجم الموسوعي لتكنولوجيا المعلومات والانترنت ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2010 ،

- احمد بن مرسل ، مناهج البحث علوم الإعلام والاتصال ، ديوان المطبوعات ط1، الجزائر ، 2010 .

- حريم حسين (2006) مبادئ الإدارة الحديثة : النظريات - العمليات الإدارية وظائف المنظمة، دار الحامد ، عمان .

102

السلمي علي، (2001). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة،

- شعبان، محمد حسين (2006) التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب

عليها، دورية معهد الإدارة العامة، ع4.

- العلاق بشير عباس (2005). الإدارة الرقمية المجالات والتطبيقات مركز الإمارات للدراسات

والبحوث الاستشارية، أبو ظبي، الإمارات.

105

- غنيم أحمد (2006). دور الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة, المجلة التربوية, المجلد (81).
 - النجار، فريد (2008). العمليات الالكترونية والتخطيط الاستراتيجي وفعالية تكنولوجيا المعلومات, المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ، مصر.
 - ياسين سعد غالب . (2005). الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية , معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية .
- 108
- "الإدارة الالكترونية <https://ar.wikibooks.org/wiki>

"صحة الكترونية <https://ar.wikipedia.org/wiki>

| doi:10.25007/ajnu.v6n2a60 بحث أصيل

Hussien, S. Q., Sultan, M. A., & Sleman, O. Y. (2017). ميدانية لآراء عينة من رؤساء أقسام ومدراء الوحدات في الكليات التابعة لجامعة دهوك Academic Journal of Nawroz University, 6(2), 317-336. /https://www.alfanar.com

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck ☺ Dr. Mona Moustafa Elashry