

تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على العاملين بكلية الطب في

جامعة الملك سعود

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

إعداد الباحثة:

هدى محمد العبد الرحمن

الرقم الأكاديمي

٢٣٣٠٠٠٨٥٦

٢٠٢٥ / ١٤٤٦ هـ

سُورَةُ الْجَاذِلَةِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾



إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره
أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله
فأظهر بسماحته تواضع العلماء
وبرحابته سماحة العارفين

إهداء

هدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم يبخل علي يوماً بشيء
وإلى أمي التي ذودتني بالحنان والمحبة

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا البحث. أود أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في تحقيق هذا العمل.

أبدأ بشكر والديّ العزيزين، اللذين كانا لي العون والسند منذ بداية مسيرتي التعليمية وحتى اليوم، فقد كان ل دعمهما وتشجيعهما الأثر الأكبر في تحقيق هذا الإنجاز.

أتوجه بشكر خاص لزوجتي العزيزة، التي كانت لي الداعم والمحفز، وساهمت بصبرها وتفهمها في توفير البيئة المناسبة لإتمام هذا البحث.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأساتذتي الأفاضل، وخاصة المشرف على رسالتي، الذي لم يبخل عليّ بتوجيهاته القيمة ونصائحه السديدة طوال فترة إعداد البحث.

ولا أنسى أن أعبر عن امتناني لزملائي وأصدقائي، الذين قدموا لي الدعم والمساعدة، وكانوا لي عوناً في تجاوز التحديات.

وأخيراً، أشكر كل من ساهم بأي شكل من الأشكال في إتمام هذا العمل، سائلاً الله أن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير والصلاح.

المستخلص

Abstract

قائمة المحتويات

أية قرآنية.....	ب
إهداء	ج
شكرو تقدير.....	د
قائمة المحتويات	ز
الفصل الأول: الاطار العام للدراسة.....	١
١,١ مقدمة الدراسة.....	١
٢,١ مشكلة الدراسة وأسئلتها:.....	٢
٣,١ أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):.....	٤
١,٣,١ أولاً: الأهمية النظرية.....	٤
٢,٣,١ ثانياً: الأهمية التطبيقية.....	٤
٤,١ أهداف الدراسة:.....	٥
٥,١ فرضيات الدراسة:.....	٥
٦,١ نموذج الدراسة	٦
٧,١ مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية.....	٦

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

١,١ 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 ٢٠٣٠ التي تطلعت نحو تطوير النظام التعليمي في جميع مراحله التعليمية، 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، ٢٠٣٠).

ومن الجوانب التي أثر فيها التحويل الرقمي على المنظمة جانب الموارد البشرية، وعلاقة التحويل الرقمي بالموارد البشرية بمس 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، ٢٠٢١).

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 الرقم (Okunlaya et al, 2022).

ولكون الجامعات تعتبر أساس التقدم والنهوض بالمجتمعات، تسعى هذه الدراسة لفهم وتوضيح تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث يعتبر هذا التحول أحد العوامل الهامة التي تؤثر على أداء الموارد البشرية من خلال تحول نظام العمل التقليدي بالجامعة إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع أنشطة العمل الجامعي، بشكل يساهم في إكسابهم مهارات التعامل مع تطبيقات التكنولوجيا الرقمية، وتحقيق المرونة في البيئة الطبية وتحسين جودتها وخاصة وقت الأزمات.

٢,١ مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر الجامعات من أكثر المنظمات تعرضاً للتحولات والتطورات المتسارعة في هذا العصر، نظراً لطبيعتها وأهدافها ودورها المتجدد في الوقت الحالي، حيث تمثل أحد روافد الاقتصاد الهامة للدولة، وعلى عاتقها تقع مسؤولية إمداد قطاعها 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.

حيث ركزت العديد من الدراسات على التأثيرات المتنوعة للتحول الرقمي على الأداء العاملين في مختلف القطاعات، فتناولت دراسة العزب وآخرون (2023) تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية في وزارة الصحة المصرية، حيث توصلت إلى أن التحول الرقمي يمكن أن يعزز تمكين الموظفين وزيادة فعاليتهم، وتناولت دراسة زيد (2023) التي درست تأثير التحول الرقمي على المرونة الاستراتيجية في شركات تجارية، حيث أشارت إلى وجود علاقة بين التحول الرقمي والمرونة الاستراتيجية.

وقام الباحث بعمل دراسة استطلاعية بهدف فهم تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في كلية الطب بجامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، وتم التركيز على أربعة أبعاد رئيسية للتحول الرقمي، وهي: التكنولوجيا الرقمية، الرقابة الرقمية، البيئة الرقمية، والإبداع الرقمي، وذلك لفحص تأثيرها على أداء العاملين الأكاديميين والإداريين في الكلية، وكذلك التعرف على التحديات التي قد تواجه الموظفين في عملية التحول الرقمي، والمجالات التي قد تتطلب تحسينات إضافية

لدعم الأداء الوظيفي بشكل أكثر فاعلية، وتم اختيار عينة ميسرة من موظفي كلية الطب بجامعة الملك سعود، حيث شملت العينة ٣٠ موظفًا فقط، تم توزيع استبيانات عليهم للحصول على بيانات حول كيفية تأثير التحول الرقمي على أدائهم في العمل.

وأظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن ٨٠٪ من المشاركين يعتقدون أن استخدام الأنظمة الإلكترونية ساهم بشكل كبير في تحسين جودة العمل الأكاديمي والإداري، حيث أشار المشاركون إلى أن الأنظمة الرقمية سهلت الإجراءات اليومية، مثل إدارة السجلات الأكاديمية ومتابعة المهام الإدارية، وأشار ٧٠٪ من المشاركين إلى أن البيئة الرقمية في الكلية كانت داعمة، حيث وفرت لهم أدوات تكنولوجية حديثة وساعدتهم على تحسين التواصل والتنسيق بين الأقسام المختلفة. ومع ذلك، لاحظ ٣٠٪ من المشاركين وجود مشاكل في الاتصال بالشبكة أو توقف الأنظمة عن العمل، وهو ما أثر على سير العمل في بعض الأحيان، وأظهرت النتائج أن ٦٠٪ من المشاركين وجدوا أن الرقابة الرقمية كانت محدودة في الكلية، حيث أن البنية التحتية الرقمية لا تزال بحاجة إلى مزيد من المرونة لاستيعاب التغيرات السريعة في بيئة العمل، وأفاد ٥٠٪ من المشاركين بأن الكلية لا تشجع بشكل كافٍ التفكير الابتكاري واستخدام التكنولوجيا بطرق جديدة، في حين أشار ٥٠٪ آخرون إلى أنهم استفادوا من التدريب على الأدوات الرقمية لتعزيز مهاراتهم وتقديم حلول مبتكرة.

من خلال نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية، تبين أن التحول الرقمي في كلية الطب له تأثير إيجابي على أداء الموظفين، لكن لم يتم استثمار جميع الأبعاد الرقمية بالشكل المطلوب لتحقيق أقصى استفادة من هذه العملية. تحديدًا، أبعاد الرقابة الرقمية والإبداع الرقمي لم يتم تطويرها بما فيه الكفاية، مما يشير إلى وجود فجوة في تطبيق هذه الأبعاد بالشكل الأمثل، وبناءً على هذه النتائج يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي: ما واقع تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠؟، ويتفرع منه عدة أسئلة فرعية:

- ما هو تأثير التكنولوجيا الرقمية على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود؟
- كيف تؤثر الرقابة الرقمية على كفاءة وأداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود؟
- ما هو دور البيئة الرقمية في تحسين أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود ؟

— كيف يؤثر الإبداع الرقمي على تطوير أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود ؟

٣,١ أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

١,٣,١ أولاً: الأهمية النظرية

- تساهم الدراسة في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتأثير التحول الرقمي بأبعاده المختلفة (التكنولوجيا الرقمية، الرشاقة الرقمية، البيئة الرقمية، والإبداع الرقمي) على أداء الموارد البشرية، وخاصة في السياق الأكاديمي للمؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية.
- تسلط الضوء على كيفية تأثير التحول الرقمي على الموارد البشرية في جامعة رائدة مثل جامعة الملك سعود، مما يساهم في بناء إطار معرفي يمكن أن تستفيد منه مؤسسات أكاديمية أخرى.
- توضح الدراسة العلاقة بين التكنولوجيا الرقمية وعوامل أخرى مثل الرشاقة الرقمية والإبداع الرقمي، وتأثيرها على الأداء التنظيمي.

٢,٣,١ ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تقدم الدراسة توصيات عملية لصناع القرار في جامعة الملك سعود وغيرها من المؤسسات الأكاديمية لتطوير استراتيجيات تحول رقمي تعزز كفاءة وأداء الموارد البشرية.
- تساعد نتائج الدراسة في تحسين الأداء التنظيمي من خلال تطبيق مخرجات التحول الرقمي، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية والجودة في العمل.
- تسلط الضوء على أهمية استثمار التكنولوجيا والابتكار الرقمي في بناء بيئة عمل مرنة وداعمة للأداء البشري.
- تساهم الدراسة في دعم الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تركز على التحول الرقمي كعنصر رئيسي في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الابتكار في القطاعين العام والخاص.
- تقدم مقترحات لتحسين البيئة الرقمية والأداء البشري في المؤسسات التعليمية، بما يدعم رسالتها التعليمية والبحثية.

٤,١ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التحول الرقمي بأبعاده المختلفة (التكنولوجيا الرقمية، الرشاقة الرقمية، البيئة الرقمية، الإبداع الرقمي) على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود، وتنفرع منه عدة أهداف فرعية:

- قياس تأثير التكنولوجيا الرقمية على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.
- دراسة تأثير الرشاقة الرقمية على كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.
- تحليل دور البيئة الرقمية في تحسين أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.
- استكشاف تأثير الإبداع الرقمي على تطوير أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.

٥,١ فرضيات الدراسة:

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

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتحول الرقمي بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية- الرشاقة الرقمية - البيئة الرقمية - الإبداع الرقمي) على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود ،وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الرقمية على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرشاقة الرقمية على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للبيئة الرقمية على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الرقمي على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود.

٦,١ نموذج الدراسة

- من خلال تحليل الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التحول الرقمي بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية- الرقاقة الرقمية – البيئة الرقمية – الإبداع الرقمي) على أداء الموارد البشرية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود ، ويمكن تحديد الأبعاد الأكثر استخدامًا في كل متغير بناءً على الدراسات السابقة.
- المتغير المستقل (أبعاد التحول الرقمي): (التكنولوجيا الرقمية- الرقاقة الرقمية – البيئة الرقمية – الإبداع الرقمي) بالاعتماد على دراسة (Weber et al., 2022)، (شعبان والشبلي، ٢٠٢٣)
- المتغير التابع: أداء الموارد البشرية بالاعتماد على دراسة (الدباس وابو جمعه، ٢٠٢٤)، (العبان، ٢٠٢٠)

٧,١ مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

التحول الرقمي:

- لـ اصطلاحاً: يُعرف بأنه: " عملية انتقال التعليم التقليدي إلى الانتقال التدريجي المعتمد على التقنيات
- لـ 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 ، ٢٠٢١ ، ص ٤).

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 ١٤ ربيع الثاني ١٣٧٧هـ / ٦ نوفمبر ١٩٥٧م، وتعتبر ثاني جامعة تأسست في المملكة العربية السعودية بعد جامعة أم القرى، وكان ذلك عندما أمر الملك عبد العزيز بتأسيس كلية الشريعة بمكة عام ١٣٦٩هـ لتصبح أولى المؤسسات التعليمية الجامعية قياماً في المملكة العربية السعودية.

رؤية المملكة ٢٠٣٠:

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).