

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص بكالوريوس إدارة المشاريع

العلاقة بين ادارة المواهب والتحول الرقمي دراسه تطبيقية على مستشفى الملك خالد

إعداد الطالب:

صالح هادي آل عباس

241002455

إشراف:

د. عبد الرحمن نادر

العام الدراسي:

2026

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة الخاصة بمتغير إدارة المواهب

دراسة (Kamal et al (2025) هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب واستبقاء الموظفين في المستشفيات الخاصة بمدينة السليمانية. وتحديداً، سعت إلى تقييم مدى تطبيق إدارة المواهب ومستوى استبقاء الموظفين في مؤسسات الرعاية الصحية الخاصة بالمدينة. جُمعت البيانات من 127 موظفًا باستخدام أسلوب العينة المتسلسلة. وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب واستبقاء الموظفين، مما يشير إلى أن ممارسات إدارة المواهب الفعالة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز رغبة الموظفين في البقاء ضمن مؤسساتهم. وتؤكد هذه النتائج على أهمية مبادرات إدارة المواهب الاستراتيجية في تعزيز استقرار القوى العاملة في قطاع الرعاية الصحية الخاص.

دراسة (Pomaranik& Kludacz–Alessandri (2024) التي هدفت إلى بحث أثر ممارسات إدارة المواهب وعوامل أخرى على أداء الموظفين في قطاع الرعاية الصحية العامة. جُمعت البيانات باستخدام استبيان وفق مقياس ليكرت. شملت عينة الدراسة 558 موظفًا في قطاع الرعاية الصحية العامة البولندي. استخدم التحليل الوصفي لتحليل بنية المستجيبين، وحُللت بيانات الاستبيان. أشارت النتائج إلى وجود علاقات دالة إحصائية بين التنقل الوظيفي وأداء الموظفين، وكذلك بين ممارسات إدارة

المواهب وأداء الموظفين. كما أظهر هذا التحليل وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية وقوية بين العمر وأداء الموظفين. وبناءً على ذلك، كان لممارسات إدارة المواهب، التي تشمل استقطاب المواهب وتطويرها وتقييمها، أثر إيجابي ودال إحصائيًا على أداء الكادر الطبي.

دراسة (Pomaranik & Kludacz-Alessandri (2023) التي هدفت إلى تقييم جودة إدارة المواهب في مؤسسات الرعاية الصحية البولندية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين في المجال الطبي. كما تناولت الدراسة تأثير عوامل ديموغرافية وتنظيمية وسلوكية أخرى على رضا العاملين في المجال الطبي، مثل الكفاءات الاجتماعية، والتنقل الوظيفي، والتوجه نحو المريض، والجنس، والمرحلة التعليمية. استخدم استبيانًا مُوجَّهًا للعاملين في مجال الرعاية الصحية لجمع البيانات، حيث شارك فيه 747 مُستجيبًا (506 منهم مُصنَّفون ضمن المواهب الطبية). أظهرت النتائج أن جودة إدارة المواهب في مؤسسات الرعاية الصحية البولندية لا تُقَيَّم بشكلٍ كافٍ. ويعتمد الرضا الوظيفي للعاملين في المجال الطبي في مؤسسات الرعاية الصحية العامة البولندية بشكلٍ أساسي على إدارة المواهب، والتي تُقاس بتحفيز المواهب، وتطويرها، وتقييم الموظفين، والثقافة التنظيمية. ومن بين العوامل التي لها تأثير إيجابي، وإن كان أقل، على الرضا الوظيفي، التنقل الوظيفي والمرحلة التعليمية. أما تأثير الجنس، والتوجه نحو المريض، والكفاءة الاجتماعية، فكان الأقل ولكنه الأكثر أهمية على الرضا الوظيفي.

دراسة (Berkery et al (2023) التي هدفت إلى جمع الأدلة حول ممارسات إدارة المواهب للممرضات والقابلات في مجموعة مستشفيات إيرلندية، وتحديد أي قصور في الممارسات الحالية، ووضع إطار عمل لإدارة المواهب قائم على الأدلة لهذه المجموعة. اعتمدت الدراسة منهجية بحثية مختلطة، حيث تم تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج SPSS ، والبيانات النوعية باستخدام برنامج NVivo. دعمت النتائج اتباع نهج تشاركي في تطوير ممارسات إدارة المواهب للممرضات والقابلات، سواءً من ذوي التدريب المحلي أو الدولي، في مؤسسات الرعاية الصحية. من شأن ذلك تحسين مسار توفير الكوادر المؤهلة من الممرضات والقابلات لشغل الوظائف المستقبلية، وذلك من خلال مساعدتهن على تحديد مساراتهن المهنية وفرص التعليم المستقبلية. من منظور تنظيمي، سيتيح هذا البحث لمؤسسات الرعاية الصحية تكييف استراتيجيات تخطيط القوى العاملة الحالية، بما يتناسب مع احتياجات القوى العاملة الحالية، مما سيساهم في خفض معدل دوران الموظفين، وضمان وجود كوادر مؤهلة تأهيلاً عالياً، وبأعداد كافية لتقديم الرعاية المطلوبة في بيئة الرعاية الصحية .

دراسة المومنى وبني حمدان (2022) والتي استهدفت بيان أثر استراتيجيات إدارة المواهب في إدارة الجودة الشاملة، على عينة من المستشفيات الخاصة بالأردن، وقد تم اختيار (7) مستشفيات خاصة في مدينة عمان من أصل (13) مستشفى، وهي المستشفى الإسلامي، مستشفى الأردن، المستشفى الاستشاري، مستشفى الإسراء، مستشفى دار السلام مستشفى ابن الهيثم، ومستشفى الشميساني)،

وشملت اختيار وحدة التحليل والمعاينة الإدارة العليا، الإدارة الوسطي، الإدارة التنفيذية، وقد بلغ عددهم (139) مستجيبا، وتم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة في المستشفيات السبعة وتم تحليل الإجابات مع قياس متغيرات الدراسة التي شملت استراتيجيات إدارة المواهب المتمثلة بـ (استراتيجية إشراك المواهب واستراتيجية الاحتفاظ بالمواهب واستراتيجية المواهب واستراتيجية تحديد المواهب والمتغير التابع إدارة الجودة الشاملة بأبعادها دعم والتزام الإدارة العليا، التركيز على الزبون، تمكين العاملين، التحسين المستمر) في المستشفيات الخاصة بالأردن باستخدام تحليل الانحدار والتحليل المتدرج.

دراسة السليحات والصوالة (2022) والتي هدفت إلى التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها استقطاب المواهب، تنمية المواهب، تعويض المواهب الاحتفاظ بالمواهب) في التميز المؤسسي بأبعاده بناء استراتيجي متميز ، قيادة متميزة، خدمات متميزة، ثقافة تنظيمية متميزة من خلال الدور الوسيط للتوجه الابتكاري في المستشفيات الخاصة في عمان توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها مجتمعة استقطاب المواهب تنمية المواهب، تعويض المواهب الاحتفاظ بالمواهب في التميز المؤسسي في عمان. إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب في التميز المؤسسي بوجود التوجه الابتكاري كمتغير وسيط في المستشفيات الخاصة في عمان، كما أظهرت النتائج أن إدارة المواهب جاءت بمستوى أهمية مرتفعة، بينما كل من التميز المؤسسي والتوجه الابتكاري جاءا بمستوى أهمية متوسط في المستشفيات الخاصة

في عمان. وأوصت الدراسة بجملة من التوصيات أهمها ضرورة وضع استراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين من الموظفين في المستشفيات الخاصة في عمان والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها وتقديم الأفكار الابتكارية، وضرورة الحفاظ على المستشفيات الخاصة في عمان على الأفراد الموهوبين فيها من خلال منحهم الحوافز المادية والمعنوية بهدف الحفاظ، وإخضاعهم للمزيد من البرامج التدريبية بهدف العمل على تطويرهم في مجال عملهم.

دراسة الخطيب والسند (2021) والتي استهدفت التعرف على دور إدارة المواهب الطبية في تحسين مستوى الرعاية الصحية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة الكويتية، وقد تم التطبيق على بعض مستشفيات وزارة الصحة الكويتية المستشفى الأميري، مستشفى الرازي مستشفى دار الشفا)، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بتصميم استبانة وذلك لجمع البيانات الأولية من عينة مكونة من (300) مفردة). وتشير النتائج إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين ممارسات إدارة المواهب محل الدراسة وهي استقطاب وكفاءة الحصول على المواهب تنمية المواهب الاحتفاظ بالمواهب وتحسين جودة الخدمات الصحية بوزارة الصحة الكويتية. وأوصى البحث بضرورة زيادة اهتمام المستشفيات بممارسات إدارة المواهب من خلال الاطلاع على تجارب المستشفيات العالمية في الدول المتقدمة في هذا المجال، كما أوصت بضرورة وضع معايير محددة وواضحة لقياس واختيار المواهب وإنشاء قاعدة بيانات لجميع الموهوبين بالمستشفيات.

الدراسات السابقة الخاصة بمتغير التحول الرقمي

دراسة Galdiero et al (2025) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم النضج الرقمي للمؤسسات الصحية في أربع حالات إيطالية: "الفحص المتعدد لكبار السن"، و"الطب عن بُعد لرعاية الأمراض المزمنة"، و"شبكة مرضى السكري"، و"النظام البيئي للرعاية الصحية الرقمية". واعتمد التقييم نموذجًا شاملاً للنضج يتألف من أربع مراحل متسلسلة: الوعي، والاستعداد، والتخطيط، والتنفيذ. وشمل جمع البيانات الملاحظات المباشرة، والمقابلات شبه المنظمة مع أصحاب المصلحة في المؤسسات، وتحليل الوثائق المؤسسية. وكشف التحليل عن مستويات متفاوتة من النضج الرقمي بين الحالات. ولوحظت نقاط قوة بارزة في التوافق الاستراتيجي والابتكار، لا سيما في "النظام البيئي للرعاية الصحية الرقمية". ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات فيما يتعلق بقبالية التوسع، وقابلية التشغيل البيئي، والإدارة الشاملة للبيانات. وحددت حالات مثل "الفحص المتعدد لكبار السن" ثغرات حرجية في توافق أصحاب المصلحة وتكامل العمليات، بينما أظهر "الطب عن بُعد لرعاية الأمراض المزمنة" نتائج مهمة في خفض حالات دخول المستشفيات، ولكنه واجه عوائق أمام تبنيه من قبل المستخدمين النهائيين .

دراسة جاسم والغزالي (2024) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى تبني التحول الرقمي في قطاع الرعاية الصحية العراقي، مع التأكيد على أهميته وفوائده، وخاصة دوره في تعزيز الأداء التنظيمي العالي. وقد تم استخدام الاستبانة كطريقة أساسية لجمع البيانات، وأجريت الدراسة في المستشفيات

ومراكز الرعاية الصحية الأولية ضمن محافظة كربلاء. وشملت العينة 137 موظفًا تم اختيارهم عشوائيًا من مختلف المستشفيات والمراكز الصحية في مدينة كربلاء. ولتحليل البيانات واختبار فرضيات البحث، استخدمت الدراسة أدوات برمجية إحصائية وهي SMART PLS و SPSS 26. وتم تحديد التحول الرقمي، ممثلًا بأبعاده المختلفة، كمتغير مستقل، في حين عمل الأداء العالي بأبعاده الخاصة كمتغير تابع. وأظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير كبيرين للتحول الرقمي في تحسين الأداء العالي داخل منظمات الرعاية الصحية. كما قدمت الدراسة العديد من التوصيات للاستفادة من فوائد التحول الرقمي لتعزيز الأداء التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية.

دراسة أحمد وآخرون (2023) هدفت هذه الدراسة إلى دراسة دور التحول الرقمي في تحسين جودة الخدمات الصحية من خلال التركيز على مقدمي الخدمات بالمستشفيات المشاركة في المبادرة الرئاسية للقضاء على قوائم الانتظار ومنع تكرارها. واستكشف البحث متغيرين رئيسيين: المتغير المستقل والذي شمل مكونات مثل شبكات الاتصالات والحوكمة والأجهزة والمعدات والبرمجيات؛ والمتغير التابع والذي يمثل تحسين جودة الخدمات الصحية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستهدفت مجتمعًا من مقدمي الخدمات بلغ 275505 من المستشفيات المشاركة في المبادرة. وتم إعداد استبيان وتوزيعه على عينة من 450 مشاركًا. ونظرًا لضيق الوقت والتكاليف المرتفعة، اقتصرت العينة على المستشفيات في محافظة القاهرة. وبعد استبعاد 66 إجابة غير مكتملة، تكونت العينة النهائية من 384 استبيانًا

صالحًا، محققة نسبة استجابة بلغت حوالي 85%. وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التحول الرقمي - بما في ذلك شبكات الاتصالات والحوكمة والأجهزة التكنولوجية والبرمجيات - وجودة الخدمات الصحية المقدمة من خلال المبادرة الرئاسية لمعالجة قوائم الانتظار.

دراسة كامل (2023) التي ركزت على أهمية التحول الرقمي في مجال الرعاية الصحية بتطبيق السجلات الصحية الإلكترونية من أجل الارتقاء بجودة خدمات الرعاية الصحية، وإلقاء الضوء على تأثير الرقمنة على مستقبل الصحة والرعاية الصحية، هذا بالإضافة إلى الجهود المبذولة من الدولة في هذا المجال، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وكان من أهم نتائجها ضرورة إنشاء سجل صحي إلكتروني لكل مواطن بالرقم القومي، بالإضافة إلى إنشاء منصة رقمية قومية لنظم المعلومات الصحية تكون بمثابة البوابة الوطنية للمعلومات والخدمات الصحية، وعنصر أساسي في مسيرة التحول الرقمي لنظام الرعاية الصحية في مصر، وتتصل بشبكة للمعلومات الصحية مع وزارة الصحة المصرية والمستشفيات العامة والخاصة على أن تصبح بوابة خدمات وزارة الصحة مصدرا لتقديم المعلومات الدقيقة لزوار البوابة وزيادة الوعي الصحي بشكل عام.

دراسة شحاتة (2022) التي هدفت إلى دراسة التحول الرقمي وتحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية وذلك بالاعتماد على منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة (العينة الميسرة للباحثة)

وذلك للمسؤولين بمستشفى دميرة للصحة النفسية الحكومية بمركز طلخا محافظة الدقهلية وعددهم (٦٠) مفردة وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بمستشفيات الصحة النفسية الخاصة بمركز طلخا والمنصورة بمحافظة الدقهلية مجال الدراسة وعددهم (٤٥) مفردة، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استمارة استبيان للمسؤولين حول التحول الرقمي وتحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية من خلال تحديد مستوى التحول الرقمي بمؤسسات الصحة النفسية والذي جاء كما حددها المسؤولين بالمؤسسات الحكومية والخاصة بمستوى متوسط، وكذلك تحديد مستوى التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية والذي جاء كما حددها المسؤولين بالمؤسسات الحكومية والخاصة مرتفع أيضاً، وكذلك تحديد أكثر أبعاد التحول الرقمي ارتباطاً بتحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية والتي جاءت في الترتيب الأول القيادة التحويلية، يليها تدريب القوى البشرية على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ثم الثقافة التنظيمية، وأخيراً البنية التحتية الرقمية، وأن المعوقات التي تواجه استخدام التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية كما حددها المسؤولين بالمؤسسات الحكومية جاءت في الترتيب الأول ضعف خدمات الإنترنت بالمستشفى بينما جاءت في الترتيب الأول كما حددها المسؤولين بالمؤسسات الخاصة أن البنية التحتية الرقمية بالمستشفى غير مناسبة لتطبيق التحول الرقمي بها، وجاءت مقترحات تفعيل استخدام التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية في الترتيب الأول الحرص على التقييم الدوري لأداء العاملين والفريق الطبي

باستمرار كما حددها المسؤولون بالمؤسسات الحكومية بينما في المؤسسات الخاصة جاء في الترتيب الأول ضرورة التنسيق بين المستشفى ومؤسسات الصحة النفسية الأخرى بالمجتمع.

دراسة (Saqqat & Aziz-Rahman, 2022) التي سعت إلى معرفة مدى توافر متطلبات التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية وفق رؤية 2030، وقد تم تطبيق الدراسة على مستشفى النور بمكة المكرمة كدراسة حالة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج علمية تكشف واقع التحول الرقمي بالمستشفى، وتم استخدام الاستبيان أداة مناسبة لهذا البحث، حيث تم توزيع الاستبيان على (52) مفردة باستخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع مفردات المجتمع، وقد تلقى الباحثان (52) استمارة استبيان قاما بتحليلها علميا وتفسير نتائجها. توصل البحث إلى عدة النتائج ومن أهمها : توفر الإدارة العليا بمستشفى النور الدعم الكافي نحو التحول الرقمي والوقت المناسب نحو جهود التحول الرقمي في كافة معاملات المستشفى، كما يتوفر لدى مستشفى النور التوجهات الاستراتيجية المناسبة للتحول الرقمي لتحويل التهديدات إلى فرص يتم الاستفادة منها مستقبلا في عملية التحول الرقمي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها؛ تعزيز دعم الإدارة العليا للمستشفى للتحول الرقمي من خلال توفير إدارة المستشفى موازنة خاصة التطوير جودة خدماتها الإلكترونية كمدخل للتحول الرقمي، وتخصيص المستشفى لنظام حوافز فعال للموارد البشرية المتميزة مما يشجع على سرعة التحول لتطبيق الإدارة بالوسائل الإلكترونية.

دراسة محمد والغبيري (2020) التي هدفت إلى تحليل واقع التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية نحو تبني استخدامها في أحداث التطوير والتحديث والتحسين المستمر لنهضة وتقدم المملكة، ومن ثم تحديد مدى تقدمها في التعامل مع الرقميات" واستيعاب مضامينها، ومن خلال الدراسة والتحليل تبين أن التحول الرقمي بالمملكة يسير بمعدل زيادة سنوي قدره 5% منذ عام 2011 وحتى عام 2017 وهي الفترة التي تمثل السلسلة الزمنية لمتغيرات الدراسة، وأن المملكة من ضمن ثلاث دول بالمنطقة، تقع ضمن مجموعة الدول الداعمة" للتقنيات على مؤشر الاتصالات العالمي للعام 2017 والتي تسعى إلى دعم البنى التحتية التقنية المعلومات والاتصالات ورقد عملية التحول نحو الرقمنة بكافة المستلزمات التقنية المبتكرة. وفي ضوء نتائج الدراسة، قدمت الدراسة عدد من التوصيات منها : تكثيف وتعميق استخدامات تقنيات الاتصالات والمعلومات ودمجها في تصميم العمليات والأنشطة على كافة المستويات التنظيمية، يجب على واضعي السياسات تصميم سياسات تناسب تطبيق التحول الرقمي وتساعد على دعم مسيرته، توفير الدعم والتأييد من قبل القيادات السياسية على أعلى مستوى لتحقيق التحول الرقمي التخلص من الهياكل التنظيمية الجامدة والاتجاه نحو التنظيمات المرنة والشبكية والافتراضية، توفير القوى البشرية المؤهلة والمدرّبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل الإداري.

التعليق على الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المواهب إلى وجود اهتمام متزايد بدورها في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات الصحية. فقد أكدت نتائج العديد من الدراسات، مثل دراسة Kamal et al. (2025)، ودراسة (Pomaranik & Kludacz-Alessandri (2024)، ودراسة الخطيب والسند (2021)، أن ممارسات إدارة المواهب تسهم بصورة إيجابية في تعزيز استبقاء العاملين، ورفع مستوى الأداء الوظيفي، وتحسين جودة الخدمات الصحية. كما أوضحت دراسات السليحات والصوالحة (2022) والمومني وبني حمدان (2022) أن إدارة المواهب تؤثر بشكل مباشر في التميز المؤسسي والجودة الشاملة، مما يعكس أهميتها كمدخل استراتيجي لتحقيق التطوير المؤسسي في القطاع الصحي.

وفيما يتعلق بالتحول الرقمي، أظهرت الدراسات السابقة أن التحول الرقمي أصبح أحد الركائز الأساسية لتطوير المؤسسات الصحية وتحسين أدائها. فقد توصلت دراسات (Galdiero et al. (2025)، وجاسم والغزالي (2024)، وأحمد وآخرون (2023) إلى أن التحول الرقمي يسهم في رفع جودة الخدمات الصحية وتحسين الأداء التنظيمي وزيادة كفاءة العمليات التشغيلية. كما أكدت دراسات شحاتة (2022) و (Saqqat & Aziz-Rahman (2022) أهمية الدعم الإداري والبنية التحتية الرقمية والموارد البشرية المؤهلة في نجاح مشروعات التحول الرقمي داخل المؤسسات الصحية.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة يتضح أن معظم الدراسات تناولت إدارة المواهب أو التحول الرقمي كل على حدة، وركزت على دراسة أثرهما في متغيرات مختلفة مثل الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والتميز المؤسسي، وجودة الخدمات الصحية. إلا أن هناك ندرة نسبية في الدراسات التي بحثت العلاقة المباشرة بين إدارة المواهب والتحول الرقمي في البيئة الصحية السعودية، وبخاصة في المستشفيات الحكومية. ومن هنا تبرز أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب والتحول الرقمي في مستشفى الملك خالد، بما يسهم في سد هذه الفجوة البحثية وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في دعم جهود التحول الرقمي من خلال الاستثمار الفعال في المواهب البشرية.

المراجع

أحمد، عبد الله على جمعه؛ وقدي، منى أحمد؛ وسليمان أحمد (2023). علاقة التحول الرقمي بجودة

الخدمات الصحية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 14(1):54-75

الخطيب، محمود أحمد؛ والسند، أنور عبد الوهاب غلوم (2021). دور إدارة المواهب الطبية في تحسين

مستوى الرعاية الصحية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة الكويتية، المجلة العلمية للبحوث

والدراسات التجارية، 35 (2): 131 - 147

السليحات، طالب عيادة علي؛ والصوالحة، أيوب أحمد محمد (2022)، أثر إدارة المواهب في التميز

المؤسسي الدور الوسيط للتوجه الابتكاري في المستشفيات الخاصة في عمان، مجلة رماح للبحوث

والدراسات، 67: 297 - 345

المومني، رائد زكي محمد؛ وبني حمدان، خالد محمد طلال (2022). استراتيجية إدارة المواهب وأثرها

في إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الخاصة بالأردن مجلة جامعة عمان العربية للبحوث سلسلة

البحوث الإدارية، 7(2): 255 - 277

أمين، مصطفى (2020) متطلبات تطبيق إدارة المواهب بالجامعات المصرية في ضوء بعض

الاتجاهات الحديثة. مجلة كلية التربية، (1): 171-230

جاسم، زهراء كامل؛ والغزالي، فاضل راضي غباش (2024). توظيف التحول الرقمي لتعزيز الأداء العالي في قطاع الرعاية الصحية في العراق. مجلة الغرس للعلوم الاقتصادية والإدارية، 20(2): 410-428

زابي، صالح؛ وبعيطش، شعبان (2021). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التحول الرقمي دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، 6(1): 144-164

شحاته، نورا أمين عبد الرحمن إبراهيم. (2022) التحول الرقمي وتحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 10 (4): 106 - 143

كامل، حنان صلاح (2023) السجلات الصحية الإلكترونية وتحديات التحول الرقمي في مجال الرعاية الصحية: دراسة استكشافية المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، 5(15): 133 - 136

محمد، عبد الرحمن حسن حسن؛ والغبيري، محمد أحمد (2020). واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، 4 (3): 31 - 38

محمود هاني رجب رزق (2022). قياس أثر تطبيق التحول الرقمي على الأداء المتوازن للمؤسسات العاملة بقطاع الخدمات الصحية المصرية: دراسة حالة المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، 4(3):

433-495 من موقع: <http://search.mandumah.com/Record/1336497>

المدينة الطبية بجامعة الملك سعود. (2026). مستشفى الملك خالد الجامعي. تم الاسترجاع 2026،

من <https://medicalcity.ksu.edu.sa/ar/page/king-khalid-university-hospital>

وكالة الأنباء السعودية (واس). (2018، 14 فبراير). مستشفى الملك خالد الجامعي يحصل على

الاعتماد السعودي "سباهي". <https://www.spa.gov.sa/1720511>

ويكيبيديا. (2011). كلية الطب البشري (جامعة الملك سعود). تم الاسترجاع من

https://ar.wikipedia.org/wiki/كلية_الطب_البشري_بجامعة_الملك_سعود

ويكيبيديا. (2020). تاريخ جامعة الملك سعود. تم الاسترجاع من

https://ar.wikipedia.org/wiki/تاريخ_جامعة_الملك_سعود

Berkery, E., Ryan, N., O'Malley, B., Purtill, H., & O'Donnell, C. (2023). Developing a talent management framework for domestically and internationally trained nurses and midwives in healthcare organizations: A mixed-methods research protocol. *Nursing open*, 10(11), 7209–7214. <https://doi.org/10.1002/nop2.1973>.

Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review. *Front. Psychol.* 10:1938. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01938

Dzimbiri, G., L., & Molefi, A. (2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in malawian public hospitals. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 23 (1), 19, 1-9. Doi:10.25159/2520-5293/8647

Galdiero, C., et al. (2025). Mapping digital transformation and social impact in Italian healthcare: a holistic evaluation of organizational digital maturity. *BMC Health Serv Res* 25, 1609. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-13473-3>

Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>

Ismail, M., H., Khater, M., & Zaki, M. (2017). Digital business transformation and strategy: What do we know so far? *Cambridge Service Alliance*, 10(1), 1-35.

Kamal, S., Z., Saidi, M., I., Mahmood, R., & Patah, S., A. (2025). Winning the Talent War: The Role of Talent Management in Retaining Healthcare Professionals in Sulaymaniyah. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(12), 635-648. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v15-i12/27198>

Kane, G., C., Palmer, D., Nguyen, A., Kiron, D. & Buckley, N. (2017). Achieving digital maturity adapting your company to a changing world. *MIT Sloan Management Review*, 14, 1-25.

Lee, J., Y., Yahiaoui, D., Lee, K., P., & Cooke, F., L. (2022). Global talent management and multinational subsidiaries' resilience in the Covid-19 crisis: Moderating roles of regional headquarters' support and headquarters–subsidiary friction. *Human Resource Management*.

Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Front. Psychol.* 14:1146073. Doi: 10.3389/fpsyg.2023.1146073

Pomaranik, W., Kludacz-Alessandri, M. (2024). Talent management practices and other factors affecting employee performance in the public healthcare sector in poland: an empirical study using structural equation modelling. *BMC Health Serv Res* 24, 1667. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12169-4>

Rashwan, A.R.M.S.& Kassem, Z.A.E.A. (2021). The role of digital transformation in increasing the efficiency of banks performance to enhance competitive advantage. In: *The Big Data-Driven Digital Economy: Artificial and Computational Intelligence*; Springer: Cham, Switzerland, 325-335. doi:10.1007/978-3-030-73057-4 25

Saqqat, A., A. & Aziz Rahman, R., A. (2022). Digital transformation in government institutions according to Vision 2030. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 6 (25): 94 - 127

YahiaMarzouk, Y. (2025). Digital transformation in the healthcare sector: a novel strategic perspective. *Journal of health organization and management*, 39(8), 1718–1753. <https://doi.org/10.1108/JHOM-08-2024-0349>