

**أثر التحول الرقمي على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن
عبدالعزیز للعلوم الصحية بالرياض**

إعداد الطالب/

ناصر مفضي العنزي

253001510

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي: 2026

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	الأهمية العلمية (النظرية):
6	الأهمية العملية (التطبيقية):
7	أهداف الدراسة
7	الهدف الرئيسي:
8	أسئلة الدراسة
8	فروض الدراسة
9	الدراسات السابقة:
9	المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (التحول الرقمي) وعلاقته بمتغيرات أخرى
11	المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي) وعلاقته بمتغيرات أخرى
14	الفجوة البحثية:
15	المنطلقات النظرية للدراسة:
18	المنهجية وطرق البحث:
18	مجتمع وعينة الدراسة
19	مصادر جمع البيانات
19	أداة الدراسة (الاستبانة)
20	الأساليب الإحصائية المستخدمة
21	حدود الدراسة
22	المراجع:

مقدمة:

يشهد العالم المعاصر موجة غير مسبوقة من التحولات التقنية والرقمية التي أعادت رسم ملامح بيئة الأعمال والمؤسسات على اختلاف أنماطها وقطاعاتها، حيث أصبح التحول الرقمي التوجه الاستراتيجي الأبرز الذي تتبناه المنظمات لتعزيز قدرتها التنافسية وضمان استدامتها في ظل اقتصاد المعرفة والثورة الصناعية الرابعة. وقد امتد هذا التحول ليطال مختلف القطاعات بما فيها قطاع التعليم العالي الذي بات مطالباً أكثر من أي وقت مضى بمواكبة المستجدات الرقمية وتوظيفها في تطوير عملياته الأكاديمية والإدارية والبحثية، ولا سيما في المملكة العربية السعودية التي جعلت من التحول الرقمي ركيزة محورية ضمن رؤية 2030 لتحديث القطاعات الحيوية وعلى رأسها التعليم والصحة (Egbeleo & Sodokin, 2025).

ويُعرف التحول الرقمي بأنه عملية استراتيجية شاملة تتضمن دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب المؤسسة بهدف إحداث تغيير جوهري في كيفية تشغيلها وتقديمها للقيمة لأصحاب المصلحة. ويرتكز التحول الرقمي على عدة أبعاد جوهرية تشمل البنية التحتية الرقمية التي تمثل القاعدة التقنية اللازمة لعمليات الرقمنة، والكفاءات والمهارات الرقمية التي تعكس قدرة الموارد البشرية على التعامل مع الأدوات والمنصات الرقمية، والقيادة الرقمية التي توجه جهود التحول وتضمن التزام المستويات الإدارية المختلفة، فضلاً عن استراتيجية التحول الرقمي التي ترسم خارطة الطريق الواضحة لتنفيذ مبادرات الرقمنة بشكل منهجي ومتكامل (Wang & Shao, 2024).

ومن جانب آخر، يحتل مفهوم جودة الأداء المؤسسي مكانة محورية في الفكر الإداري المعاصر، إذ يعكس مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية وتلبية توقعات أصحاب المصلحة بمستوى عالٍ من الإلتقان والتميز. ويشمل الأداء المؤسسي الجيد جملة من المعايير التي تتعلق بجودة العمليات الداخلية وكفاءة استخدام الموارد ورضا المستفيدين والقدرة على التطوير والتعلم المستمر (أبو نصير وكناكرية، 2024). وقد أصبحت مؤسسات التعليم العالي تحرص على تحقيق مستويات مرتفعة من جودة الأداء المؤسسي كشرط أساسي للحصول على الاعتماد الأكاديمي وتعزيز سمعتها وقدرتها التنافسية محلياً ودولياً (Ramadania et al., 2024).

و تتجلى العلاقة الوثيقة بين التحول الرقمي وجودة الأداء المؤسسي، إذ يُعدّ التحول الرقمي مدخلاً استراتيجياً فاعلاً لتحسين جودة الأداء من خلال أتمتة العمليات وتسريع تدفق المعلومات ودعم اتخاذ القرارات المبنية على البيانات وتعزيز التواصل المؤسسي. وتزداد أهمية هذه العلاقة في بيئة الجامعات الصحية التي تجمع بين التعليم الأكاديمي والممارسة الصحية، مما يفرض متطلبات مضاعفة من الكفاءة الرقمية والجودة المؤسسية (المومني والشاورة، 2024).

وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.

مشكلة الدراسة

يشهد العالم المعاصر تحولات رقمية متسارعة أعادت تشكيل ملامح المنظمات بمختلف أنماطها وقطاعاتها، حيث باتت التقنيات الرقمية تمثل الركيزة الأساسية التي تستند إليها المؤسسات في سعيها نحو تحقيق التميز والاستدامة في بيئة تنافسية بالغة التعقيد والديناميكية. وقد أفرز هذا التحول تغييرات جذرية في أساليب العمل وآليات تقديم الخدمات ونماذج الأعمال، مما فرض على المؤسسات ضرورة إعادة النظر في هياكلها التنظيمية وعملياتها الإدارية ومنظوماتها التشغيلية لمواكبة متطلبات العصر الرقمي وتحقيق مستويات أعلى من جودة الأداء المؤسسي.

وتحظى مؤسسات التعليم العالي باهتمام خاص في هذا السياق، إذ تواجه ضغوطاً متنامية لتبني التحول الرقمي كمدخل استراتيجي لتطوير أدائها المؤسسي وتعزيز قدرتها على تحقيق رسالتها الأكاديمية والبحثية والمجتمعية بكفاءة وفاعلية. وقد أكدت العديد من الدراسات كدراسة (Ramadania et al., 2024) أن التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي أصبح محورياً بحثياً متنامياً يعكس أهمية هذا التوجه في تحسين الأداء المؤسسي. كما أشارت دراسة (أبو نصير وكناكريه، 2024) إلى أن التحول الرقمي يؤثر إيجابياً على تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات وفقاً لبطاقة الأداء المتوازن. في حين كشفت دراسة (المومني والشاورة، 2024) ودراسة (شحاتة ورضوان، 2024) ودراسة (العريمي والحراشنة، 2024)

عن وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده المختلفة في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق تميزه في بيئات تنظيمية متعددة.

و تولي المملكة العربية السعودية اهتماماً استثنائياً بالتحول الرقمي ضمن رؤية 2030 التي جعلت من الرقمنة ركيزة محورية لتطوير القطاعات الحيوية، ولا سيما قطاعي التعليم العالي والصحة. وتأتي جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض في طليعة المؤسسات الأكاديمية الصحية التي تسعى إلى تبني التحول الرقمي، نظراً لطبيعتها المزدوجة التي تجمع بين التعليم الأكاديمي والممارسة الصحية، مما يستوجب مستويات عالية من الكفاءة الرقمية والجودة المؤسسية. غير أن الملاحظة الميدانية والاستقراء الأولي يشيران إلى وجود تفاوت في مستويات تطبيق أبعاد التحول الرقمي المختلفة داخل الجامعة، وتباين في مدى انعكاس ذلك على جودة الأداء المؤسسي، فضلاً عن محدودية الدراسات العلمية التي تناولت هذه العلاقة في بيئة الجامعات الصحية السعودية تحديداً.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي في قطاعات مختلفة كالبنوك والاتصالات والمنظمات الحكومية، كدراسة (جندي، 2024) ودراسة (الحبيشي وطواف، 2021) ودراسة (قرقط ولعشب، 2023) ودراسة (Teng, Wu & Yang, 2022)، إلا أنه لا تزال هناك فجوة بحثية واضحة في دراسة هذا الأثر في سياق مؤسسات التعليم العالي الصحي في المملكة العربية السعودية. كما أن أبعاد التحول الرقمي المؤثرة في جودة الأداء المؤسسي قد تختلف من بيئة تنظيمية إلى أخرى، مما يستدعي دراسة هذه العلاقة في السياق الخاص بالجامعات الصحية التي تتميز بمتطلبات مهنية وأكاديمية وتقنية فريدة.

وتأسيساً على ما تقدم، تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر التحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض؟

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية):

- إثراء الأدب النظري المتعلق بالعلاقة بين التحول الرقمي وجودة الأداء المؤسسي في قطاع التعليم العالي الصحي، وهو مجال لا يزال يعاني من ندرة الدراسات العربية المتخصصة، مما يسهم في سد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات الإدارية المعاصرة.
- تقديم إطار نظري متكامل يربط بين أبعاد التحول الرقمي الأربعة (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) وجودة الأداء المؤسسي، بما يمكن الباحثين من اختبار هذا النموذج وتطويره في سياقات مختلفة.
- إضافة بُعد تطبيقي جديد إلى نظريات التحول الرقمي من خلال تطبيقها على بيئة الجامعات الصحية ذات الطبيعة المزدوجة التي تجمع بين التعليم الأكاديمي والممارسة الصحية، مما يُعمّق الفهم النظري لخصوصية هذا القطاع.
- المساهمة في بناء قاعدة معرفية تراكمية تدعم الجهود البحثية المستقبلية في مجال التحول الرقمي في المؤسسات الأكاديمية الصحية، وتفتح آفاقاً جديدة للبحث العلمي في هذا المضمار.
- تعزيز الأدبيات العربية والسعودية المتعلقة بالتحول الرقمي في قطاع التعليم العالي الصحي، في ظل التوجه الوطني نحو رقمنة القطاعات المختلفة ضمن رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الأهمية العملية (التطبيقية):

- تزويد صنّاع القرار في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بنتائج وتوصيات عملية مبنية على أسس علمية تساعد في توجيه جهود التحول الرقمي وتحسين جودة الأداء المؤسسي.
- تحديد أولويات الاستثمار في مشاريع التحول الرقمي من خلال الكشف عن الأبعاد الأكثر تأثيراً على جودة الأداء المؤسسي، مما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية المتاحة.
- دعم الجهود الوطنية لتحقيق رؤية 2030 في محورها المتعلق بالتحول الرقمي في قطاعي التعليم العالي والصحة، حيث تمثل الجامعة نموذجاً حيوياً يجمع بين القطاعين.
- تقديم رؤية واضحة حول واقع التحول الرقمي ومستوى جودة الأداء المؤسسي في الجامعة، مما يمكن الإدارة العليا من تشخيص نقاط القوة والضعف ووضع خطط تحسينية مستهدفة.
- المساهمة في رفع القدرة التنافسية للجامعة على المستويين المحلي والدولي من خلال تحسين ممارسات التحول الرقمي وانعكاسها على جودة المخرجات الأكاديمية والصحية.

- تقديم نموذج تطبيقي قابل للتعميم على الجامعات الصحية الأخرى في المملكة العربية السعودية والمنطقة العربية، بما يُسهم في تطوير منظومة التعليم الصحي رقمياً.
- إفادة المسؤولين عن التطوير المؤسسي وضمان الجودة في الجامعة بمعلومات دقيقة حول كيفية توظيف التحول الرقمي كمدخل استراتيجي لتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي والجودة المؤسسية.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.

ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على أثر البنية التحتية الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.
- التعرف على أثر الكفاءات والمهارات الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.
- التعرف على أثر القيادة الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.
- التعرف على أثر استراتيجية التحول الرقمي على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.
- التعرف على مستوى تطبيق التحول الرقمي بأبعاده المختلفة في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض من وجهة نظر العاملين.
- التعرف على مستوى جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض من وجهة نظر العاملين.

- تقديم توصيات ومقترحات عملية قائمة على نتائج الدراسة لتعزيز التحول الرقمي وتحسين جودة الأداء المؤسسي في الجامعة.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر التحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض؟

الأسئلة الفرعية:

- ما أثر البنية التحتية الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض؟
- ما أثر الكفاءات والمهارات الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض؟
- ما أثر القيادة الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض؟
- ما أثر استراتيجية التحول الرقمي على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض؟
- ما مستوى تطبيق التحول الرقمي بأبعاده المختلفة في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض من وجهة نظر العاملين؟
- ما مستوى جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض من وجهة نظر العاملين؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.

الفرضيات الفرعية:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للبنية التحتية الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.

H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات والمهارات الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.

H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الرقمية على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.

H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التحول الرقمي على جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض.

الدراسات السابقة:

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (التحول الرقمي) وعلاقته بمتغيرات أخرى

دراسة (قرقط ولعشب، 2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر، والتعرف على واقع التحول الرقمي وربطه بمستوى أداء الموارد البشرية لدى هذه المؤسسة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (54) عاملاً بمؤسسة اتصالات الجزائر تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستُخدمت أساليب الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري) وتحليل تباين الانحدار البسيط. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التحول الرقمي السائد في مؤسسة اتصالات الجزائر مرتفع، وكذلك مستوى أداء مواردها البشرية، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي على أداء

الموارد البشرية، حيث فسّر التحول الرقمي نسبة (61%) من الزيادة في أداء الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في التقنيات الرقمية وتأهيل الموارد البشرية للتعامل مع متطلبات التحول الرقمي.

دراسة (جندي، 2024): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البُعد المادي، البُعد المؤسسي، البُعد الوظيفي) على الريادة المؤسسية في البنك الأهلي المصري بمنطقة الإسكندرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (350) مفردة تم اختيارها بالعينة العشوائية الطبقية من مختلف المستويات الإدارية بالبنك (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة تنفيذية) من مجتمع دراسة بلغ (3840) مفردة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى قصور أبعاد التحول الرقمي بالبنك محل الدراسة مما أدى إلى ضعف الريادة المؤسسية، وذلك نتيجة ضعف البُعد المادي والبُعد المؤسسي والبُعد الوظيفي لتطبيق التحول الرقمي. وأوصت الدراسة بضرورة تهيئة المناخ التنظيمي المناسب للبنك لتفعيل التحول الرقمي بهدف تحقيق الريادة المؤسسية.

دراسة (الحبيشي وطواف، 2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على أداء شركات الهاتف النقال بالجمهورية اليمنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في شركات الهاتف النقال في اليمن. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي على أداء شركات الهاتف النقال بالجمهورية اليمنية. وأوصت الدراسة بتعزيز البنية التحتية الرقمية وتطوير قدرات العاملين في مجال التقنيات الرقمية.

دراسة (العمرين والرابعة، 2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء العالي للمنظمات في ظل التكيف الاستراتيجي كمتغير وسيط، وذلك بالتطبيق على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء العالي للمنظمات، كما أثبتت الدور الوسيط للتكيف الاستراتيجي في تعزيز العلاقة بين التحول الرقمي والأداء العالي. وأوصت الدراسة بتبني استراتيجيات تحول رقمي شاملة تراعي التكيف الاستراتيجي لتحقيق الأداء العالي.

دراسة: (Zhai, Yang & Chan, 2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على أداء الشركات في الصين، مستفيدةً من التطورات الحديثة في تحليل النصوص لقياس مستوى التحول الرقمي. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي بالاعتماد على بيانات الشركات المدرجة في الأسواق المالية الصينية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التحول الرقمي يعزز أداء الشركات، حيث تنخفض التكاليف وتحسن الكفاءة التشغيلية ويزداد مستوى الابتكار لدى الشركات التي تتبنى التحول الرقمي. وأوصت الدراسة بتشجيع الشركات على تبني التحول الرقمي لتحقيق مزايا تنافسية مستدامة.

دراسة: (Wang & Shao, 2024) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية في الصين، مع تحليل الأثر العتبي المبني على المؤسسات (الرسمية وغير الرسمية). واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي بالاعتماد على بيانات الشركات الصناعية المدرجة في سوق الأسهم الصينية (A-share) خلال الفترة من 2011 إلى 2021. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التحول الرقمي يلعب دوراً مهماً في تعزيز الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية، وأن أثر التعزيز يكون أوضح في المنشآت عالية التقنية والمنشآت غير الحكومية، كما أن التحول الرقمي يكون أكثر تأثيراً عندما تنتقل المؤسسات الرسمية وغير الرسمية من مستويات منخفضة إلى مستويات مرتفعة. وأوصت الدراسة بتسريع عملية التحول الرقمي للمنشآت الصناعية وتحسين البيئة المؤسسية الداعمة.

دراسة: (Egbeleo & Sodokin, 2025) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي باعتباره تقنية متعددة الأغراض على إنتاجية العوامل الكلية في دول أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مع تحليل دور الجودة المؤسسية كمتغير معدل. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي بالاعتماد على بيانات بانل لمجموعة من دول أفريقيا جنوب الصحراء. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التحول الرقمي يؤثر إيجابياً على الإنتاجية، وأن الجودة المؤسسية تلعب دوراً محورياً في تعديل وتعزيز هذا الأثر. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين البنية المؤسسية في الدول النامية لتعزيز العائد من التحول الرقمي.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي) وعلاقته بمتغيرات أخرى

دراسة (المومني والشواورة، 2024): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي بالتطبيق على المنظمات الدولية في الأردن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العاملين في المنظمات الدولية في الأردن. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي للمنظمات الدولية في الأردن. وأوصت الدراسة بتعزيز البنية التحتية التكنولوجية وتطوير القدرات الرقمية للمنظمات لتحسين أدائها المؤسسي.

دراسة (أبو بكر والسويطي، 2024): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات القيادة الرقمية في تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر العاملين في وزارة الاتصالات والاقتصاد الرقمي في فلسطين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من (120) استبانة صالحة للتحليل من أصل (160) موظفاً في المقر العام للوزارة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير قوي لممارسات القيادة الرقمية على الأداء المؤسسي في الوزارة، كما تبين وجود فروق معنوية في آراء الباحثين في محوري ممارسات القيادة الرقمية وتحسين الأداء المؤسسي تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الجهود المبذولة لممارسات القيادة الرقمية الفاعلة في صياغة رؤية الوزارة ورسالتها وربطها بمؤشرات أداء محددة ودقيقة في عمليات التحول الرقمي.

دراسة (أبو نصير وكناكرية، 2024): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الأردنية وفقاً لبطاقة الأداء المتوازن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العاملين في الجامعات الأردنية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي على تحسين الأداء المؤسسي وفقاً لأبعاد بطاقة الأداء المتوازن. وأوصت الدراسة بتعزيز تطبيقات التحول الرقمي في الجامعات الأردنية وتبني بطاقة الأداء المتوازن كأداة لقياس الأداء المؤسسي.

دراسة (شحاتة ورضوان، 2024): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية "القيمة المضافة". واستخدمت الدراسة المنهج

الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العاملين في مصلحة الضرائب المصرية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي بمصلحة الضرائب المصرية. وأوصت الدراسة بتعزيز منظومة التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية وتأهيل الموارد البشرية لمواكبة التطورات التقنية.

دراسة (العريمي والحراشة، 2024): (هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية الرقمية، الموارد البشرية، الثقافة التنظيمية، استراتيجية التحول الرقمي (على تميز الأداء المؤسسي بأبعاده (التميز الخدمي، التميز المعرفي، التميز البشري، الإبداع) في هيئة تنظيم قطاع الاتصالات في الأردن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (174) موظفاً من الإدارة العليا والوسطى الحاصلين على درجة البكالوريوس فأعلى من مجتمع دراسة بلغ (251) موظفاً، واستُخدم اختبار الانحدار المتعدد وبرنامج (SPSS) لتحليل البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي بجميع أبعاده على تميز الأداء المؤسسي في هيئة تنظيم قطاع الاتصالات في الأردن. وأوصت الدراسة باستخدام التقنيات الحديثة مثل الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي في العمليات، واستقطاب الأفراد الموهوبين والمتميزين في مجال العمليات الرقمية.

دراسة: (Teng, Wu & Yang, 2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التحول الرقمي وأداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتحديد العوامل المؤثرة في تحقيق التنمية المستدامة لهذه المنشآت. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي باستخدام نموذج المعادلات البنائية (SEM)، وتكونت العينة من (335) استبانة صالحة تم جمعها من المديرين التنفيذيين للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الصين، وحُللت البيانات باستخدام أدوات SPSS و SPSSAU. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التحول الرقمي يؤثر إيجابياً على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وأن الموارد الثلاث (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية للموظفين، استراتيجية التحول الرقمي) ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالتحول الرقمي، كما أن التحول الرقمي يعمل كمتغير وسيط في تأثير استراتيجية التحول الرقمي على الأداء المالي. وأوصت الدراسة بأهمية الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية وتطوير المهارات الرقمية للعاملين ووضع استراتيجيات واضحة للتحول الرقمي لتحسين الأداء.

دراسة: (Ramadania et al., 2024) هدفت الدراسة إلى إجراء مراجعة منهجية شاملة للأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي والأداء المؤسسي في قطاع التعليم العالي. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة المنهجية للأدبيات (SLR)، حيث تم مراجعة (183) منشوراً من قاعدة بيانات Scopus خلال الفترة من 2017 إلى 2023. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود اتجاه متزايد في الأبحاث المتعلقة بالتحول الرقمي والأداء المؤسسي في التعليم العالي، وحددت مجالات التركيز الأساسية والمجالات الأكثر تأثيراً والباحثين الأكثر نشاطاً والتوزيع الجغرافي للأبحاث. وأوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات التجريبية والمقارنة بين الدول لفهم تأثير التحول الرقمي على الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي.

الفجوة البحثية:

من خلال الاستعراض الشامل والمتعمق للأدبيات النظرية والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، يتضح أن العلاقة بين التحول الرقمي والأداء المؤسسي قد حظيت باهتمام بحثي متزايد في السنوات الأخيرة، إلا أن هذا الاهتمام تركّز بشكل كبير في قطاعات بعينها كالقطاع المصرفي (جندي، 2024)، وقطاع الاتصالات (قرط ولعشب، 2023؛ الحبيشي وطواف، 2021؛ العريمي والحراشة، 2024)، والقطاع الحكومي والضريبي (شحاتة ورضوان، 2024)، والمنظمات الدولية (المومني والشواورة، 2024)، والمؤسسات الاجتماعية (العمرين والربابعة، 2023)، وقطاع الصناعة التحويلية (Wang & Shao, 2024; Zhai, Yang & Chan, 2022)، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة (Teng, Wu & Yang, 2022) وعلى صعيد التعليم العالي، فقد اقتصرَت الدراسات المتاحة على بيئة الجامعات التقليدية كدراسة (أبو نصير وكناكرية، 2024) التي طُبِّقت على الجامعات الأردنية، ودراسة (Ramadania et al., 2024) التي قدّمت مراجعة منهجية عامة دون التطبيق على بيئة محددة. وبناءً عليه، تتكشف فجوة بحثية واضحة تتمثل في ندرة الدراسات العلمية — وفق حدود اطلاع الباحث — التي تناولت أثر التحول الرقمي بأبعاده مجتمعة (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) على جودة الأداء المؤسسي في سياق الجامعات الصحية السعودية تحديداً، وهي بيئة تنظيمية ذات طبيعة فريدة تجمع بين متطلبات التعليم الأكاديمي والممارسة الصحية والبحث العلمي الطبي، مما يستوجب مستويات مضاعفة من الكفاءة الرقمية وجودة الأداء. كما أن معظم الدراسات السابقة لم تتناول القيادة الرقمية كبُعد مستقل ضمن أبعاد التحول

الرقمي المؤثرة في الأداء المؤسسي، رغم الدور المحوري الذي أثبتته دراسة (أبو بكر والسويطي، 2024) لممارسات القيادة الرقمية في تحسين الأداء. ومن هنا، تأتي الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة البحثية من خلال دراسة هذه العلاقة في بيئة جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض، مما يسهم في إثراء الأدبيات العربية والسعودية في هذا المجال ويقدم نموذجاً تطبيقياً قابلاً للتعميم على المؤسسات الأكاديمية الصحية المماثلة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: التحول الرقمي (Digital Transformation)

مفهوم التحول الرقمي

شكل مفهوم التحول الرقمي أحد أبرز المفاهيم الإدارية والتقنية المعاصرة التي استقطبت اهتمام الباحثين والممارسين على حدٍ سواء، وذلك بفعل التطورات المتسارعة في تقنيات المعلومات والاتصالات التي أحدثت تغييرات جوهرية في طبيعة عمل المؤسسات وأنماط تقديمها للخدمات. ويُعرّف التحول الرقمي بأنه عملية استراتيجية شاملة تتضمن دمج التقنيات الرقمية الحديثة كالحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة وإنترنت الأشياء في مختلف جوانب المؤسسة، بهدف إعادة هيكلة عملياتها وتطوير نماذج أعمالها وتحسين طرق تقديم القيمة لأصحاب المصلحة (Wang & Shao, 2024). ولا يقتصر التحول الرقمي على مجرد إدخال التقنية إلى بيئة العمل، بل يمتد ليشمل تغييراً جذرياً في الثقافة التنظيمية وأساليب القيادة ومهارات العاملين والتوجهات الاستراتيجية للمؤسسة بأكملها. (Zhai, Yang & Chan, 2022)

وقد أشار (Teng, Wu & Yang, 2022) إلى أن التحول الرقمي يركز على توظيف التقنيات الرقمية المتقدمة لتمكين المؤسسات من تحقيق كفاءة تشغيلية أعلى واتخاذ قرارات مبنية على البيانات، مما ينعكس إيجاباً على أدائها الكلي وقدرتها على المنافسة والاستدامة. كما أكد (Egbeleo & Sodokin, 2025) أن التحول الرقمي يمثل تقنية متعددة الأغراض ذات أثر عابر للقطاعات، حيث يسهم في رفع الإنتاجية وتحسين جودة المخرجات عندما يتوفر الإطار المؤسسي الداعم. وفي سياق مؤسسات التعليم العالي، أوضح (Ramadania et al., 2024) أن التحول الرقمي أصبح ضرورة حتمية تتجاوز كونه خياراً

تقنياً، إذ يؤثر في مختلف أبعاد الأداء المؤسسي بدءاً من العمليات الإدارية والأكاديمية وصولاً إلى تجربة الطلاب وجودة البحث العلمي.

أبعاد التحول الرقمي المعتمدة في الدراسة

تتبنى الدراسة الحالية أربعة أبعاد رئيسية للتحول الرقمي، وذلك استناداً إلى مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة:

البُعد الأول: البنية التحتية الرقمية (Digital Infrastructure) تُشير البنية التحتية الرقمية إلى مجموعة الأصول التقنية والمادية التي تمثل الأساس الذي تُبنى عليه عمليات التحول الرقمي في المؤسسة، وتشمل الشبكات والخوادم وأنظمة الحوسبة السحابية وقواعد البيانات والمنصات الرقمية وأنظمة الأمن السيبراني والبرمجيات التشغيلية. وتُعدّ البنية التحتية الرقمية القاعدة الصلبة التي بدونها لا يمكن تحقيق أي مستوى من التحول الرقمي الفعّال، حيث إن جاهزيتها وكفاءتها تحددان مدى قدرة المؤسسة على تبني التقنيات الحديثة وتوظيفها في عملياتها المختلفة (العريمي والحراشنة، 2024).

البُعد الثاني: الكفاءات والمهارات الرقمية (Digital Competencies and Skills) يُقصد بالكفاءات والمهارات الرقمية مجموعة المعارف والقدرات والمهارات التقنية والمعرفية التي يمتلكها العاملون في المؤسسة والتي تُمكنهم من استخدام الأدوات والمنصات والتطبيقات الرقمية بكفاءة وفاعلية في أداء مهامهم الوظيفية. وتشمل هذه الكفاءات القدرة على التعامل مع الأنظمة الإلكترونية وتحليل البيانات واستخدام أدوات التواصل الرقمي والتكيف مع التقنيات المستحدثة. وقد أكد (Teng, Wu & Yang, 2022) أن المهارات الرقمية للموظفين تُعد من العوامل الحاسمة في نجاح التحول الرقمي وانعكاسه على الأداء المؤسسي، إذ إن التقنية وحدها لا تحقق القيمة المرجوة ما لم يكن العنصر البشري مؤهلاً وقادراً على توظيفها بالشكل الأمثل (قرقط ولعشب، 2023).

البُعد الثالث: القيادة الرقمية (Digital Leadership) تُعرّف القيادة الرقمية بأنها قدرة القيادات الإدارية على توجيه المؤسسة نحو تبني التحول الرقمي ودعمه من خلال صياغة رؤية رقمية واضحة وتوفير الموارد اللازمة وتحفيز العاملين وتهيئة المناخ التنظيمي الملائم لعمليات التغيير والابتكار الرقمي. وتلعب القيادة الرقمية دوراً جوهرياً في ضمان التزام المستويات الإدارية المختلفة بمبادرات التحول وتجاوز مقاومة

التغيير وتحقيق التكامل بين الأبعاد التقنية والبشرية والاستراتيجية. وقد أثبتت دراسة (أبو بكر والسويطي، 2024) أن ممارسات القيادة الرقمية تؤثر تأثيراً قوياً ومباشراً على تحسين الأداء المؤسسي.

البُعد الرابع: استراتيجية التحول الرقمي (Digital Transformation Strategy) تُشير استراتيجية التحول الرقمي إلى الخطة الشاملة والمنهجية التي تتبناها المؤسسة لتوجيه مسار تحولها الرقمي، وتتضمن تحديد الأهداف والأولويات الرقمية ورسم خارطة طريق واضحة المعالم وتحديد الموارد المطلوبة ومؤشرات الأداء ومراحل التنفيذ وآليات المتابعة والتقييم. وتُعدّ الاستراتيجية الرقمية بمثابة البوصلة التي توجّه جهود التحول وتضمن اتساقها مع الأهداف العامة للمؤسسة. وقد أشارت دراسة (العمرين والرابعة، 2023) إلى أهمية التوجه الاستراتيجي في تعزيز أثر التحول الرقمي على الأداء العالي للمنظمات.

ثانياً: جودة الأداء المؤسسي (Quality of Institutional Performance)

مفهوم جودة الأداء المؤسسي

يُعدّ مفهوم جودة الأداء المؤسسي من المفاهيم الإدارية الجوهرية التي تعكس مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية بكفاءة وفاعلية، مع الالتزام بمعايير الجودة والتميز في جميع عملياتها ومخرجاتها. ويُعرّف جودة الأداء المؤسسي بأنه قدرة المؤسسة على تنفيذ أنشطتها وعملياتها الداخلية والخارجية وفق مستويات عالية من الإتقان والدقة والاستجابة، بما يُحقق رضا أصحاب المصلحة ويُعزز القدرة التنافسية ويضمن التحسين المستمر (المومني والشوورة، 2024). ويتضمن هذا المفهوم عدة أبعاد تتكامل فيما بينها لتشكّل صورة شاملة عن مستوى أداء المؤسسة، من بينها جودة العمليات الإدارية والأكاديمية، وكفاءة استخدام الموارد المتاحة، ومستوى رضا المستفيدين، والقدرة على الابتكار والتطوير المستمر، فضلاً عن مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة (شحاتة ورضوان، 2024).

وفي سياق مؤسسات التعليم العالي، يكتسب مفهوم جودة الأداء المؤسسي أهمية مضاعفة، نظراً لتعدد أصحاب المصلحة وتنوع المخرجات المطلوبة التي تشمل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وقد أكدت دراسة (أبو نصير وكناكرية، 2024) أن تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات يتطلب نظرة شمولية تراعي الأبعاد المالية وغير المالية معاً. كما أشارت دراسة (الحبيشي وطواف، 2021) إلى أن الأداء المؤسسي المتميز يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى تبني المؤسسة للتقنيات الحديثة وقدرتها على توظيفها

في تحسين عملياتها وخدماتها. ويُقاس جودة الأداء المؤسسي في هذه الدراسة من خلال محور شامل يتضمن مؤشرات تتعلق بكفاءة العمليات الإدارية، وجودة الخدمات المقدمة، ورضا المستفيدين، والقدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ومستوى التحسين والتطوير المستمر (جندي، 2024).

المنهجية وطرق البحث:

سوف تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يُمكن من وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً وتحليلها كمياً من خلال جمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج علمية قابلة للتعميم. وسيتم هذا المنهج التعرف على واقع التحول الرقمي بأبعاده المختلفة ومستوى جودة الأداء المؤسسي في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض، فضلاً عن تحديد طبيعة العلاقة الأثرية بين المتغيرات.

وسيتم توظيف هذا المنهج في شقين: الشق النظري الذي سيعتمد على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة لبناء الإطار النظري والمفاهيمي، والشق الميداني الذي سيعتمد على تصميم استبانة محكمة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، ومن ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

مجتمع وعينة الدراسة

سيكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين والأكاديميين في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض من مختلف المستويات الإدارية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة التنفيذية)، والبالغ عددهم الإجمالي ما يقارب (3000) موظف وموظفة وفقاً لأحدث الإحصائيات المتاحة من إدارة الموارد البشرية بالجامعة. ويشمل هذا المجتمع العاملين في الكليات الأكاديمية والعمادات المساندة والإدارات الإدارية والتقنية الذين لديهم تفاعل مباشر أو غير مباشر مع عمليات التحول الرقمي والأداء المؤسسي.

وسيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية التطبيقية لضمان تمثيل جميع المستويات الإدارية والوحدات التنظيمية في الجامعة تمثيلاً متوازناً. وبناءً على جداول تحديد حجم العينة (جدول Krejcie & Morgan, 1970)، ونظراً لأن مجتمع الدراسة يبلغ ما يقارب (3000) موظف، فسيتم توزيع عدد (350) استبانة على أفراد العينة، آخذين في الاعتبار نسبة الفاقد المتوقعة في الاسترداد، بهدف الحصول على عدد كافٍ من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي يُقدَّر بحد أدنى (300) استبانة، مما يُحقق مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ لا يتجاوز (5%).

مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات:

- **المصادر الثانوية:** تشمل الكتب والمراجع العلمية، والدوريات والمجلات المحكمة، والرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)، والتقارير الرسمية، وقواعد البيانات الإلكترونية العربية والأجنبية مثل (Scopus)، Web of Science، المنظومة، المعرفة)، وذلك لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة.
- **المصادر الأولية:** تشمل البيانات التي سيتم جمعها ميدانياً من أفراد عينة الدراسة من خلال الاستبانة المصممة خصيصاً لأغراض هذه الدراسة.

أداة الدراسة (الاستبانة)

سيتم تصميم استبانة محكمة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وستتكوّن من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

سيتضمن المعلومات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، وتشمل: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري).

القسم الثاني: المتغير المستقل (التحول الرقمي)

سيُقاس من خلال أربعة أبعاد، يتضمن كل بُعد (4) فقرات، وذلك على النحو التالي:

البُعد	عدد الفقرات
البنية التحتية الرقمية	4 فقرات
الكفاءات والمهارات الرقمية	4 فقرات
القيادة الرقمية	4 فقرات
استراتيجية التحول الرقمي	4 فقرات
إجمالي فقرات المتغير المستقل	16 فقرة

القسم الثالث: المتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي)

سيُقاس من خلال محور واحد يتضمن (10) فقرات تقيس مستوى جودة الأداء المؤسسي بشكل شامل.

وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، والمتدرج من (1 = غير موافق بشدة) إلى (5 = موافق بشدة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وسيتم توظيف الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي.
- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة تجاه محاور الدراسة وفقراتها وترتيبها حسب الأهمية النسبية.

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار أثر أبعاد التحول الرقمي مجتمعة ومنفردة على جودة الأداء المؤسسي واختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية.
- اختبار (T-Test) للعينات المستقلة: للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ذات الفئات المتعددة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري).
- معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التحمل (Tolerance) للتحقق من عدم وجود مشكلة الازدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على دراسة أثر التحول الرقمي بأبعاده الأربعة (البنية التحتية الرقمية، الكفاءات والمهارات الرقمية، القيادة الرقمية، استراتيجية التحول الرقمي) على جودة الأداء المؤسسي.
- الحدود المكانية: جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة الميدانية خلال العام الجامعي 2026م.
- الحدود البشرية: العاملون الإداريون والأكاديميون في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية بالرياض من مختلف المستويات الإدارية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة التنفيذية).

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- المومني، تامر نايف عليان، و الشواورة، فيصل محمود مسلم. (2024). أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المنظمات الدولية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1498477>
- العمرين، بشار سليمان تيم، و الربابعة، فاطمة علي محمد. (2023). أثر التحول الرقمي على الأداء العالي للمنظمات: التكيف الاستراتيجي متغيراً وسيطاً: دراسة تطبيقية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1445910>
- قرقط، ناصر، و لعشب، سهام. (2023). التحول الرقمي وأثره على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة الاقتصاد والبيئة، مج6، ع1، 234 - 255. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1372723>
- جنيدي، أحمد مجدي أحمد. (2024). أثر التحول الرقمي على الريادة المؤسسية: دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري بمنطقة الإسكندرية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ع4، 60 - 97. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1522822>
- الحبيشي، جمال عبدالعزيز عبدالله، و طواف، عبدالخالق هادي محسن. (2021). أثر التحول الرقمي على أداء شركات الهاتف النقال بالجمهورية اليمنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة صنعاء، صنعاء. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1369274>
- أبو بكر، أحمد فوزي، و السويطي، شلبي إسماعيل مرشد. (2024). أثر ممارسات القيادة الرقمية في تحسين الأداء المؤسسي في فلسطين: وزارة الاتصال والاقتصاد الرقمي أنموذجاً. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، مج9، ع21، 161 - 192. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1519684>

- أبو نصير، نانسي نواف صالح، و كناكرية، رائد محمد ياسين. (2024). أثر التحول الرقمي على تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الأردنية وفقاً للبطاقة الأداء المتوازن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1568802>
- شحاتة، جيهان عادل علي، و رضوان، طارق رضوان محمد. (2024). أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية "القيمة المضافة" (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1515294>
- العريمي، هنادي نواف، و الحراشنة، فرج عبدالله هزاع. (2024). أثر التحول الرقمي على تميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على هيئة تنظيم قطاع الاتصالات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1539123>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Egbeleo, E., & Sodokin, K. (2025). Digital transformation, institutional quality and productivity in Sub-Saharan Africa. *Cogent Economics & Finance*, 13(1), 2519924.
- Ramadania, R., Hartijasti, Y., Purmono, B. B., Haris, N., Muhammad, D., & Afifi, M. Z. (2024). A Systematic Review on Digital Transformation and Organizational Performance in Higher Education. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(4).
- Wang, D., & Shao, X. (2024). Research on the impact of digital transformation on the production efficiency of manufacturing enterprises: Institution-based analysis of the threshold effect. *International Review of Economics & Finance*, 91, 883–897

- Zhai, H., Yang, M., & Chan, K. C. (2022). Does digital transformation enhance a firm's performance? Evidence from China. *Technology in Society*, 68, 101841.
- Teng, X., Wu, Z., & Yang, F. (2022). Research on the relationship between digital transformation and performance of SMEs. *Sustainability*, 14(10), 6012.

Mid Ocean University

College of Management

Department of Human Resources



**The Impact of Digital Transformation on Institutional
Performance Quality at King Saud bin Abdulaziz
University for Health Sciences in Riyadh**

Prepared by:

Nasser Mufadhia Alanazi

253001510

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2026