

الباحث الكريم /..... هدى محمد العبد الرحمن.....

الرقم الأكاديمي /.....233000856.....

التخصص/.....الإدارة.....

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على الفصل الأول، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول الفصل الأول دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.

✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الفصل بدون تعديل.

✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند الذي تم التعليق عليه من خلال اللجنة	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة
العنوان: إضافة متغير بسيط أو متغير معدل	تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على العاملين بكلية الطب في جامعة الملك سعود	تم اعتماد العنوان من قبل وانا ارى مناسبة العنوان لنوعية البحث حيث انه أول بحث يتناول التحول الرقمي لجامعة الملك سعود.
المقدمة: ينقصها فقرة الخاتمة	تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد أبرز العوامل التي تسهم في تحقيق نتائج إيجابية من التحول الرقمي، من خلال تحليل البيانات المتاحة وفهم تأثيراتها على الموظفين، بما في ذلك تطوير مهاراتهم التقنية، وتحقيق مزيد من الفعالية والمرونة في العمليات اليومية، لاسيما في الأوقات الطارئة أو الأزمات.	
مشكلة الدراسة: عدم ذكر مبرر لأختيار الأبعاد الفرعية لمتغير التحول الرقمي وما هو المصدر الذي حصلت منه على تلك الابعاد	وذلك لفحص تأثيرها على أداء العاملين الأكاديميين والإداريين في الكلية، وكذلك التعرف على التحديات التي قد تواجه الموظفين في عملية التحول الرقمي.	

الأهمية النظرية: ذكرت الباحثة أهمية نظرية علاقة الإبداع الرقمي والرشاقة الرقمية على متغير جديد ليس له علاقة بالعنوان وهو الأداء التنظيمي.

- تم التغيير كالتالي: 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.
- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي في مجال التعليم العالي وإدارة الموارد البشرية، خاصة في السياق العربي والسعودي، فهي تعد إضافة جديدة لفهم علاقة التحول الرقمي بالأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية والطبية، وتسليط الضوء على التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق تكنولوجيا المعلومات في هذه المؤسسات.
- توفر الدراسة رؤية تحليلية عن كيفية تأثير التحول الرقمي على تطوير مهارات الموارد البشرية وتحسين أدائهم، وتساهم في إثراء النظريات المتعلقة بتفاعل الإنسان مع التكنولوجيا في بيئة العمل، كما تفتح المجال لدراسات أكاديمية أخرى يمكن أن تركز على

	تطبيقات التحول الرقمي في مجالات أخرى من التعليم والصحة.	
	– تم التغيير كالتالي: تقدم الدراسة توصيات عملية لصناع القرار في جامعة الملك سعود وغيرها من المؤسسات الأكاديمية لتطوير استراتيجيات تحول رقمي تعزز كفاءة وأداء الموارد البشرية. – تسهم الدراسة في توجيه الجامعات والمؤسسات التعليمية نحو الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين بيئة العمل والارتقاء بجودة الخدمات التعليمية والطبية، ويمكن أن تساعد التوصيات التطبيقية في تحسين البنية التحتية التكنولوجية، وتوسيع فرص التدريب المستمر للعاملين. – تساهم الدراسة في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال دراسة كيفية تحسين الأداء الأكاديمي والطبي من خلال تكنولوجيا المعلومات، كما تساعد هذه الدراسة في تطوير سياسات تعليمية تواكب التطور الرقمي، مما يساهم في تحسين جودة التعليم في الجامعات	الأهمية التطبيقية: ذكرت الباحثة أهمية النتائج على متغيرات لا علاقة لها بالدراسة كالتنمية المستدامة والابتكار والإنتاجية والجودة.

	وتعزيز القدرة التنافسية للمملكة في المجال الأكاديمي والطبي. — تقدم مقترحات لتحسين البيئة الرقمية والأداء البشري في المؤسسات التعليمية، بما يدعم رسالتها التعليمية والبحثية.	
	- تمت المعالجة بوضع الدراسات السابقة - تم تحديد منهجية الدراسة - تم رسم نموذج الدراسة	الأهداف: - لم تستعرض الباحثة أي دراسات سابقة. - لم تحدد الباحثة منهجية الدراسة. - لم ترسم نموذج الدراسة
	- تم وضع الدراسات السابقة ذات الصلة - تم وضع المراجع التي استعانت بها الباحثة.	- لم يتم وضع الدراسات السابقة - لم يتم وضع المراجع التي استعانت بها الباحثة.

شاكره ومقدره وممتنه لملاحظاتكم ونتطلع دائماً
للاستفادة القصوى من خبرتكم