

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر استخدام التكنولوجيا على تحسين أداء الموظفين في الشركات و المؤسسات

أسم الطالب

عبدالرحمن احمد شيخ

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

٢٠٢٥- الفصل الثاني

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٧	١,٤. أسئلة الدراسة
٧	١,٥. أهداف الدراسة
٧	١,٦. فرضيات الدراسة
٧	١,٧. نموذج الدراسة
٨	١,٨. منهجية الدراسة
٨	١,٩. الدراسة الميدانية
٨	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٠	٢,١. المقدمة:
١٠	٢,٢. المتغير المستقل
١٠	٢,٣. المتغير التابع
١٠	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١١	٢,٥. الخاتمة
١١	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

في العصر الحديث، أصبحت التكنولوجيا مكوناً أساسياً في كافة مجالات الحياة، وعلى وجه الخصوص في بيئة العمل داخل الشركات والمؤسسات. فقد أدى التطور السريع في الأدوات الرقمية والأنظمة الإلكترونية إلى إحداث تغييرات جوهرية في أساليب الإدارة وأداء الموظفين. إن اعتماد المؤسسات على التطبيقات الذكية، والبرمجيات المتقدمة، وقواعد البيانات الضخمة، أدى إلى إعادة تشكيل المهام الإدارية اليومية وساهم في رفع كفاءة العمل ودقته، وتقليل الجهد البشري، وتوفير الوقت والتكلفة. ولم تعد التكنولوجيا خياراً تكميلياً، بل أصبحت ضرورة استراتيجية لنجاح أي منظمة.

لقد فرضت التكنولوجيا نفسها كعنصر مؤثر على الأداء الوظيفي، حيث بات الموظف يعتمد على أدوات تكنولوجية تساعد في إنجاز مهامه بسرعة ودقة، مثل استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية، برامج تتبع الأداء، والتطبيقات السحابية لتبادل المعلومات. كما أصبح التواصل داخل بيئة العمل أكثر سلاسة من خلال البريد الإلكتروني، ومنصات الاجتماعات المرئية، وتطبيقات إدارة المشاريع، مما ساعد في تحسين التنسيق بين الفرق وتقليل الفجوات الإدارية. ونتيجة لذلك، بات من الممكن تقييم أداء الموظف بشكل أكثر دقة وشفافية، استناداً إلى بيانات آنية وتقارير مؤتمتة.

من جهة أخرى، ساهمت التكنولوجيا أيضاً في تسهيل الوصول إلى المعرفة والتدريب، حيث أصبح بإمكان الموظفين تطوير مهاراتهم من خلال الدورات الإلكترونية وورش العمل الافتراضية دون الحاجة إلى مغادرة مواقع العمل. وهذا بدوره انعكس إيجاباً على مستوى الكفاءة والقدرة على مواكبة التغيرات المستمرة في بيئة العمل. كما ساعد استخدام الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية في دعم اتخاذ القرار الإداري وتحسين توزيع الموارد البشرية والمالية.

ومع ذلك، لا تخلو هذه النقلة التكنولوجية من تحديات، إذ تواجه بعض المؤسسات صعوبات في التكيف مع التغيرات التقنية، وقد يواجه الموظفون مقاومة في تبني أدوات جديدة نتيجة لضعف التدريب أو الخوف من فقدان وظائفهم بسبب الأتمتة. كما أن الاستخدام المفرط للتكنولوجيا دون تنظيم قد يؤدي إلى ضغوط نفسية ومهنية تؤثر على الرضا الوظيفي وتوازن الحياة المهنية والشخصية. وبالتالي، تظهر الحاجة إلى تحليل دقيق لأثر التكنولوجيا على أداء الموظفين من جوانب متعددة: نفسية، مهنية، وتنظيمية، وذلك لتقديم صورة متكاملة عن هذا التحول المؤسسي وأبعاده المختلفة.

إن هذا البحث يسعى إلى استكشاف التأثير الفعلي لاستخدام التكنولوجيا على أداء الموظفين داخل المؤسسات، من خلال التركيز على جوانب تحسين الإنتاجية، رفع جودة الأداء، وتسهيل التواصل، إضافة إلى التعرف على التحديات التي قد تعيق تحقيق هذه الفوائد. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات واقعية

قابلة للتطبيق لتحسين استخدام التكنولوجيا بما يخدم أهداف المؤسسة ويرفع من مستوى رضا الموظفين وتحفيزهم، مما يحقق التوازن المطلوب بين التقدم التقني والكفاءة البشرية (عبدالله الشمري ٢٠٢٠ " اثر استخدام التكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات و الحكومات الحكومية" مجلة العلوم الإدارية و المالية في جامعة الملك سعود)- (محمد القحطاني ٢٠١٩ " دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير بيئة العمل و تحقيق الكفاءة الإدارية" المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية في ظل التحول الرقمي , الرياض).

١,٢. مشكلة الدراسة

تُعد التكنولوجيا من العوامل الأساسية التي أسهمت في إعادة تشكيل بيئة العمل داخل الشركات والمؤسسات. فمع تسارع وتيرة التقدم الرقمي، أصبحت المنظمات تعتمد بشكل متزايد على الأنظمة التكنولوجية في مختلف جوانب العمل الإداري والتشغيلي. ورغم الفوائد العديدة التي توفرها هذه التقنيات من حيث السرعة والدقة وتحسين التواصل، إلا أن تأثيرها على أداء الموظفين لا يزال محل جدل ودراسة. فبعض المؤسسات سجلت تحسناً ملحوظاً في إنتاجية موظفيها بعد تطبيق التكنولوجيا، بينما عانت مؤسسات أخرى من تراجع في الأداء نتيجة لسوء الاستخدام أو عدم التأقلم مع الأنظمة الجديدة.

تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم شامل ومتكامل لكيفية تأثير التكنولوجيا على أداء الموظفين، مع مراعاة الفروق بين المؤسسات المختلفة، والأنماط القيادية، ومستوى الجاهزية الرقمية. وتكمن الإشكالية في وجود فجوات بحثية ونظرية حول هذا الموضوع، بالإضافة إلى ضعف بعض الممارسات التطبيقية داخل بيئات العمل، مما يستدعي تحليل هذه الظاهرة بشكل منهجي للوصول إلى نتائج دقيقة وتوصيات عملية قابلة للتنفيذ. (محمد القحطاني ٢٠١٩ " دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير بيئة العمل و تحقيق الكفاءة الإدارية" المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية في ظل التحول الرقمي , الرياض). (محمد حسين عبدالله "كتاب التحول الرقمي و الإدارة الحديثة ٢٠٢٠- عمان)

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١. تفتقر العديد من الدراسات الحالية إلى نموذج نظري شامل يدمج بين العوامل النفسية والتنظيمية والتقنية في تفسير العلاقة بين التكنولوجيا وأداء الموظف.
٢. تركز بعض الأبحاث على الجانب الإيجابي فقط لتأثير التكنولوجيا، دون تناول الجوانب السلبية مثل الإجهاد الرقمي أو فقدان الحافز الذاتي.
٣. لا توجد دراسات كافية تربط بين نوع التكنولوجيا المستخدمة (مثل الذكاء الاصطناعي، أو برامج تخطيط الموارد ERP) وتأثيرها النوعي على مختلف مستويات الأداء.
٤. يوجد نقص في الأطر النظرية التي تراعي اختلاف تأثير التكنولوجيا حسب طبيعة العمل (إداري، ميداني، إبداعي...).
٥. لم تُدرج بعد بعض النظريات الحديثة مثل "نظرية التكيف التقني" ضمن النماذج المستخدمة في تقييم أداء الموظفين في ظل التحول الرقمي

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١. لا تعتمد الكثير من المؤسسات عند تطبيق الأنظمة التقنية على دراسات مسبقة لقياس مدى جاهزية الموظفين أو البيئة التنظيمية.
 ٢. هناك غياب لبرامج تدريب فعالة تواكب متطلبات التحول الرقمي وتضمن الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا.
 ٣. تعاني بعض المؤسسات من ضعف المتابعة والتقييم بعد تطبيق التكنولوجيا، مما يحدّ من القدرة على تحسين الأداء الفعلي.
 ٤. لم يتم توثيق التأثير العملي للتكنولوجيا في بعض البيئات العربية والمحلية، خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 ٥. لا تزال بعض المؤسسات تنفذ التحول الرقمي بشكل جزئي أو غير مكتمل، مما يؤدي إلى نتائج غير دقيقة بشأن أثر التكنولوجيا على الأداء.
- ومن هنا يبرز التساؤل الرئيسي: الى أي مدى يسهم استخدام التكنولوجيا في تحسين أداء الموظفين داخل الشركات و المؤسسات، ما لعوامل التي تعزز او تعيق هذا التأثير؟

١,٣. أهمية الدراسة

تأتي هذه الدراسة في وقت يشهد فيه العالم تحولات رقمية متسارعة طالت مختلف قطاعات العمل، ما يجعل من الضروري دراسة تأثير التكنولوجيا على العنصر البشري داخل المؤسسات، وبخاصة أداء الموظفين. فرغم تبني العديد من الشركات للحلول التقنية الحديثة، إلا أن الفهم العميق لتأثير هذه الأدوات على سلوك ومخرجات الموظف لا يزال محدودًا في الأبحاث، خصوصًا في السياق العربي. من هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، إذ تسعى إلى سد فجوة معرفية وعملية، وتقديم إطار يساعد على استخدام التكنولوجيا بشكل يعزز الأداء الوظيفي لا أن يضعفه. (د. ناصر بن عبدالله الصالح "الإدارة الإلكترونية في الأسس و التطبيقات ٢٠١٨" الفصل الثاني- تأثير التكنولوجيا على بيئة العمل).

١,٣,١. على المستوى النظري:

يسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري من خلال توسيع نطاق الفهم لتأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي، وتقديم تحليل متكامل للعلاقة بين النظم الرقمية وسلوكيات الموظف داخل بيئة العمل، مع دمج العوامل التنظيمية والنفسية والتحفيزية في هذا السياق. كما تساعد على بناء إطار مفاهيمي يساعد الباحثين في صياغة نماذج تفسيرية لتأثير التحول الرقمي على الأفراد داخل المؤسسات. (د. ناصر بن عبدالله الصالح ٢٠١٨ "الإدارة الإلكترونية في الأسس و التطبيقات- الفصل الثاني- تأثير التكنولوجيا على بيئة العمل)

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

أما على الصعيد التطبيقي، فتُساهم نتائج هذه الدراسة في دعم صانعي القرار في المؤسسات بوضع سياسات وخطط تستند إلى دلائل علمية عند تطبيق الأدوات التكنولوجية الحديثة. كما يمكن الاستفادة من النتائج في تصميم برامج تدريبية موجهة للموظفين تساعد على التكيف مع التحولات الرقمية، وتجاوز مشكلات مقاومة التغيير، مما يُساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق التحول المؤسسي الفعال. (عبد الله خالد ٢٠٢٠ "التحول الرقمي في المؤسسات" الفصل الرابع-تطبيق التكنولوجيا في تطوير أداء الموظفين).

١,٤. أسئلة الدراسة

١,٥. أهداف الدراسة

١,٦. فرضيات الدراسة

١,٧. نموذج الدراسة

١,٨ . منهجية الدراسة

١,٩ . الدراسة الميدانية

١,١٠ . مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

- ١- عبدالله الشمري ٢٠٢٠ " اثر استخدام التكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات و الحكومات الحكومية" مجلة العلوم الإدارية و المالية في جامعة الملك سعود)
- ٢- (محمد القحطاني ٢٠١٩ " دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير بيئة العمل و تحقيق الكفاءة الإدارية" المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية في ظل التحول الرقمي ,الرياض.)
- ٣- محمد حسين عبدالله "كتاب التحول الرقمي و الاداره الحديثه ٢٠٢٠-عمان
- ٤- د. ناصر بن عبدالله الصالح "الإدارة الإلكترونية في الأسس و التطبيقات ٢٠١٨" الفصل الثاني و الفصل الرابع - تأثير التكنولوجيا على بيئة العمل.)

