

"أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي في المنظمات الكبيرة"

وده موضوع شائع ومقبول في الدكتوراه ومادة القضايا البحثية.

تطبيق على بحث: أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي**

أولاً: مقدمة عن البحث

يتناول البحث دراسة أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي داخل المنظمات الكبيرة، مع تحليل العوامل التي تساهم في تعزيز هذا الأثر أو الحد منه. يمثل التحول الرقمي قضية بحثية معاصرة تفرضها التطورات التقنية والتنافسية العالمية، مما يجعل مراجعة الدراسات السابقة جزءاً محورياً لفهم جذور القضية وتحديد الفجوة العلمية.

☆ الطريقة الأولى: العرض النقدي التحليلي للدراسات السابقة

شرح الطريقة:

يتم تحليل كل دراسة من حيث منهجيتها، قوتها، نقاط ضعفها، علاقتها بموضوع البحث، ومدى مساهمتها في فهم المشكلة.

تطبيق على البحث:

١. دراسة السعيد (٢٠٢٢):

استخدمت منهجاً وصفيًا.

ركّزت على مستوى التحول الرقمي في القطاع الحكومي العربي.

نقطة القوة: حجم عينة كبير.

نقطة الضعف: لم تربط النتائج بالأداء المؤسسي بشكل مباشر.

٢. دراسة: (Alshurideh (2023

اعتمدت منهجاً كمياً وتحليلاً إحصائياً دقيقاً.

أثبتت وجود علاقة إيجابية بين التحول الرقمي والأداء.

نقطة القوة: قياس دقيق للمتغيرات.

نقطة الضعف: أجريت على شركات عالمية، مما يؤثر على صلاحية التعميم.

٣. دراسة الشمري (٢٠٢١):

استخدمت مقابلات معمّقة لمديري تكنولوجيا المعلومات.

أشارت لوجود مقاومة للتغيير تقلل أثر التحول الرقمي.

نقطة القوة: كشف عوامل بشرية وثقافية مهمة.

نقطة الضعف: حجم العينة صغير.

الخلاصة النقدية لهذه الطريقة:

الدراسات السابقة دعمت وجود علاقة بين التحول الرقمي والأداء، لكنها أغفلت دور العوامل الثقافية والتنظيمية كمتغيرات وسيطة، مما يترك فجوة البحث الحالي لمعالجتها.

☆ الطريقة الثانية: العرض حسب القضايا البحثية

شرح الطريقة:

يتم تصنيف الدراسات وفق القضية البحثية نفسها، بحيث يتم فهم جذور المشكلة من زوايا متعددة.

تطبيق على البحث:

القضية الأولى: لماذا ينجح أو يفشل التحول الرقمي؟
مجموعة دراسات ترى أن السبب تقني:

السعيد (٢٠٢٢) أكدت ضعف البنية التحتية الرقمية كسبب رئيسي للفشل.

مجموعة دراسات ترى أن السبب إداري:

Hanna (2022) أوضحت أن ضعف القيادة وعدم التخطيط سبب مباشر لفشل التحول.

مجموعة دراسات ترى أن السبب ثقافي:

الشمري (٢٠٢١) ركّز على مقاومة التغيير وضعف التوعية الداخلية.

القضية الثانية: كيف يؤثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي؟
دراسات تثبت الأثر الإيجابي:

Alshurideh (2023) أثبت وجود علاقة طردية قوية.

دراسات تربط الأثر بالعوامل البشرية:

Westerman (2020) يرى أن الأثر لا يتحقق إلا في بيئة مستعدة وظيفيًا وثقافيًا.

الخلاصة لهذه الطريقة:

الدراسات السابقة قدمت رؤى مختلفة للقضية، لكن لم تقدّم نموذجًا موحدًا يجمع العوامل التقنية والإدارية والثقافية، وهو ما يسعى البحث الحالي لتقديمه.

☆ الخلاصة العامة للمهمة

عند تطبيق طريقتين من طرق عرض الدراسات السابقة على بحث "أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي"، يتضح أن:

العرض النقدي يسمح بتحليل جودة الأدلة وكشف نقاط الضعف.

العرض حسب القضايا يكشف تعدد زوايا النظر وتناقضها حول نفس المشكلة.

وبدمج الطريقتين، يتمكن الباحث من بناء تصور شامل للقضية البحثية، وتحديد الفجوة العلمية بدقة.

☆ مراجع

السعيد، م. (٢٠٢٢). التحول الرقمي والتحديات التقنية في المؤسسات العربية. مجلة الإدارة العربية.

الشمري، ف. (٢٠٢١). الثقافة التنظيمية ودورها في نجاح التحول الرقمي. مجلة البحوث الإدارية.

Hanna, R. (2022). Barriers to Digital Transformation in Developing Countries. Journal of Management Studies.

Alshurideh, M. (2023). The Relationship Between Digital Transformation and Organizational Performance. Journal of Business Research.

Westerman, G. (2020). Leading Digital Transformation. MIT Press.