



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص.....

عنوان البحث

دور التكنولوجيا في تحسين إدارة المنظمة

إعداد الطالب/

ياسر جمعان الغامدي

إشراف/

د. الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

في ظل بيئة الأعمال الحديثة المتغيرة، تسعى المؤسسات باستمرار إلى استراتيجيات مبتكرة لتعزيز الكفاءة والإنتاجية والأداء العام. وتُعد التكنولوجيا أحد أهم محركات هذا التحول. فعلى مدى العقود القليلة الماضية، أحدثت التطورات التكنولوجية ثورة في طريقة عمل المؤسسات وتواصلها وإدارة مواردها. فمن تبسيط العمليات إلى تعزيز التعاون، تلعب التكنولوجيا دورًا متعدد الجوانب في تشكيل ممارسات الإدارة التنظيمية. (وانيمي، 2002؛ كاستورينا وآخرون، 2014).

تتناول هذه الورقة البحثية العلاقة المعقدة بين التكنولوجيا والإدارة التنظيمية، مستكشفة كيف ساهم التقدم في الأدوات الرقمية وتحليلات البيانات ومنصات الاتصال وأنظمة الأتمتة في الارتقاء بكفاءة المؤسسات إلى مستويات غير مسبوقة. فمن خلال الاستفادة الفعالة من التكنولوجيا، يمكن للشركات تحسين عملياتها وتمكين قواها العاملة واكتساب ميزة تنافسية في بيئة اليوم سريعة الخطى. (توريانو وأمين، 2023؛ حسين وأيمون، 2023).

أعاد ظهور التحول الرقمي صياغة نماذج الإدارة التقليدية، مُبشِّرًا بعصر تسود فيه عملية اتخاذ القرارات القائمة على البيانات. ومع انتشار تحليلات البيانات الضخمة، يمكن للمؤسسات تسخير كميات هائلة من المعلومات لاكتساب رؤية قيّمة حول سلوك المستهلك واتجاهات السوق والعمليات الداخلية. يُمكن هذا النهج القائم على البيانات المدراء من اتخاذ قرارات مدروسة، وتقليل المخاطر، واغتنام الفرص الناشئة بدقة. (هوانغ وآخرون، 2022).

علاوة على ذلك، تُعدّ التكنولوجيا حافزًا لتعزيز التعاون والتواصل داخل المؤسسات، مُتجاوزةً بذلك حواجز الزمان والمكان. مع ظهور منصات التعاون الافتراضية، أصبح العمل عن بُعد أكثر سهولة، مما يسمح للفرق بالتعاون بسلاسة عبر الحدود الجغرافية. سواءً من خلال مؤتمرات الفيديو، أو أدوات إدارة المشاريع، أو تطبيقات المراسلة الفورية، تُسهّل التكنولوجيا التواصل والتعاون في الوقت الفعلي، مما يُعزز الكفاءة والابتكار داخل المؤسسات. (توربان وفولونينو، 2009؛ توريانو وآخرون، 2023).

علاوة على ذلك، أحدثت تقنيات الأتمتة ثورة في المهام المتكررة والمستهلكة للوقت، مما يُمكن المؤسسات من تبسيط العمليات وتخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية. من أتمتة العمليات الروبوتية (RPA) إلى خوارزميات التعلم الآلي، تُحسّن حلول الأتمتة سير العمل، وتُقلل الأخطاء، وتُعزز الإنتاجية في مختلف الإدارات. من خلال أتمتة المهام الروتينية، يُمكن للموظفين التركيز على مبادرات أكثر استراتيجية، مما يُعزز خلق القيمة ونمو المؤسسة.

بالإضافة إلى التحسينات التشغيلية، تلعب التكنولوجيا دورًا حاسمًا في إدارة المواهب وتعزيز مشاركة الموظفين. تستفيد المؤسسات الحديثة من أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) ومنصات إشراك الموظفين لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها. تُمكن هذه المنصات متخصصي الموارد البشرية

من تبسيط عمليات التوظيف، وإجراء تقييمات الأداء، وتوفير فرص تعلم شخصية، مما يعزز ثقافة النمو والتطوير المستمرين.

مشكلة الدراسة:

في ظل بيئة الأعمال سريعة التطور اليوم، تعتمد المؤسسات بشكل متزايد على التكنولوجيا لتعزيز الكفاءة والإنتاجية والقدرة التنافسية. ومع ذلك، فإن التفاعل المعقد بين التطورات التكنولوجية والأداء التنظيمي يثير تساؤلات جوهرية حول مدى تأثير التكنولوجيا على الفعالية الكلية. يهدف هذا البحث إلى التعمق في العلاقة متعددة الجوانب بين التكنولوجيا والأداء التنظيمي، واستكشاف الآثار الإيجابية والسلبية للتكامل التكنولوجي على مختلف جوانب الأداء التنظيمي.

أهمية الدراسة:

يكتسب فهم تأثير التكنولوجيا على أداء المؤسسات أهمية بالغة في بيئة الأعمال الديناميكية اليوم. ومع تزايد اعتماد الشركات على الحلول التكنولوجية لتحسين العمليات، والتواصل الداخلي، وتعزيز إنتاجية الموظفين، أصبح من الضروري إجراء تقييم شامل لآثار هذا التكامل التكنولوجي. يسعى هذا البحث إلى تقديم رؤى قيّمة حول الفوائد والتحديات المرتبطة بتبني التكنولوجيا في المؤسسات، مما يساهم في توجيه عملية صنع القرار الإداري والتخطيط الاستراتيجي. من خلال الكشف عن الفروق الدقيقة في تأثير التكنولوجيا على أداء المؤسسات، تهدف هذه الدراسة إلى تزويد الشركات بالمعرفة والأدوات اللازمة للاستفادة من التكنولوجيا بفعالية، ودفع النمو المستدام، والحفاظ على ميزة تنافسية في سوق عمل دائم التطور.

أهداف الدراسة:

1. دراسة تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب الأداء المؤسسي، بما في ذلك الكفاءة والإنتاجية والقدرة التنافسية.
2. دراسة دور التكنولوجيا في تحسين التواصل الداخلي داخل المؤسسات وآثاره على الفعالية العامة.
3. تحديد وتقييم الأدوات والتطبيقات التكنولوجية المستخدمة لتحسين أداء مختلف الإدارات داخل المؤسسات.
4. استكشاف فعالية الحلول التكنولوجية في تعزيز التعليم وتطوير المهارات والتعلم المستمر بين الموظفين داخل المؤسسات.
5. تقييم الآثار السلبية المحتملة لاستخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات واقتراح استراتيجيات للتخفيف من المخاطر المرتبطة بها.
6. تقديم توصيات عملية لقادة ومديري المؤسسات لتحسين تكامل التكنولوجيا وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

كيف تؤثر التكنولوجيا على أداء المؤسسة؟

التساؤلات الفرعية:

1. كيف يمكن توظيف التكنولوجيا لتعزيز التواصل الداخلي داخل المؤسسة؟
2. ما هي الأدوات والتطبيقات التكنولوجية المتاحة لتحسين أداء الأقسام داخل المؤسسة؟
3. ما هي الأدوات والتطبيقات اللازمة لتعزيز التعليم وتطوير المهارات داخل المؤسسة؟
4. ما هي الآثار السلبية لاستخدام التكنولوجيا داخل المؤسسة؟

فروض الدراسة:

1. يُسهّل استخدام التكنولوجيا أداء الأعمال ويُقلّل الجهد والوقت.
2. يُؤدي الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا إلى تحسين التواصل الداخلي داخل المؤسسات، مما يُحسن الفعالية العامة.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: توربان وفولونينو (2009)

هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التنظيمي في الاقتصاد الرقمي. وسعت إلى توضيح كيفية تسهيل التكنولوجيا للمزايا الاستراتيجية وتعزيز التحول التنظيمي. المتغير المستقل هو تبني تكنولوجيا المعلومات، بأبعاد تشمل البنية التحتية التكنولوجية والأدوات الرقمية. أما المتغير التابع فهو الأداء التنظيمي، بأبعاد مثل الإنتاجية والتنافسية والابتكار. استخدمت الدراسة منهج التحليل النظري والقائم على دراسات الحالة. وتوصلت إلى أن التكنولوجيا تعزز بشكل كبير العمليات التجارية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والمزايا التنافسية في الاقتصاد العالمي. وأوصت الدراسة بأن تستثمر المنظمات في أنظمة تكنولوجيا معلومات قوية لدفع التحول والنمو المستدام.

الدراسة الثانية: فهديات (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور التقنيات القائمة على تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية خلال عصر جائحة كوفيد-19. وسعت إلى توضيح كيفية معالجة تقنيات مثل العمل عن بُعد والحوسبة السحابية لتحديات إدارة الموارد البشرية. المتغير المستقل هو التقنيات القائمة على تكنولوجيا المعلومات، بأبعاد تشمل منصات العمل عن بُعد وأنظمة الموارد البشرية السحابية. أما المتغير التابع فهو فعالية إدارة الموارد البشرية، بأبعاد مثل التفاعل مع الموظفين والتكيف مع الأزمات. استخدمت الدراسة منهجاً نوعياً قائماً على مراجعة الأدبيات ودراسات الحالة. وتوصلت إلى أن التقنيات القائمة على

تكنولوجيا المعلومات كانت حاسمة في الحفاظ على وظائف الموارد البشرية خلال الأزمات. وأوصت الدراسة بأن تتبنى المنظمات حلول تكنولوجيا معلومات مرنة لتعزيز مرونة الموارد البشرية.

الدراسة الثالثة: توريانو وآخرون (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة وفعالية عمليات إدارة المواهب. وسعت إلى توضيح كيفية تبسيط أنظمة تكنولوجيا المعلومات لعمليات مثل التوظيف، تطوير المهارات، وتفاعل الموظفين. المتغير المستقل هو أنظمة تكنولوجيا المعلومات، بأبعاد تشمل برمجيات إدارة الموارد البشرية وأدوات تحليل البيانات. أما المتغير التابع فهو كفاءة إدارة المواهب، بأبعاد مثل سرعة التوظيف، الاحتفاظ بالموظفين، وتطوير المهارات. استخدمت الدراسة منهجًا مختلطًا يجمع بين البيانات النوعية والكمية. وتوصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعزز بشكل كبير عمليات إدارة المواهب في البيئات التجارية التنافسية. وأوصت الدراسة بأن تدمج المنظمات أدوات تكنولوجيا معلومات متقدمة لتحسين إدارة المواهب.

الدراسة الرابعة: راجان ودهير وسوشيل (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص دور إدارة التكنولوجيا في تعزيز الابتكار التنظيمي. وسعت إلى توضيح كيفية مساهمة العوامل المتعلقة بالتكنولوجيا في الحفاظ على الميزة التنافسية. المتغير المستقل هو إدارة التكنولوجيا، بأبعاد تشمل استراتيجيات الابتكار والقدرات التكنولوجية. أما المتغير التابع فهو الابتكار التنظيمي، بأبعاد مثل تطوير المنتجات وتحسين العمليات. استخدمت الدراسة منهج النمذجة التفسيرية البنائية المعدلة (TISM). وتوصلت إلى أن إدارة التكنولوجيا الفعالة حاسمة لدفع الابتكار. وأوصت الدراسة بأن تعطي المنظمات الأولوية لاستراتيجيات إدارة التكنولوجيا لدعم الابتكار.

الدراسة الخامسة: وانيمبي ودبليو (2002)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تحسين إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعات العامة في كينيا. وسعت إلى توضيح كيفية تعزيز إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الاستراتيجية لتقديم الخدمات وكفاءة العمليات. المتغير المستقل هو إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بأبعاد تشمل البنية التحتية ونقل التكنولوجيا. أما المتغير التابع فهو الكفاءة التشغيلية، بأبعاد مثل تقديم الخدمات واستخدام الموارد. استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة. وتوصلت إلى أن إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الاستراتيجية تحسن بشكل كبير عمليات الجامعات. وأوصت الدراسة بأن تستثمر الجامعات العامة في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتدريب لتعزيز الكفاءة.

الدراسة السادسة: كاستورينا وآخرون (2014)

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء إدارة سلسلة التوريد في الشركات الصغيرة والمتوسطة. وسعت إلى توضيح كيفية تعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لاتخاذ القرارات وكفاءة العمليات. المتغير المستقل هو تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بأبعاد تشمل

أدوات الاتصال وأنظمة تكنولوجيا المعلومات. أما المتغير التابع فهو أداء إدارة سلسلة التوريد، بأبعاد مثل الكفاءة والاستجابة. استخدمت الدراسة منهجًا كمياً قائماً على الاستبيانات. وتوصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحسن أداء سلسلة التوريد في الشركات الصغيرة والمتوسطة. وأوصت الدراسة بأن تستثمر الشركات الصغيرة والمتوسطة في التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز إدارة سلسلة التوريد.

الدراسة السابعة: حسين وعبد الله وجمال (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور التقنيات المتقدمة في اكتساب ميزة تنافسية في التسويق الرقمي. وسعت إلى توضيح كيفية تعزيز الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وتحليلات البيانات الكبيرة لاستراتيجيات التسويق الرقمي. المتغير المستقل هو تبني التقنيات المتقدمة، بأبعاد تشمل الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وتحليلات البيانات. أما المتغير التابع فهو فعالية التسويق الرقمي، بأبعاد مثل الحضور في السوق وتفاعل المستهلكين. استخدمت الدراسة منهج مراجعة الأدبيات النوعية. وتوصلت إلى أن التقنيات المتقدمة تحسن بشكل كبير نتائج التسويق الرقمي. وأوصت الدراسة بأن تستفيد المنظمات من الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات لتعزيز استراتيجيات التسويق الرقمي.

الدراسة الثامنة: هوانغ وآخرون (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في دور إدارة المعلومات في تعزيز الابتكار الأخضر الرقمي في التصنيع. وسعت إلى توضيح كيفية دعم إدارة المعلومات لممارسات التنمية المستدامة. المتغير المستقل هو إدارة المعلومات، بأبعاد تشمل معالجة البيانات وتكامل الأنظمة. أما المتغير التابع فهو الابتكار الأخضر الرقمي، بأبعاد مثل الاستدامة البيئية والفوائد الاقتصادية. استخدمت الدراسة منهجاً مختلطاً يجمع بين البيانات النوعية والكمية. وتوصلت إلى أن إدارة المعلومات الفعالة تعزز الابتكار الأخضر الرقمي. وأوصت الدراسة بأن تدمج المنظمات أنظمة إدارة المعلومات لدعم الممارسات المستدامة.

مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أولاً: أوجه التشابه

1. المجال الموضوعي المشترك:

تشارك جميع الدراسات مع الدراسة الحالية في تركيزها على دور التكنولوجيا في تحسين الأداء التنظيمي والإدارة التنظيمية. على سبيل المثال، تناولت دراسات مثل دراسة توربان وفولونينو (2009) وفهدات (2021) كيف تسهم التكنولوجيا في تعزيز الكفاءة والإنتاجية، وهو ما يتماشى مع هدف الدراسة الحالية المتمثل في دراسة تأثير التكنولوجيا على الأداء المؤسسي بما في ذلك الكفاءة والإنتاجية والقدرة التنافسية.

2. الاهتمام بجودة الخدمات:

تتقاطع الدراسة الحالية مع دراسات مثل وانيمبي (2002) وحسين وآخرون (2023) في التركيز على تحسين جودة الخدمات من خلال التكنولوجيا. فبينما ركزت دراسة وانيمبي على تحسين تقديم الخدمات في الجامعات العامة في كينيا، ودراسة حسين على تعزيز التسويق الرقمي، تهتم الدراسة الحالية بتحسين التواصل الداخلي والكفاءة التشغيلية عبر التطبيقات التكنولوجية.

3. الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي:

معظم الدراسات السابقة – بما فيها دراسة توريانو وآخرون (2023) وهوانغ وآخرون (2022) – اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، سواء من خلال مراجعة الأدبيات أو الجمع بين البيانات النوعية والكمية. وتتبع الدراسة الحالية المنهج نفسه لاستكشاف العلاقة بين التكنولوجيا والأداء التنظيمي.

4. أهمية الموارد البشرية والتخطيط:

تتفق الدراسة الحالية مع دراسات مثل فهديات (2021) وتوريانو وآخرون (2023) في التركيز على أهمية الموارد البشرية ودور التكنولوجيا في تحسين إدارة المواهب والتخطيط الاستراتيجي. تؤكد هذه الدراسات على أهمية أنظمة إدارة الموارد البشرية في تعزيز مشاركة الموظفين وتطوير المهارات، وهو ما يتماشى مع أهداف الدراسة الحالية في استكشاف تطوير المهارات والتعلم المستمر.

ثانيًا: أوجه الاختلاف

1. الموقع الجغرافي والسياق المحلي:

تركز الدراسة الحالية على بيئة الأعمال العامة دون تحديد موقع جغرافي معين، مما يجعلها أكثر شمولية وقابلية للتعميم. بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على سياقات محلية محددة، مثل دراسة وانيمبي (2002) التي تناولت الجامعات العامة في كينيا، ودراسة هوانغ وآخرون (2022) التي ركزت على التصنيع في الصين.

2. المتغير المستقل في الدراسة الحالية أكثر شمولاً:

الدراسة الحالية تتناول التكنولوجيا بشكل عام كمتغير مستقل، بما يشمل الأدوات الرقمية، تحليلات البيانات، منصات الاتصال، وأنظمة الأتمتة. في حين أن بعض الدراسات ركزت على أبعاد أكثر تحديدًا مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية في دراسة توريانو وآخرون (2023)، أو تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الكبيرة في دراسة حسين وآخرون (2023).

3. تركيز على المؤسسات بشكل عام:

تمتاز الدراسة الحالية بتركيزها على المؤسسات بشكل عام، بما في ذلك القطاعات المختلفة، وهذا يعزز من أهمية النتائج وإمكانية تعميمها على نطاق واسع. بينما ركزت دراسات سابقة على قطاعات محددة، مثل الجامعات في دراسة وانيمبي (2002)، أو الشركات الصغيرة والمتوسطة في دراسة كاستورينا وآخرون (2014)، أو التصنيع في دراسة هوانغ وآخرون (2022).

4. ارتباط المتغيرات بالأداء التنظيمي الشامل:

الدراسة الحالية تسعى إلى الربط الشامل بين التكنولوجيا والأداء التنظيمي، بما يشمل الكفاءة، الإنتاجية، القدرة التنافسية، التواصل الداخلي، وتطوير المهارات. وليس فقط على جوانب محددة مثل إدارة المواهب في دراسة توريانو وآخرون (2023) أو الابتكار الأخضر في دراسة هوانغ وآخرون (2022).

المنطلقات النظرية للدراسة:

يوضح الإطار النظري لهذا البحث المتغيرات الرئيسية وأبعادها بدقة، مما يوفر أساسًا منظمًا لفهم التفاعل بين التكنولوجيا وإدارة المنظمات. تم تعريف المتغيرات بشكل دقيق لضمان الوضوح والتوافق مع أهداف البحث. يستند الإطار إلى الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها، والتي تؤكد على الدور التحويلي للتكنولوجيا في تعزيز العمليات الإدارية، والتنافسية، والاستدامة.

1. تبني التكنولوجيا

التعريف: يشير تبني التكنولوجيا إلى التكامل الاستراتيجي واستخدام الأدوات والأنظمة والعمليات التكنولوجية داخل المنظمة لتعزيز الكفاءة التشغيلية، وصنع القرار، والابتكار. يشمل ذلك تطبيق تقنيات المعلومات والاتصالات، والأدوات الرقمية المتقدمة، والأنظمة المعتمدة على البيانات لدعم الوظائف الإدارية عبر مختلف مجالات المنظمة.

الأبعاد:

- البنية التحتية لتقنيات المعلومات والاتصالات: تشمل الأجهزة، والبرمجيات، وأنظمة الشبكات التي تشكل العمود الفقري لتكنولوجيا المنظمة، مما يتيح تدفق البيانات والاتصالات بسلاسة (Wanyembi)، 2002؛ Castorena وآخرون، 2014).
- الأدوات والتطبيقات الرقمية: تشمل منصات البرمجيات مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية، وأنظمة تخطيط موارد المؤسسات، وأدوات التسويق الرقمي التي تبسط العمليات الإدارية المحددة Touriano وآخرون، 2023؛ Hussain وآخرون، 2023
- التقنيات المتقدمة: تشمل هذا البعد التقنيات المتطورة مثل الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وتحليلات البيانات الضخمة، التي تدفع الابتكار وتعزز اتخاذ القرارات الاستراتيجية Hussain وآخرون، 2023؛ Rajan وآخرون، 2020.

- أنظمة إدارة المعلومات: الأنظمة التي تسهل جمع البيانات ومعالجتها ونشرها لدعم الممارسات المستدامة والابتكار، خاصة في مجالات مثل الابتكار الأخضر الرقمي Huang وآخرون، 2022.

2. الأداء التنظيمي

التعريف: يُعرف الأداء التنظيمي بمدى تحقيق المنظمة لأهدافها الاستراتيجية، والتشغيلية، والمستدامة من خلال الاستخدام الفعال للموارد، والعمليات، والتكنولوجيات. وهو يعكس نتائج تبني التكنولوجيا من حيث الكفاءة، والتنافسية، والنمو المستدام في العصر الرقمي.

الأبعاد:

- الكفاءة التشغيلية: مدى مساهمة التكنولوجيا في تبسيط العمليات الداخلية، وتقليل التكاليف، وتعزيز الإنتاجية في مجالات مثل إدارة سلسلة التوريد، وتقديم الخدمات، وإدارة المواهب (Turban & Volonino، 2009؛ Touriano وآخرون، 2023).
- الميزة التنافسية: قدرة المنظمة على الاستفادة من التكنولوجيا لتمييز نفسها في السوق، وتحسين تفاعل العملاء، والحفاظ على ميزة استراتيجية على المنافسين (Hussain وآخرون، 2023؛ Rajan وآخرون، 2020).
- القدرة على الابتكار: مدى مساهمة التكنولوجيا في تطوير منتجات، أو خدمات، أو عمليات جديدة، مما يتيح للمنظمات التكيف مع متطلبات السوق المتغيرة (Rajan وآخرون، 2020؛ Huang وآخرون، 2022).
- نتائج الاستدامة: مساهمة التكنولوجيا في تحقيق الاستدامة البيئية، والاقتصادية، والاجتماعية من خلال ممارسات مثل الابتكار الأخضر الرقمي وإدارة الموارد المسؤولة (Huang وآخرون، 2022).
- مشاركة الموظفين والاحتفاظ بالمواهب: تأثير التكنولوجيا على تعزيز إنتاجية القوى العاملة، وتطوير المهارات، والمشاركة، خاصة من خلال أنظمة الموارد البشرية القائمة على تكنولوجيا المعلومات وحلول العمل عن بُعد (Vahdat، 2021؛ Touriano وآخرون، 2023).

العلاقات المفاهيمية

يفترض الإطار النظري أن تبني التكنولوجيا (المتغير المستقل) يؤثر بشكل مباشر على الأداء التنظيمي (المتغير التابع) من خلال تمكين العمليات الفعالة، وتعزيز الابتكار، ودعم الممارسات المستدامة. يتفاعل كل بعد من أبعاد تبني التكنولوجيا مع أبعاد محددة من الأداء التنظيمي. على سبيل المثال، تعزز البنية التحتية لتقنيات المعلومات والاتصالات والأدوات الرقمية الكفاءة التشغيلية ومشاركة الموظفين، بينما تدفع التقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة الميزة التنافسية والقدرة على الابتكار. تُعد أنظمة إدارة المعلومات حاسمة بشكل خاص لنتائج الاستدامة، حيث تدعم اتخاذ القرارات القائمة على البيانات للابتكارات الصديقة للبيئة.

يستند هذا الإطار إلى نظريات راسخة مثل نظرية الموارد (Resource-Based View) ، التي تؤكد على الاستخدام الاستراتيجي للموارد مثل التكنولوجيا لتحقيق ميزة تنافسية، ونموذج قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model)، الذي يبرز أهمية قبول المستخدم وسهولة استخدام الأنظمة في نجاح تبني التكنولوجيا. من خلال دمج هذه المنظورات النظرية، يوفر الإطار أساسًا شاملاً لدراسة كيفية تحول التكنولوجيا لممارسات إدارة المنظمات لتحقيق نتائج أداء متميزة.

المنهجية وطرق البحث:

1. تصميم البحث: اعتمدت هذه الدراسة تصميمًا كميًا لدراسة تأثير التكنولوجيا على الأداء التنظيمي. سيستخدم نهج المسح المقطعي لجمع البيانات من عينة متنوعة من المؤسسات.
2. جمع البيانات: سيتم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات منظمة على الموظفين والمديرين في مؤسسات مختارة. صُممت الاستبيانات لجمع معلومات حول استخدام التكنولوجيا، وممارسات الاتصال الداخلي، وأداء الإدارات، وتصورات تأثير التكنولوجيا.
3. أسلوب أخذ العينات: سيتم استخدام أسلوب أخذ عينات هادف لاختيار مؤسسات تمثل قطاعات وأحجامًا مختلفة. داخل كل مؤسسة، سيتم استخدام أسلوب أخذ عينات سهل لاختيار المشاركين بناءً على أدوارهم ومستوياتهم الوظيفية.
4. تحليل البيانات: سيتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). سيتم حساب الإحصاءات الوصفية، مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتلخيص البيانات.

أدوات الدراسة:

- الاستبيان المنظم: أداة رئيسية لجمع البيانات، تتكون من أقسام تغطي أبعاد المتغير المستقل (تبني التكنولوجيا) والمتغير التابع (الأداء التنظيمي). يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة تستخدم مقياس ليكرت (Likert Scale) من 5 درجات (من "أوافق بشدة" إلى "أعارض بشدة") لقياس التصورات والممارسات، بالإضافة إلى أسئلة ديموغرافية لتصنيف المشاركين (مثل العمر، الخبرة، الدور الوظيفي).
- برنامج SPSS: يُستخدم لتحليل البيانات الكمية، مما يتيح إجراء التحليلات الإحصائية الوصفية والاستدلالية بدقة.
- أدوات إلكترونية لتوزيع الاستبيانات: Google Form، لتسهيل جمع البيانات من المؤسسات التي تفضل التوزيع الإلكتروني.

تم تصميم الأدوات بعناية لضمان الصدق (Validity) والموثوقية (Reliability) ، حيث خضعت الاستبيانات لاختبار أولي (Pilot Testing) على عينة صغيرة للتأكد من وضوح الأسئلة وملاءمتها لأهداف

الدراسة. كما تم الرجوع إلى الدراسات السابقة مثل Touriano وآخرون، 2023؛ Hussain وآخرون، 2023 لتصميم أسئلة تعكس أبعاد المتغيرات بدقة.

حدود الدراسة:

1. الحدود الزمانية

تُجرى هذه الدراسة خلال عام 2025، حيث يتم جمع وتحليل البيانات الميدانية خلال هذه الفترة، بما يضمن معاصرة نتائجها وملاءمتها للسياق التكنولوجي والإداري الراهن. اختيار هذه الفترة الزمنية يعكس التطورات السريعة في تبني التكنولوجيا، مما يتيح دراسة تأثير التقنيات الحديثة في بيئة ديناميكية ومتغيرة.

2. الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على المؤسسات العاملة في القطاعات الخاصة والعامة بمدينة الرياض، باعتبارها أحد أكبر المراكز الاقتصادية والإدارية في المملكة العربية السعودية. تم اختيار الرياض نظراً لتنوع القطاعات الاقتصادية فيها (مثل التكنولوجيا، التصنيع، والخدمات) ولدورها كمركز رئيسي لتبني التقنيات الرقمية، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة تأثير التكنولوجيا على الأداء التنظيمي.

3. الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على تحليل أثر تبني التكنولوجيا، بما في ذلك تقنيات المعلومات والاتصالات، والأدوات الرقمية، والتقنيات المتقدمة (مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات)، على الأداء التنظيمي في المؤسسات. تشمل الأبعاد المركزة الكفاءة التشغيلية، والميزة التنافسية، والقدرة على الابتكار، ونتائج الاستدامة. لا تغطي الدراسة تأثيرات التكنولوجيا على الجوانب غير الإدارية مثل تجربة العملاء أو الأداء المالي المباشر، بل تركز على العمليات الداخلية والنتائج التنظيمية ذات الصلة.

1. Turban, E., & Volonino, L.A. (2009). Information Technology for Management: Improving Performance in the Digital Economy.
2. Vahdat, S. (2021). The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era. *Kybernetes*, 51(11), 2065-2088.
3. Touriano, D., Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Santosa, S., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Effectiveness of Talent Management Processes. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 539. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12454>
4. Rajan, R., Dhir, S., & Sushil (2020). Technology management for innovation in organizations: an argumentation based modified TISM approach. *Benchmarking: An International Journal*.
5. Wanyembi, G.W. (2002). Improving ICT Management in Public Universities in Kenya.
6. Castorena, O.H., Enríquez, L.A., & Adame, M.G. (2014). The Influence of Information Technology and Communication Supply Chain Management Performance for Greater SME Manufacturing in Aguascalientes. *International journal of business and economics*, 1, 382-396.
7. Hussain, H. N., Alabdullah, T. T. Y., & Jamal, K. A. M. (2023). Implementing Technology for Competitive Advantage in Digital Marketing. *International Journal of Scientific and Management Research*, 6(6), 95-114. <https://doi.org/10.37502/IJSMR.2023.6607>.
8. Touriano, D., Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Santosa, S., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Effectiveness of Talent Management Processes. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 539.
9. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12454>
10. Hussain, H. N., Alabdullah, T. T. Y., & Jamal, K. A. M. (2023). Implementing Technology for Competitive Advantage in Digital Marketing. *International Journal of Scientific and Management Research*, 6(6), 95-114. <https://doi.org/10.37502/IJSMR.2023.6607>.
11. Huang, W., Chau, K. Y., Kit, I. Y., Nureen, N., Irfan, M., & Dimanche, A. (2022). Relating Sustainable Business Development Practices and Information Management in Promoting Digital Green Innovation: Evidence from China. *Frontiers in Psychology*, 13, 930138. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.930138>
12. Wasileski, J.S. (2005). Learning organization principles & project management. *Proceedings of the 33rd annual ACM SIGUCCS conference on User services*.