

دكتوراه الإدارة
مهارات بحثية ٣
إشراف :
د. سارة محمود

التكليف السادس
تقديم :
عبدالعزیز بن محمد آل محسن
٢٤٣٠٠٢١٧١



دراسة بعنوان

تأثير تبني التحول الرقمي على الأداء التنظيمي: الدور الوسيط للابتكار
التنظيمي والدور المعدل لثقافة التعلم في الشركات الخدمية

1

الفروض الرئيسية الثلاثة وفروض فرعية لكل منها



في هذا العرض نستعرض صياغة ٣ فروض رئيسية وفرض فرعي لكل منها لمتغيرات مقترحة يربط بينها الباحث ، سواء كان المقترح علاقة بين متغيرين أو أكثر ، بإذن الله تعالى.



01

أولاً: المتغيرات المشمولة في الدراسة:

المتغير المستقل: تبني التحول الرقمي (Digital Transformation Adoption)

المتغير التابع: الأداء التنظيمي (Organizational Performance)

المتغير الوسيط: الابتكار التنظيمي (Organizational Innovation)

المتغير المعدل: ثقافة التعلم (Learning Culture)

ثانياً : الفرضيات الرئيسية والفرعية :

الفرضية الرئيسية الأولى

يوجد تأثير إيجابي مباشر لتبني التحول الرقمي على الأداء التنظيمي في الشركات الخدمية.

الفرض الفرعي: يؤدي تطبيق التقنيات الرقمية المتقدمة (مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة) إلى تحسين كفاءة العمليات التشغيلية وزيادة جودة الخدمات المقدمة، مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي (مثل زيادة الربحية ورضا العملاء).

ثانياً : الفرضيات الرئيسية والفرعية :

الفرضية الرئيسية الثانية

يلعب الابتكار التنظيمي دوراً وسيطاً في العلاقة بين تبني التحول الرقمي والأداء التنظيمي في الشركات الخدمية.

الفرض الفرعي ١/٢ : يؤثر تبني التحول الرقمي إيجاباً على مستوى الابتكار التنظيمي (ابتكار المنتجات/الخدمات، ابتكار العمليات، الابتكار الإداري) في الشركات الخدمية.

الفرض الفرعي ٢/٢ : يؤثر الابتكار التنظيمي إيجاباً على الأداء التنظيمي في الشركات الخدمية.

الفرض الفرعي ٣/٢ : يعزز الابتكار التنظيمي العلاقة بين تبني التحول الرقمي والأداء التنظيمي في الشركات الخدمية، بحيث يكون تأثير التحول الرقمي على الأداء أقوى عندما يكون مستوى الابتكار التنظيمي مرتفعاً.

ثانياً : الفرضيات الرئيسية والفرعية :

الفرضية الرئيسية الثالثة

تعدل ثقافة التعلم العلاقة بين الابتكار التنظيمي والأداء التنظيمي في الشركات الخدمية.

الفرض الفرعي ١/٣ (متغير معدل): تزيد ثقافة التعلم القوية من قدرة الشركات على تحويل الابتكارات الناتجة عن التحول الرقمي إلى تحسينات ملموسة في الأداء التنظيمي.

الفرض الفرعي ٢/٣ (متغير معدل): يوجد اختلاف معنوي في قوة العلاقة بين الابتكار التنظيمي والأداء التنظيمي باختلاف مستوى ثقافة التعلم السائدة في الشركة، حيث تكون العلاقة أقوى في الشركات ذات ثقافة التعلم العالية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

