

بسم الله الرحمن الرحيم

حل التكليف الثاني لمادة قضايا بحثية

المهمة الثانية: تطوير الإطار النظري



إعداد

محمد بن نواف الشمري

أولاً: الإطار النظري (النموذج الرسمي) ✓

◆ النظرية الأم المعتمدة

تم اعتماد نظرية قبول التكنولوجيا – (Technology Acceptance Model – TAM)، والتي تُعد من أهم النظريات المستخدمة في تفسير تبني التكنولوجيا وتأثيرها على الأداء، حيث تفسر العلاقة بين استخدام التكنولوجيا والأداء الوظيفي من خلال متغيرات مثل: سهولة الاستخدام والمنفعة المدركة .

كما تدعمها نظرية التكلفة-العائد (Cost-Benefit Theory) التي توضح أن التحول الرقمي يؤثر على الأداء من خلال تقليل التكاليف وتحقيق المنافع التشغيلية.





◆ المتغيرات في الدراسة
المتغير المستقل: التحول الرقمي
المتغير الوسيط: فعالية إدارة التطوير الإداري
المتغير التابع: الأداء الوظيفي

◆ النموذج المفاهيمي (Conceptual Framework)
التحول الرقمي
↓
فعالية إدارة التطوير الإداري
↓
الأداء الوظيفي

ثانياً: شرح النموذج شرح الإطار النظري

يشهد العالم في الوقت الراهن تحولات رقمية متسارعة أدت إلى تغيير جذري في أساليب الإدارة والأداء المؤسسي، حيث أصبح التحول الرقمي أحد العوامل الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحسين كفاءتها التشغيلية وتعزيز قدرتها التنافسية. وتؤكد الدراسات الحديثة أن التحول الرقمي يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء من خلال زيادة الإنتاجية، تسريع العمليات، وتعزيز جودة المخرجات .

انطلاقاً من ذلك، يعتمد هذا البحث على نظرية قبول التكنولوجيا (TAM) التي تفسر كيفية تفاعل الأفراد مع التقنيات الرقمية، حيث تفترض أن استخدام التكنولوجيا يعتمد على مدى إدراك الأفراد لفوائدها وسهولة استخدامها، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي .

وبالتالي، فإن تبني التحول الرقمي داخل المؤسسات يسهم في تحسين أداء الموظفين من خلال تسهيل المهام وتقليل الجهد والوقت المبذول في تنفيذ الأعمال.

ومن ناحية أخرى، فإن التحول الرقمي لا يؤثر على الأداء بشكل مباشر فقط، بل يؤثر أيضاً من خلال فعالية إدارة التطوير الإداري، والتي تمثل آلية تنظيمية تعمل على تطوير الموارد البشرية وتحسين الكفاءة المؤسسية. حيث تؤكد الدراسات أن التحول الرقمي يعيد تصميم العمليات الإدارية ويخلق بيئة عمل أكثر مرونة وابتكاراً، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الإدارة.



كما تشير الأدبيات الحديثة إلى أن التحول الرقمي يسهم في تحسين الأداء المؤسسي من خلال عدد من الآليات، مثل:
تحسين اتخاذ القرار المبني على البيانات
تقليل التكاليف التشغيلية
تعزيز الابتكار
تحسين جودة الخدمات

وتدعم نظرية التكلفة-العائد هذا الطرح، حيث ترى أن التحول الرقمي يؤدي إلى تحسين الأداء من خلال تقليل تكاليف العمليات وزيادة العوائد الناتجة عن استخدام التكنولوجيا، مما يعزز الكفاءة التشغيلية للمؤسسة .
وعليه، يفترض النموذج أن التحول الرقمي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي من خلال مسارين:
تأثير مباشر: من خلال استخدام التكنولوجيا وتحسين الإنتاجية
تأثير غير مباشر: من خلال تعزيز فعالية إدارة التطوير الإداري

ويُعد هذا الربط بين المتغيرات من النماذج الحديثة التي تجمع بين الجانب التكنولوجي والجانب الإداري، حيث أثبتت الدراسات الحديثة (٢٠٢٣-٢٠٢٤) أن المؤسسات التي تنجح في دمج التحول الرقمي مع الإدارة الفعالة تحقق مستويات أعلى من الأداء والكفاءة مقارنة بغيرها.
كما أن التحول الرقمي يسهم في خلق بيئة عمل تعتمد على الابتكار والتعلم المستمر، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين قدرات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وهو ما ينعكس في النهاية على جودة الأداء الوظيفي .



ثالثاً: المراجع الحديثة (2021-2025) ✓
يمكنك إدراجها بهذه الصيغة:

Widodo et al. (2024) – The role of digital transformation in improving employee performance [[researchgate.net](https://www.researchgate.net)]

Wang et al. (2024) – Digital transformation and enterprise performance [journals.plos.org]

Hamad & Ahmed (2024) – Digital transformation and organizational performance framework [ijo-bs.com]

Algazo et al. (2024) – Digital transformation and organizational performance [ijrpr.com]

ShwedeH et al. (2023) – Digital transformation and employee performance [[researchgate.net](https://www.researchgate.net)]

Zheng & Shi (2025) – Transaction cost and digital transformation [xbbjb.cufe.edu.cn]





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

