

المهمة الثانية بناء الإطار النظري

اسم الطالبة: زكية السلمي
المقرر: قضايا بحثية
المرحلة: دكتوراه فلسفة الإدارة



عنوان الدراسة المقترح:

أثر القيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في الجهات الحكومية السعودية.
الفكرة الرئيسية:

ينتقل هذا البحث من دراسة القيادة بوصفها تأثيرًا سلوكيًا فقط، إلى دراستها بوصفها قدرة تنظيمية رقمية تقود الموظفين نحو توظيف التقنيات الذكية لتحسين الأداء.

الإطار النظري ليس تجميع تعريفات، بل هو تفسير علمي للإجابة عن ثلاثة أسئلة:
لماذا يمكن أن تؤثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي؟
كيف يسهم الذكاء الاصطناعي التوليدي في هذه العلاقة؟
ما النظرية التي تفسر هذا الترابط؟

من الرسالة الأصلية إلى الموضوع الجديد

ركزت الرسالة الأصلية على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي لدى الكادر الإشرافي الديني في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة على عينة بلغت 136 مشرفاً ومشرفة.

أثبتت الرسالة أن القيادة عامل مؤثر في الأداء، لكنها درست القيادة في صورتها التقليدية القائمة على التحفيز والإلهام والتمكين. أما البيئة الإدارية الحديثة فتتطلب إضافة بُعد جديد، وهو قدرة القائد على: قيادة التحول الرقمي. توجيه استخدام البيانات. تمكين الموظفين من الأدوات الذكية. ضبط الاستخدام الأخلاقي والمهني للذكاء الاصطناعي.

القيادة التحويلية - الأداء الوظيفي

تتطور إلى:

القيادة الرقمية - استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي - الأداء الوظيفي.

مراجعة الأدبيات الحديثة: القيادة الرقمية

تشير دراسة القيادة الرقمية كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي إلى أن تطبيق القيادة الرقمية يتطلب توافر متطلبات معرفية، بشرية، تقنية، وتنظيمية، وأنها تساعد المنظمات على مواكبة التغيرات التكنولوجية والرقمية. كما طبقت الدراسة على عينة بلغت 124 مفردة، وتوصلت إلى أهمية توفير هذه المتطلبات لتحقيق التميز المؤسسي.

التحليل :

هذا المصدر يدعم المتغير المستقل في موضوعنا، وهو القيادة الرقمية. فالقيادة الرقمية لا تعني فقط استخدام الحاسب أو التطبيقات، بل تعني قدرة القائد على إدارة التحول الرقمي داخل المنظمة. في موضوعنا:

القائد الرقمي في الجهة الحكومية هو القائد الذي يستطيع أن يوجه الموظفين لاستخدام الأدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي بطريقة تحسن الأداء وتدعم القرار الإداري.

مراجعة الأدبيات الحديثة: الذكاء الاصطناعي التوليدي

تناولت دراسة واقع استخدام التطبيقات القائمة على الذكاء الاصطناعي التوليدي واقع استخدام هذه التطبيقات، وبيّنت أن استخدامها جاء بدرجة عالية، وأنها تسهم في زيادة المرونة، وتقليل التوتر الناتج عن المحاولة والخطأ، مع وجود تحديات من أبرزها قلة المتخصصين والحاجة إلى التدريب والبنية التقنية.

هذا المصدر يدعم المتغير الوسيط في موضوعنا، وهو استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي.
الربط:

رغم أن الدراسة كانت في مجال التعليم، إلا أن نتائجها قابلة للاستفادة في الإدارة؛ لأن الذكاء الاصطناعي التوليدي يمكن أن يؤدي وظائف مشابهة في بيئة العمل، مثل:

إعداد التقارير، تلخيص الاجتماعات، تنظيم البيانات، صياغة الخطابات، ودعم اتخاذ القرار.

الفكرة الأساسية:

الذكاء الاصطناعي التوليدي لا يحسن الأداء بذاته، بل يحتاج إلى قيادة رقمية توجه استخدامه بطريقة صحيحة.

مراجعة الأدبيات الحديثة: الأداء الوظيفي

توضح دراسة العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة أن الأداء الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل، منها الحوافز، الرضا الوظيفي، أساليب الإدارة، ووسائل قياس الأداء، كما تؤكد أهمية فهم العوامل التي ترفع كفاءة العاملين داخل المؤسسات العامة.

التحليل :

هذا المصدر يدعم المتغير التابع في موضوعنا، وهو الأداء الوظيفي.

الأداء الوظيفي لا يتحسن بعامل واحد فقط، بل يتأثر بعوامل إدارية وتنظيمية وتقنية ونفسية. لذلك، فإن إدخال القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي التوليدي إلى نموذج الدراسة يعطي تفسيراً أكثر حداثة للأداء.

في موضوعنا:

الأداء الوظيفي يمكن أن يتحسن عندما تساعد القيادة الرقمية الموظفين على استخدام الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام بسرعة ودقة وجودة أعلى

مراجعة الأدبيات الحديثة: التحول الرقمي وأداء المؤسسات الحكومية
تشير دراسة التحول الرقمي وأثره على أداء المؤسسات الخدمية الحكومية إلى أن التحول الرقمي أصبح ضرورة للمؤسسات الحكومية، وأنه يسهم في تحسين الخدمات، زيادة الشفافية، توفير المعلومات بدقة وسرعة، تقليل التكاليف، وتحسين كفاءة العمليات.

هذا المصدر يدعم السياق العام للدراسة، وهو الجهات الحكومية.

الربط بالموضوع:

القيادة الرقمية لا تعمل في فراغ، بل تعمل داخل بيئة تحول رقمي. فإذا كانت الجهة الحكومية تتجه نحو الرقمنة، فإن القيادة الرقمية تصبح ضرورية لتوجيه هذا التحول.

التحول الرقمي وحده لا يكفي. قد تمتلك المؤسسة أنظمة رقمية، لكنها لا تحقق أثرًا واضحًا إذا لم توجد قيادة قادرة على إدارة هذه الأنظمة وتوجيه استخدامها لتحسين الأداء.

مراجعة الأدبيات الحديثة: العلاقة بين القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي والأداء
تعد دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة التحويلية الرقمية وأداء الموارد البشرية من أقرب الدراسات لموضوعنا؛ لأنها تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية الرقمية وأداء الموارد البشرية، ودرست دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز هذه العلاقة. وقد استندت الدراسة إلى نظرية القدرات الديناميكية والنظم الاجتماعية التقنية، وطبقت على عينة بلغت 298 استجابة صالحة للتحليل.

هذا المصدر يدعم النموذج المقترح مباشرة؛ لأنه يؤكد أن القيادة الرقمية يمكن أن تؤثر في الأداء، وأن الذكاء الاصطناعي قد يعزز هذا الأثر.

الفرق عن موضوعنا:

الدراسة السابقة تناولت جامعة بورسعيد وأداء الموارد البشرية، أما موضوعنا فيقترح تطبيق الفكرة في الجهات الحكومية السعودية، مع التركيز على الأداء الوظيفي واستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي تحديداً.

النظرية الأم: نظرية القدرات الديناميكية النظرية المعتمدة:

نظرية القدرات الديناميكية

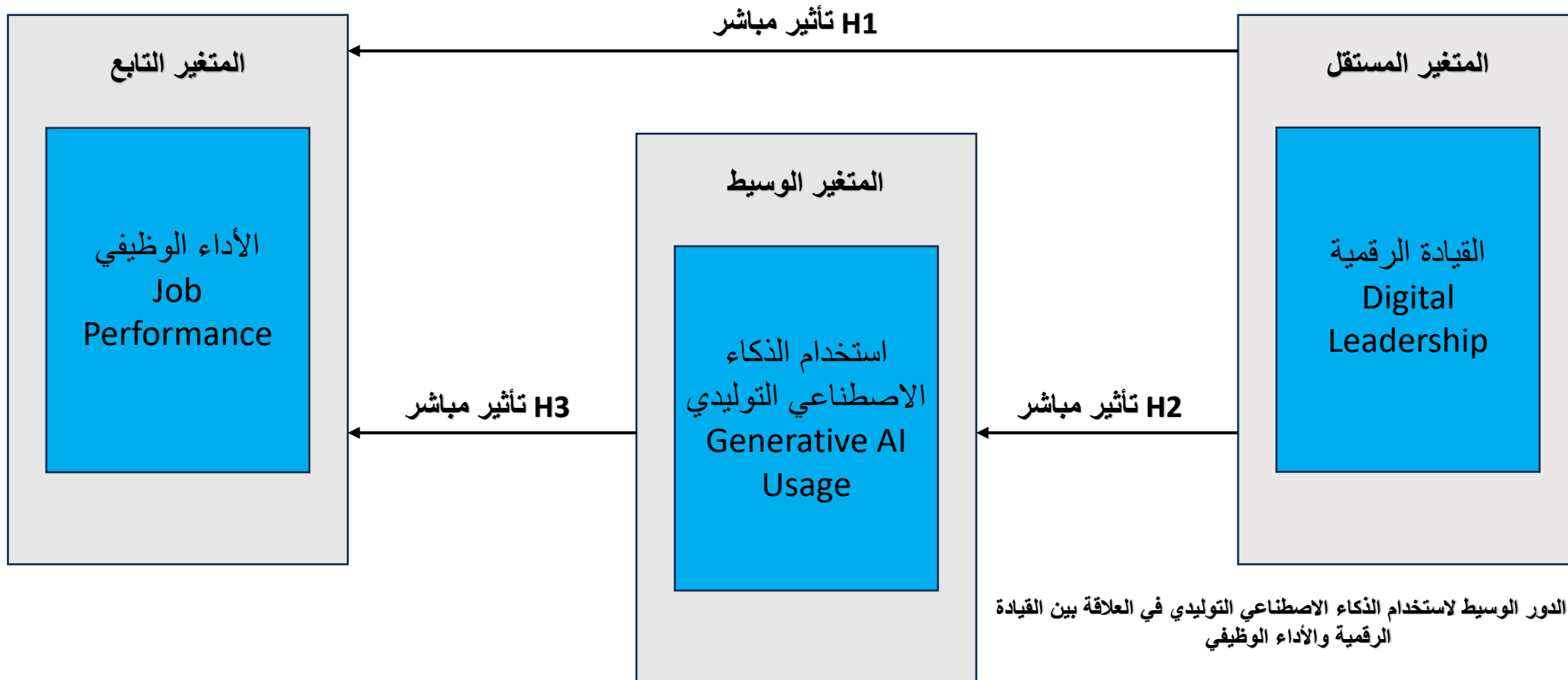
Dynamic Capabilities Theory

لماذا هي الأنسب؟

لأنها تفسر قدرة المؤسسة على استشعار التغيرات في البيئة، واغتنام الفرص، وإعادة تشكيل مواردها وقدراتها بما يحقق أداءً أفضل.
تطبيق النظرية على موضوع الدراسة:

عنصر الدراسة	تفسيره وفق النظرية
القيادة الرقمية	قدرة إدارية على استشعار التحولات التقنية وقيادتها
الذكاء الاصطناعي التوليدي	مورد تقني يمكن توظيفه وإعادة دمجه في العمليات
الأداء الوظيفي	نتيجة لتحويل الموارد الرقمية إلى ممارسة عمل فعالة

النموذج المفاهيمي المقترح



النموذج المفاهيمي والفرضيات

المتغير المستقل:

القيادة الرقمية.

المتغير الوسيط:

استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي.

المتغير التابع:

الأداء الوظيفي.

الفرضيات المقترحة

1H: يوجد تأثير مباشر للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي.

2H: يوجد تأثير مباشر للقيادة الرقمية في استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي.

3H: يوجد تأثير مباشر لاستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في الأداء الوظيفي.

4H: يتوسط استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي.

الخلاصة العلمية للإطار النظري

يبين الإطار النظري أن الموضوع المقترح لا يقوم على فكرة عامة، بل يستند إلى تسلسل علمي واضح: الرسالة الأصلية أثبتت أهمية العلاقة بين القيادة والأداء.

الأدبيات الحديثة أضافت أن القيادة الرقمية أصبحت ضرورة في بيئة التحول الرقمي.

دراسات الذكاء الاصطناعي أوضحت أن التطبيقات الذكية يمكن أن تحسن المرونة والإنجاز، لكنها تحتاج إلى تدريب وبنية تقنية.

دراسات الأداء الوظيفي بينت أن الأداء يتأثر بعوامل إدارية وتنظيمية متعددة.

نظرية القدرات الديناميكية فسرت كيف يمكن للقيادة أن تحول التقنية إلى قدرة تنظيمية مؤثرة.

الخلاصة:

الإطار النظري المقترح يفسر أن القيادة الرقمية يمكن أن تحسن الأداء الوظيفي عندما تنجح في توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي كأداة داعمة للعمل الإداري.

الإطار النظري القوي لا يجمع مصادر فقط، بل يبني منطقاً علمياً يشرح لماذا توجد العلاقة بين المتغيرات، وكيف تحدث، وما النظرية التي تفسرها.

قيادة رقمية واعية + ذكاء اصطناعي موجه + بيئة حكومية رقمية = أداء وظيفي أكثر كفاءة وجودة.

روابط الدراسات

<https://drive.google.com/file/d/1FIHHDWjLC0CTLIs1DQjUFkRULPF4rz0v/view?usp=drivesdk>
<https://drive.google.com/file/d/10soXSHu8xbtIO2gQvdlLpkbCSxaEi5gH/view?usp=drivesdk>
<https://drive.google.com/file/d/1pSly6ynpe03fQUl7q-16ya5ocg0wwKVc/view?usp=drivesdk>
<https://drive.google.com/file/d/17p-u89FK3Q8kneW0GDloPqEvKHdhpbol/view?usp=drivesdk>
https://drive.google.com/file/d/171XBmDt3V_k8IJ9vz31jWEyen3-st1X/view?usp=drivesdk



Thank You