

التكليف التاسع الاستنتاجات والتوصيات

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



الاستنتاجات والتوصيات

Conclusions and Recommendations

عنوان الدراسة:

أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي: الدور الوسيط لاستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في الجهات الحكومية السعودية.
فكرة التكليف:

بعد تحليل النتائج ومناقشتها وربطها بالأدبيات، تأتي مرحلة الاستنتاجات والتوصيات؛ وهي المرحلة التي تنتقل فيها الدراسة من المعرفة البحثية إلى الأثر العملي.

البحث العلمي لا يكتمل عندما نعرف النتيجة، بل يكتمل عندما نفهم معناها، ونعرف كيف يمكن تحويلها إلى قرار، أو سياسة، أو ممارسة، أو سؤال بحثي جديد.

القاعدة:

النتائج تقول: ماذا وجدنا؟

المناقشة تقول: لماذا وجدنا ذلك؟

الاستنتاجات تقول: ماذا يعني ذلك؟

التوصيات تقول: ماذا نفعل الآن؟

الاستنتاجات ليست إعادة صياغة للنتائج، وليست تكرارًا للجداول أو الأرقام، بل هي خلاصة معرفية مركزة لما تكشفه الدراسة بعد التحليل والمناقشة.
أما التوصيات فهي ليست أمنيات عامة، بل إجراءات مقترحة مبنية على الدليل البحثي.

العنصر	السؤال الذي يجب عنه
النتائج	ماذا أظهرت البيانات؟
المناقشة	لماذا ظهرت هذه النتائج؟
الاستنتاجات	ما المعنى العلمي العام؟
التوصيات	ما الإجراء المناسب؟
حدود البحث	إلى أي مدى نثق في النتائج؟

أولاً: النتائج الرئيسية للدراسة

يمكن تلخيص النتائج الرئيسية للدراسة في خمس نقاط مترابطة:

1. أظهرت النتائج أن مستوى القيادة الرقمية في الجهات الحكومية السعودية جاء مرتفعاً، مما يشير إلى إدراك العاملين لوجود ممارسات قيادية داعمة للتحول الرقمي.
2. أظهرت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي جاء بمستوى متوسط، مما يدل على أن التقنية موجودة في بيئة العمل، لكنها لم تصل بعد إلى مرحلة النضج المؤسسي الكامل.
3. أظهرت النتائج أن الأداء الوظيفي جاء بمستوى مرتفع، بما يعكس قدرة العاملين على الإنجاز بجودة ودقة والتزام.
4. بينت النتائج وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي، مما يؤكد أن القيادة الرقمية تؤثر في جودة العمل وسرعة الإنجاز.
5. كشفت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي يتوسط العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي، أي أن القيادة الرقمية تؤثر في الأداء جزئياً من خلال تمكين استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.

هذه النتائج لا تُقرأ كخمس نقاط منفصلة، بل كمسار واحد:
قيادة رقمية واعية - استخدام تقني منظم - أداء وظيفي أفضل.

كيف تطبق المنظمات الحكومية النتائج؟

توجه هذه التوصيات إلى القيادات الإدارية، ومديري الإدارات، والمشرفين، ومسؤولي التحول الرقمي داخل الجهات الحكومية.

التوصيات:

1. تعزيز ممارسات القيادة الرقمية من خلال توضيح الرؤية الرقمية وربطها بالمهام اليومية للموظفين.
2. تدريب العاملين على الاستخدام العملي والمسؤول للذكاء الاصطناعي التوليدي في إعداد التقارير، وتلخيص المعلومات، وتنظيم المهام، وصياغة المسودات.
3. إنشاء أدلة إجرائية داخلية توضّح متى وكيف يمكن استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في العمل الإداري.
4. ربط استخدام الأدوات الذكية بمؤشرات الأداء، مثل سرعة الإنجاز، جودة المخرجات، الدقة، وتقليل الجهد التكراري.
5. تشجيع ثقافة التجربة الآمنة، بحيث ينظر الموظف إلى الذكاء الاصطناعي كأداة تمكين لا كتهديد وظيفي.

المنظمة الرشيقة لا تكتفي بشراء التقنية، بل تبني القدرة على استخدامها بوعي.

توجه هذه التوصيات إلى صانعي السياسات في الجهات الحكومية، والهيئات التنظيمية، والجهات المسؤولة عن التحول الرقمي والموارد البشرية.

التوصيات:

1. إعداد سياسات واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئات العمل الحكومية.
2. تطوير أطر حوكمة للذكاء الاصطناعي تشمل الخصوصية، أمن المعلومات، موثوقية المخرجات، والمسؤولية المهنية.
3. إدراج مهارات القيادة الرقمية واستخدام الذكاء الاصطناعي ضمن برامج تطوير القيادات الحكومية.
4. مواءمة استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي مع مستهدفات التحول الرقمي ورؤية المملكة 2030.
5. إنشاء مؤشرات قياس مؤسسية لتقييم أثر الذكاء الاصطناعي على جودة الأداء الحكومي.

السياسة الجيدة لا تسأل فقط: هل نسمح باستخدام التقنية؟
بل تسأل: كيف نجعل استخدامها آمنًا، أخلاقيًا، منتجًا، ومتوافقًا مع المصلحة العامة؟

كل دراسة جيدة لا تغلق الموضوع، بل تفتح مسارات بحثية جديدة.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

1. إجراء دراسة مقارنة بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص لقياس اختلاف أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي.
2. دراسة دور الثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين الذكاء الاصطناعي التوليدي والأداء الوظيفي.
3. اختبار أثر التدريب الرقمي في رفع مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي لدى الموظفين.
4. استخدام المنهج المختلط من خلال الجمع بين الاستبانة والمقابلات لفهم أعمق لتجارب الموظفين.
5. إجراء دراسة طولية تقيس تطور استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي خلال فترة زمنية ممتدة.

الاعتراف بالحدود قوة علمية

لا توجد دراسة بلا حدود. والباحثة الناضجة لا تخفي حدود دراستها، بل توضحها لأنها تحدد نطاق الثقة في النتائج.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

ركزت الدراسة على القيادة الرقمية، والذكاء الاصطناعي التوليدي، والأداء الوظيفي، ولم تتناول متغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو مقاومة التغيير.

الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على الجهات الحكومية السعودية؛ لذلك يجب الحذر عند تعميم النتائج على قطاعات أخرى.

الحدود المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والاستبانة الإلكترونية، وهذا يسمح بالقياس الواسع، لكنه لا يكشف التجارب العميقة كما تفعل المقابلات.

الحدود الزمنية:

تمثل البيانات فترة زمنية محددة، في حين أن استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي يتغير بسرعة مع تطور التقنية والسياسات.

حدود الاستجابة الذاتية:

اعتمدت الدراسة على إدراك المشاركين، وقد تتأثر الإجابات بالتحفظ أو الرغبة في تقديم صورة إيجابية.

التأثير على النتائج:

هذه الحدود لا تلغي قيمة الدراسة، لكنها توضح أن النتائج يجب أن تُفهم داخل إطارها الموضوعي والمكاني والمنهجي والزمني.

ماذا تضيف الدراسة؟

الأثر العلمي:

تسهم الدراسة في إثراء أدبيات الإدارة من خلال الربط بين القيادة الرقمية، والذكاء الاصطناعي التوليدي، والأداء الوظيفي في سياق حكومي سعودي.

كما تقدم نموذجًا مفاهيميًا يوضح أن الذكاء الاصطناعي التوليدي يمكن أن يعمل كآلية وسيطة تفسر انتقال أثر القيادة الرقمية إلى الأداء.

الأثر العملي:

تساعد الدراسة القيادات الحكومية على فهم أن تحسين الأداء لا يتحقق فقط عبر الأنظمة والمنصات، بل عبر قيادة قادرة على تمكين الموظفين من استخدام التقنية بوعي ومسؤولية.

تؤكد الدراسة أن الإدارة الحديثة لم تعد إدارة أفراد فقط، بل إدارة تفاعل بين الإنسان، والتقنية، والمعرفة، والمعنى التنظيمي.

القيمة العلمية للدراسة في تفسير العلاقة، والقيمة العملية في توجيه القرار، والقيمة الفلسفية في إعادة فهم معنى الأداء في العصر الرقمي.

أظهرت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي يتوسط العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي.

هذه هي النتيجة الأعمق؛ لأنها تفسر كيف تنتقل القيادة الرقمية إلى أداء أفضل.

فالقيادة الرقمية تهيئ البيئة، والذكاء الاصطناعي يحول التوجه الرقمي إلى ممارسة عملية، ثم يظهر الأثر في الأداء الوظيفي.



Thank You