

مهارات بحثية ٣ RSC777-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٤ . الأسبوع: ٥ .



عنوان الورقة البحثية

درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية بجامعة حفر الباطن

إعداد: د. محمد بن فهد الخلاوي

https://journals.ekb.eg/article_418144.html

رابط ورقة البحث:

نقد الباحث

التكليف

04

مقدمة

تشهد منظمات الأعمال في الوقت الراهن تحولات متسارعة بفعل التطور التقني والرقمي، مما دفع المؤسسات إلى تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة العمليات الإدارية وتحسين جودة القرارات، وتعد إدارة الموارد البشرية من أكثر المجالات تأثراً بهذه التحولات، لما للذكاء الاصطناعي من دور في تطوير عمليات الاستقطاب والتوظيف والتدريب وإدارة الأداء، وفي ظل التوجه نحو تحقيق الاستدامة التنظيمية، تبرز أهمية المرونة التنظيمية والجاهزية الرقمية بوصفهما عاملين مؤثرين في تعظيم الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحويلها إلى نتائج تنظيمية مستدامة، ومن هنا تنبع أهمية دراسة أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام، في ظل الدور الوسيط للمرونة التنظيمية والدور المعدل للجاهزية الرقمية.



التكليف

04

نقد الباحث

أولاً: أهداف وأهمية الدراسة

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

١. التعرف على درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة التحويلية من خلال بعد التأثير المثالي.
٢. تحديد مستوى ممارسة القيادة التحويلية من خلال بعد التحفيز الإلهامي.
٣. الكشف عن مستوى ممارسة القيادة التحويلية من خلال بعد الاعتبار الفردي.
٤. قياس مستوى ممارسة القيادة التحويلية من خلال بعد التمكين الإداري.

التكليف

04

نقد الباحث

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

- إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية في مؤسسات التعليم العالي.
- دعم التوجهات البحثية المرتبطة بتطوير القيادات الأكاديمية في ضوء المتغيرات المعاصرة.
- المساهمة في تحقيق مستهدفات التحول والتطوير المؤسسي المتوافقة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠

الأهمية التطبيقية

- تزويد متخذي القرار بمؤشرات علمية حول واقع القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام.
- المساهمة في تصميم البرامج التدريبية لتطوير القيادات الأكاديمية.
- دعم جهود تحسين الأداء المؤسسي والارتقاء بالممارسات القيادية داخل الجامعة.

نقد الباحث

ثانياً: مدى توافق أهداف الدراسة مع معايير SMART

- محددة: (Specific)

- حددت الدراسة أبعاد القيادة التحويلية بصورة واضحة ومباشرة.

- قابلة للقياس: (Measurable)

- تم قياس الأهداف باستخدام أداة الاستبانة وتحليل النتائج إحصائياً.

- قابلة للتحقيق: (Achievable)

- تتسم الأهداف بالواقعية وإمكانية التطبيق في البيئة الجامعية محل الدراسة.

نقد الباحث

- مرتبطة بموضوع الدراسة: (Relevant)
 - ترتبط الأهداف بشكل مباشر بمشكلة الدراسة ومتغيراتها الرئيسية.
- محددة زمنيا: (Time-bound)
 - لم تتضمن الأهداف إطارا زمنيا صريحا، رغم تحديد الفترة الزمنية ضمن حدود الدراسة.
- النتيجة:
- تحقق أهداف الدراسة معظم معايير SMART
- يلاحظ غياب البعد الزمني بصورة مباشرة في صياغة الأهداف.
- يمكن اعتبار الأهداف متوافقة جزئيا مع معايير SMART بنسبة مرتفعة.

نقد الباحث

ثالثاً: الفرق بين أهداف الدراسة وأهمية الدراسة

أهداف الدراسة

- توضح ما الذي تسعى الدراسة إلى تحقيقه أو الوصول إليه.
- ترتبط بصورة مباشرة بمتغيرات الدراسة ومشكلتها البحثية.
- تركز على عمليات القياس أو التحليل أو الاختبار.
- تصاغ عادة باستخدام أفعال مثل :

- تحديد
- قياس
- تحليل
- اختبار
- التعرف على

نقد الباحث

أهمية الدراسة

- توضح القيمة العلمية والعملية المتوقعة من الدراسة.
- تبرز مبررات إجراء الدراسة وأسباب أهميتها.
- تركز على الفوائد التي ستعود على الباحثين والمؤسسات وصناع القرار.
- تصاغ عادة باستخدام أفعال مثل :

- الإسهام في

- إثراء

- دعم

- تطوير

- توفير

الخلاصة

- أهداف الدراسة تجيب عن سؤال: ماذا ستدرس الدراسة؟
- أهمية الدراسة تجيب عن سؤال: لماذا تعد هذه الدراسة مهمة؟

رابعاً: أهداف مقترحة لأطروحة المستقبلية

عنوان الأطروحة:

(أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام:

الدور الوسيط للمرونة التنظيمية والدور المعدل للجاهزية الرقمية)

الهدف الرئيس

التعرف على أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي

المستدام، مع اختبار الدور الوسيط للمرونة التنظيمية والدور المعدل للجاهزية الرقمية.

الأهداف الفرعية

١. تحديد مستوى تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات محل الدراسة.
٢. قياس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام.
٣. تحليل أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية.
٤. اختبار أثر المرونة التنظيمية على الأداء التنظيمي المستدام.

٥. فحص الدور الوسيط للمرونة التنظيمية في العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والأداء التنظيمي المستدام.
٦. قياس مستوى الجاهزية الرقمية في المنظمات محل الدراسة.
٧. اختبار الدور المعدل للجاهزية الرقمية في العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والأداء التنظيمي المستدام.
٨. تقديم نموذج تفسيري للعلاقات بين متغيرات الدراسة يمكن الاستفادة منه في المؤسسات المعاصرة.

خامساً: الأهمية العلمية والعملية المقترحة للأطروحة

الأهمية العلمية

١. إثراء الأدبيات العربية والأجنبية المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
٢. سد الفجوة البحثية الناتجة عن محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة المشتركة بين الذكاء الاصطناعي والمرونة التنظيمية والجاهزية الرقمية والأداء التنظيمي المستدام.
٣. تطوير نموذج نظري يدمج بين متغيرات حديثة في مجال إدارة الموارد البشرية الرقمية والاستدامة التنظيمية.
٤. الإسهام في توسيع التطبيقات النظرية لنظريات التحول الرقمي والموارد الديناميكية والقدرات التنظيمية.

الأهمية التطبيقية

١. مساعدة القيادات الإدارية وصناع القرار في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بصورة أكثر فاعلية.
٢. توفير مؤشرات عملية حول أهمية المرونة التنظيمية في تحقيق الأداء المستدام.
٣. دعم المؤسسات في تقييم مستوى جاهزيتها الرقمية قبل الاستثمار في حلول الذكاء الاصطناعي.
٤. تقديم توصيات عملية تساعد المنظمات على تعزيز قدرتها التنافسية واستدامة أدائها.
٥. الإسهام في دعم استراتيجيات التحول الرقمي وتحقيق مستهدفات التنمية المستدامة ورؤى التنمية الوطنية.

سادساً: أهداف الدراسة

الهدف الرئيس

- دراسة أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام.

الأهداف الفرعية

- قياس أثر الذكاء الاصطناعي على الأداء التنظيمي المستدام.
- اختبار أثر الذكاء الاصطناعي على المرونة التنظيمية.
- اختبار الدور الوسيط للمرونة التنظيمية.
- اختبار الدور المعدل للجاهزية الرقمية.
- بناء نموذج تفسيري للعلاقات بين متغيرات الدراسة.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

- إثراء الأدبيات في مجال الموارد البشرية الرقمية.
- سد الفجوة البحثية في الدراسات العربية.
- تطوير نموذج نظري متكامل يجمع بين الذكاء الاصطناعي والاستدامة التنظيمية.

الأهمية التطبيقية

- دعم صناع القرار في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- تعزيز المرونة التنظيمية والتحول الرقمي.
- تحسين الأداء التنظيمي المستدام وتعزيز الميزة التنافسية.

نقد الباحث

ملخص

تناول العرض دراسة هدفت إلى قياس درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية بجامعة حفر الباطن، من خلال أبعادها الرئيسة المتمثلة في التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي، والتمكين وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى ممارسة هذه الأبعاد بما يعزز الثقة، والتحفيز، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتحسين الأداء الأكاديمي والتنظيمي، كما تم توضيح الفرق بين أهداف الدراسة وأهميتها، وتقييم مدى توافق الأهداف مع معايير SMART ، حيث تبين توافقها مع معظم المعايير باستثناء البعد الزمني، كذلك تم تقديم تصور بحثي مقترح لأطروحة مستقبلية حول أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام، مع إبراز الدور الوسيط للمرونة التنظيمية والدور المعدل للجاهزية الرقمية، إضافة إلى صياغة أهداف وأهمية علمية وعملية للأطروحة المقترحة.



التكليف

04



Thank You