

مهارات بحثية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث

الرقم الجامعي / 251003132

د / سنية سبع



التكليف العاشر

الذكاء الاصطناعي

يُعد الذكاء الاصطناعي (AI) من أبرز التقنيات الحديثة التي أحدثت ثورةً نوعيًا في مجال البحوث العلمية حيث ساهم بشكل فعال في تسريع عمليات التحليل ومعالجة البيانات الضخمة واكتشاف الأنماط والعلاقات المعقدة التي يصعب على الباحث البشري استنتاجها يدويًا ويجب ان نعرف انه ينقسم الى توليدي وتحليلي ولكل منهم استخداماته التي يمكن ان يسخرها الباحث لمساعدته وقد أصبح الذكاء الاصطناعي أداة مساعدة للباحثين في مجالات متعددة مثل الطب والهندسة والاقتصاد والعلوم الاجتماعية

Chapter

01

عنوان الدراسة ومتغيراتها
أثر الإدارة التفاعلية على أداء العاملين في القطاعات الحكومية
دراسة ميدانية على العاملين في شرطة محافظة جدة

Chapter

01

المطلوب الاول

ال (prompt) : باستخدام الذكاء الاصطناعي AI ، تطبيق (Chat GPT)
(اريد اقتراح فرضيات بحثية عن تأثير الإدارة التفاعلية على أداء العاملين في
القطاعات الحكومية في شرطة محافظة جدة)

Chapter
01

إليك مجموعة من الفرضيات البحثية المقترحة يمكنك استخدامها أو تعديلها حسب
منهجية بحثك:

◆ الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة التفاعلية وأداء العاملين في
شرطة محافظة جدة.

Chapter
01

♦ فرضيات فرعية مقترحة:

- ١- توجد علاقة إيجابية بين مستوى التواصل التفاعلي بين القيادات والموظفين وبين كفاءة أداء العاملين في شرطة محافظة جدة.
- ٢- يساهم أسلوب الإدارة التشاركية (كأحد أساليب الإدارة التفاعلية) في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- ٣- تؤثر التغذية الراجعة الفورية من القادة على تحسين جودة أداء الموظفين في القطاعات الحكومية الأمنية.

Chapter

01

٤- يرتبط أسلوب التحفيز التفاعلي (المعنوي والمادي) بتحسين مستوى الانضباط الوظيفي لدى العاملين في شرطة جدة.

٥- تؤثر الاجتماعات الدورية التفاعلية على سرعة الاستجابة وتحسين الأداء الميداني للعاملين.

٦- تساهم الإدارة التفاعلية في تقليل مستوى التوتر والضغط النفسية لدى العاملين، مما ينعكس على أدائهم.

Chapter
01

المطلوب الثاني :

ال (كود) :

(اريد اقتراح عدد (٥) أسئلة لتصميم مقابلة استطلاعية)
الإجابة باستخدام الذكاء الاصطناعي AI ، تطبيق (Chat GPT)

أسئلة المقابلة الاستطلاعية المقترحة:

١. كيف تصف طبيعة العلاقة بين القيادات الإدارية والموظفين في إدارتكم؟ هل يغلب عليها الطابع الرسمي أم التفاعلي؟
٢. هل توجد قنوات مفتوحة ومنتظمة للتواصل بين الإدارة والموظفين؟ وكيف تؤثر هذه القنوات على طريقة أدائك لعملك؟
٣. ما مدى مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟ وهل تعتقد أن لذلك تأثيرًا على أدائهم؟
٤. هل تتلقى ملاحظات أو تغذية راجعة بخصوص أدائك من قيادتك؟ وكيف تؤثر هذه الملاحظات على تطوير أدائك؟
٥. في رأيك، ما أبرز التحديات التي قد تُعيق تطبيق الإدارة التفاعلية في القطاعات الأمنية مثل الشرطة؟



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

