

التكليف الخامس توظيف الدراسات والأدبيات السابقة في بناء المتغيرات البحثية

برنامج الدكتوراه الإدارة
مقرر: مهارات بحثية 3
الفصل الدراسي: الثالث - العام الجامعي 2026م

إعداد: حسن بن عبد الرحمن

إشراف د: أحمد وراق

رابط الدراسة

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681321000744>



الإطار العام للمتغيرات المقترحة

عنوان الدراسة المقترحة: "بُثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي: الدور المُعدّل لممارسات القيادة الرشيقة"

هيكل المتغيرات:

المتغير المستقل: تقنيات الذكاء الاصطناعي. (AI Technologies)

المتغير التابع: الرضا الوظيفي. (Job Satisfaction)

المتغير المُعدّل: ممارسات القيادة الرشيقة. (Agile Leadership Practices)

المحور الأول - الدراسات السابقة للمتغير المستقل المتغير المستقل: تقنيات الذكاء الاصطناعي دراسة: (Smith & Anderson, 2023)

الهدف: استكشاف أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على كفاءة العمليات الإدارية
بالمؤسسات الكبرى.

النتائج: ساهمت التقنية في تقليل وقت المهام الروتينية بنسبة 45%، لكن الدراسة أغفلت
الجانب النفسي للموظفين.

دراسة (الشمري، 2024):

الهدف: قياس مستوى الوعي بمتطلبات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي.

النتائج: وجود فجوة في المهارات التقنية تسبب مقاومة مبدئية، وأوصت بتكثيف التأهيل قبل
الأتمة.

المحور الثاني -الدراسات السابقة للمتغير التابع
المتغير التابع :الرضا الوظيفي

دراسة : (Johnson et al., 2022)

الهدف :تحليل محددات الرضا الوظيفي في بيئات العمل الهجينة والرقمية.

النتائج " :التوازن بين الحياة والعمل "و"التقدير المعنوي "أصبحت المحددين الأساسيين للرضا المعاصر متفوقين على الحوافز المادية.

دراسة أحمد، :2024

الهدف :قياس أثر التدريب المستمر على الرضا الوظيفي للإداريين.

النتائج :إثبات علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التدريب الموجه والرضا، مع التوصية بربط المسار التقني بالتقييم.

المحور الثالث - الدراسات السابقة للمتغير المُعدّل المتغير المُعدّل الوسيط: القيادة الرشيقة دراسة: (Brown & Taylor, 2023)

الهدف: أثر القيادة الرشيقة على نجاح مبادرات التغيير التنظيمي أثناء الأزمات.
النتائج: القيادة الرشيقة تخفف صدمة التغيير بنسبة 60% بفضل التواصل المفتوح والمرونة.

دراسة المالكي، 2024:

الهدف: التعرف على متطلبات تطبيق القيادة الرشيقة في قطاع التعليم العالي.
النتائج: التمكين والشفافية هما أبعاد القيادة الرشيقة الأساسية، وتتطلب التخلي عن الهياكل البيروقراطية.

المحور الرابع -التوليف المعرفي دراسة تجمع المتغيرات

الدراسة الجامعة للمتغيرات: (Wang, Lee, & Chen, 2024)

العنوان "كيف تخفف القيادة الرشيقة من قلق الذكاء الاصطناعي؟ دراسة على الرضا الوظيفي في القطاع المالي."

المنهجية: النمذجة البنائية (SEM) على 850 موظفاً في القطاع المصرفي الآسيوي.
أبرز النتائج:

أثر سلبي مبدئي للذكاء الاصطناعي على الرضا بسبب القلق الوظيفي.

تدخل المتغير المعدّل: الشفافية والتمكين في (القيادة الرشيقة (يعكسان هذه العلاقة لتصبح "إيجابية"، ويرفعان معدلات الرضا بشكل دال إحصائياً.

الخاتمة وتحديد الفجوة البحثية

الخلاصة وتحديد الفجوة: (Research Gap)

أثبتت الدراسات السابقة أهمية المتغيرات الثلاثة وتفاعلها في البيئات الأجنبية والقطاع المالي.

الفجوة البحثية: ندرة الدراسات التي تختبر هذا النموذج الثلاثي المعقد داخل القطاع (الأكاديمي/الحكومي) في البيئة العربية.

التوجه المستقبلي: سد هذه الفجوة من خلال الأطروحة الحالية لتقديم إطار عملي لصناع القرار.

شكراً لتقييمكم ومتابعتكم..



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

