

التكليف العاشر

قائمة المراجع بأسلوب احترافي

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



لماذا نحتاج قائمة مراجع احترافية؟
المراجع ليست مجرد أسماء كتب ومقالات، بل هي الدليل على أن الباحثة لم تبدأ من فراغ، ولم تبني فكرتها على الانطباع الشخصي، بل على تراكم معرفي سابق.

قائمة المراجع تؤدي خمس وظائف:

- تثبت أن الدراسة مبنية على معرفة علمية سابقة.
- توضح حداثة الموضوع وارتباطه بالأدبيات المعاصرة.
- تدعم الإطار النظري والمنهجية والتحليل.
- تمنح القارئ طريقاً للتحقق من مصادر المعرفة.
- تحمي الباحثة من ضعف التوثيق والانتحال العلمي.

كيف نختار المرجع المناسب؟

لا يدخل كل مرجع في قائمة البحث لمجرد أنه قريب من العنوان المرجع الجيد يجب أن يخدم فكرة محددة في الدراسة
معايير الاختيار:

المعيار	المقصود به
الارتباط	أن يكون المرجع متعلقًا بالقيادة الرقمية، الذكاء الاصطناعي، الأداء الوظيفي، أو المنهجية.
الحدث	أن تكون أغلب المراجع من السنوات الخمس الأخيرة.
الموثوقية	أن يكون المرجع صادرًا عن مجلة محكمة، دار نشر أكاديمية، أو جهة رسمية.
التنوع	الجمع بين مقالات، كتب، تقارير، ومراجع منهجية.
الاتساق	توحيد أسلوب التوثيق وفق APA 7

حتى تكون قائمة المراجع قوية، يجب تصنيفها حسب محاور الدراسة، لا وضعها كقائمة عشوائية.
محاور المراجع:

- القيادة الرقمية والتحول الرقمي:
- تخدم المتغير المستقل وتشرح دور القيادة في البيئة الرقمية.
- الذكاء الاصطناعي والذكاء الاصطناعي التوليدي:
- تخدم المتغير الوسيط وتوضح دور التقنية في العمل الإداري.
- الأداء الوظيفي وإدارة الموارد البشرية:
- تخدم المتغير التابع وتفسر مؤشرات الأداء.
- القطاع الحكومي والتحول الرقمي العام:
- تربط الدراسة بالسياق السعودي والحكومي.
- مراجع المنهجية والتحليل الإحصائي:
- تدعم المنهج الكمي، الاستبانة، العينة، والتحليل.

References: Digital Leadership and Digital Transformation

- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2001). *Leadership: Current theories and future challenges*. In S. Yammarino & J. L. Lipp (Eds.), *Leadership: Current theories and future challenges* (pp. 668–615). Sage Publications.
- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J. R., & Andrus, G. R. (2019). *Leadership: Current theories and future challenges*. In S. Yammarino & J. L. Lipp (Eds.), *Leadership: Current theories and future challenges* (pp. 668–615). Sage Publications.
- Vial, G. (2019). *Leadership: Current theories and future challenges*. In S. Yammarino & J. L. Lipp (Eds.), *Leadership: Current theories and future challenges* (pp. 668–615). Sage Publications.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leadership: Current theories and future challenges*. In S. Yammarino & J. L. Lipp (Eds.), *Leadership: Current theories and future challenges* (pp. 668–615). Sage Publications.
- Wrede, M., Velamuri, V. K., & Dauth, T. (2020). *Leadership: Current theories and future challenges*. In S. Yammarino & J. L. Lipp (Eds.), *Leadership: Current theories and future challenges* (pp. 668–615). Sage Publications.

هذه المراجع تؤسس لفهم القيادة الرقمية باعتبارها قدرة تنظيمية لا تقتصر على استخدام التقنية، بل تشمل الرؤية، التمكين، وإدارة التغيير.

References: AI and Generative AI

- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI: A new era of productivity. *McKinsey Quarterly*, 2023Q1.
- Davenport, T. H., & Mittal, N. (2022). *Generative AI: The new wave of automation*. MIT Press.
- Dwivedi, Y. K., Kshetri, N., Hughes, L., Slade, E. L., Jeyaraj, A., Kar, A. K., Baabdullah, A. M., Koohang, A., Raghavan, V., Ahuja, M., Albanna, H., et al. (2023). So what if ChatGPT wrote it? Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI. *International Journal of Information Management*, 102642, 71.
- Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence and machine learning in business: A review of the literature. *Journal of Business Analytics*, 1(3), 103434.
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). The generative AI augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192–210.

هذه المراجع تساعد في فهم الذكاء الاصطناعي ليس بوصفه أداة تقنية فقط، بل بوصفه قدرة تنظيمية قد تعزز الأداء إذا استخدمت بوعي وحوكمة.

References: Job Performance and Human Resource Performance

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023) handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). *Job performance and job design: A review of the literature*. In *Handbook of job performance* (pp. 109-99). Kogan Page.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). *Job performance and job design: A review of the literature*. In *Handbook of job performance* (pp. 74-47). Kogan Page.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). *Job performance and job design: A review of the literature*. In *Handbook of job performance* (pp. 337-331). Kogan Page.
- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R. A., & Arad, S. (2019). *Job performance and job design: A review of the literature*. In *Handbook of job performance* (pp. 271-249). Kogan Page.

هذه المراجع تفسر الأداء الوظيفي من زاويتين: أداء المهمة، والأداء السياقي. وهذا مهم لأن الأداء في البيئة الرقمية لا يعني الإنجاز فقط، بل يشمل التكيف، المبادرة، وجودة المخرجات.

References: Public Sector, Methodology, and Analysis

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE.
- Field, A. (2024th ed.). *Discovering Statistics Using SPSS*. SAGE.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *Methodology for Business and Management Research* (3rd ed.). SAGE.
- OECD. (2021). *OECD Guidelines for the Measurement of the Digital Divide*. Paris: OECD Publishing.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023th ed.). *Research Methods for Business Students*. Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020th ed.). *Research Methods for Business*. Wiley.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.

هذه المراجع تدعم الجانب المنهجي والتحليلي للدراسة، وتربطها بسياق القطاع العام والمهارات الرقمية المستقبلية.

جدول تحليل حداثة المراجع المقترحة
وجود مراجع قديمة لا يُعد ضعفًا إذا كانت تأسيسية، مثل مراجع القيادة أو الأداء الوظيفي. لكن يجب أن تكون أغلب المراجع المرتبطة بالذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي حديثة؛ لأن هذا المجال سريع التغير.
قائمة المراجع الاحترافية يجب أن تكون:

- حديثة بما يكفي لتعكس تطور الموضوع.
- متنوعة بما يكفي لتغطي النظرية والمنهجية والسياق.
- موثوقة بحيث تعتمد على مصادر علمية ورسمية.
- مرتبطة مباشرة بمتغيرات الدراسة.
- متسقة بالكامل وفق 7APA.

الفترة الزمنية	عدد المراجع التقريبي	الدلالة العلمية
2021–2025	8	مراجع حديثة تعكس تطور الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي
2016–2020	5	مراجع داعمة للتحول الرقمي والأداء
قبل 2016	5	مراجع تأسيسية في القيادة والأداء والمنهجية



Thank You