

مهارات بحثية 3 - د. سنيه سبع-الفصل الدراسي
الأول 2025م.
التكليف الثالث

Prepared by

اسم الباحث
م. نايف زويد المطيري
(232000736)



مشكلة بحثية دراسة علمية توضح أسلوب صياغتها
ونجاح العرض وهل كان موفق فراعاه الاعتبارات ومن ثم
صياغة مشكلة دراسية جديدة لمتغيرات من اختبار الباحث

أثر التماثل التنظيمي على أداء العاملين بالمصارف التجارية:

دراسة حالة بنك أم درمان الوطني وبنك الخرطوم خلال الفترة

من 2012-2020 م.

سليم، عبد الجبار سليمان عبد الجبار، و الجعفري، محمد الناجي. (2022). أثر التماثل التنظيمي على أداء العاملين بالمصارف التجارية: دراسة حالة بنك أم درمان الوطني وبنك الخرطوم خلال الفترة من 2012-2020 م (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.

مقدمة

تُعد مشكلة البحث العلمي حجر الأساس الذي تقوم عليه الدراسة، فهي تمثل النقطة المحورية التي تحدد اتجاه البحث ومنهجيته وأدواته. ويُعد نجاح الباحث في تحديد المشكلة البحثية وصياغتها بأسلوب علمي واضح، ومترابط، ومحدد من أهم عوامل تحقيق نتائج بحثية دقيقة وذات مغزى. فالمشكلة البحثية ليست مجرد تساؤل عام، بل يجب أن تكون صياغتها دقيقة بحيث تعكس إشكالية قائمة، وتحفز البحث عن حلول جديدة أو تقديم فهم أعمق للموضوع المدروس. عند تقييم مشكلة بحثية، لا بد من النظر إلى عدة عوامل، مثل: وضوح المشكلة، أهميتها، قابليتها للقياس، حدوثها، علاقتها بالسياق البحثي، ومدى ارتباطها بالواقع العملي. فالمشكلات البحثية القوية يجب أن تكون مبنية على فجوة معرفية حقيقية، وليست مجرد تكرار لأبحاث سابقة دون إضافة جديدة. في هذا السياق، سنتناول بالدراسة والتحليل مشكلة بحثية في دراسة بعنوان "أثر القيادة النرجسية على الانحراف التنظيمي للعاملين: الدور الوسيط للعدالة التنظيمية المدركة"، لنوضح أسلوب صياغتها ومدى نجاح الباحث في تقديمها، وتحليل مدى التزامه بالمعايير العلمية في اختيار المشكلة البحثية.

تحليل مشكلة الدراسة

عند النظر إلى المشكلة البحثية المطروحة في الدراسة، نجد أنها تتناول إحدى القضايا المهمة في بيئات العمل الحديثة، وهي تأثير القيادة النرجسية على السلوك التنظيمي السلبي للعاملين، مع دراسة الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في هذه العلاقة. وتبرز أهمية هذه المشكلة من كون القيادة النرجسية تُعد من أنماط القيادة التي قد تؤدي إلى بيئات عمل سلبية تتسم بانخفاض الدافعية، وزيادة الضغوط، وتراجع الأداء، وانتشار سلوكيات غير مرغوبة مثل التلاعب، الإهمال الوظيفي، والعدوانية بين الموظفين.

تمت صياغة المشكلة البحثية بشكل يعكس العلاقة بين ثلاث متغيرات رئيسية:

1. المتغير المستقل: القيادة النرجسية.
2. المتغير التابع: الانحراف التنظيمي للعاملين.
3. المتغير الوسيط: العدالة التنظيمية المدركة.

تحليل مشكلة الدراسة

ويعكس هذا الاختيار فهمًا عميقًا لأبعاد المشكلة، حيث لم يكتفِ الباحث بدراسة العلاقة المباشرة بين القيادة النرجسية والانحراف التنظيمي، بل أضاف العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، مما يعكس رغبة الباحث في تقديم تفسير أكثر تعقيدًا ودقة للعلاقة المدروسة. كما أن اختيار الشركة المصرية للاتصالات كمجال تطبيقي يضيف بُعدًا عمليًا للبحث، مما يجعله أكثر ارتباطًا بالواقع المؤسسي، ويسهل تعميم نتائجه على مؤسسات أخرى تعمل في نفس القطاع.

تحليل مشكلة الدراسة

عند تحليل عرض المشكلة في الدراسة، نجد أن الباحث قد نجح إلى حد كبير في تقديم المشكلة بشكل منطقي ومتسلسل، حيث بدأ بالإشارة إلى أهمية بيئة العمل كبيئة اجتماعية تتأثر بأنماط القيادة المختلفة، ثم انتقل إلى توضيح مفهوم القيادة النرجسية وكيف يمكن أن تؤدي إلى سلوكيات تنظيمية منحرفة، قبل أن يربط ذلك بأهمية العدالة التنظيمية كعامل قد يخفف أو يعزز من هذه العلاقة، واستخدم الباحث مقدمة تمهيدية توضح أهمية بيئة العمل وتأثير القيادة عليها، مما ساهم في بناء أرضية مفاهيمية جيدة للقارئ. ، وأوضح لماذا تعد القيادة النرجسية مشكلة تستحق البحث، مستشهداً بمراجع علمية سابقة تدعم أهمية الموضوع، و قام بتحديد العلاقة بين المتغيرات بوضوح، مما يجعل البحث قابلاً للاختبار من خلال التحليل الإحصائي، وربط الإشكالية بالواقع العملي في مصر من خلال اختيار الشركة المصرية للاتصالات كمجال تطبيقي، مما يعزز القيمة التطبيقية للبحث.

تحليل مشكلة الدراسة

وعلى الرغم من وضوح المشكلة، إلا أن الباحث كان بإمكانه أن يوضح مدى حداثة المشكلة بشكل أكثر قوة، من خلال الإشارة إلى دراسات حديثة تناولت القيادة النرجسية، وكيف أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بينها وبين العدالة التنظيمية في البيئة العربية، ولم يقدم الباحث أمثلة واقعية كافية من داخل الشركة المصرية للاتصالات توضح كيف تتجلى المشكلة في الواقع، وكان يمكنه تعزيز عرض المشكلة من خلال تقديم حالات أو شهادات من الموظفين، ولم يناقش الباحث بدائل أخرى لحل المشكلة، فقد ركز فقط على العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، وكان يمكنه اقتراح عوامل أخرى قد تؤثر في العلاقة بين القيادة النرجسية والانحراف التنظيمي.

تأثير الذكاء الاصطناعي على الرقابة التنظيمية: الدور الوسيط لإدارة
المواهب - دراسة تطبيقية على شركات تحليه المياه في المملكة العربية
السعودية

تشهد المملكة العربية السعودية نمواً سريعاً وتطوراً في مختلف القطاعات، ومن بين هذه القطاعات الحيوية قطاع تحلية المياه الذي يُعدّ أساسياً لضمان توفير المياه العذبة في بيئة ذات حاجة للمياه، و تعتمد شركات تحلية المياه بشكل متزايد على التكنولوجيا الحديثة لتحسين كفاءة عملياتها. يعتبر الذكاء الاصطناعي أحد هذه التقنيات الرئيسية التي يمكن أن تلعب دوراً محورياً في تعزيز الأداء التشغيلي.

وتتسارع الخطى في السنوات الأخيرة نحو توطيد تقنيات الذكاء الاصطناعي في كافة المشروعات التنموية التي تشهدها الحكومة السعودية وذلك في إطار برنامج التحول الوطني (رؤية السعودية 2030) لمواجهة التحديات المستقبلية.

ومن خلال الرجوع للدراسات السابقة يمكن ملاحظة أن تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء المؤسسي قد تم بحثه بشكل واسع في مجالات متعددة حيث تناولت دراسة العدوان (2024) أثر الذكاء الاصطناعي في ممارسات عمليات إدارة المعرفة في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية، مشيرةً إلى دور الذكاء الاصطناعي في تحسين تدفق المعلومات وإدارة المعرفة.

بينما استكشفت دراسة عضيبات (2023) تأثير الذكاء الاصطناعي على الميزة التنافسية في قطاع الاتصالات الأردني، مؤكدة على أهمية المناعة التنظيمية في تعزيز هذا الأثر، و بحثت دراسة آل عزام وآل ظفرة (2023) في دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة اتخاذ القرارات خلال جائحة كوفيد-19، مسلطة الضوء على العلاقة الإيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة القرارات، وركزت دراسة العنزي (2022) على دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق التنمية المستدامة في بيئة الأعمال وفق رؤية المملكة 2030، مبينةً كيف يمكن لهذه التطبيقات أن تعزز الكفاءة وتجذب الاستثمارات.

كما تناولت دراسة (Alsaleh (2022) العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة، مسلطة الضوء على الأثر الإيجابي لهذه التقنيات على عمليات الاستقطاب والاختيار.

وعلى الرغم من هذه الجهود البحثية المهمة، لا تزال هناك فجوة بحثية تتعلق بفهم تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعادها المختلفة (الأنظمة الخبيرة، الشبكة العصبية، الخوارزميات الجينية، والوكلاء الأذكاء) على الرقابة التنظيمية بأبعادها (الحساسية، وضوح الرؤية، المقدرات الجوهرية، وسرعة الاستجابة) من خلال إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب).

وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما هو أثر الذكاء الاصطناعي بأبعاده (الأنظمة الخبيرة، الشبكة العصبية، الخوارزميات الجينية، والوكلاء الأذكىاء) على الرقابة التنظيمية بأبعادها (الحساسية، وضوح الرؤية، المقدرات الجوهرية، وسرعة الاستجابة) في شركات تحلية المياه في المملكة العربية السعودية؟



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

