

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

أثر الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز
المؤسسي: دور الإبداع في تعزيز الأداء المالي والرضا الوظيفي
(دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض)

**The impact of organizational polarization and artificial
intelligence applications on institutional excellence: The role of
creativity and transformational leadership in enhancing
financial performance and job satisfaction.
(A study on private health sector hospitals in Riyadh)**

اسم الباحث: : الجوهرة حسين السعود

233001529

: الرقم
الأكاديمي

إدارة الأعمال

: الكلية

1446هـ - 2024 م

يشهد العالم تحولات سريعة حيث أصبح التميز المؤسسي هدفاً استراتيجياً تسعى إليه المؤسسات، لا سيما في القطاعات التنافسية مثل القطاع الصحي. يمثل التميز المؤسسي الركيزة الأساسية لضمان استمرارية المؤسسات وتعزيز قدرتها التنافسية، سواء على المستوى المحلي أو العالمي. لتحقيق هذا الهدف، تحتاج المؤسسات إلى تبني استراتيجيات مبتكرة، وتقنيات متقدمة، لتعزيز الأداء المالي وزيادة رضا الموظفين (Bonini et al., 2024).

يعد **الاستقطاب التنظيمي** أحد العوامل المؤثرة على الأداء المؤسسي. ورغم أن الاختلاف في الآراء داخل المؤسسات قد يكون محفزاً للإبداع والابتكار من خلال تعزيز التفاعل الفكري بين الموظفين، فإن الاستقطاب المفرط قد يؤدي إلى اضطراب في العمليات وصعوبات في اتخاذ القرارات، مما يؤثر سلباً على الأداء المالي والرضا الوظيفي. في المقابل، تلعب **تطبيقات الذكاء الاصطناعي** دوراً متنامياً في تحسين الكفاءة المؤسسية وتعزيز جودة الأداء. تشير الدراسات إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في دعم عمليات اتخاذ القرار، تحسين الكفاءة التشغيلية، وتخفيف الأعباء الروتينية عن الموظفين، مما يتيح لهم التركيز على المهام الاستراتيجية والإبداعية. هذه الميزات تساهم بشكل مباشر في تعزيز الأداء المالي ورفع مستوى رضا الموظفين. (Fan et al., 2024)

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي، مع التركيز على دور الإبداع كعامل محوري في تحسين الأداء المالي وتعزيز الرضا الوظيفي. يعتمد البحث على دراسة ميدانية للقطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض، مستهدفاً تقديم فهم أعمق لتأثير هذه العوامل على أداء المؤسسات، وتقديم توصيات تدعم صناع القرار في تحقيق التميز المؤسسي المستدام.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تواجه المؤسسات اليوم تحديات متزايدة في بيئة أعمال ديناميكية وتنافسية، أصبح من الضروري أن تعتمد المؤسسات استراتيجيات تضمن لها التفوق المؤسسي. **الاستقطاب التنظيمي** يعد من العوامل التي تؤثر سلباً على التنافس الداخلي بين فرق العمل، حيث يؤدي إلى تباين الآراء والمواقف الذي قد ينعكس على الأداء المؤسسي العام (Cao & Le, 2024). ومن جهة أخرى، يعتبر **الذكاء الاصطناعي** من أبرز الأدوات التكنولوجية التي تسهم في تحسين الكفاءة التشغيلية للمؤسسات، إلا أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد تواجه مقاومة من الموظفين، خاصة أولئك الذين يشعرون بأن هذه التكنولوجيا تشكل تهديداً لفرصهم الوظيفية، مما يزيد من الاستقطاب التنظيمي داخل المؤسسة ويؤثر على الروح المعنوية والرضا الوظيفي (Fan et al., 2024).

في هذا السياق، يظهر **الإبداع** كعامل محوري في تحقيق التميز المؤسسي، حيث يمكن أن يساهم في تطوير أساليب عمل مبتكرة تساعد المؤسسات على التكيف بسرعة مع التغيرات التكنولوجية والتنظيمية. الإبداع يمكن أن يكون أداة فعالة لتقليل آثار الاستقطاب التنظيمي من خلال تعزيز التعاون بين أعضاء الفرق وتحفيز الابتكار (Dorison et al., 2019). كما أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تساهم في تحسين قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات استراتيجية مدعومة بالبيانات، مما يعزز التفوق التنافسي ويساهم في تعزيز الأداء المالي وزيادة الرضا الوظيفي (Bonini et al., 2024).

رغم الفوائد التي تقدمها **تطبيقات الذكاء الاصطناعي والإبداع**، لا يزال هناك غموض حول كيفية تأثير الاستقطاب التنظيمي على الأداء المالي والرضا الوظيفي، وهما عاملان أساسيان لتحقيق التميز المؤسسي (Kish Bar-On et al., 2024). علاوة على ذلك، تحتاج العلاقة بين الإبداع والذكاء الاصطناعي إلى مزيد من الدراسة والتحليل لفهم كيفية تأثير هذه العوامل على الأداء المؤسسي بشكل دقيق.

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير **الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي** على التميز المؤسسي، مع التركيز على دور الإبداع في تعزيز الأداء المالي والرضا الوظيفي. كما تسعى الدراسة إلى فهم ما إذا كان الاستقطاب التنظيمي يمكن استغلاله لتعزيز الإبداع، وكيفية دمج الذكاء الاصطناعي بشكل يساهم في تحسين العمليات المؤسسية.

تتمثل الفجوة البحثية في عدم وجود دراسات ميدانية شاملة تركز على كيفية تفاعل هذه العوامل (الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي، الإبداع) مع بعضها البعض، خاصة في سياق مستشفيات القطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض. على الرغم من تزايد الأبحاث حول أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المؤسسي، إلا أن هناك نقصاً في فهم كيفية تأثير الاستقطاب التنظيمي على الأداء المالي والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تفتقر الدراسات الحالية إلى فهم عميق لدور **الإبداع والقيادة** في تعزيز الأداء المؤسسي في هذا السياق، مما يبرز الحاجة إلى مزيد من البحث الميداني لفهم هذه الديناميكيات بشكل أفضل وتقديم توصيات عملية للممارسات الإدارية في القطاع الصحي (Kish Bar-On et al., 2024; Bonini et al., 2024).

أسئلة الدراسة

1. هل يوجد علاقة بين الاستقطاب التنظيمي و التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
2. هل يوجد علاقة بين الاستقطاب التنظيمي و الأداء المالي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
3. هل يوجد علاقة بين الاستقطاب التنظيمي و الرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
4. هل يوجد علاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
5. هل يوجد علاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و الأداء المالي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
6. هل يوجد علاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و الرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
7. ما هو أثر الاستقطاب التنظيمي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
8. ما هو أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
9. ما هو أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء المالي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
10. ما هو أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
11. ما هو أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء المالي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض ؟

12. ما هو أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض ؟

13. ما دور الإبداع كمتغير وسيط بين الاستقطاب التنظيمي والتميز المؤسسي والأداء المالي والرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض ؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية)

1. الأهمية النظرية

الأهمية النظرية:

- ستسهم الدراسة في توسعة الفهم الأكاديمي لمفاهيم الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في سياق مستشفيات القطاع الصحي الخاص، من خلال تسليط الضوء على تأثير هذه العوامل في بيئة عمل فريدة.
- ستبرز الدراسة دور الإبداع كمتغير وسيط بين الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، مما يعزز من الفهم الأكاديمي حول كيفية استخدام الإبداع لتحسين الأداء المؤسسي في المستشفيات.
- ستوفر الدراسة إضافات مهمة للأدبيات المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي، حيث تساهم في سد الفجوة في البحوث المتعلقة بآثار الذكاء الاصطناعي على الأداء المؤسسي في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

- من خلال فهم العلاقة بين الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، يمكن للمستشفيات تحسين استراتيجيات إدارة الفرق وتطبيقات التكنولوجيا، وبالتالي تعزيز التميز المؤسسي.
- ستساعد الدراسة في توفير رؤى حول كيفية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات المالية وتقليل التكاليف، مما يعزز الأداء المالي للمستشفيات.
- من خلال دراسة العلاقة بين الاستقطاب التنظيمي والرضا الوظيفي، يمكن للمستشفيات وضع استراتيجيات فعّالة لتقليل الاستقطاب وتحسين التناغم بين الموظفين، مما يزيد من مستوى الرضا الوظيفي.
- ستوفر نتائج الدراسة توجيهات للممارسات الإدارية في المستشفيات، بما في ذلك كيفية إدارة الاستقطاب التنظيمي واستخدام الذكاء الاصطناعي بطرق تعزز الإبداع والابتكار في بيئة العمل.
- ستسهم الدراسة في تحفيز الابتكار داخل المستشفيات من خلال التأكيد على دور الإبداع كعامل رئيسي لتحسين الأداء المؤسسي والتفاعل بين التكنولوجيا والموظفين.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية

1. تهدف الدراسة إلى دراسة مدى تأثير الاستقطاب التنظيمي على قدرة المستشفيات في القطاع الصحي الخاص على تحقيق التميز المؤسسي.
2. تهدف إلى تحليل كيف يؤثر الاستقطاب التنظيمي في الأداء المالي لهذه المستشفيات، سواء بشكل إيجابي أو سلبي.

3. فهم كيفية تأثير الاستقطاب التنظيمي على مستويات الرضا الوظيفي بين الموظفين في هذه المستشفيات.
4. تهدف الدراسة إلى فحص كيف تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي داخل المستشفيات.
5. تهدف الدراسة إلى تحديد مدى تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المالي للمستشفيات.
6. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي أن تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات.
7. تحديد كيف يؤثر الاستقطاب التنظيمي على قدرة المستشفيات على تحقيق التميز المؤسسي.
8. تهدف الدراسة إلى فهم كيف يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي أن تعزز التميز المؤسسي في هذه المستشفيات.
9. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المالي في المستشفيات.
10. دراسة كيف تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المستشفيات.
11. تهدف إلى تقييم مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء المالي للمستشفيات في هذا القطاع.
12. دراسة تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين رضا الموظفين في المستشفيات.
13. تهدف الدراسة إلى فحص دور الإبداع كعامل مساعد في الربط بين الاستقطاب التنظيمي، التميز المؤسسي، الأداء المالي، والرضا الوظيفي.

فرضيات الدراسة:

1. يوجد علاقة بين الاستقطاب التنظيمي و التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض
2. هل يوجد علاقة بين الاستقطاب التنظيمي و الأداء المالي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض

3. يوجد علاقة بين الاستقطاب التنظيمي و الرضا الوظيفي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض
4. يوجد علاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و التميز المؤسسي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض
5. يوجد علاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و الأداء المالي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض
6. يوجد علاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و الرضا الوظيفي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
7. يوجد أثر الاستقطاب التنظيمي على التميز المؤسسي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
8. يوجد أثر لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
9. يوجد أثر لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء المالي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
10. يوجد أثر لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي في
مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
11. يوجد أثر لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء المالي في مستشفيات
القطاع الصحي الخاص في الرياض .
12. يوجد أثر لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي في مستشفيات
القطاع الصحي الخاص في الرياض
13. يلعب الإبداع دور وسيط بين الاستقطاب التنظيمي والتميز
المؤسسي والأداء المالي والرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع
الصحي الخاص في الرياض .

نموذج الدراسة

تتناول هذه الدراسة أثر الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي في المؤسسات السعودية، مع التركيز على دور القيادة التحويلية والإبداع في تعزيز الأداء المالي والرضا الوظيفي في مؤسسات القطاع الصحي. تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفين ومديرين في المؤسسات المستهدفة. يتكون مجتمع الدراسة من جميع مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض التي تستخدم الذكاء الاصطناعي، مع عينة مستهدفة من 200 فرد. تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى عميقة حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي باستخدام استراتيجيات الاستقطاب والتنظيم الفعالة.

المتغيرات:

1. المتغيرات المستقلة:

- الاستقطاب التنظيمي: يقيس كيفية جذب المنظمة للموظفين المناسبين واندماجهم داخل بيئة العمل.

- تطبيقات الذكاء الاصطناعي: تشمل أدوات وتقنيات الذكاء

الاصطناعي المستخدمة في العمليات التنظيمية لتحسين الكفاءة والأداء.

2. المتغيرات الوسيطة:

- الإبداع: يمثل قدرة الموظفين والمنظمة على توليد أفكار وحلول جديدة

تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

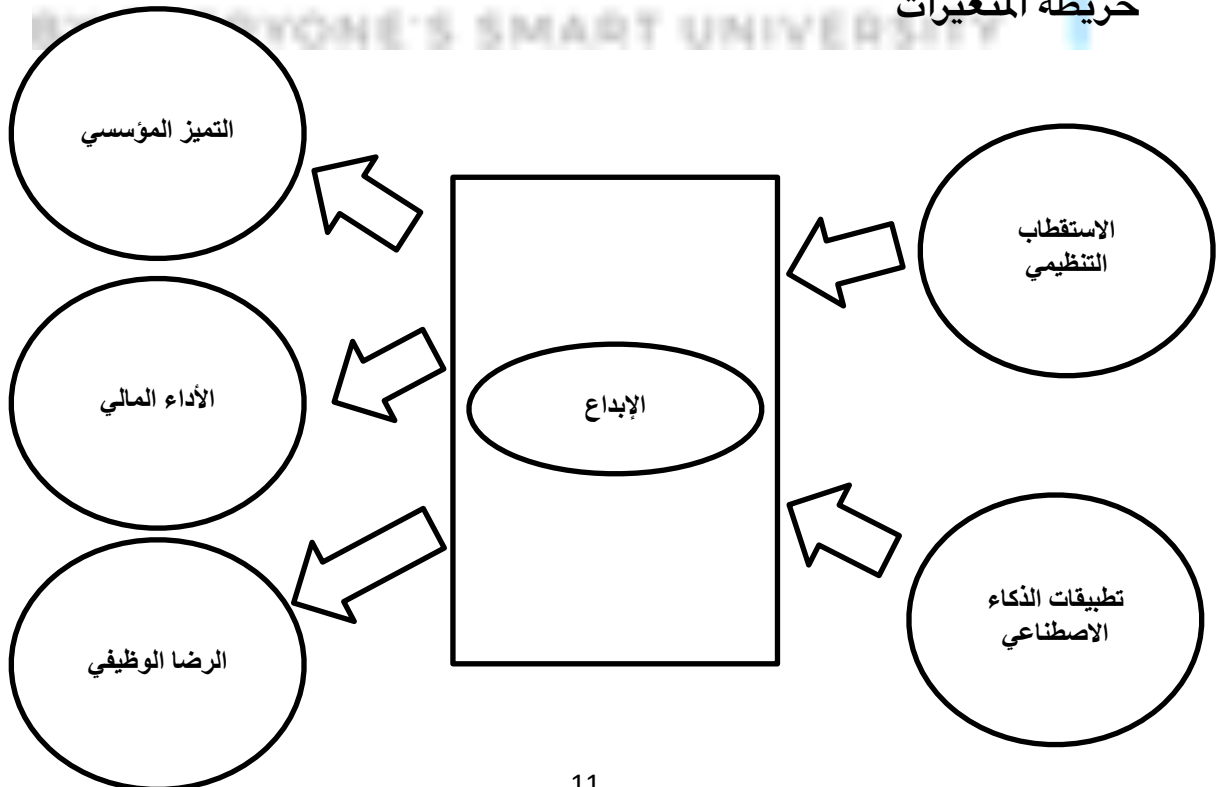
3. المتغيرات التابعة:

- **التميز المؤسسي:** يمثل الأداء العالي للمنظمة في كافة جوانبها، بما في ذلك الابتكار والجودة والإنتاجية.
- **الأداء المالي:** يقيس النجاح المالي للمنظمة من خلال المؤشرات المالية المختلفة.
- **الرضا الوظيفي:** يمثل درجة رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروف العمل داخل المنظمة.

نموذج البحث (الإطار النظري)

يمكن تمثيل العلاقة بين المتغيرات في نموذج بحثي يقيس تأثير المتغيرات المستقلة (الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي) على المتغيرات التابعة (التميز المؤسسي، الأداء المالي، الرضا الوظيفي) بوجود متغيرات وسيطة (الإبداع، التي تعزز أو تعدل تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة).

خريطة المتغيرات



تفسير خريطة المتغيرات

• **التأثير المباشر:** الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي يؤثران بشكل مباشر على الإبداع والقيادة التحويلية.

• **التأثير غير المباشر:** الإبداع والقيادة التحويلية يعملان كمتغيرات وسيطة بين المتغيرات المستقلة والتميز المؤسسي والأداء المالي والرضا الوظيفي، مما يعزز أو يقلل من تأثير المتغيرات المستقلة على هذه النواتج.

يساعد هذا النموذج والخريطة على توضيح كيفية تفاعل العوامل المختلفة داخل المنظمة لتحقيق مستويات عالية من الأداء والرضا والتميز المؤسسي.



الدراسات المرجعية:

1. أبو شحاتة، وآخرون. (2024). بعنوان: تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل والدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك (دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات)

الهدف: تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الأثر المباشر وغير المباشر لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى انخراط الموظفين في العمل بالشركة المصرية للاتصالات. كما تسعى الدراسة إلى استكشاف الدور الوسيط الذي يلعبه الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز هذه العلاقة. أظهرت النتائج أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركة المصرية للاتصالات قد أدى

إلى زيادة في مستوى انخراط الموظفين في أعمالهم. قد يعود ذلك إلى عدة عوامل مثل زيادة الكفاءة، توفير الوقت، وتحسين تجربة الموظف.

2. أصرف،. (2020). بعنوان أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان

تهدف الدراسة إلى تحديد أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية على تعزيز التميز المؤسسي، مع التركيز على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان. تهدف أيضًا إلى استكشاف كيفية تأثير الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، والتقييم الرقمي في تحقيق هذا الهدف. أظهرت النتائج أن الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، والتقييم الرقمي تلعب جميعها دورًا في تعزيز التميز المؤسسي. الاستقطاب الرقمي كان له أكبر تأثير مقارنة ببقية المتغيرات الأخرى على التميز المؤسسي.

3. العنزي، سعد حمود سعد الشملاني، و السعود، أنس راتب. (2020) بعنوان أثر الذكاء الاصطناعي على أداء المنظمات: دراسة حالة مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بدولة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الذكاء الاصطناعي على أداء المنظمات (العمليات الداخلية، التدريب والنمو، رضا المراجعين)، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي للقيام بهذه الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (130) من موظفي مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بدولة قطر، واستخدمت الدراسة أداة طورت لهذا الغرض. وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة جدًا ومرتفعة ومتوسطة للبعد المستقل (الذكاء الاصطناعي)، وأن المتوسط الحسابي للبعد الكلي (أداء المنظمات) بلغ (4.00)، وجاء بالمرتبة الأولى البعد الثاني (التدريب والنمو)، تلتها في المرتبة الأخيرة البعد الأول (العمليات الداخلية)، كما أظهرت النتائج أن المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) له تأثير دال إحصائيًا في المتغير التابع (أداء المهمات) بأبعاده مجتمعة

(العمليات الداخلية، والتدريب والنمو، ورضا المراجعين). وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث عدة توصيات، منها: ضرورة الاهتمام بتطبيقات الذكاء الاصطناعي المتعلقة بعمليات إلغاء اشتراكات العميل الإلكترونية، والحرص على إتمامها بطريقة سريعة وسهلة، والحرص على الاهتمام بسير العمليات الداخلية في المؤسسة، وتحسين العلاقات بين العاملين فيها، والحرص على التزامهم بالأنظمة والقوانين.

4. الخشاب،. (2019) بعنوان: استراتيجيات الاستقطاب التنظيمي وتأثيرها على الأداء المؤسسي. هدفت الدراسة تأثير استراتيجيات الاستقطاب على الأداء المؤسسي. أكدت الدراسة أن المؤسسات التي تطبق استراتيجيات استقطاب فعالة تحقق مستويات أعلى من الأداء والرضا الوظيفي مقارنة بتلك التي تعتمد على استراتيجيات تقليدية.

5. دراسة : امين (2018). بعنوان أثر استقطاب الموظفين (العادي-الالكتروني) على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات التأمين في مدينة المنصورة يهدف هذا البحث إلي دراسة أثر استقطاب الموظفين على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين في مدينة المنصورة بمحافظة الدقهلية. وقد تم تصميم نموذج مقترح للدراسة لكي يستخدم كدليل لاختبار أثر استقطاب الموظفين على الأداء الوظيفي. وتم اختيار طريقة كمية باستخدام المدخل الاستنتاجي في هذا البحث. كما تم تصميم قائمة الاستقصاء المعبأة بمعرفة المستقصى منه، وتم توجيهها إلى العاملين بشركات التأمين عن طريق المقابلة الشخصية. وتحليل البيانات الأولية للبحث، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال البيانات الأولية. وتم الاعتماد على أسلوب العينة من خلال 213 مفردة، في حين أن عدد الاستمارات الصحيحة التي تم إدخالها للبرنامج بلغ 177 مفردة بنسبة تقدر بحوالي 83.1% من إجمالي حجم العينة.

النتائج: وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي ايجابي بين الاستقطاب (العادي – الإلكتروني) و الأداء الوظيفي ، كما ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من أبعاد الاستقطاب العادي والاستقطاب الالكتروني كمتغيرات مستقلة

على أبعاد الأداء الوظيفي. كما اتضح وجود اختلافات معنوية بشأن الأداء الوظيفي لموظفين شركات التأمين وفقاً لنوع الاستقطاب (عادي - إلكتروني)

6.دراسة نجوى وفائي سليم (2020)

بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي دراسة ميدانية جامعة 6 أكتوبر، محافظة الجيزة

تواجه المؤسسات التعليمية للتعليم العالي تحديات كبيرة في النمو المتزايد في اعداد المقبلين على تلك المؤسسات وبما يفوق طاقتها الاستيعابية مما أدى الى اتجاه معظم الطلاب الى مؤسسات التعليم الخاصة وازدياد المنافسة بين تلك المؤسسات فيما بينها في الحصول على نسبة الاقبال الأكبر من الطلاب والطالبات. وتحتاج مؤسسات التعليم العالي الخاصة الى تطوير وتحديث وخاصة مع كثرة عدد المؤسسات التعليمية العالي الخاصة في الفترة الاخيرة واشتداد المنافسة وتحول سوق التعليم من السوق المحدد والقاصر على المؤسسات الحكومية وعدد قليل من المؤسسات الخاصة الى سوق منفتح ومبنى على المنافسة القوية. ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين نظم الادارة بصفة عامة وذلك عندما تتفاقم المشكلات الادارية التي تواجه المنظمات ويكون المنحنى الاستراتيجي للموارد البشرية يتمثل بصنع القرارات بعيدة المدى بشأن العاملين بالمنظمة على كافة المستويات التنظيمية حيث يكون توجه هذه الادارة تحت مظلة الادارة العليا للمنظمة والتي تعبر عن الاتجاه العام للمنظمة لبلوغ أهدافها الاستراتيجية طويلة الأجل وتحقيق التميز من خلال كل مواردها البشرية التي تسهم بجهودها في تنظيم اعمال ونشاطات المنظمة.

7.دراسة محمد علي ادريس (2019)

بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الموظفين في مصرف الوحدة - فرع اجدابيا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثارها على تحقيق التميز المؤسسي في مصرف الوحدة فرع اجدابيا. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاعتماد على استبيانة شملت (35) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (24) مفردة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل. حيث استخدم أسلوب الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات المجمعة، وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS). حيث تبين أن هناك علامة ارتباط متوسطة طردية بين ممارسات الموارد البشرية والتميز القيادي بمقدار (0.588)، وذلك تفسره قيمة معامل مربع الارتباط بنسبة (34%)، وأن هناك علامة ارتباط متوسطة طردية بين ممارسات الموارد البشرية والتميز بتقديم خدمات بمقدار (0.364)، وذلك تفسره قيمة معامل مربع الارتباط بنسبة (13%). وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود مستوى مرتفع من التميز المؤسسي في القيادة و تقديم الخدمة بالمصرف، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود ارتفاع في مستوى تخطيط الموارد البشرية وبمستوى متوسط في تكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى المصرف، واتضح أيضاً أن مستوى الاستقطاب والتعيين في المصرف مرتفع ويتم ذلك حسب الاحتياجات المصرف للموارد البشرية، وكذلك حظي التدريب في المصرف على مستوى مرتفع مع الحرص على تدريب الموظفين الجدد على أعمالهم قبل البدء فيها، كما تبين من الدراسة أن مستوى التحفيز مرتفع حيث يمنح الموظفون حوافز ومكافآت بناء على معايير موضوعية.

نقاط الاتفاق بين الدراسة الراهنة والدراسات السابقة:

- جميع الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي أكدت دوره المحوري في تحسين الأداء المؤسسي والوظيفي، مثل دراسة "العنزي والسعود (2020)" التي ركزت على أثر الذكاء الاصطناعي على العمليات الداخلية والتدريب ورضا العملاء.

○ معظم الدراسات تناولت التميز المؤسسي كمتغير تابع، مثل دراسة "أصرف (2020)" ودراسة "محمد علي إدريس (2019)"، ما يتفق مع الدراسة الراهنة في التركيز على تحقيق التميز المؤسسي كأحد المخرجات الأساسية.

○ تناولت بعض الدراسات أهمية ممارسات الموارد البشرية كأداة لتحقيق التميز المؤسسي، مثل دراسة "نجوى وفائي (2020)" ودراسة "محمد علي إدريس (2019)"، وهو ما يتماشى مع اهتمام الدراسة الراهنة بدور الإبداع كعامل بشري مرتبط بتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

○ أكدت الدراسات السابقة مثل "أصرف (2020)" و"العنزي والسعود (2020)" دور التكنولوجيا في تحسين الكفاءة المؤسسية، وهو ما ينسجم مع الدراسة الراهنة التي تبحث في تأثير الذكاء الاصطناعي.

نقاط الاختلاف بين الدراسة الراهنة والدراسات السابقة:

○ الدراسة الراهنة تتفرد بدمج متغيرين رئيسيين هما الذكاء الاصطناعي والاستقطاب التنظيمي معاً لدراسة تأثيرهما على التميز المؤسسي، وهو أمر لم تركز عليه الدراسات السابقة بشكل مباشر.

○ ركزت معظم الدراسات السابقة على قطاعات متنوعة مثل الاتصالات، التعليم، والبنوك، بينما تركز الدراسة الراهنة على

القطاع الصحي الخاص، مما يضيف بُعداً جديداً في سياق تطبيقات الذكاء الاصطناعي والاستقطاب التنظيمي.

○ الدراسة الراهنة تقدم الإبداع كمتغير وسيط بين الذكاء الاصطناعي والاستقطاب التنظيمي من جهة، والتميز المؤسسي والأداء المالي والرضا الوظيفي من جهة أخرى، وهو جانب لم تعالجه الدراسات السابقة.

○ بينما ركزت الدراسات السابقة مثل "الخشاب (2019)" و"أمين (2018)" على قطاعات مختلفة جغرافياً، فإن الدراسة الراهنة تتميز بتركيزها الميداني على مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض، ما يعطيها خصوصية محلية وإضافة جديدة للأدب البحثي في هذا المجال.

ما يميز الدراسة الراهنة:

○ تجمع الدراسة بين الذكاء الاصطناعي، الاستقطاب التنظيمي، الإبداع، التميز المؤسسي، الأداء المالي، والرضا الوظيفي، وهو ما يجعلها شاملة مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على متغيرات محددة.

- يتميز النموذج التحليلي للدراسة بدمج الإبداع كمتغير بسيط، مما يعزز فهم كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال الابتكار والإبداع في بيئة عمل تواجه تحديات الاستقطاب.
- الدراسة موجهة للقطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض، مما يمنحها خصوصية محلية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات خاصة بهذا القطاع.
- عالجت الدراسة الراهنة العلاقة الديناميكية بين التكنولوجيا (الذكاء الاصطناعي) والبشر (الاستقطاب التنظيمي والإبداع)، وهو منظور جديد لم يتم التركيز عليه في الدراسات السابقة.
- ركزت الدراسة على قياس التأثيرات التنظيمية مثل التميز المؤسسي، والمالية مثل الأداء المالي، والوظيفية مثل الرضا الوظيفي، مما يجعلها شاملة وعميقة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

1. الاستقطاب التنظيمي

يشير الاستقطاب التنظيمي إلى الجهود المستمرة لجذب المواهب والاحتفاظ بها داخل المؤسسة لضمان تلبية الاحتياجات الاستراتيجية بعيدة المدى. يتطلب الاستقطاب الفعال استخدام استراتيجيات توظيف متقدمة، مثل التوظيف الرقمي وتحليل بيانات الموارد البشرية، لضمان جذب الأفراد ذوي المهارات العالية. كذلك، يعتمد الاحتفاظ بالمواهب على إنشاء بيئة عمل داعمة وثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتطوير المهني المستمر.

(Paramita et al., 2024)

والتعرف الإجرائي: يشير الاستقطاب التنظيمي إلى العملية التي يتم من خلالها تحديد واحتفاظ الأفراد ذوي الكفاءات العالية والمهارات الفريدة ضمن المؤسسة. يُقاس الاستقطاب من خلال مستوى الرضا الوظيفي، والتحفيز، والتعاون بين الموظفين، ومدى توافق الأهداف الفردية مع الأهداف المؤسسية.

2. الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي يُعتبر من أهم التقنيات الحديثة التي تعزز من أداء المؤسسات من خلال تحليل البيانات الضخمة والتعلم الآلي. يُسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين الإنتاجية وتقديم خدمات مخصصة، كما يساعد في الأتمتة واتخاذ القرارات الاستراتيجية الدقيقة بناءً على البيانات. يُظهر الاستخدام المتزايد للذكاء الاصطناعي في مجالات مثل التسويق وإدارة سلسلة التوريد تأثيره الكبير على تحسين الأداء المؤسسي والمرونة التشغيلية (Paramita et al., 2024)

تعريف إجرائي: يُعرف الذكاء الاصطناعي بأنه مجموعة من التقنيات والأنظمة التي تحاكي القدرات العقلية البشرية لأداء مهام معينة، مثل تحليل البيانات، واتخاذ القرارات، والتنبؤ بالاتجاهات. يتم قياسه من خلال عدد التطبيقات المستخدمة في المؤسسة، وفعالية هذه التطبيقات في تحسين العمليات وجودة الأداء.

3. التميز المؤسسي

التميز المؤسسي هو القدرة على تحقيق أداء متفوق من خلال الابتكار والتركيز على رضا العملاء والموظفين. ويعتمد على استراتيجيات تحسين الأداء المستدامة، مثل تطبيق أفضل الممارسات وتطوير ثقافة التحسين المستمر. يشمل التميز المؤسسي أيضاً استجابة المؤسسة السريعة للتغيرات في السوق وقدرتها على تقديم قيمة مضافة للعملاء بشكل يتجاوز المنافسين (Martin, 2022)

تعريف إجرائي: يُقصد بالتميز المؤسسي هو قدرة المؤسسة على تحقيق نتائج متفوقة مقارنةً بمنافسيها، ويشمل الأداء المالي، الابتكار، والرضا الوظيفي. يتم قياسه من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل العائد على الاستثمار (ROI) ومعدل الاحتفاظ بالعملاء ورضا الموظفين.

4. القيادة التحويلية

القيادة التحويلية تتعلق بإلهام الموظفين لتجاوز أدائهم التقليدي من خلال تقديم رؤية واضحة وتحفيزية للمستقبل. القادة التحويليون يستخدمون التعاطف والتواصل الفعال لتطوير علاقة قوية مع الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز مستويات الالتزام والولاء المؤسسي. كما تعزز القيادة التحويلية الابتكار من خلال تشجيع الموظفين على التفكير النقدي والإبداعي مما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية طويلة الأجل (Paramita et al., 2024).

تعريف إجرائي: تشير القيادة التحويلية إلى نمط من القيادة يقوم على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق إمكاناتهم الكاملة من خلال تقديم رؤية ملهمة ودعم دائم. يُقاس تأثير القيادة التحويلية من خلال استبيانات تقيم مستوى التحفيز والتفاعل بين القادة والموظفين، ومدى ولاء الموظفين للمؤسسة.

5. الإبداع

تُعتبر الإبداع أحد المحركات الرئيسية للابتكار في المؤسسات. يعزز الإبداع من القدرة على تطوير حلول جديدة للتحديات التي تواجه المؤسسة، وهو عامل حاسم في تحسين العمليات والمنتجات والخدمات. يعتمد قياس الإبداع على قدرة المؤسسة على تحفيز الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة ومبتكرة. تؤكد الدراسات الحديثة على دور القيادة في تعزيز بيئة عمل تشجع على الإبداع (Id et al., 2024b).

تعريف إجرائي: يُعرف الإبداع بأنه القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وحل المشكلات بطرق غير تقليدية. يتم قياس مستوى الإبداع من خلال تقييمات دورية للابتكارات المقدمة من الموظفين، وقياس تأثيرها على تحسين العمليات أو المنتجات أو الخدمات المقدمة من المؤسسة.

6. الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي يشمل العديد من العوامل التي تؤثر على سعادة الموظف وولائه للمؤسسة، بما في ذلك الراتب، التوازن بين العمل والحياة، العلاقات بين الزملاء، وبيئة العمل. الرضا الوظيفي يلعب دوراً مهماً في تقليل معدل دوران الموظفين وزيادة الإنتاجية. المؤسسات الحديثة تركز على توفير برامج تدريبية ودعم مهني لتعزيز شعور الموظفين بالإنجاز والرضا (Fan et al., 2024).

تعريف إجرائي: يشير الرضا الوظيفي إلى مدى استمتاع الموظف بعمله وتقديره لبيئة العمل، ويشمل عوامل مثل الرضا عن الرواتب، الأمان الوظيفي، والعلاقات مع الزملاء. يتم قياسه من خلال استبيانات تقيم مستوى الرضا العام بين الموظفين

إجراءات الدراسة:

1. منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

2. مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مستشفيات القطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض التي تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي ولديها نظام استقطاب تنظيمي، مما يوفر تنوعاً في البيانات. و عدد المستشفيات الخاصة في مدينة الرياض التي تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي ولديها نظام استقطاب تنظيمي قد يتغير مع مرور الوقت،

ولكن وفقاً للمعلومات المتاحة حتى عام 2023، يمكن تقدير العدد بحوالي 10 إلى 15 مستشفى. بعض المستشفيات التي قد تكون ضمن هذا العدد تشمل:

1. مستشفى المواساة
2. مجموعة مستشفيات الحبيب الطبية
3. مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث
4. مستشفى وعيادات أدمه
5. مستشفى الصفاة
6. مستشفى دله
7. مستشفى السعودي الألماني
8. مستشفى الأطباء المتحدون
9. مستشفى اليمامة
10. مستشفى الحمادي

عينة الدراسة

سوف يتم اختيار عينة عشوائية من المجتمع المستهدف، تتكون من حوالي 200 فرد من الموظفين والمديرين في المستشفيات المختارة.

معايير الإدراج والاستبعاد

معايير الإدراج:

1. المؤسسات التي تعتمد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملياتها.
2. المؤسسات التي لديها نظام استقطاب تنظيمي متبع.
3. المشاركون الذين لديهم خبرة عمل لا تقل عن عامين في المؤسسة.

معايير الاستبعاد:

1. المؤسسات التي لا تستخدم الذكاء الاصطناعي في أنشطتها.
2. الأفراد الذين لم يكملوا الاستبيانات بشكل كامل.

3. المشاركون الذين لديهم خبرة عمل أقل من عامين، حيث يُعتبر من الضروري أن يكون لديهم فهم كافٍ للعمليات التنظيمية.

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

1. الحدود المكانية

تركز الدراسة على مستشفيات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، مع التركيز على مدينة الرياض تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي في هذه المستشفيات التي تعتبر مراكز اقتصادية وتجارية في البلاد.

2. الحدود الزمانية

تمتد فترة الدراسة من نوفمبر 2024 إلى ديسمبر 2025. تشمل هذه الفترة جمع البيانات، وتحليل النتائج، وتقديم التوصيات. سيتم إجراء الاستطلاعات والمقابلات خلال العام من 2024، و كذلك ستتم عملية تحليل البيانات وإعداد التقرير النهائي .

3. الحدود البشرية

تستهدف الدراسة عينة من الموظفين والمديرين في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض، حيث سيتم جمع بياناتهم من خلال استبيانات ومقابلات. يتوقع أن تكون العينة حوالي 200 فرد، موزعين بشكل متوازن بين مختلف المستويات الوظيفية (إداريين، مشرفين، وموظفين عاديين). هذا العدد يُعتبر كافياً لتحقيق نتائج موثوقة تعكس آراء وتوجهات الموظفين في المؤسسات المستهدفة.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

1. الاستبيانات

سيتم تصميم استبيان يتكون من 5 محاور رئيسية، تتضمن 30 عبارة مغلقة لجمع البيانات حول مختلف المتغيرات: الاستقطاب التنظيمي، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والإبداع، والرضا الوظيفي.

يهدف الاستبيان إلى قياس آراء الموظفين والمديرين حول مدى تأثير هذه العوامل على الأداء المؤسسي.

سيتم توزيع الاستبيانات عبر الإنترنت (من خلال البريد الإلكتروني أو منصات الاستبيانات) لضمان وصولها إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين.

الأساليب الإحصائية:

- المتوسطات والانحرافات المعيارية
- التكرارات والنسب المئوية
- معامل ثبات الفا كرونباخ
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي) والمتغيرات التابعة (مثل الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد التأثير بين المتغيرات المستقلة (مثل الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي) على المتغيرات التابعة (مثل الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي).
- تحليل المسار لتحقيق من الدور الوسيط للإبداع بين المتغيرات المستقلة (مثل الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي) على المتغيرات التابعة (مثل الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي).

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

- 1_ تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها

- تحديد المشكلة البحثية بوضوح.
- صياغة الأهداف بشكل محدد وفقاً لمعايير SMART.
2. استعراض الأدبيات السابقة
- مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة.
- تحليل نتائج هذه الدراسات لتحديد الفجوات البحثية.
3. تطوير إطار نظري للدراسة
- بناء نموذج مفاهيمي يوضح العلاقات بين المتغيرات المختلفة.
- وضع الفرضيات المستندة إلى الأدبيات السابقة.
4. تصميم أداة جمع البيانات
- تطوير استبيان شامل يتضمن أسئلة كمية ونوعية تغطي جميع جوانب الدراسة.
- اختبار الاستبيان للتأكد من وضوح الأسئلة وملاءمتها.
5. تحديد عينة الدراسة
- اختيار العينة المناسبة من الموظفين والمديرين في المؤسسات المستهدفة.
- تحديد حجم العينة لضمان تمثيل جيد للبيانات.
6. جمع البيانات
- توزيع الاستبيانات على المشاركين من خلال القنوات المحددة (البريد الإلكتروني، الاستبيانات الإلكترونية).
7. تنظيم وتحليل البيانات
- إدخال البيانات في برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS
- إجراء التحليل الوصفي واختبارات الفرضيات وتحليل الانحدار.
8. تفسير النتائج
- مناقشة النتائج وتحليلها في ضوء الإطار النظري والأدبيات السابقة.
- تحديد ما إذا كانت النتائج تدعم الفرضيات المطروحة.
9. تقديم التوصيات

استنتاج التوصيات العملية بناءً على النتائج التي تم الوصول إليها.
اقترح مجالات للبحث المستقبلي بناءً على الفجوات المكتشفة.

المراجع:

المراجع العربية

أبو شحاتة، ثناء معوض.، حسن، سحر الطيب أحمد. (2024). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل والدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك (دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات). مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، 3(11)، 1523-1630.

أصرف، حامد. (2020). أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان. مجلة البحوث الإدارية. <https://doi.org/10.21608/aja.2020.93333>

أمين، أحمد عبد الحميد. (2018). أثر استقطاب الموظفين (العادي-الالكتروني) على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات التأمين في مدينة المنصورة. مجلة البحوث التجارية، 40(4)، 15-66. doi: 10.21608/zcom.2018.148757

سلاطني ، مروة، سبتي، يوسف. (2019). دور الإبداع والابتكار في تطوير أداء المؤسسة: دراسة حالة اتصالات الجزائر تبسة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ل م د، جامعة العربي التبسي - تبسة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

سليم، نجوى وفائي. (2020). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي دراسة ميدانية جامعة 6 أكتوبر، محافظة الجيزة . مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية 2(6).

عجينة، فكرية عبد الفتاح. & بدرالدين، رانيا محمد بهاء. (2021). دور القيادة التحويلية في تنمية الإبداع التنظيمي في شركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق، 9(9)، <https://doi.org/10.21608/mkaf.2021.202120>، 230-274.

[mkaf.2021.202120](https://doi.org/10.21608/mkaf.2021.202120)

الخشاب، ساهر. (2019). استراتيجيات الاستقطاب التنظيمي وتأثيرها على الأداء المؤسسي. الدراسات الاقتصادية والإدارية، 30(2)، 88-102.

العنزي، سعد حمود سعد الشملاني، و السعود، أنس راتب. (2020). أثر الذكاء الاصطناعي على أداء المنظمات: دراسة حالة مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بدولة قطر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1097360>

محمد، علي إدريس. (2019). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الموظفين في مصرف الوحدة - فرع اجدابيا. مجلة الجامعي، 30، 100 - 77. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1192048>

الهادي، محمد. (2021). تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، 24(الرابع والعشرون)، 14-32. doi: 10.21608/jstc.2021.164993

References

Cao, T. T., & Le, P. B. (2024). Impacts of transformational leadership on organizational change capability: a two-path mediating role of trust in leadership. *European Journal of*

Management and Business Economics, 33(2), 157–173. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0180/FULL/PDF>

Dorison, C. A., Minson, J. A., & Rogers, T. (2019). Selective exposure partly relies on faulty affective forecasts. *Cognition*, 188, 98–107. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2019.02.010>

Fan, Z., Ghaddar, B., Wang, X., Xing, L., Zhang, Y., & Zhou, Z. (2024). *Artificial Intelligence for Operations Research: Revolutionizing the Operations Research Process*. <https://arxiv.org/abs/2401.03244v2>

Bonini., A. Panari, C., Caricati Id, L., & Mariani, M. G. (2024). The relationship between leadership and adaptive performance: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 19(10), e0304720. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0304720>

Kish Bar-On, Kati and Dimant, Eugen and Lelkes, Yphtach and Rand, David G., Unraveling Polarization: Insights into Individual and Collective Dynamics (September 12, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4784194> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4784194>

Paramita, D., Okwir, S., & Nuur, C. (2024). Artificial intelligence in talent acquisition: exploring organisational and operational dimensions. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(11), 108–131. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3992/FULL/PDF>

Martin. R. (2022). *The Real Secret to Retaining Talent*. Harvard Business Review.

