

التكليف الثالث التقييم المنهجي لمشكلة الدراسة تحليل نقدي وصياغة تطبيقية

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

إعداد: حسن بن عبد الرحمن
إشراف د: احمد وراق



المحور الأول - عرض مشكلة الدراسة المرجعية الدراسة المرجعية: أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي، مجلة الإدارة العربية، 2025

نص مشكلة الدراسة كما وردت في البحث:
الصياغة التقريرية: "نظراً لانتشار استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي من قبل الموظفين الإداريين، ولكونهم من الشرائح المتأثرة به، تظهر مشكلة الدراسة التي تمثلت في التعرف على أثر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين."
الصياغة الاستفهامية: وتأتي هذه الدراسة لتجيب في مشكلتها عن التساؤل التالي: "ما هو أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين؟".

دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز

د. أسامة عبدالرحمن مجلد

omujallid@kau.edu.sa

قسم الإدارة العامة - كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة الملك عبدالعزيز
المملكة العربية السعودية

عمر عبدالرحمن بامردوف

omar1b1b@hotmail.com

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين من وجهة نظر الموظفين



المحور الثاني -تقييم أسلوب صياغة المشكلة أسلوب الصياغة ومدى نجاح الباحث:

المزج المنهجي: نجاح الباحثان في استخدام أسلوب "المزج" بين الصياغة التقريرية (لتشخيص
الفجوة الواقعية والصياغة الاستفهامية) لتحديد المطلوب بدقة.
الوضوح والتركيز: المشكلة خالية من الغموض، حيث تم تحديد المتغيرات بوضوح قاطع؛
المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي (والتابع) رضا الموظفين.
التفرع المنطقي: تفرع من التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية دقيقة تقيس أبعاد الرضا
كالاعتمادية، والفعالية، وسهولة الاستخدام

المحور الثالث -مدى مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة

هل وُفق الباحث في اعتبارات اختيار المشكلة؟

نعم، بامتياز للأسباب التالية

الأصالة والحدثة :اختيار موضوع عصري (الذكاء الاصطناعي التوليدي (يشهد نمواً هائلاً، مدعوماً بتقارير دولية غارتنر وماكينزي.

القيمة العلمية والعملية :تسد المشكلة فجوة حقيقية في قلة الدراسات العربية التي تربط التقنية برضا الموظفين.

القابلية للبحث الواقعية :حدد الباحثان مجتمعاً قابلاً للقياس والوصول، وهم الموظفون الإداريون بجامعة الملك عبد العزيز.

(المتغيرات) صياغة مشكلة دراسة جديدة -المحور الرابع
:المتغيرات المقترحة لدراسة دكتوراه جديدة
(Agile Leadership). القيادة الرشيقة :المتغير المستقل
(Organizational Resistance to Change). مقاومة التغيير التنظيمي :المتغير التابع
بيئة العمل المؤسسي أثناء التحول نحو أنظمة الذكاء :سياق المشكلة
الاصطناعي.

(تطبيق عملي) صياغة المشكلة الجديدة :الصياغة التقريرية للمشكلة المقترحة

على الرغم من التوجه المتسارع للمؤسسات نحو تبني أنظمة الذكاء الاصطناعي " من قبل الموظفين خوفاً (مقاومة التغيير) لرفع كفاءتها، تبرز عقبة جوهرية تتمثل في وتبرز هنا الحاجة لنمط قيادي مرن قادر على احتواء هذه .من فقدان الأمان الوظيفي .المخاوف

:(التساؤل الرئيسي) الصياغة الاستفهامية

ما هو دور ممارسات القيادة الرشيدة في الحد من مقاومة التغيير التنظيمي لدى "الموظفين أثناء تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي السعودي؟

الخاتمة

:الخلاصة

المشكلة البحثية هي المحرك الأساسي للدراسة، ونجاح صياغتها يضمن سلامة المسار المنهجي بأكمله.
هي ما يحول الظاهرة (كالأصالة وقابلية التطبيق) إلى اعتبارات الموضوعية الإدارية إلى مشكلة أكاديمية قابلة للقياس



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

