

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

أثر الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز
المؤسسي: دور الإبداع والقيادة التحويلية 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)**

الجوهره حسين السعود

233001529

كلية الادارة

: اسم الباحث:

: الرقم الاكاديمي

: الكلية

1446هـ - 2024 م

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح التميز المؤسسي هدفًا أساسيًا تسعى إليه المؤسسات في مختلف القطاعات. يُعتبر التميز المؤسسي العامل الحاسم الذي يمكّن المؤسسات من الحفاظ على موقعها التنافسي في السوق، سواء على المستوى المحلي أو العالمي. ولتحقيق هذا الهدف، تتطلب المؤسسات اعتماد استراتيجيات مبتكرة وتطبيقات تقنية حديثة تعزز من قدرتها على تحقيق أداء مالي متميز وزيادة رضا الموظفين. ومن بين هذه الاستراتيجيات، تبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي والقيادة التحويلية كأدوات قوية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي.

الاستقطاب التنظيمي، والذي يُقصد به انقسام الآراء والمواقف داخل المؤسسة، قد يكون له تأثير إيجابي أو سلبي على الأداء العام. في بعض الأحيان، قد يؤدي هذا الاستقطاب إلى تعزيز الإبداع والابتكار من خلال تحفيز التفاعل والتبادل الفكري بين أعضاء الفريق (Kish Bar-On et al., 2024) ومع ذلك، فإن الاستقطاب الزائد قد يؤدي إلى اضطراب في العمليات الداخلية وصعوبة في اتخاذ القرارات الحاسمة، مما يؤثر سلبيًا على الأداء المالي والرضا الوظيفي (Bonini et al., 2024).

من جهة أخرى، تلعب تطبيقات الذكاء الاصطناعي دورًا متزايد الأهمية في تعزيز كفاءة العمليات وتحسين أداء المؤسسات. يُظهر الأدب الحديث أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهم في تحسين جودة القرارات الإدارية والمالية، فضلاً عن زيادة كفاءة الموظفين من خلال تقليل الأعباء الروتينية وزيادة التركيز على المهام الاستراتيجية (Bonini et al., 2024).

تُعتبر القيادة التحويلية من أهم الأنماط القيادية التي تسهم في تحقيق التميز المؤسسي. يتميز القادة التحويليون بقدرتهم على تحفيز وإلهام الموظفين لتحقيق مستويات أعلى من الأداء من خلال رؤية مشتركة وتحفيز الإبداع (Cao & Le, 2024) بالإضافة إلى ذلك، تُعتبر القيادة التحويلية عاملاً مهمًا في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث إنها تساعد على بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة للنمو الشخصي والمهني (Kish Bar-On et al., 2024).

من الجوانب المهمة التي تؤثر على الأداء المؤسسي هو الاستقطاب التنظيمي، وهو اختلاف الآراء ووجهات النظر بين الموظفين. ورغم أن بعض الدراسات تشير إلى أن التنوع الفكري يمكن أن يعزز الإبداع والابتكار من خلال النقاش البناء (Dorison et al., 2019) إلا أن الاستقطاب الزائد يمكن أن يعرقل عملية اتخاذ القرارات ويؤدي إلى تحديات في الأداء المؤسسي، لا سيما إذا لم تتم إدارته بشكل صحيح (Cao & Le, 2024) هذا التوازن بين الاستقطاب الإيجابي، الذي يثير الابتكار، والاستقطاب السلبي، الذي يضر بالتعاون، هو محور أساسي في تحقيق التميز المؤسسي.

إضافةً إلى ذلك، تمثل تطبيقات الذكاء الاصطناعي رافعة رئيسية لتحسين الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات. تمكن هذه التطبيقات القادة من اتخاذ قرارات مدعومة بالبيانات وتحسين جودة العمليات الإدارية والمالية. (Fan et al., 2024) وبما أن الذكاء الاصطناعي يعمل على تقليل الأعباء الروتينية، فإنه يتيح للموظفين التركيز على المهام الأكثر إبداعًا واستراتيجية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

أما فيما يتعلق بدور القيادة التحويلية، فهي تتميز بقدرتها على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء أفضل من خلال خلق بيئة عمل داعمة للإبداع والنمو الشخصي. (Dorison et al., 2019) يعتبر القادة التحويليون قادرين على تحويل الرؤية المؤسسية إلى واقع ملموس، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز الرضا الوظيفي.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي، مع التركيز على دور الإبداع والقيادة التحويلية في تعزيز الأداء المالي والرضا الوظيفي. سيتم استخدام إطار نظري يجمع بين الأدبيات المتعلقة بالاستقطاب التنظيمي، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والإبداع، والقيادة التحويلية، بهدف تقديم رؤية شاملة لتأثير هذه العوامل على الأداء المؤسسي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

مشكلة الدراسة

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم الحديث، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تتعلق بتطوير استراتيجيات تضمن لها التفوق في بيئة أعمال تنافسية وديناميكية. من بين هذه التحديات، يأتي موضوع الاستقطاب التنظيمي الذي قد يؤثر على التعاون والانسجام داخل الفرق العمل، مما قد يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الأداء المؤسسي. ومع التطور المتسارع لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، أصبحت المؤسسات بحاجة ماسة إلى الاستفادة من هذه التقنية لتعزيز الكفاءة التشغيلية وتحقيق التميز المؤسسي.

أحد العوامل الأخرى التي تضيف تعقيداً إلى هذه الديناميكية هو تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، والتي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من البنية التحتية للعديد من المؤسسات. تمثل هذه التكنولوجيا وسيلة قوية لتحسين الكفاءة التشغيلية، إلا أن تطبيقاتها قد تصطدم بمقاومة الموظفين، خاصة أولئك الذين يرون فيها تهديداً لوظائفهم. مقاومة التكنولوجيا غالباً ما تؤدي إلى زيادة حدة الاستقطاب التنظيمي داخل المؤسسة، مما يؤثر على الروح المعنوية والرضا الوظيفي.

وفقاً للشيباني (٢٠٢٠)، تزداد أهمية القيادة التحويلية في مواجهة هذه التحديات، إذ تعمل القيادة التحويلية على تعزيز التعاون، وتقليل تأثير الاستقطاب من خلال تحسين عملية التواصل داخل المؤسسة. يبرز دور القيادة التحويلية في تحفيز الإبداع وتشجيع الابتكار، وهو ما يساعد في توجيه المؤسسة نحو تحقيق التميز المؤسسي. تشير الأدبيات إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بتحسين الأداء المالي والرضا الوظيفي، وهما عاملان أساسيان لنجاح أي مؤسسة (الخشاب، ٢٠١٩).

إلى جانب الدور الحاسم الذي تلعبه القيادة التحويلية في مواجهة الاستقطاب التنظيمي، يبرز كذلك تأثير الإبداع كعامل أساسي في تعزيز الأداء المؤسسي. فالإبداع لا يقتصر فقط على تطوير منتجات أو خدمات

جديدة، بل يمتد إلى ابتكار أساليب عمل تساعد في التغلب على التحديات الداخلية مثل الاستقطاب وتحسين التناغم بين الفرق المختلفة. تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتمتع بمستويات عالية من الإبداع والابتكار تكون قادرة على التكيف بسرعة مع التغيرات التكنولوجية والتنظيمية (سلاطني، سبتي، 2019) في هذا السياق، تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز قدرة المؤسسات على الابتكار من خلال تحليل البيانات وتقديم رؤى تدعم اتخاذ قرارات استراتيجية أفضل، مما يمكن المؤسسات من تحقيق تفوق تنافسي مستدام. ومع ذلك، يبقى التحدي في كيفية دمج هذه التكنولوجيا بطرق تقلل من المخاوف وتزيد من تقبل الموظفين لها، وبالتالي تقليل الآثار السلبية الناجمة عن الاستقطاب (الهادي، ٢٠٢١).

مع ذلك، لا يزال هناك غموض حول كيفية تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء المالي والرضا الوظيفي، وهما عاملان رئيسيان في تحقيق التميز المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، تلعب القيادة التحويلية والإبداع دوراً أساسياً في تعزيز الأداء المؤسسي، ولكن العلاقة الدقيقة بين هذه المتغيرات تحتاج إلى مزيد من الدراسة والتحليل.

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي، مع التركيز على دور الإبداع والقيادة التحويلية في تعزيز الأداء المالي والرضا الوظيفي. ستسعى الدراسة إلى فهم ما إذا كان الاستقطاب التنظيمي يعوق التميز المؤسسي، أو يمكن استغلاله لتعزيز الإبداع، وكيف يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي أن تساهم في تحقيق التفوق من خلال دعم عمليات اتخاذ القرار وتحسين الكفاءة.

تواجه العديد من المؤسسات صعوبات في تحقيق التوازن بين الابتكار والتكنولوجيا الحديثة من جهة، والحفاظ على التناغم التنظيمي من جهة أخرى. تطبيقات الذكاء الاصطناعي، رغم فوائدها الكبيرة في تحسين الكفاءة واتخاذ القرار، قد تؤدي أحياناً إلى مقاومة من الموظفين الذين يشعرون بالتهديد من التغيرات التكنولوجية (عجينة، بدر الدين، 2021). هذه المقاومة قد تسبب في زيادة حدة الاستقطاب التنظيمي، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الروح المعنوية والرضا الوظيفي داخل المؤسسة. لذلك، تحتاج المؤسسات إلى فهم دقيق لكيفية إدارة هذه التحديات بما يضمن تحقيق أقصى استفادة من الذكاء الاصطناعي، دون التأثير سلباً على التميز المؤسسي. علاوة على ذلك، تعتبر القيادة التحويلية عاملاً حاسماً في توجيه المنظمة نحو تحقيق

أهدافها وسط هذه التغيرات، حيث تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز الانسجام داخل المؤسسة والتغلب على التحديات التنظيمية (الخشاب، ٢٠١٩).

تتمثل الفجوة البحثية في هذه الدراسة في عدم وجود دراسات ميدانية شاملة تركز على كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض، خصوصاً في سياق مستشفيات القطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض. على الرغم من الأبحاث المتزايدة حول أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المؤسسي، إلا أن هناك نقصاً في الفهم العميق لدور الإبداع والقيادة التحويلية في تعزيز الأداء المالي والرضا الوظيفي ضمن هذا الإطار. كما أن الدراسات الحالية لا تتناول بشكل كافٍ كيفية استثمار الاستقطاب التنظيمي لتوظيف الذكاء الاصطناعي بفعالية، مما يبرز الحاجة إلى مزيد من البحث الميداني لفهم هذه الديناميكيات بشكل أفضل وتقديم توصيات عملية للممارسات الإدارية في القطاع الصحي.

أسئلة الدراسة

1. ما هو أثر الاستقطاب التنظيمي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
2. كيف تؤثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء المالي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
3. ما دور الإبداع كمتغير وسيط بين الاستقطاب التنظيمي والتميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
4. ما دور القيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
5. كيف تؤثر القيادة التحويلية والإبداع بشكل مشترك على الأداء المالي والرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية)

1. الأهمية النظرية

تعتبر هذه الدراسة مهمة على المستوى النظري لعدة أسباب:

- من خلال استكشاف العلاقات المعقدة بين الاستقطاب التنظيمي، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والإبداع، والقيادة التحويلية، تسهم الدراسة في توسيع قاعدة المعرفة في مجال الإدارة والتنظيم. فهذه العلاقات تعتبر موضوعًا ذا أهمية كبيرة في الأدبيات الأكاديمية، مما يساعد على فهم كيفية تأثير هذه المتغيرات على الأداء المؤسسي.
- تسعى الدراسة إلى تقديم نماذج نظرية تفسر كيفية تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي. من خلال هذا الإطار النظري، يمكن للباحثين استخدامه كنقطة انطلاق لدراسات مستقبلية أو لتطوير نماذج أخرى تتناول موضوعات مشابهة.
- تسلط الدراسة الضوء على الدور الحاسم للإبداع والقيادة التحويلية في تعزيز الأداء المالي والرضا الوظيفي. من خلال ذلك، يمكن للباحثين والممارسين في هذا المجال فهم كيفية استفادة المؤسسات بشكل عام و القطاع الصحي بشكل خاص من هذه العوامل في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- من خلال الجمع بين مجالات متعددة مثل الذكاء الاصطناعي، القيادة، والإبداع، تقدم الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تكامل هذه المجالات لتحقيق نتائج إيجابية لمستشفيات القطاع الخاص

2. الأهمية التطبيقية

على المستوى التطبيقي، تمتلك هذه الدراسة أهمية كبيرة أيضًا:

1. تقدم الدراسة توصيات عملية لمستشفيات القطاع الخاص حول كيفية إدارة الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحقيق التميز المؤسسي. يمكن أن تكون هذه التوصيات مفيدة للإدارات التنفيذية في تصميم استراتيجيات فعالة تعزز من التعاون والإبداع داخل الفرق.
2. من خلال فهم التأثيرات المترتبة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي، يمكن للمستشفيات تحسين أدائها المالي من خلال تعزيز الكفاءة وتقليل التكاليف. ستساعد نتائج الدراسة الشركات في اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة تتعلق بالاستثمار في التكنولوجيا والابتكار.
3. توضح الدراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية والإبداع أن تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة الاحتفاظ بالموظفين وتحسين أدائهم. ستمكن المستشفيات من تطوير بيئات عمل تدعم الموظفين وتحقق أعلى مستويات الرضا.
4. من خلال التركيز على الإبداع كعامل حاسم في التميز المؤسسي، تساهم الدراسة في تشجيع مستشفيات القطاع الخاص على تعزيز ثقافة الابتكار وتبني أساليب جديدة للتفكير وحل المشكلات.
5. يمكن للممارسين استخدام نتائج الدراسة لتحليل الوضع الحالي في مؤسساتهم وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. كما يمكن أن تساعد نتائج البحث في توجيه خطط العمل المستقبلية وتطوير استراتيجيات لتحقيق أهداف النمو والتطور.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية

1. تحليل تأثير الاستقطاب التنظيمي على التميز المؤسسي ودوره في تحقيق الأهداف المؤسسية في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
2. دراسة كيفية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز الأداء المالي داخل المنظمة في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.

3. استكشاف دور الإبداع كعامل وسيط بين الاستقطاب التنظيمي والتميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
4. تحديد دور القيادة التحويلية في رفع مستوى الرضا الوظيفي بين العاملين في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
5. تقييم التأثير المشترك للإبداع والقيادة التحويلية على الأداء المالي والرضا الوظيفي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.

فرضيات الدراسة:

1. يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للاستقطاب التنظيمي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
2. يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء المالي للمنظمة في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
3. يعمل الإبداع كمتغير وسيط يعزز العلاقة بين الاستقطاب التنظيمي والتميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
4. تسهم القيادة التحويلية في تحسين مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.
5. يؤدي التفاعل بين القيادة التحويلية والإبداع إلى تعزيز الأداء المالي وتحقيق الرضا 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.
- القيادة التحويلية: تعني أسلوب القيادة الذي يحفز الموظفين ويشجعهم على تجاوز قدراتهم لتحقيق الأهداف المشتركة.

3. المتغيرات التابعة:

- التميز المؤسسي: يمثل الأداء العالي للمنظمة في كافة جوانبها، بما في ذلك الابتكار والجودة والإنتاجية.

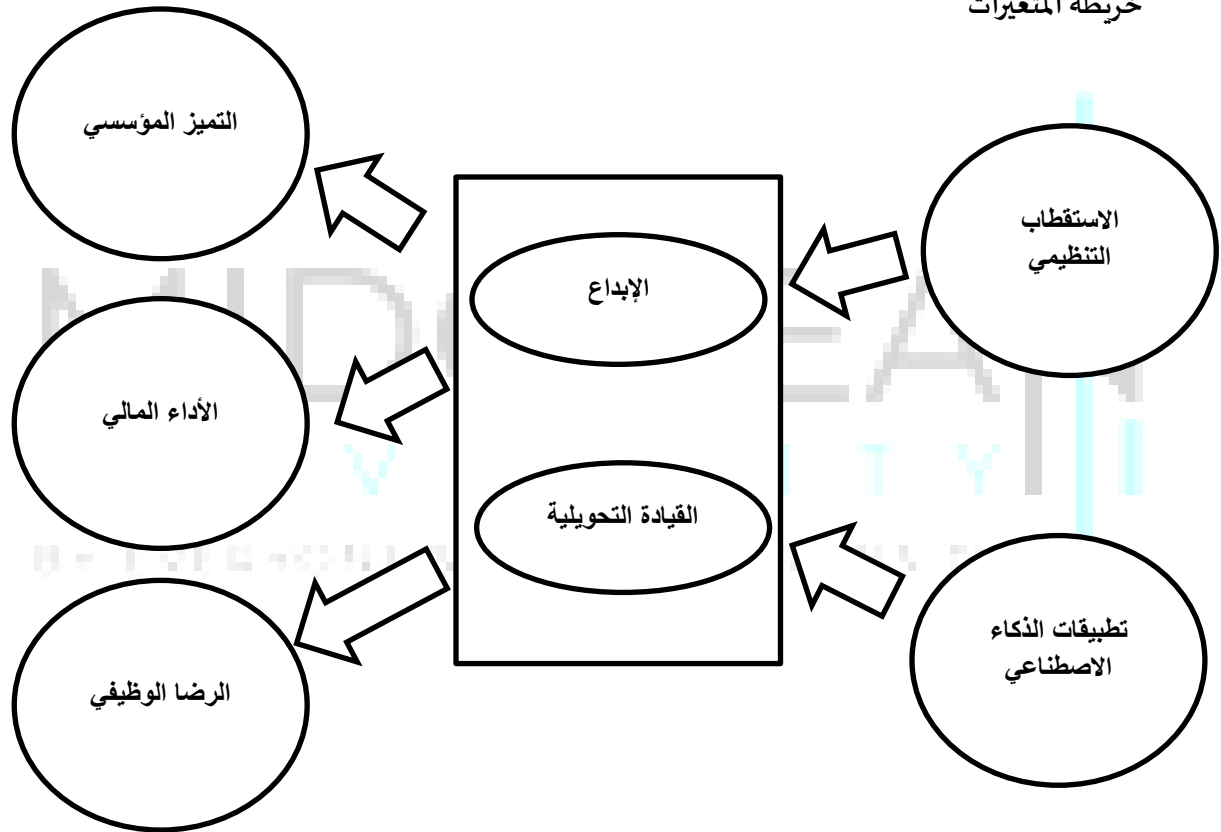
○ الأداء المالي: يقيس النجاح المالي للمنظمة من خلال المؤشرات المالية المختلفة.

○ 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، القيادة التحويلية) 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).

العنوان: 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.

النتائج: 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).

العنوان: أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان

الهدف: 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.

النتائج:

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. الخشاب،. (2019).

العنوان: استراتيجيات الاستقطاب التنظيمي وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

الهدف: دراسة تأثير استراتيجيات الاستقطاب على الأداء المؤسسي.

النتائج: أكدت الدراسة أن المؤسسات التي تطبق استراتيجيات استقطاب فعالة تحقق مستويات أعلى من الأداء والرضا الوظيفي مقارنة بتلك التي تعتمد على استراتيجيات تقليدية.

دراسة : امين (2018).

العنوان: أثر استقطاب الموظفين (العادي-الالكتروني) على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات

التأمين في مدينة المنصورة

الهدف: يهدف هذا البحث إلى 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. ولتحليل البيانات الأولية للبحث، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال البيانات الأولية.

وتم الاعتماد على أسلوب العينة من خلال 213 مفردة، في حين أن عدد الاستثمارات 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 إيجابي بين الاستقطاب (العادي – الإلكتروني) و الأداء الوظيفي ، كما ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من أبعاد الاستقطاب العادي والاستقطاب الإلكتروني كمتغيرات مستقلة على أبعاد الأداء الوظيفي. كما اتضح وجود اختلافات معنوية بشأن الأداء الوظيفي لموظفين شركات التأمين وفقاً لنوع الاستقطاب (عادي – إلكتروني)

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. يُساهم 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 تقييم 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.

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، وكذلك 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 كافيًا 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، والقيادة التحويلية، 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.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

1. التحليل الوصفي

الوصف: يتضمن حساب الإحصاءات الوصفية مثل المتوسطات، والانحراف المعياري، والنسب المئوية لتوصيف الخصائص الأساسية لعينة الدراسة.

2. اختبار الفرضيات

سيتم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي، والقيادة التحويلية) والمتغيرات التابعة (مثل الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي).

الهدف: تحديد مدى تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع، بالإضافة إلى التفاعل بين المتغيرات.

سيتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين المتغيرات

سيتم استخدام معامل الفا كرونباخ لايجاد ثبات الاستبيان.

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 المُدرَك (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-الاليكتروني) 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.

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)، 230-

274. <https://doi.org/10.21608/mkaf.2021.202120>

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

الهادي، محمد. (2021). تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف. *مجلة الجمعية المصرية لنظم*

المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات 24(الرابع والعشرون)، 32-14. 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.

