

دراسات نقدية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الخامسة: ملاحظات وتوصيات ومقترحات

الرسالة المختارة

هي للكاتبين: رنا والجوهرة السعود

العنوان هو: " أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استقطاب الكفاءات: دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع الخاص بالرياض "

رابط النشر:

<https://mojr.midocean.edu.km/researches/b0e39a78-0a7f-406b-b5b7-06fd0eec011c>

الملاحظات

من الجميل أن الاختيار وقع على بحث يحتوي على عنوان يواكب التطور الحاصل في المجالات العملية. وهو يعتبر بحث حديث جدا إذ تم نشره في هذا العام 2025. وعندما نتمعن بالعنوان " أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استقطاب الكفاءات: دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع الخاص بالرياض " نجد أن هناك تقيد بصياغة العنوان المطلوبة بالنسبة للبحوث.

- الوضوح, فالعنوان يتسم بالوضوح إذ تم تحديد الموضوع الأساسي وهو تطبيقات الذكاء الاصطناعي وماله من تأثير على عملية استقطاب الكفاءات. ومن خلال ذلك نستطيع تحديد المتغيرات, المتغير المستقل " تطبيقات الذكاء الاصطناعي " والمتغير التابع " استقطاب الكفاءات "

- كما أوضح العنوان نوع الدراسة وهي (دراسة حالة) ومجال التطبيق (مستشفيات القطاع الخاص). هذا يجعل الدراسة قابلة للقياس والتحليل الميداني, وهي حالة توضح المنهج المستخدم وهو منهج وصفي تحليلي ميداني.

الملاحظات

اللغة الأكاديمية للعنوان سليمة، رسمية، ومباشرة، وليس فيها غموض، وتتماشى مع معايير الكتابة الأكاديمية في الرسائل الجامعية. فالعنوان متوازن بين الإيجاز والتفصيل، فلا هو مختصر جداً، ولا طويل بشكل ممل، ويعرض المتغيرين الأساسيين بوضوح.

- أما الشمولية، والمقصود أنها تعني أن يغطي العنوان جميع عناصر البحث الرئيسة (الموضوع، العلاقة، المجال، المنهج، المجتمع، والزمان والمكان) فالعنوان شامل من حيث العناصر الأساسية:
 - الموضوع: تطبيقات الذكاء الاصطناعية
 - العلاقة: في استقطاب الكفاءات
 - المجال: المستشفيات الخاصة
 - المنهج: دراسة حالة
 - الزمان والمكان: عمل هذا البحث ما بين سنة 2024 – 2025 تحديداً على مستشفيات القطاع الخاص بالرياض.

الملاحظات

كذلك يتكون البحث من العناصر أو الفقرات الرئيسية للكتابة البحوث:

1- المقدمة, حيث الانتقال من العام للخاص بشكل سلس فتم ذكر التطبيقات الاصطناعي وأنها مهمة لكل القطاعات, ومن ثم تم التخصيص على أنها جزء أساسي في القطاعات الصحية.

2- مشكلة الدراسة, يعالج البحث مشكلة إلى أي مدى تُسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في المستشفيات الخاصة بالرياض في تحسين استقطاب الكفاءات مثل الاسهام بسرعة التوظيف مثلا، جودة المرشحين، خفض التكاليف، ودقة المواعمة بين المتقدم والوظيفة. والمشكلة ان المؤسسات الصحية بينها منافسة قوية على الكفاءات، لذلك الذكاء الاصطناعي أصبح أداة رئيسة في عمليات استقطاب الكفاءات.

الملاحظات

- 3- أسئلة الدراسة, حيث تكون عدة تساؤلات من بعد طرح مشكلة الدراسة, مثلا ما التطبيقات التي تستخدمها المستشفيات الخاصة بالرياض لاستقطاب الكفاءات?
كيف يؤثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف والاستقطاب وماهي التحديات التي تواجهها المستشفيات الخاصة.
- 4- ثم الانتقال الى أهداف الدراسة وأهميتها, مثلا أن الهدف الرئيسي من الدراسة تحديد أثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على عملية استقطاب الكفاءات بالقطاع الطبي الخاص بمدينة الرياض. حيث لها أهمية علمية وأهمية عملية.

الملاحظات

5- وكان هناك استعراض جدا رائع للمفاهيم الأساسية لمصطلحات البحث وما تخلله الإطار النظري من دراسات سابقة عربية وأجنبية كلها حديثة 2019-2024 تقريباً، ما يدل على الحرص لنقل آخر التطورات في المراجع لهذا البحث وعرض ما اتفق وما اختلف بينهما، أي البحث والدراسات السابقة.

6- فروض، منهجية، مجتمع وعينة الدراسة:
الفرضية الأساسية هي هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على استقطاب الكفاءات في المستشفيات الخاصة بالرياض؟ والمنهج وصفي تحليلي (ميداني). وأداة الدراسة استبانة مبنية على مقياس ليكرت خماسي. أما المجتمع، هم العاملون أو المسؤولون عن الموارد البشرية والتوظيف في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. والعينة كانت عدد من العاملين بالمستشفيات الخاص.

الملاحظات

7- تحليل النتائج وعمل العمليات الاحصائية على ردود الاستبانة الموزعة وكان العدد قليل جدا, 31 موظفا. وهذا لا يخدم تعميم النتائج على قطاع صحي كبير مثل القطاع الصحي الخاص. كذلك

8- عرض الاستنتاجات ومن ثم مناقشة النتائج وطرح بعض التوصيات والاقتراحات.

يغيب عن هذا البحث عدم وجود الفجوة البحثية وأعتقد لم تذكر ولو بشكل غير مباشر لا في المقدمة ولا من خلال مشكلة وأهمية البحث

ولكن اجمالا أستطيع القول بان البحث مكتمل العناصر بشكل كبير وكان اتباع دليل النشر الخاص بالمجلة واضح كذلك ومنعكس على هذا البحث.

التوصيات

من خلال ما تضمنه البحث ولأن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي غالباً مستخدمة في أغلب المجالات, أستطيع أن اعطي بعض التوصيات مثل:

- توسيع مجتمع وعينة الدراسة، يمكن إشراك مستشفيات حكومية وتعليمية، أو مستشفيات مدن أخرى، لزيادة القدرة على التعميم.
- استخدام أسلوب عينة طبقية يضمن تمثيل الفئات الوظيفية المختلفة (أطباء، تمريض، إداريون، موظفين الموارد البشرية).
- تنويع أدوات جمع البيانات بجانب الاستبانة وإجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية أو وتوسيع الدائرة في بعض المجالات المختلفة.

المقترحات

كذلك أود أن اقترح أن تكون هناك دراسة طولية (مراقبة لفترة زمنية أطول لا تقل عن 3 سنوات ويمكن تزيد على 5 سنوات) تتبع من خلالها مستشفى أو مجموعة مستشفيات قبل وبعد تطبيق نظام ذكاء الاصطناعي في التوظيف لمدة تكون مقبولة كما ذكرت، ومن خلالها يمكن قياس التغير في سرعة التوظيف. وهل فعلا هناك جودة في الحصول على الكفاءات المستقطبة. ومن ثم قياس معدل دوران الموظفين.

كذلك ممكن دراسة بعض معوقات تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف في بعض القطاعات وتكون في بحث منفصل يركّز على سبيل المثال، مقاومة العاملين لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي. أو نقص المهارات التقنية كعائق من معوقات الاستخدام.

وشكراً