

العنوان

ما أثر توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع
كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية
في الجامعات السعودية

مقرقضايا بحثية3(التكليف الثامن)
Prepared by Ahmed Alshakhs



اهداف المحاضرة

تهدف المحاضرة الى تقييم البحث من خلال النقاط التالية:-

محاضرة

01

☐ مقدمة لدراسة

☐ مشكلة الدراسة

☐ اسئلة الدراسة

☐ اهداف الدراسة

☐ اهمية الدراسة

☐ متغيرات الدراسة

☐ مجتمع الدراسة وسبب اختيارها ونوعها

☐ هل تعتبر دراسة حالة ام رسالة دكتوراه ولماذا

في ظل التحول الذي تشهده المؤسسات التعليمية ولا سيما الجامعات السعودية برز الذكاء الاصطناعي بوصفه إحدى أدوات التقنية الحديثة القادرة على إحداث نقلة نوعية في كفاءة النظم الإدارية بالخاص في إدارة الموارد البشرية التي ترتبط بالأداء المؤسسي وتطوير رأس المال البشري وقد بدأت الجامعات في تبني مجموعة من الأنظمة الذكية التي تسعى من خلالها إلى تحسين جودة الخدمات، وتسريع الإجراءات، وزيادة الدقة في معالجة البيانات ودعم اتخاذ القرار ورغم هذا التوسع الملحوظ في استخدام التطبيقات الذكية إلا أن مستوى الاستفادة الفعلية منها لا يزال متفاوت من جامعة إلى أخرى كما أن الدور الحقيقي للذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية داخل إدارات الموارد البشرية لم يبحث بصورة كافية وشاملة ويزداد هذا التباين مع التركيز الكبير الذي توليه الجامعات للتحول الرقمي بوصفه أحد متطلبات التنافسية والتميز المؤسسي وتشير التقارير العملية والممارسات الواقعية إلى أن تبني التقنيات المتقدمة داخل الجامعات لا يضمن بالضرورة تحقيق تحسين فعلي في الأداء الإداري إذا تتعارض في هذا السياق عوامل تقنية وتنظيمية وسلوكية قد تعيق أو تعزز فاعلية كما يلاحظ وجود ندرة في الدراسات العربية وخاصة السعودية التي تناولت بصورة مباشرة أثر الذكاء الاصطناعي في كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات لأن أغلب الدراسات السابقة كانت تركز على قطاعات أخرى كالمصارف، والشركات التجارية، والقطاع الصناعي، والتعليم الذكي



على الرغم من تبني عدد من الجامعات السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات مختلفة داخل الموارد البشرية إلا أن الأثر الفعلي لهذه التقنيات في تحسين كفاءة النظم الإدارية لا يزال غير واضح بشكل كافٍ فالممارسات الميدانية تشير إلى وجود فجوة بين التوسع في استخدام الأنظمة الذكية وبين مستوى الكفاءة الإدارية المتحقق فعلياً إذا ما تزال بعض جوانب القصور قائمة مثل بطء إنجاز الإجراءات، وتكرار الأخطاء الإدارية، وضعف دعم القرار، على الرغم من توفر الأدوات التقنية المتقدمة.

وتزداد هذه الإشكالية لتركيزها على الجانب التقني فقط دون الاهتمام الكافي لمستوى الجاهزية التنظيمية والتقبل السلوكي للعاملين، وهي عوامل يعد تجاهلها من أهم الأسباب التي قد تحد من فاعلية تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات

تحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي

➤ ما أثر توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الادارية لادارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية؟

وللإجابة عن هذا السؤال الشامل تتفرع منه مجموعة من الأسئلة

1. ما مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية في الجامعات السعودية؟
2. ما مستوى كفاءة النظم الإدارية الحالية داخل إدارات الموارد البشرية؟
3. ما طبيعة العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة النظم الإدارية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة حول أثر الذكاء الاصطناعي على الكفاءة الإدارية؟

➤ التساؤلات الأخرى مرتبطة بالدراسة

1. هل يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تقليل الأخطاء الادارية
2. هل يسهم استخدامه في تسريع الاجراءات داخل الجامعات؟
3. ما الأبعاد الأكثر تأثير للذكاء الاصطناعي على كفاءة النظم الادارية, دعم القرار, ام ادارة البيانات؟
4. وهل يؤثر ضعف الجاهزية التنظيمية او مقاومة العاملين للتقنية على فعالية تطبيقه؟



- هذه الدراسة هدفها الاساسي هو تحليل أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الادارية لادارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية، وهذا لا يحدث الا بتطبيق الاهداف التالية:
1. تحديد مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية في الجامعات السعودية
 2. قياس مستوى كفاءة النظم الإدارية الحالية في إدارات الموارد البشرية
 3. تحليل اثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة النظم الإدارية من خلال الأبعاد الاخرى
 4. الكشف عن دور الجاهزية التنظيمية مثل البنية التحتية ودعم القيادة
 5. تحديد أثر العوامل السلوكية للعاملين مثل الوعي وتقبل التغير
 6. معرفة الفروق بين الجامعات في مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة نظمها الإدارية

الاهمية النظرية

1. اشباع الغريزة البحثية الداخلية، من خلال استكشاف ما إذا كان هناك تغييرات فعلية في الجامعات نتيجة استخدام الذكاء الاصطناعي
2. إضافة علمية للدراسات السابقة عبر بناء معرفة متسقة حول اثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة النظم خاصة في المؤسسات التعليمية وهو مجال لم تطرق له دراسات كافية مقارنة ب المؤسسات والشركات

الاهمية التطبيقية

1. تساعد صناع القرار في الجامعات على تقييم فعالية تقنيات الذكاء الاصطناعي المطبقة داخل نظم الموارد البشرية
2. تساهم في تحسين عمليات التخطيط وتطوير راس المال البشري من خلال توفير بيانات علمية
3. تقدم توصيات عملية تساعد الجامعات على تعزيز الجاهزية التنظيمية والسلوكية للعاملين لرفع كفاءة تطبيق التقنيات الحديثة
4. تحسين جودة الخدمات وتقليل الاخطاء وتسريع الإجراءات اعتماد على النتائج

□ **المتغير المستقل:** الذكاء الاصطناعي وهي مجموعة التطبيقات والأنظمة الذكية التي تستخدم داخل إدارات

الموارد البشرية والتي تعتمد على تحليل البيانات واتخاذ القرار

أبعاد المتغير المستقل هم

- أتمتة الإجراءات الإدارية مثل المعاملات، الإجازات، التوظيف
- تحليل البيانات والتنبؤ
- دعم اتخاذ القرار الإداري
- سرعة معالجة المعلومات

□ **المتغير التابع:** كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية ويقصد فيها مدى قدرة النظم الإدارية في إدارات

الموارد البشرية على إنجاز الأعمال بدقة وسرعة وجودة، وبأقل تكلفة وجهد

أبعاد المتغير التابع هم

سرعة إنجاز المعاملات

- الدقة وتقليل الأخطاء الإدارية
- جودة الخدمات الإدارية
- خفض التكاليف التشغيلية
- تحسين مستوى الأداء الوظيفي
- رفع مستوى الإنتاجية الإدارية



مجتمع الدراسة هو جميع العاملين في إدارات الموارد البشرية في الجامعات السعودية ويشمل مديري إدارات الموارد البشرية، رؤساء الأقسام، الموظفين الإداريين المختصين بالأنظمة، العاملين في شؤون الموظفين والتوظيف والتدريب

المجتمع هذا هي الجهة المسؤولة بشكل مباشر عن تطبيق النظم الادارية الانظمة الذكية وتعتبر الأكثر تعاملًا مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الاجراءات اليومية، مثل: التوظيف، ادارة الاداء، والاجازات، والتدريب، ودعم القرار

سبب الاختيار

- العاملين في إدارات الموارد البشرية هم الفئة الأكثر استخدام وتأثر بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الجامعات
- ارتباط عملهم المباشر بكفاءة النظم الإدارية التي تمثل المتغير التابع في الدراسة
- قدرتهم على تقديم تقييم واقعي ودقيق لأثر الذكاء الاصطناعي في الأداء الإداري
- تنوع هذا المجتمع من حيث الخبرة، والمؤهل، وطبيعة العمل، مما يثري نتائج الدراسة ويزيد من مصداقيتها



سيتم اختيار عينة غير احتمالية من نوع كرة الثلج في هذا البحث، حيث يعتمد هذا النوع من العينات على الوصول إلى المشاركين بشكل تدريجي من خلال قيام كل مشارك بترشيح مشاركين آخرين تنطبق عليهم شروط الدراسة. وقد تم اختيار عينة كرة الثلج لعدة أسباب منهجية أهمها أن موضوع الدراسة يتطلب الوصول إلى أفراد لديهم خبرة فعلية في استخدام الأنظمة الذكية وليس مجرد الانتماء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ناهيك عن أن هذه العينة مناسبة للدراسات التي تتناول فئات متخصصة أو يصعب الوصول إليها مباشرة وهو ما ينطبق على مستخدمي أنظمة الذكاء الاصطناعي في الجامعات. إضافة إلى ذلك، تعد عينة كرة الثلج من أنسب العينات للدراسات الاستكشافية والتقنيات الحديثة التي لا يتوافر عنها حصر دقيق.

ويأتي اعتماد عينة كرة الثلج في هذا البحث نظراً لصعوبة حصر مجتمع الدراسة وتخصص الفئة المستهدفة، وعدم توفر قوائم دقيقة بمستخدمي الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالجامعات كما أن العينات الاحتمالية الأخرى، كالعينة العشوائية البسيطة أو الطبقية لا تتلاءم مع طبيعة هذا البحث ومنهجيته



هذا البحث كدراسة حالة لأنه يركز على تحليل ظاهرة محددة داخل سياق مؤسسي واضح، وهي أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة النظم الإدارية في إدارات الموارد البشرية بالجامعات السعودية. ويعتمد البحث على تتبع الممارسات الفعلية والخبرات الواقعية للعاملين في بيئة محددة، وليس على بناء نموذج نظري واسع كما في رسائل الدكتوراه. كما أن نطاق الدراسة محدود من حيث المجتمع والعينة، ويعتمد على بيانات تفصيلية متعمقة حول حالة واحدة أو مجموعة صغيرة من الحالات، وهو ما يتوافق تمامًا مع طبيعة دراسة الحالة التي تهدف إلى فهم الواقع وتفسيره بعمق دون تعميمات واسعة. ولذلك فإن هذا المنهج هو الأكثر ملاءمة لطبيعة الموضوع وأهدافه التطبيقية.

- Alazzam, N. M. A. (2020). *The role of artificial intelligence in raising the efficiency of administrative systems for human resources management at the University of Tabuk*
- Alshammari, A. (2024). *Applications of artificial intelligence techniques in faculties of education at public universities in the Kingdom of Saudi Arabia. Journal of Research in Education*, 12(3), 88–105.
- Almutairi, S. (2022). 259–233، (12)6، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود. متطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود*
- Almalki, R. (2023). 180–155، (2)9، *مجلة العلوم التربوية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. عمادة الموارد البشرية – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية*



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

