

نقد ورقة علمية من حيث منهج البحث والدراسة الميدانية

Prepared by: **Abobakr Mohammed Baras**
ID: **253002656**

Nov 2025





الورقة البحثية

أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز

Link:

https://aja.journals.ekb.eg/article_466342_ef7ec9b8f20a474f0fc45c060fb5c1ea.pdf

Chapter
01

ملخص سريع للورقة

- تهدف الدراسة إلى تحليل أثر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي—وخاصة روبوتات الدردشة—على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الملك عبدالعزيز.
- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على قائمة استقصاء ومقابلات نوعية لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 309 موظفين إداريين.
- توصلت النتائج إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يسهم في رفع مستوى الرضا عن الوظيفة، وزيادة كفاءة العمل، وتحسين جودة القرارات، ودعم بيئة العمل والعلاقات المهنية.

Chapter 02

أهداف البحث

- توضيح مفهوم الذكاء الاصطناعي ودوره في بيئة العمل.
- معرفة أثر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين في مختلف أبعاده (الأمان الوظيفي، بيئة العمل، التطوير المهني، الرضا العام).
- تحديد الصعوبات والتحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل بيئة العمل الجامعية.
- تقديم توصيات عملية تمكن الجهات الإدارية من استخدام الذكاء الاصطناعي مع الحفاظ على مستوى عالٍ من رضا الموظفين.

ملاحظات نقدية

1. عدم كفاية المنهج لتحديد العلاقة السببية
المنهج الوصفي التحليلي يقيس العلاقة الارتباطية فقط، ولا يمكنه تقديم تفسير سببي قاطع بين استخدام الذكاء الاصطناعي والرضا الوظيفي.
2. غياب مبررات اختيار المنهج النوعي
ذكرت الدراسة أنها استخدمت مقابلات نوعية، لكنها لم توضح عدد المقابلات و معايير اختيار المشاركين
3. عدم استخدام مناهج متقدمة رغم طبيعة الموضوع
موضوع الذكاء الاصطناعي والرضا الوظيفي قد يتطلب منهجا تجريبيا

1. استخدام المنهج الوصفي التحليلي

ذكرت الدراسة أنها اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي

وهذا المنهج مناسب لدراسة الاتجاهات والآراء، لكنه يواجه ملاحظات نقدية:



مجتمع الدراسة

ذكرت الورقة أن المجتمع هو جميع الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز

ملاحظات نقدية

1. عدم تحديد العدد الكلي لمجتمع الدراسة
لم تذكر الورقة حجم مجتمع الموظفين الإداريين في الجامعة، وبالتالي يصعب تقييم كفاية العينة.
2. عدم تحليل الفروقات بين الوحدات الإدارية للجامعة
الجامعة تضم إدارات مختلفة (مالية – تقنية – شؤون الموظفين – عمادات...)، لكن الدراسة لم توضح توزيع العينة على هذه الوحدات.

ذكرت الدراسة أن العينة عشوائية بسيطة وعددها 309 موظفًا

ملاحظات نقدية

1. عدم وجود معادلة لتحديد حجم العينة المناسب
2. العينة العشوائية غير دقيقة في بيئة متنوعة
مجتمع جامعة كبير ومتعدد الإدارات، والعينة العشوائية البسيطة قد لا تعكس هذا التنوع، وكان الأفضل استخدام: العينة الطبقية (Stratified sampling)
3. اختلال تمثيل الفئات العمرية والخبرة
 - أغلب أفراد العينة من عمر 35-45، وأغلبهم أصحاب خبرة كبيرة وهذا قد يؤثر على حيادية النتائج لأن الأعمار الأصغر أقل تمثيلاً.

الدراسة جيدة من حيث:

- حداثة الموضوع
- شمول مجالات الرضا الوظيفي
- حجم عينة مناسب نسبياً

لكن يشوبها عدد من نقاط الضعف، أهمها:

- غياب مبررات المنهج
- عدم كفاية الإجراءات الإحصائية
- عدم إرفاق نسخة الاستبيان
- ضعف تبرير حجم العينة
- قصور في استخدام المقابلات النوعية
- عدم تمثيل المجتمع بشكل طبعي



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

