

مهارات بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الرابع



- عرض أهداف وأهمية رسالة دكتوراه وهل تم تطبيق مواصفات قاعدة SMART مع توضيح الفرق بينها.
- يقوم الباحث بصياغة أهداف وأهمية بحثية مقترحة تتعلق بأطروحته المستقبلية.

المهمة الأولى: عرض أهداف وأهمية رسالة دكتوراه وهل تم تطبيق مواصفات قاعدة SMART مع توضيح الفرق بينها

3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الإسهامات التي يتوقع إضافتها على المستويين النظري والتطبيقي، من خلال تناولها لموضوع يتسم بالحدائثة في قطاع التعليم العالي، بعد أن ارتبط بالقطاع الإنتاجي فقط، ألا وهو موضوع الجودة في مؤسسات التعليم العالي، التي تعتبر من أساليب التنمية الإدارية الحديثة لمؤسسات مثل العصب المحرك لنمو وتقديم الخدمات، كما تبرز أهميتها في تركيزها على الجانب الإداري المتمثل بإدارة الموارد البشرية وكيف لهذه الإدارة أن تساهم في تفعيل وتحسين هذه الجودة (جودة التعليم العالي)، نظرا لضعف مخرجات هذه المؤسسات وزيادة الطلب الاجتماعي على خدماتها وتوسع الفجوة بين التصورات المطلوبة والمقدمة، مما فرض ضرورة البحث عن معايير تعليمية مناسبة

ج

مقدمة

لتطلعات سوق العمل والمجتمع، وإعادة النظر في سياسات مؤسسات التعليم العالي وأنظمتها والاستفادة من الأساليب الإدارية الحديثة للتحسين من أدائها والارتقاء بمستوى خريجها، فكان لا بد من التركيز على قطاع التعليم العالي ومعرفة نقاط الضعف في تطبيق الجودة، والبحث عن أسباب عدم فعالية طرق التسيير المعتمدة، والتي غالبا ما تعد سببا رئيسيا في فشل استراتيجيات وممارسات المؤسسات، فهذه الدراسة التي تتناول التأثير الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في سبيل التحسين من جودة التعليم العالي، يؤمل لها أن توفر بعض المعلومات لزيادة المعرفة أولا حول محاور هذه الدراسة، وثانيا محاولة البحث في أهم الأساليب والعمليات التي تساهم من خلالها إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم العالي، انطلاقا من الربط بين متطلبات تطبيق الجودة وما لهذه الإدارة من سلطة داخل مؤسسات التعليم العالي.

4. أهداف الدراسة

تكاد لا تخلو أي دراسة من برنامج تسعى إلى تطبيقه والبحث فيه، تصل في نهايته إلى تحقيق العديد من الأهداف التي تتوافق وطبيعة الموضوع، وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الحالية بدورها تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ تحديد أهم المتطلبات التي تدخل ضمن مساعي تحقيق الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي
- ✓ التعرف على أهم المجالات التي تطبق على مستواها الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي.
- ✓ توضيح أهم المعايير التي تتبناها مؤسسات التعليم العالي لتطبيق الجودة، ودور إدارة الموارد البشرية في ذلك.
- ✓ معرفة إذا ما كان هناك أثر لأبعاد إدارة الموارد البشرية على جودة التعليم العالي.
- ✓ معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية وجودة التعليم العالي
- ✓ محاولة التوصل إلى نتائج تعكس واقع تطبيق أبعاد الجودة ضمن مؤسسات التعليم العالي محل الدراسة، وتقديم اقتراحات تساعد على تجاوز مختلف معوقات تطبيقها فيما يتعلق بجانبها الإداري.

5




الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 3
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية
الموضوع

مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم العالي
-دراسة حالة-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير

إعداد الطالب: **عشوش عبد القادر**
تحت إشراف: **د. بوكروح عبد الله**
مشرف مساعد: **د. بوهدة محمد**

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الجزائر 3	أستاذة التعليم العالي	حداد بختة
مقررا	جامعة الجزائر 3	أستاذ محاضر -أ-	بوكروح عبد الله
مقررا ثانيا	جامعة ابن خلدون -تيارت-	أستاذ محاضر -أ-	بوهدة محمد
عضوا	جامعة الجزائر 3	أستاذة محاضرة -أ-	يوسوسة نعيمة
عضوا	جامعة الجزائر 3	أستاذ محاضر -أ-	مزياني أمين
عضوا	المركز الجامعي تيبازة	أستاذ محاضر -أ-	قدور علي
عضوا	المركز الجامعي تيبازة	أستاذ محاضر -أ-	بويعة عبد الوهاب

السنة الجامعية: 2024-2025

عرض وتحليل اهداف الدراسة وفقاً لقاعدة SMART

□ الهدف الأول:

- تحديد أهم المتطلبات التي تدخل ضمن مساعي تحقيق الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي.
- محدد (Specific): تحديد خمسة متطلبات رئيسية لتحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي مثل (كفاءة الهيئة التدريسية، توفر البنية التحتية التكنولوجية).
- قابل للقياس (Measurable): استخدام استبيان لتصنيف المتطلبات بناءً على آراء ٥٠ خبيراً في التعليم العالي.
- قابل للتحقيق (Achievable): من خلال تحليل الدراسات السابقة والمقابلات مع المسؤولين.
- واقعي (Relevant): يرتبط بتحسين جودة التعليم عبر فهم المتطلبات الأساسية.
- محدد زمنياً (Time-bound): خلال الأشهر الثلاثة الأولى من الدراسة (ديسمبر ٢٠٢٤ - فبراير ٢٠٢٥).

□ الهدف الثاني:

- التعرف على أهم المجالات التي تطبق عليها الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي.
- محدد (Specific): تحليل ثلاثة مجالات رئيسية (التدريس، البحث العلمي، الخدمات الطلابية) في ٥ جامعات جزائرية.
- قابل للقياس (Measurable): تقييم نسبة تطبيق معايير الجودة في كل مجال باستخدام مقياس من ١ إلى ١٠.
- قابل للتحقيق (Achievable): عبر جمع البيانات من تقارير الجودة الرسمية للجامعات.
- واقعي (Relevant): يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف في تطبيق الجودة.
- محدد زمنياً (Time-bound): بحلول نهاية الربع الثاني من الدراسة (مايو ٢٠٢٥).

تابع

□ الهدف الثالث:

- توضيح أهم المعايير التي تتبناها مؤسسات التعليم العالي لتطبيق الجودة، ودور إدارة الموارد البشرية.
- محدد (Specific): تحديد ٤ معايير جودة معتمدة مثل (ISO 21001) وربطها بممارسات إدارة الموارد البشرية.
- قابل للقياس (Measurable): تحليل مدى توافق ٨٠% من سياسات الموارد البشرية مع معايير الجودة.
- قابل للتحقيق (Achievable): عبر مقارنة سياسات الجامعات مع إطار عمل الجودة العالمي.
- واقعي (Relevant): يعزز فهم التفاعل بين إدارة الموارد البشرية وجودة التعليم.
- محدد زمنياً (Time-bound): خلال الربع الثالث من الدراسة (يونيو - أغسطس ٢٠٢٥).

□ الهدف الرابع:

- معرفة إذا ما كان هناك أثر لأبعاد إدارة الموارد البشرية على جودة التعليم العالي.
- محدد (Specific): قياس تأثير ٣ أبعاد (التدريب، تقييم الأداء، التحفيز) على جودة التعليم.
- قابل للقياس (Measurable): استخدام تحليل الانحدار لتحديد نسبة التأثير (مثل: ٢٥% تحسن في الجودة مع تحسين التدريب).
- قابل للتحقيق (Achievable): عبر بيانات استبيان يشمل ٢٠٠ عضو هيئة تدريس وإدارة.
- واقعي (Relevant): يوضح دور الموارد البشرية في تعزيز الجودة.
- محدد زمنياً (Time-bound): بحلول سبتمبر ٢٠٢٥.

تابع

□ الهدف الخامس:

- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية وجودة التعليم العالي.
- محدد (Specific): اختبار علاقة ارتباط بين ممارسات الموارد البشرية ومؤشرات الجودة مثل (رضا الطلاب).
- قابل للقياس (Measurable): استخدام معامل ارتباط بيرسون (قيمة ≤ 0.7 تعني علاقة قوية).
- قابل للتحقيق (Achievable): عبر تحليل بيانات ١٠ جامعات.
- واقعي (Relevant): يدعم فرضية الدراسة حول أهمية الموارد البشرية.
- محدد زمنيًا (Time-bound): بنهاية أكتوبر ٢٠٢٥.

□ الهدف السادس:

- تقديم اقتراحات تساعد على تجاوز معوقات تطبيق الجودة في الجانب الإداري.
- محدد (Specific): طرح خمسة توصيات عملية مثل (تطوير برامج تدريبية لإدارة الجودة).
- قابل للقياس (Measurable): تقييم فعالية التوصيات عبر استطلاع رأي ٣٠ خبيرًا.
- قابل للتحقيق (Achievable): بالاستناد إلى نتائج الدراسة الميدانية.
- واقعي (Relevant): يقدم حلولًا قابلة للتطبيق في السياق الجزائري.
- محدد زمنيًا (Time-bound): مع نهاية الدراسة (ديسمبر ٢٠٢٥).

أهمية الدراسة

□ النظرية:

- تُسهم في إثراء الأدبيات حول دور إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم العالي، خاصة في السياق الجزائري.

□ التطبيقية:

- تقديم توصيات لصانعي القرار لتعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية في الجامعات.

- تحديد معوقات تطبيق الجودة واقتراح حلول عملية.

مدى ارتباط الأهداف وأهمية الدراسة

- الأهداف مترابطة مع الأهمية حيث كل هدف يُسهم في جانب من جوانب القيمة المضافة للدراسة.
- الأهمية واقعية خاصة في ظل التركيز على السياق الجزائري الذي يعاني من تحديات في جودة التعليم العالي.

الهدف	الأهمية
تحديد متطلبات تطبيق الجودة	يسهم في الأهمية *التطبيقية* بتقديم إطار عملي للجامعات لتحسين سياساتها.
قياس أثر التدريب على جودة التعليم	يدعم الأهمية *الاجتماعية* عبر تحسين مهارات الخريجين لتلبية احتياجات سوق العمل.
تحليل معوقات تطبيق الجودة	يعزز الأهمية *النظرية* بفهم التحديات التي لم تُدرس بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة.

بشكل عام

- الأهداف الحالية تحقق جزءًا كبيرًا من أهمية الدراسة خاصة في الجانب التطبيقي والنظري لكنها تحتاج إلى مزيد من التحديد والواقعية لتعكس الأهمية بشكل كامل.
- أهداف الدراسة الحالية تتوافق جزئيًا مع قاعدة SMART خاصة في الوضوح والارتباط بالموضوع لكنها تحتاج إلى تعزيز الجانب الزمني وتفصيل أدوات القياس. أما الأهمية فتبرز القيمة العلمية والعملية للبحث دون الخوض في التفاصيل الإجرائية.

المهمة الثانية: صياغة أهداف وأهمية بحثية مقترحة تتعلق بأطروحته المستقبلية

❖ **العنوان البحثي** "اثر اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين على تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف: دراسة تطبيقية على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية"

❖ **إشكالية الدراسة**

السؤال الرئيسي: ما تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين على تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف داخل القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

تابع

الأسئلة الفرعية:

١. ما مدى انتشار استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالقطاع الخاص السعودي، وما هي الأدوات الأكثر شيوعاً؟
٢. كيف تؤثر خوارزميات الذكاء الاصطناعي على معايير العدالة في التوظيف، وهل تُسهم في تعزيز تكافؤ الفرص أو تعكس تحيزات مُسبقة؟
٣. ما هي مؤشرات الكفاءة مثل (الوقت المُستغرق في التوظيف، الكلفة، دقة المطابقة بين المهارات والوظائف) التي تحسّنها تقنيات الذكاء الاصطناعي مقارنة بالطرق التقليدية؟
٤. ما الفروق في نتائج التوظيف بين الأنظمة القائمة على الذكاء الاصطناعي والعمليات اليدوية من حيث العدالة والكفاءة؟
٥. ما التحديات الأخلاقية والتقنية والقانونية التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف بالسياق السعودي (مثل خصوصية البيانات، والتحيز الثقافي، والامتثال لأنظمة العمل)؟
٦. ما التوصيات المُقترحة لتحسين تصميم وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي لضمان توازن أفضل بين العدالة والكفاءة

□ صياغة الأهداف البحثية:

١. تحليل أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين على تحقيق معايير العدالة (كالشفافية وتجنب التحيز) والكفاءة (كالسرعة والدقة) في القطاع الخاص السعودي.
٢. مقارنة فعالية أنظمة الذكاء الاصطناعي مع الممارسات التقليدية في التوظيف من حيث ضمان المساواة في الفرص وتحسين جودة القرارات التوظيفية.
٣. تحديد التحديات الأخلاقية والتقنية المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف مثل انحياز الخوارزميات أو نقص الشمولية في البيانات.
٤. تقديم توصيات عملية لتعزيز توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل مسؤول في السعودية، مع مراعاة الخصوصية الثقافية والتنظيمية للقطاع الخاص.



صياغة الأهمية البحثية

١. **سد الفجوة المعرفية:** تُعد الدراسة من الأبحاث الرائدة التي تربط بين الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في السياق السعودي حيث تُعاني الأدبيات من ندرة الدراسات التطبيقية حول انحياز الخوارزميات في بيئات العمل العربية.
٢. **الارتباط برؤية السعودية ٢٠٣٠:** يساهم البحث في دعم أهداف الرؤية التي تهدف إلى تحسين كفاءة سوق العمل وتمكين القطاع الخاص عبر تبني التقنيات الحديثة مع الحفاظ على مبادئ العدالة الاجتماعية.
٣. **مواكبة التحول الرقمي العالمي:** يُعد استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف اتجاهًا عالميًا، وتكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على تجربة السعودية كحالة دراسية لدول المنطقة.
٤. **تعزيز الشمولية والمساواة:** قد يساعد الذكاء الاصطناعي في تقليل التحيز البشري (كالتمييز الجنسي أو العرقي) مما يدعم تنويع القوى العاملة في القطاع الخاص وفقًا لسياسات التوطين.
٥. **تطوير الإطار التشريعي والأخلاقي:** تُقدّم الدراسة رؤى لصانعي السياسات حول ضرورة وضع ضوابط لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مثل معايير تدقيق الخوارزميات.
٦. **تحسين تجربة التوظيف:** البحث يسلط الضوء على كيفية تحقيق التوازن بين الكفاءة التشغيلية (كخفض التكاليف) وحقوق المتقدمين (كالحق في تفسير القرارات الآلية).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

