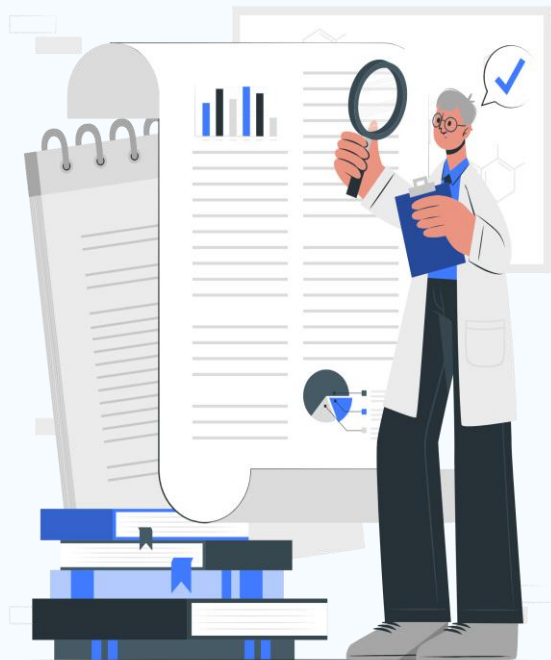




مقرر (دراسات نقدية - ١) التكليف الثاني نقد ورقة بحثية من حيث (مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة)

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد

الدراسة للنقد The Criticized Article

○○○

Title - العنوان	The Reality of Using Artificial Intelligence (AI) in Human Resources Management: An Applied Study on Teaching Members at King Saud University واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة
Journal	المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد السادس العدد الخامس والخمسون نوفمبر ٢٠٢٢ م
Citation	غادة علي سعد القحطاني. (٢٠٢٢). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة. <i>مجلة العلوم التربوية والنفسية</i>, ٦ (٥٥), ١-٢٣.
Link	Available at: https://www.ajsrp.com
Article DOI	https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q150622

مصطلحات الدراسة – The Study Terminology

○○○

عنوان الدراسة موضع النقد

Journal of Educational
and Psychological Sciences
Volume (6), Issue (55): 30 Nov 2022
P: 1 - 23



مجلة العلوم
التربوية والنفسية
المجلد (6)، العدد (55): 30 نوفمبر 2022م
ص: 1 - 23

The Reality of Using Artificial Intelligence (AI) in Human Resources Management: An Applied Study on Teaching Members at King Saud University

Ghada Ali Saad Alqahatani
College of Education || King Saudi University || KSA

Keywords: Artificial Intelligence - Human Resources Management – King Saud University – Teaching Staff – Education.

واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه
بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة

غادة بنت علي سعد القحطاني
كلية التربية || جامعة الملك سعود || المملكة العربية السعودية

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد

مصطلحات الدراسة البحثية : عبارة عن المتغيرات البحثية
أو الكلمات المكررة المبهمة المذكورة في عنوان البحث
وسياقه

بالرجوع لعنوان ملخص الدراسة موضع النقد نجد أنه
يشتمل على :

- (٤) كلمات مفتاحية (الذكاء الاصطناعي – إدارة

الموارد البشرية – جامعة الملك سعود – أعضاء هيئة
التدريس)

- متغيرين للدراسة الأول (المستقل) : استخدام الذكاء
الاصطناعي – الثاني (التابع) : إدارة الموارد البشرية
- سيتم نقدها واستيضاح تواجدتها فيما يلي

نقد ورقة بحثية من حيث
(مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة)

التكليف: الثاني

نقد مصطلحات الدراسة – The Study Terminology

○○○

المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث – مجلة العلوم التربوية والنفسية – المجلد السادس – العدد الخامس والخمسون – نوفمبر 2022م

○ وإجرائياً. فإن عضو هيئة التدريس هو عضو هيئة التدريس العامل بجامعة الملك سعود سواء في الكليات النظرية أو العملية والذي يشغل درجة إما معيد أو محاضر أو استاذ مساعد أو استاذ مشارك أو استاذ.

جامعة الملك سعود: جامعة الملك سعود جامعة سعودية حكومية مستقلة تقع في الرياض. تم افتتاحها في يوم 14 ربيع الثاني 1377 هـ/ 6 نوفمبر 1957، وتعتبر ثاني جامعة تأسست في المملكة بعد جامعة أم القرى، وكان ذلك عندما أمر الملك عبد العزيز بتأسيس كلية الشريعة بمكة عام 1369 هـ لتصبح أولى المؤسسات التعليمية الجامعية قياماً في المملكة العربية السعودية (جامعة الملك سعود، 2022).

لغويًا

مصطلحات البحث:

○ **الذكاء الاصطناعي:** وفقاً لـ سيد (2018، ص 36)، "يرتبط مفهوم الذكاء الاصطناعي بالذكاء المرتبط بالأجهزة الرقمية أو الإلكترونية مثل: الكمبيوتر، الأجهزة الغلوية أو الروبوتات، ويعبر الذكاء الاصطناعي عن قدرة هذه الأجهزة الرقمية على أداء المهام المرتبطة بالكتانت الذكية". كما يُشير الذكاء الاصطناعي إلى "محاكاة الذكاء البشري في آلات مبرمجة للتفكير مثل البشر وتقليد أفعالهم، ويُمكن أيضاً تطبيق المصطلح على أية آلة تُعرض سمات مرتبطة بالعقل البشري مثل التعلم وحل المشكلات" (كامل، 2018، ص 96).

○ وإجرائياً، ترى الباحثة أن مصطلح الذكاء الاصطناعي يشير إلى الأنظمة أو الأجهزة التي تحاكي الذكاء البشري لأداء المهام والتي يمكنها أن تحسن من نفسها استناداً إلى المعلومات التي تجمعها. يتجلى الذكاء الاصطناعي في عدد من الأشكال وعلى الرغم من أن الذكاء الاصطناعي يقدم صوراً عن الروبوتات العالي ة الأداء الشبيهة بالإنسان التي تسيطر على العالم، فإنه لا يهدف إلى أن يحل محل البشر. إنه يهدف إلى تعزيز القدرات والمساهمات البشرية بشكل كبير. مما يجعله أصلاً ذا قيمة كبيرة من أصول الأعمال.

○ **إدارة الموارد البشرية:** يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها "النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة" (أبو الروس، 2014، ص 36).

○ وإجرائياً، تعرفها الباحثة بأنها السياسات، والإجراءات ذات العلاقة باختيار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتعيينهم، ووسائل التعامل معهم، وتنظيمهم داخل الجامعة، وتوفير صلات التعاون بينهم، وبين الإدارة، وذلك **بقيادة** اللجنة فيما بينهم؛ مما يساعد على وصول الجامعة إلى المستويات الأدائية القصوى وبما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

○ **أعضاء هيئة التدريس:** عضو هيئة التدريس هو "كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالي أ في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية ويشغل إحدى الدرجات العلمية بالجامعة أو المعهد" (إبراهيم، 2020، ص 17).

القسطاني

(5)

واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعرفة متطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

لغويًا

لغويًا

لغويًا

التعليق

× - √

عناصر نقد مصطلحات الدراسة

إيطاني: تم تغطية مصطلحات الدراسة من حيث التعريف اللغوي والاجرائي

√

هل عرف الباحث مصطلحات البحث العلمي لغوياً، وإجرائياً، وبصورة، واضحة؟

√

هل أوضح الباحث المغزى من المصطلحات فيما يخص موضوع الدراسة؟

√

هل استند الباحث إلى مصادر ومراجع موثوق منها لتعريف مصطلحات البحث العلمي؟

√

هل تضمنت مصطلحات البحث العلمي متغيرات البحث المحورية؟

وتعريف متغيرات الدراسة البحثية والاستدلال بالمراجع الموثوق منها

سليبي: قد كان يلزم الباحث إضافة تعريف إجرائي لمفهوم الجامعة

وفق الباحث بشكل جيد جدا في تعريف المصطلحات ومتغيرات البحث بصورة شاملة وواضحة وموجزة وموثقة بالبراهين

نقد ورقة بحثية من حيث

(مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة)

إعداد وتقديم د. عايد الرشيد

التكليف: الثاني

الدراسات السابقة – Previous Studies



ثانياً: الدراسات السابقة.

تأليف العديد من الدراسات السابقة الذكاء الاصطناعي واستخدامه في إدارة الموارد البشرية. وفيما يلي عدد من الدراسات العربية التي ركزت على الذكاء الاصطناعي وكيف يساهم في تطوير وإدارة الموارد البشرية في مختلف المؤسسات وخاصة المؤسسات التعليمية:

المجلة العربية لتعليم وإشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية - المجلد السادس - العدد الخامس والخمسون - نوفمبر 2022م

المجلة العربية لتعليم وإشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية - المجلد السادس - العدد الخامس والخمسون - نوفمبر 2022م

(9) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعرفته وتطلّبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

(9)

دراسة الداود (2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة د الإسلامية، ومعرفة الخطط اللازمة لتطوير العمادة باستخدام في تواجها العمادة عند استخدامها، وقد استخدمت الدراسة المنهج ، على مجتمع الدراسة وعدهم (96) فائداً وموظفاً وموظفة، وكان إلى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد (191) من (5)، كما أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة ت اللازمة لتطوير استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي نية التحية، تم بعد التعليم الإداري، كما أظهرت أن المتغيرات توسط حجابي (433) من (5).

تعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية تمت الباحية لإجراء المنهج التحليلي وتحقيق أهداف كأداة لجميع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها إداري الموارد البشرية بجامعة نوك والتابع عددهم (70) موظفاً . تكونت أراء الدراسة من (33) عبارة إجابات فاعلية برنامج قائم لإدارة لإدارة الموارد البشرية بجامعة نوك. أظهرت نتائج الدراسة (96) في أراء الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (النفس، المتصور لالة (005) وعلى ضوء النتائج التي توصلت إلى ها الدراسة فقد إجراء إجراء المزيد من الدراسات حول الذكاء الاصطناعي وعلاقته بت نفس عبات أكبر من الجامعات على مستوى المملكة تعرف على أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وشملت أراء البحث في المستقبل، رة العمل بمنطقة عسير البالغ عددهم (2700) موظفاً، وقد تم ا، وخرج البحث بنتائج عدة أهمها أن واقع الذكاء الاصطناعي في كان بدرجة مرتفعة، كما اتضح أن مدى التغيير في كمية ونوعية رة العمل بمنطقة عسير كان بدرجة مرتفعة، ولا يوجد فروق ذات رة العمل بمنطقة عسير حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على ممرسنوات الخيرة)، وقدم البحث مجموعة من التوصيات أهمها طاعي في إنجاز المهام اليومية في الوزارة وذلك من خلال إناعاه للذكاء الاصطناعي في كافة القطاعات الحكومية لما له من أثر فعال يس عمل الابتكارات جديد، وضرورة الاهتمام بخلفي فريس عمل للذكاء الاصطناعي لتلبية متطلباته من أجل تحسين بيئة العمل في

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية نوح الوصفي المسحي، وشملت أداها في استشارة استبيان وافي تم رة الأدبية الرياضية، ومديري الأدبية، ومديري الإدارات بالأدبية

(10) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعرفته وتطلّبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

(10)

(11) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعرفته وتطلّبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

(11)

الدراسات السابقة تشكل أساس قوي من أساسيات البحث، ولهذا يتم نقدها بشكل دقيق.

حيث إن كل دراسة سابقة تشكل مرجع تتم كتابته في مضمون الدراسة يخبر عن اقتباس موجود متعاً لحدوث الانتحال.

موضع صفحات (الدراسات السابقة) في الدراسة البحثية المختارة للنقد وسيتم انتقادها من خلال قائمة من الاسئلة لاهم العناصر التي يجب مراعاتها في كتابة الدراسات السابقة ومن ثم كتابة تعليق عام بالإيجابيات والسلبيات في الشرائح التالية.

التكليف: الثاني

نقد ورقة بحثية من حيث

(مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة)

إعداد وتقديم: د. عايد الرشدي

المجلة العربية لتعليم وإشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية - المجلد السادس - العدد الخامس والخمسون - نوفمبر 2022م

أصرف (2019) التي بحثت استشراف مستقبل الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وبناء على ما سبق، فإن الدراسة الحالية، حسب علم الباحثة، هي الأولى من نوعها التي تدرس واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الملك سعود بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وبالتالي، فإن الدراسة الحالية تسعى لسد فجوة أكاديمية من خلال طرحها لموضوع لم يتم دراسته من قبل ومن خلال الدراسات السابقة، استغادت الباحثة في صياغة تساؤلات الدراسة وتحديد منهجية البحث.

نقد الدراسات السابقة – Previous Studies

○○○

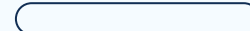
التعليق	× - √	عناصر النقد في (الدراسات السابقة)
إيطيبي: تناولت الباحثة العديد من الدراسات الحديثة السابقة وإيجاز نتائجها وتوضيح أوجه اتفاقها أو اختلافها مع أهداف دراستها وذكر توصياتها التي يمكن أن تحقق فرضيات الدراسة. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاستدلال بها في الإطار النظري للدراسة واستطاعت أن تستنتج من تحليلها للدراسات السابقة بأنها الأولى من نوعها التي تدرس واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الملك سعود بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وبالتالي، فإن الدراسة الحالية تسعى لسد فجوة أكاديمية من خلال طرحها لموضوع لم يتم دراسته من قبل. • كما استفادت الباحثة منها في صياغة تساؤلات الدراسة وتحديد منهجية البحث. واهتمت بإبداء رأيها والتعليق عليها. سليبي: اقتصر (الدراسات السابقة) وعددها (٦) على دراسات عربية فقط وكان من الادعى الاستعانة ببعض الدراسات الأجنبية وزيادة عدد الدراسات المتفقة معها حيث أنها أشارت إلى أنه توجد دراسة واحدة من الستة هي المشابهة لدراساتها والبقية مختلفين فكان من المفيد تقديم مزيد من المعلومات حول دراسات أجنبية وإعطاء مزيد من المقارنات الداعمة لبحثها • لا توجد مرجعية رقمية على راس كل دراسة ترتبط بقائمة المراجع النهائية بالبحث لتسهيل الرجوع لتفاصيل الدراسات السابقة.	√	موقع (الدراسات السابقة) واضح بالبحث ويمكن الاستدلال عليه بسهولة؟
	√	اختارها الباحث تتماشى وذات صلة وطيدة مع موضوع بحثه وترتبط بمشكلته؟
	√	اختارها الباحث تدعم وتشير للأساس المنطقي لخلفية البحث ومبرراته؟
	√	ساعدت الباحث في بناء حجة قوية تدعم بحثه ؟
	√	(الدراسات السابقة) صحيحة حديثة وموثوق بها ؟
	√	قام الباحث بكتابة الدراسات السابقة في تسلسل زمني ؟
	√	قام الباحث بتوضيح أوجه الاختلاف والتشابه ومدى الاستفادة من (الدراسات السابقة) في بناء بحثه؟
	√	قام الباحث بتحليل (الدراسات السابقة) وتحليل نتائجها والتعليق بالرائي؟
	×	تنوع مصادر (الدراسات السابقة) ؟
	√	تم ذكرها مرتبة في قائمة المراجع النهائية ووفق نمط واحد؟
	×	ذات مرجع رقمي يرتبط مع القائمة النهائية للمراجع؟
	√	استشهد الباحث (بالدراسات السابقة) في مكونات الدراسة البحثية المختلفة (المقدمة – المنهجية ... ؟

نقد ورقة بحثية من حيث

(مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة)

إعداد وتقديم: د. عابد الرشيد

التكليف: الثاني



شكرا

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيدى

نقد ورقة بحثية من حيث
(مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة)

التكليف: الثاني

