

٢٠٢٥

مهارات بحثية - ٣

إعداد

عايد الرشيدى



2025

Research Skills - 3

Prepared by

AYED AL RESHIDI



تكليف (٣)
مشكلة الدراسة البحثية

تكليف (٢)

المطلوب من كل باحث تقديم عرض مسجل (فيديو) لمدة عشر

دقائق وملف (pdf) يتضمن المادة العلمية التي تم تقديمها

١. عرض مشكلة بحثية لدراسة علمية وتوضيح أسلوب صياغتها ومدى

نجاح الباحث في عرض مشكلة الدراسة وهل كان موفق في مراعاة

اعتبارات اختيار المشكلة البحثية ،

٢. ثم يقوم الباحث بصياغة مشكلة دراسية جديدة لمتغيرات من اختياره.

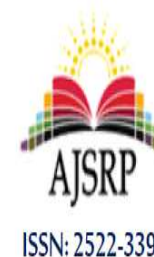


أولاً : عرض مشكلة بحثية لدراسة علمية



- 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 (APA)	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

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

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

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

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

- العنوان مجال حديث للدراسة - ٢٠٢٢
- يتضمن موضوع تقني حديث ومعاصر وهو الذكاء الاصطناعي وتأثيره على إدارة الموارد البشرية (الأعلى اهتمام حالياً في مجال إدارة المؤسسات)
- يتضمن متغيرين للدراسة
- ✓ الأول (المستقل) : استخدام الذكاء الاصطناعي
- ✓ الثاني (التابع) : إدارة الموارد البشرية
- يتضمن مكان الدراسة (جامعة الملك سعود) ومجتمع الدراسة (هيئة التدريس) وطريقة الدراسة
- إضافة اختصار (الذكاء الاصطناعي) باللغة الإنجليزية مفيد جداً (IA) للقارئ.

مشكلة الدراسة

أسلوب صياغة المشكلة البحثية :

الصياغة على هيئة سؤال :

- وهي الصياغة التي يستخدمها الباحث عندما تكون المشكلة واضحة، وهناك

سؤال أو أكثر يرغب الباحث ف معرفة الإجابة عليها.

- ويظهر في : وضوح المشكلة من خلال حادثة متغيرات المشكلة (الأول

المستقل : استخدام الذكاء الاصطناعي الثاني (التابع) : إدارة الموارد البشرية

- أسئلة الدراسة : المتمثلة في السؤال الرئيسي والاسئلة الفرعية

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من الجهود السابقة، إلا أن مؤشرات ومعطيات الواقع في مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية تشير إلى الكثير من معوقات الاستفادة من التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية السعودية، كدراسة التليدي (2021)، ودراسة العزام (2021)، ودراسة الصيحي (2020)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود معوقات تنظيمية وإدارية تحول دون استخدام التقنيات الحديثة بصورة تامة والأنشطة القائمة على التقنيات المعاصرة بالصورة المطلوبة وخاصة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما أشارت دراسة الداود (2021) إلى افتقار الكثير من العاملين للمهارات التقنية الحديثة وغياب الدافع المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل.

ومما يدعم ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما توصلت له نتائج بعض الدراسات من وجود ضعف في الكفايات التقنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالمملكة العربية السعودية. كدراسة الداود (2018م) التي توصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات لرفع الكفايات التقنية والرقمية، وتتفق نتائج دراسة البلوي والزيون (2017م) والشريف (2019) على أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المعاصرة بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، مما يؤثر بالسلب على الأداء الوظيفي وعلى المخرجات التعليمية.

كما أن دور الجامعات السعودية في التمكين المستقبلي للعاملين لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة مازال يواجه الكثير من التحديات، حيث أن هناك ضعفاً ونُدرة في البرامج التي تزود العاملين بأدوات واستراتيجيات

التحفظ (3) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

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

تمكينهم من التفكير بالمستقبل وتُنبئ قدراتهم على الابتكار والإبداع، وتكسيهم القدرة على التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تواجههم في المستقبل (البلوي، 2015)؛ حيث إن التنمية الكبيرة من المناهج التعليمية تركز على موروثات الماضي، وبعض مما استجد في الحاضر، أما المستقبل، فلا يكاد يكون له إلا إشارات لا ترقى للمستوى المطلوب (الداود، 2018)، بالإضافة إلى الصعوبات الإدارية والمالية والتقنية والبشرية التي تواجه الجامعات والعاملين بها في الاستفادة من التقنيات المعاصرة (الشريف، 2019). وخلاصة القول: تكمن مشكلة هذه الدراسة في غياب أي دراسة لواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه والارتقاء به.

أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي، تندرج التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3- ما متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة

تقييم مشكلة الدراسة

الاستحواذ على اهتمام الباحث :

• دراسة حديثة - ٢٠٢٢

• تتضمن موضوع تقني حديث ومعاصر وجذاب للقارئ وهو (الذكاء الاصطناعي) وتأثيره على

إدارة الموارد البشرية (الأعلى اهتمام حالياً في مجال إدارة المؤسسات)

ذات قيمة علمية : (كما وضحها الباحث)

• ستفيد نتائج هذه الدراسة طلاب وطالبات الجامعة في نشر ثقافة الذكاء الاصطناعي وأهميته في رفع مستوى

الأداء وفي العملية التعليمية وأهمية الحرص على معرفة ودراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودراساتها.

• ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف القيادات بوزارة التعليم بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومتطلبات

استخدامها وتفعيلها في الجامعات السعودية

• قد تسهم هذه الدراسة في تزويد القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية بمعلومات

عن أهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة وفي الارتقاء بالعملية

التعليمية والأداء الوظيفي وتعزيز قيادة المعلمين وجميع أفراد المجتمع الجامعي.

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من الجهود السابقة، إلا أن مؤشرات ومعطيات الواقع في مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية تشير إلى الكثير من معوقات الاستفادة من التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية السعودية، كدراسة الطيبي (2021)، ودراسة العزام (2021)، ودراسة الصبيحي (2020)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود معوقات تنظيمية وإدارية تحول دون استخدام التقنيات الحديثة بصورة تامة والأنشطة القائمة على التقنيات المعاصرة بالصورة المطلوبة وخاصة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما أشارت دراسة الداود (2021) إلى افتقار الكثير من العاملين للمهارات التقنية الحديثة وغياب الدافع المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل.

ومما يدعم ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما توصلت له نتائج بعض الدراسات من وجود ضعف في الكفايات التقنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالمملكة العربية السعودية كدراسة الداود (2018) المستحصات بالحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات لرفع الكفايات التقنية

3-1. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعاً في غاية الأهمية في التعليم الجامعي وهو استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

- ستفيد نتائج هذه الدراسة طلاب وطالبات الجامعة في نشر ثقافة الذكاء الاصطناعي وأهميته في رفع مستوى الأداء وفي العملية التعليمية وأهمية الحرص على معرفة ودراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودراساتها.

- ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف القيادات بوزارة التعليم بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومتطلبات استخدامها وتفعيلها في الجامعات السعودية.

العدد الخامس والخمسون - نوفمبر 2022م

القحطاني (4) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

القدرة على التغلب على المشكلات الكبيرة من المناهج التعليمية تركز على إن له إلا إشارات لا ترقى للمستوى ضربة التي تواجه الجامعات والعاملين من مشكلة هذه الدراسة في غياب أي للبيات استخدامه والارتقاء به.

ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة

- قد تسهم هذه الدراسة في تزويد القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية بمعلومات عن أهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في تحقيق أهداف رؤية 2030 بالمملكة وفي الارتقاء بالعملية التعليمية والأداء الوظيفي وتعزيز قيادة المعلمين وجميع أفراد المجتمع الجامعي.

- ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف المجتمع بدور الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تحسين الأداء ورفع مستوى الخدمات والإنتاجية والأداء ورفع درجة الثقافة العامة بالدور المتنامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في كافة المجالات وخاصة مجال التعليم.

الملك سعود من وجهة نظر أعضاء

ضربة بجامعة الملك سعود من وجهة

الملك سعود من وجهة نظر أعضاء

تقييم مشكلة الدراسة

ذات قيمة عملية (تطبيقية) : (كما وضحها الباحث)

- ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف المجتمع بدور الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تحسين الأداء ورفع مستوى الخدمات والإنتاجية والأداء ورفع درجة الثقافة العامة بالدور المتنامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في كافة المجالات وخاصة مجال التعليم.

مشكلة قائمة مستمرة في الاثر

- يظهر في انها مشكلة حديثة ومرتبطة بمشكلة تقنية حديثة تتعلق بمستقبل الموارد البشرية في مجال تعليمي له وزنه ، بل وبجميع تطبيقات البشرية فيما بعد .

مشكلة جديد :

- أشار الباحث بأن مشكلة الدراسة تكمن في غياب أي دراسة سابقة لواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه والارتقاء به.

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من الجهود السابقة، إلا أن مؤشرات ومعطيات الواقع في مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية تشير إلى الكثير من معوقات الاستفادة من التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية السعودية، كدراسة الطيندي (2021)، ودراسة العزام (2021)، ودراسة الصبيحي (2020)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود معوقات تنظيمية وإدارية تحول دون استخدام التقنيات الحديثة بصورة تامة والأنشطة القائمة على التقنيات المعاصرة بالصورة المطلوبة وخاصة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما أشارت دراسة الداود (2021) إلى افتقار الكثير من العاملين للمهارات التقنية الحديثة وغياب الدافع المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل. ومما يدعم ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما توصلت له نتائج بعض الدراسات من وجود ضعف في الكفايات التقنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالمملكة العربية السعودية. كدراسة الداود (2018م) التي توصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات لرفع الكفايات التقنية والرقمية، وتتفق نتائج دراسة البلوي والزبون (2017م) والشريف (2019) على أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المعاصرة بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، مما يؤثر بالسلب على الأداء الوظيفي وعلى المخرجات التعليمية.

كما أن دور الجامعات السعودية في التمكين المستقبلي للعاملين لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة مازال يواجه الكثير من التحديات، حيث أن هناك ضعفاً وتدرجاً في البرامج التي تزود العاملين بأدوات واستراتيجيات

الخطابي (3) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

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

تمكّنهم من التفكير بالمستقبل وتُنعّي قدراتهم على الابتكار والإبداع، وتكسبهم القدرة على التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تواجههم في المستقبل (البلوي، 2015)؛ حيث إن النسبة الكبيرة من المناهج التعليمية تركز على موروثات الماضي، وبعض مما استجد في الحاضر، أما المستقبل، فلا يكاد يكون له إلا إشارات لا ترقى للمستوى المطلوب (الداود، 2018)، بالإضافة إلى الصعوبات الإدارية والمالية والتقنية والبشرية التي تواجه الجامعات والعاملين بها في الاستفادة من التقنيات المعاصرة (الشريف، 2019). وخلاصة القول: تكمن مشكلة هذه الدراسة في غياب أي دراسة لواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه والارتقاء به.

أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق، تمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي، تندرج التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3- ما متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة

3-1. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعاً في غاية الأهمية في التعليم الجامعي وهو استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- ستفيد نتائج هذه الدراسة طلاب وطالبات الجامعة في نشر ثقافة الذكاء الاصطناعي وأهميته في رفع مستوى الأداء وفي العملية التعليمية وأهمية الحرص على معرفة ودراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودراسها.
- ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف القيادات بوزارة التعليم بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومتطلبات استخدامها وتفعيلها في الجامعات السعودية.

الخطابي (4) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

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

- قد تسهم هذه الدراسة في تزويد القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية بمعلومات عن أهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في تحقيق أهداف رؤية 2030 بالمملكة وفي الارتقاء بالعملية التعليمية والأداء الوظيفي وتعزيز قيادة المعلمين وجميع أفراد المجتمع الجامعي.
- ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف المجتمع بدور الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تحسين الأداء ورفع مستوى الخدمات والإنتاجية والأداء ورفع درجة الثقافة العامة بالدور المتنامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في كافة المجالات وخاصة مجال التعليم.

تقييم مشكلة الدراسة

دراسة واقعية :

حيث انها تتعلق بمتغيرات معروفة لدى العالم وهو الذكاء الصناعي وتطبيقاته في الموارد البشرية

تمثل موضوعا محددا تسهل دراسته :

وضوح معالم المشكلة من حيث متغيرات الدراسة وحدودها المكانية وتحديد مجتمع الدراسة الحدود الموضوعية: دراسة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات

استخدامه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين.

لحدود البشرية والمكانية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض.

الحدود الزمانية: زمن الدراسة ٢٠٢٢ م.

في حدود إمكانيات الباحث ويستطيع الحصول على البيانات بسهولة

وذلك يظهر من مكان الباحثة حيث انها من منسوبي الجامعة

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من الجهود السابقة، إلا أن مؤشرات ومعطيات الواقع في مؤسسات التعليم الجامعي بالملكة العربية السعودية تشير إلى الكثير من معوقات الاستفادة من التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية السعودية، كدراسة الطيبي (2021)، ودراسة العزام (2021)، ودراسة الصبيحي (2020)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود معوقات تنظيمية وإدارية تحول دون استخدام التقنيات الحديثة بصورة تامة والأنشطة القائمة على التقنيات المعاصرة بالصورة المطلوبة وخاصة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما أشارت دراسة الداود (2021) إلى افتقار الكثير من العاملين للمهارات التقنية الحديثة وغياب الدافع المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل. ومما يدعم ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما توصلت له نتائج بعض الدراسات من وجود ضعف في الكفايات التقنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالملكة العربية السعودية. كدراسة الداود (2018م) التي توصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات لرفع الكفايات التقنية والرقمية، وتتفق نتائج دراسة البلوي والزبون (2017م) والشريف (2019) على أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المعاصرة بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، مما يؤثر بالسلب على الأداء الوظيفي وعلى المخرجات التعليمية.

كما أن دور الجامعات السعودية في التمكين المستقبلي للعاملين لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة مازال يواجه الكثير من التحديات، حيث أن هناك ضعفاً وتدرجاً في البرامج التي تزود العاملين بأدوات واستراتيجيات

التحفظ

(3)

واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

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

تمكنهم من التفكير بالمستقبل وتُنبئ قدراتهم على الابتكار والإبداع، وتكسيهم القدرة على التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تواجههم في المستقبل (البلوي، 2015)؛ حيث إن التنمية الكبيرة من المناهج التعليمية تركز على موروثات الماضي، وبعض مما استجد في الحاضر، أما المستقبل، فلا يكاد يكون له إلا إشارات لا ترقى للمستوى المطلوب (الداود، 2018)، بالإضافة إلى الصعوبات الإدارية والمالية والتقنية والبشرية التي تواجه الجامعات والعاملين بها في الاستفادة من التقنيات المعاصرة (الشريف، 2019)، وخلاصة القول: تكمن مشكلة هذه الدراسة في غياب أي دراسة لواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه والارتقاء به.

أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي، تندرج التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3- ما متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة

تقييم مشكلة الدراسة

- تم تحديد مشكلة الدراسة واستنباط المبررات لأهميتها من خلال تعزيزها بالدراسات السابقة

وتوثيقها بالمصادر والمراجع

- تم صياغة المشكلة من خلال سؤال رئيسي (يترجم عنوان الدراسة ويحمل متغيراتها

مما يوضح مدى الارتباط الكبير بين موضوع الدراسة وبيان المشكلة

السؤال الرئيسي ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟

• تم تفريعه لثلاثة أسئلة فرعية

- ١- ما درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- ٢- ما المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة

الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- ٣- ما متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

تم تحديد الفجوة البحثية في عدم وجود أي دراسات سابقة في مشكلة البحث او معوقاته او

تطبيقات

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من الجهود السابقة، إلا أن مؤشرات ومعطيات الواقع في مؤسسات التعليم الجامعي بالملكة العربية السعودية تشير إلى الكثير من معوقات الاستفادة من التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية السعودية، كدراسة الطيبي (2021)، ودراسة العزام (2021)، ودراسة الصبيحي (2020)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود معوقات تنظيمية وإدارية تحول دون استخدام التقنيات الحديثة بصورة تامة والأنشطة القائمة على التقنيات المعاصرة بالصورة المطلوبة وخاصة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما أشارت دراسة الداود (2021) إلى افتقار الكثير من العاملين للمهارات التقنية الحديثة وغياب الدافع المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل. ومما يدعم ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما توصلت له نتائج بعض الدراسات من وجود ضعف في الكفايات التقنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالملكة العربية السعودية. كدراسة الداود (2018م) التي توصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات لرفع الكفايات التقنية والرقمية، وتتفق نتائج دراسة البلوي والزبون (2017م) والشريف (2019) على أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المعاصرة بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، مما يؤثر بالسلب على الأداء الوظيفي وعلى المخرجات التعليمية.

كما أن دور الجامعات السعودية في التمكين المستقبلي للعاملين لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة مازال يواجه الكثير من التحديات، حيث أن هناك ضعفاً وتدرجاً في البرامج التي تزود العاملين بأدوات واستراتيجيات

التحطبات (3) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

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

تمكنهم من التفكير بالمستقبل وتُنهي قدراتهم على الابتكار والإبداع، وتكسيهم القدرة على التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تواجههم في المستقبل (البلوي، 2015)؛ حيث إن التنمية الكبيرة من المناهج التعليمية تركز على موروثات الماضي، وبعض مما استجد في الحاضر، أما المستقبل، فلا يكاد يكون له إلا إشارات لا ترقى للمستوى المطلوب (الداود، 2018)، بالإضافة إلى الصعوبات الإدارية والمالية والتقنية والبشرية التي تواجه الجامعات والعاملين بها في الاستفادة من التقنيات المعاصرة (الشريف، 2019)، وخلاصة القول: تكمن مشكلة هذه الدراسة في غياب أي دراسة لواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه والارتقاء به.

أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي، تندرج التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3- ما متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة

تقييم عام لصياغة الباحث للمشكلة البحثية

- نجح الباحث في انتقاء مشكلة بحثية حديثة ومعاصرة وواقعية وجذابة للقارئ وتتعلق بالمستقبل بشكل جيد جدا في صياغة وتحديد مشكلة الدراسة بوضوح مع تحديد الفجوات السابقة واستنباط المبررات للدراسة وتعزيزها بالدراسات السابقة وتوثيقها بالمراجع والمصادر

- تم صياغة المشكلة بإيجاز (متضمن متغيرات الدراسة ومعالمها الرئيسية) ومن خلال سؤال رئيسي (يترجم عنوان الدراسة وموضوعها) يتفرع منه ٣ أسئلة للدراسة
- وضع الباحث القيمة العلمية والعملية للبحث

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من الجهود السابقة، إلا أن مؤشرات ومعطيات الواقع في مؤسسات التعليم الجامعي بالملكة العربية السعودية تشير إلى الكثير من معوقات الاستفادة من التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية السعودية، كدراسة الظبيدي (2021)، ودراسة العزام (2021)، ودراسة الصبيحي (2020)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود معوقات تنظيمية وإدارية تحول دون استخدام التقنيات الحديثة بصورة تامة والأنشطة القائمة على التقنيات المعاصرة بالصورة المطلوبة وخاصة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما أشارت دراسة الداود (2021) إلى افتقار الكثير من العاملين للمهارات التقنية الحديثة وغياب الدافع المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل. ومما يدعم ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما توصلت له نتائج بعض الدراسات من وجود ضعف في الكفايات التقنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالملكة العربية السعودية. كدراسة الداود (2018م) التي توصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات لرفع الكفايات التقنية والرقمية، وتتفق نتائج دراسة البلوي والزبون (2017م) والشريف (2019) على أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المعاصرة بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، مما يؤثر بالسلب على الأداء الوظيفي وعلى المخرجات التعليمية.

كما أن دور الجامعات السعودية في التمكين المستقبلي للعاملين لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة مازال يواجه الكثير من التحديات، حيث أن هناك ضعفاً وتدرجاً في البرامج التي تزود العاملين بأدوات واستراتيجيات

واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود

(3)

التحليل

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

تمكّنهم من التفكير بالمستقبل وتُنهي قدراتهم على الابتكار والإبداع، وتكسبهم القدرة على التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تواجههم في المستقبل (البلوي، 2015)؛ حيث إن التنمية الكبيرة من المناهج التعليمية تركز على موروثات الماضي، وبعض مما استجد في الحاضر، أما المستقبل، فلا يكاد يكون له إلا إشارات لا ترقى للمستوى المطلوب (الداود، 2018)، بالإضافة إلى الصعوبات الإدارية والمالية والتقنية والبشرية التي تواجه الجامعات والعاملين بها في الاستفادة من التقنيات المعاصرة (الشريف، 2019). وخلاصة القول: تكمن مشكلة هذه الدراسة في غياب أي دراسة لواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه والارتقاء به.

أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي، تندرج التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3- ما متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة

Part

03

ثانياً: كتابة مشكلة بحثية لمتغيرات دراسة مُقترحة



أثر إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين بالتجمعات الصحية

دراسة تطبيقية على مستشفيات تجمع القصيم الصحي

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل : إدارة الجودة الشاملة

المتغير التابع : أداء العاملين

مجال الدراسة : الإدارة الصحية

مرفق (PDF) لمستند المشكلة

www.midocean.ae

مشكلة الدراسة :

إن التحديات التي تواجهها العديد من مستشفيات التجمعات الصحية الآن لمواجهة ومتابعة التغيرات السريعة في ظل التحول الصحي وتطبيق نموذج الرعاية الصحية الحديث ، وما نتج عنه من تغييرات مؤسسية كبيرة ، مع نقص وعي العاملين بالإضافة إلى التطور التكنولوجي والرقمي والتغيير السريع للأنظمة المالية والإدارية (خروبي وآخرون ٢٠٢١) ، بالإضافة إلى الضغوطات الداخلية والرعاية الزائدة في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للاحتفاظ بميزتها التنافسية بسوق الخدمات الصحية والذي تقع مسؤوليته الأولى على العاملين ، مما خلق ذلك لإدارة المستشفيات التزامات كبيرة من أجل إيصال خدماتها بجودة عالية ترضي المستفيدين في ظل مفهوم الرعاية الصحية الجديد سواء (العاملين من مقدمي الخدمات أو متلقي الخدمة الصحية من المرضى وذويهم) عن طريق تلبية متطلباتهم وتوقعاتهم واحتياجاتهم المعلنة والغير معلنة ، بالإضافة إلى التحديات عند تطبيق ممارسات الجودة الشاملة في نقص وعي وعدم معرفة العاملين بمفاهيم وفلسفة إدارة الجودة الشاملة ولا سيما مع تطبيق المفاهيم الجديدة للتحول الصحي الذي تلعب فيه الجودة دورا هاما في تغيير تفضيلات المرضى وزيادة وعيهم واهتمامهم وتحديد المسؤوليات. وما توفره من المعايير والمقاييس الدقيقة اللازمة لتقييم كفاءة المستشفيات وفلس الأداء في الخدمات الصحية بطريقة منهجية لبناء نظام يتأكد من خلاله أن رعاية المرضى قد تحولت بفضل إدارة الجودة إلى رعاية أكثر استجابة وأقل تعقيدا وأيضاً إلى تحسين نوعية الخدمات الصحية (Tayb, M. (E. 2024

وتؤكد دراسة (خروبي وآخرون ٢٠٢١) أن المستشفيات تسعى إلى تبني إدارة الجودة الشاملة كنسقة إدارية لرفع مستوى الأداء في الرعاية الصحية وتحقيق رضا المرضى، كما وتؤكد دراسة (عواضه ٢٠١٨) أن إدارة الجودة الشاملة هي عملية مستمرة لا تتوقف مع مرور الزمن، لذا يجب أن يكون تطبيق معايير إدارة الجودة متكاملًا ويستمر بالعمل الدائم على تطوير وتحسين هذا النظام وإيجاد السبل الواسعة الجديدة.

نلاحظ مما سبق وجود العديد من الدراسات التي تناولت إدارة الجودة الشاملة على مستشفيات القطاع الصحي بوجه عام أما تناول تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ظل التحول الصحي والتجمعات الصحية فلا يكاد يكون له إشارات بين الدراسات السابقة.

ومن هنا فإن المشكلة الأساسية التي تقوم بطرحها هذه الدراسة هو أن التطبيق الفعلي لإدارة الجودة الشاملة بالتجمعات الصحية بالمملكة مجال جديد لم يتم التطرق له في الدراسات و يتطلب بالضرورة أن يترك مقدمي الخدمة في المستشفيات أهمية دورهم في تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في ظل منظومة التجمعات الصحية ونموذج الرعاية الصحية الجديد، وإن تعرض مقدمي الخدمة في المستشفيات إلى مثل هذه التطورات والتغيرات في بيئة العمل يعرضهم إلى ضغوط مختلفة تعكس على كفاءتهم وإدائهم العلمي مما يؤثر على جودة الرعاية الصحية المقدمة وبالتالي على سلامة المرضى والعاملين والتلحية المستشفى.

ولما كان تجمع القصيم الصحي رائد في تطبيق نموذج الرعاية الصحية الجديد حيث حصد مؤخرا أربع جوائز متميزة كأفضل أداء في تطبيق أنظمة نموذج الرعاية الصحية السعودي، ٢٠٢٤ ، فخلاصة القول : تتصل مشكلة هذه الدراسة في درستها ، وانطلاقاً مما سبق شرحة يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي : ما أثر تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين بمستشفيات تجمع القصيم الصحي بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية للدراسة :

- ما هي طبيعة العلاقة بين ابعاد متغيرات الدراسة البحثية (تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة وأداء العاملين في مستشفيات تجمع القصيم الصحي؟
- هل يوجد تأثير لتطبيق معايير الجودة الشاملة على أداء العاملين في مستشفيات تجمع القصيم الصحي؟
- هل يوجد اختلاف في إدراك العاملين لمتغيرات البحث (تطبيق معايير الجودة الشاملة وأداء العاملين) باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (النوع، السن، المؤهل، الخبرة، المسمى الوظيفي)؟
- ما التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مستشفيات تجمع القصيم الصحي ؟
- ما هو مدى الاختلاف في تطبيق معايير الجودة الشاملة على أداء العاملين في ظل التجمع الصحي عن النظام الصحي السابق ؟



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

