

التكليف الخامس

اسم البحث: إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي

للباحثة: د. تمارا محمد محمود زقوت
العدد الأول من مجلة ميد أوشن للبحوث والدراسات

إعداد الطالب:

فادي عبد الفتاح أبو زعنونة
برنامج دكتوراة الموارد البشرية
جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الثاني: 2025
اسم المشرف: د. أميرة جادو



Chapter

04

مشكلة البحث في دراسة "إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي: الفرص والتحديات"



Split-Half معامل الثبات – تطبيق

الاستبيان المفترض يقيس: وعي العاملين بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. يتم تقسيم البنود إلى قسمين متكافئين (Part A – Part B) يُحسب معامل الارتباط بين الجزأين، ثم يُستخرج معامل Guttman Split-Half بوصفه الأكثر ملاءمة عند تباين الانحرافات المعيارية. إذا جاءت القيم: Part A = 0.81، Part B = 0.78، معامل Guttman = 0.84، فهذا مستوى ثبات مرتفع يسمح بالاعتماد على الأداة في قياس البعد المعرفي لدى العاملين حول الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

حجم العينة – تحديد الحجم الأنسب لموضوع الرسالة

- مجتمع الدراسة: العاملون في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التي تطبق أنظمة الذكاء الاصطناعي.
- عدد المتغيرات في الأداة المفترضة = 6 متغيرات.
- القاعدة الإحصائية: الحجم الأدنى = عشرة أضعاف عدد المتغيرات.
- الحجم المحسوب: 60 مفردة كحد أدنى.
- إذا كانت الدراسة مسحية داخل مؤسسة واحدة، يمكن اعتماد 20% من المجتمع.
- إذا كان عدد العاملين 250، يكون الحجم الملائم 50-60 مفردة.
- الحجم النهائي المقترح: 80 مفردة لرفع القدرة التفسيرية للنموذج.

نوع العينة والأخطاء المحتملة وكيفية تجنبها

- النوع الأنسب: العينة العشوائية الطبقية، لأن مجتمع الدراسة موزع إلى مستويات وظيفية (مديرون، أخصائيون، فنيون).
- الخطأ المحتمل: انحياز التمثيل إذا طغت طبقة وظيفية معينة أو تم اختيار أفراد يسهل الوصول إليهم.
- طريقة التجنب: تحديد نسب كل طبقة وفق حجمها الحقيقي، ثم اختيار العينة بطريقة عشوائية داخل كل طبقة، لضمان تمثيل المعرفة والتجربة التقنية بشكل متوازن بين الفئات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

