

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. أشرف الفندي

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف التاسع
نقد النتائج والتوصيات

MGM777-2
دراسات نقدية 2

إعداد
تشريك علم الدين عموري



عنوان الدراسة: أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز
إعداد: عمر عبد الرحمن بامردوف – د. أسامة عبد الرحمن مجلد

سنة النشر: 2025م

تم النشر: مجلة المجلة العربية للإدارة

الرابط: https://journals.ekb.eg/article_466342_9db17fcddf69cdc2aa1dec6062b384f8.pdf

أولاً: وضوح عرض النتائج (واضح، ولكن هناك غياب لاختبارات طبيعية البيانات)

تم عرض النتائج في هذا البحث بطريقة واضحة ومنظمة، حيث تضمن (13) جدولاً مرقماً تغطي جميع جوانب التحليل الإحصائي، فقد تم عرض معاملات ثبات (ألفا كرونباخ) في جدول (1) ص:340، وخصائص العينة في جدول (2) ص:340، والتحليل الوصفي لمتغيري الدراسة في جدول (3) ص:340 و (4) ص:341، ثم نتائج تحليل الانحدار البسيط في جداول (5-10) ص: (341 إلى 343) والتي تضم معاملات التحديد (R^2) ومعاملات الارتباط (R) ومعاملات الانحدار ($Beta$ و B) وقيم (T) و (F) ومستويات الدلالة ($Sig.$)، مما يتيح للقارئ فهم كيفية الوصول إلى النتائج، كما تم عرض نتائج اختبارات الفروق (T -test و $ANOVA$) في جداول (11-13)،، هناك غياب لعرض اختبارات طبيعية البيانات مثل

اختبار ($Kolmogorov-Smirnov$) للعينة الكبيرة التي تزيد عن (50) مفردة، وعينتهم (309) وذلك لمعرفة إن كانت البيانات اتبعت التوزيع الطبيعي أم لا.

ثانياً: إمكانية تعميم النتائج

لم يذكر الباحثون حدود الدراسة في هذا البحث بشكل صريح أو منفصل، وهذه تُعتبر نقطة ضعف منهجية واضحة، فمن المفترض في الدراسات الأكاديمية أن يخصص الباحث جزءاً أو فقرة يذكر فيها الحدود المكانية (أن الدراسة طبقت فقط على جامعة الملك عبدالعزيز مما يحد من تعميم النتائج على جامعات أخرى)، والحدود البشرية (اقتصار الدراسة على الموظفين الإداريين دون غيرهم من الفئات كأعضاء هيئة التدريس أو الموظفين الفنيين)، والحدود الزمنية (لم يتم تحديد الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة)، والحدود الموضوعية (الدراسة اقتصرت على أبعاد محددة للرضا الوظيفي)، **غياب هذه الحدود يجعل من الصعب على القارئ تحديد إمكانية تعميم النتائج أو الاستفادة منها في سياقات أخرى غير سياق جامعة الملك عبدالعزيز.**

نقد النتائج والتوصيات

ثالثاً: تفسير النتائج وارتباطها بالأهداف والفرضيات (جيد مع وجود قصور بسيط)

تم تفسير النتائج وربطها بالأهداف والفرضيات بشكل مقبول، حيث أظهرت جداول الانحدار (5-10) أن جميع الفروض الفرعية قد تحققت عند مستوى دلالة ($\text{Sig.} = 0.001$) فقد تبين أن استخدام الذكاء الاصطناعي يفسر (39%) من التباين في الرضا عن الوظيفة (جدول 5)، ($R^2 = 0.390$)، و (25.4%) من التباين في توفير الوقت وتحسين القرارات (جدول 6)، ($R^2 = 0.254$)، و (13.7%) من التباين في الأمان الوظيفي (جدول 7)، ($R^2 = 0.137$)، و (22.2%) من التباين في تحسين بيئة العمل والعلاقات (جدول 8)، ($R^2 = 0.222$) كما أظهرت نتائج ANOVA وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر والخبرة (جداول 12-13)، بينما لم تظهر فروق تعزى للجنس (جدول 11)، لكن التفسير النصي لهذه النتائج كان سطحيًا، حيث لم يتم تقديم تفسيرات عميقة لأسباب ظهور هذه النسب أو الفروق (مثل: لماذا الموظفون الأصغر سناً أكثر إيجابية؟).

نقد النتائج والتوصيات

رابعاً: تجنب المبالغة في الاستنتاج (جيد لم يبالغ الباحثان)

لم يبالغ الباحثون في استنتاجاتهم، حيث التزموا بما أظهرته النتائج الإحصائية دون تجاوزها، فالاستنتاجات التي ذكروها في (ص 12) مثل: (يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن الوظيفة، وتوفير الوقت، وتحسين القرارات، وتعزيز الأمان الوظيفي، وتحسين بيئة العمل والعلاقات بين الموظفين) تتناسب تماماً مع النتائج المعروضة في جداول الانحدار (5-8) والتي أظهرت تأثيراً دالاً إحصائياً لكل هذه الأبعاد، كما أن استنتاجهم بوجود فروق تعزى للعمر والخبرة (ص 12) يتوافق مع نتائج (ANOVA) في جداول (12-13)، واستنتاجهم بعدم وجود فروق تعزى للجنس يتوافق مع نتائج جدول (11)، هذا الالتزام بالنتائج يعد نقطة إيجابية تعزز مصداقية البحث.

نقد النتائج والتوصيات

خامسا: مقارنة النتائج بالدراسات السابقة (محدود وتفتقر إلى العمق)

أجرى الباحثون مقارنة محدودة بين البحث محل الدراسة والدراسات السابقة نظريا (ص 337)، دون مقارنة إحصائية بين النتائج الكمية، فلم يقارن الباحثون، على سبيل المثال، نسبة تفسير الذكاء الاصطناعي للرضا الوظيفي (39%) مع ما توصلت إليه دراسات سابقة في سياقات مماثلة، ولم يقارنوا قيم معاملات الانحدار (Beta) أو معاملات التحديد (R^2) مع دراسات أخرى، كما أن عدد الدراسات التي تم الاستشهاد بها للمقارنة كان محدوداً (6 دراسات فقط)، هذا القصور يضعف من فائدة المقارنة ويحرم القارئ من فهم موقع هذه الدراسة ضمن الأدبيات الأوسع في المجال.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أوجه الاتفاق

تتفق الدراسة مع أغلب ما وصلت له الدراسات في الإطار النظري للدراسة بمعرفة التعاريف السابقة للباحثين في المفردات والمتغيرات التي قامت عليها الدراسة، وكذلك في تحديد المناهج المستخدمة واختيار العينة وتصميم قائمة الاستقصاء والاطلاع على الأساليب الإحصائية في الدراسات والتوصيات وتتفق في مخرجاتها بأهمية استخدام الذكاء الاصطناعي والتدريب عليه في مختلف المجالات.

أوجه الاختلاف

تختلف الدراسة عن الدراسات السابقة من ناحية الاهتمام حيث ركزت الدراسات الأخرى على قياس مجالات مختلفة مثل تحسين الأداء الإداري، اتخاذ القرار، أو الإدارة الإلكترونية، أو الذكاء الاصطناعي، لكنها لم تتناول بشكل كاف كيفية تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي مثل روبوتات الدردشة وغيرها على مستويات الرضا الوظيفي للموظفين، كما أن عددا من الدراسات تناولت منظمات متنوعة من خارج المملكة العربية السعودية، واختلفت عنهم بمزجها بين المنهج الوصفي التحليلي والمنهج النوعي.

نقد النتائج والتوصيات

سادساً: بناء التوصيات على أساس النتائج

تم بناء التوصيات بشكل واضح على النتائج التي توصل إليها البحث، فبما أن النتائج أظهرت تأثيراً إيجابياً للذكاء الاصطناعي على جميع أبعاد الرضا الوظيفي (جداول 5-8)، فقد أوصى الباحثون بـ (اعتماد سياسة استخدام تحفيز الموظفين على استخدام الذكاء الاصطناعي) و(تنظيم برامج تدريبية دورية لرفع وعي الموظفين) و(أخذ آراء الموظفين ومقترحاتهم)، هذه التوصيات تستند منطقياً إلى فكرة أن تعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي سيؤدي إلى مزيد من التحسن في الرضا الوظيفي، كما أن التوصية المتعلقة بـ(مراعاة الخصوصية وسرية المعلومات) تستند إلى إشارة الباحثين في الإطار النظري إلى المخاوف المرتبطة بالذكاء الاصطناعي. هذا الترابط يعكس فهماً جيداً لكيفية ترجمة النتائج إلى إجراءات عملية.

نقد النتائج والتوصيات

سابعا: قابلية التوصيات للتطبيق في الواقع

التوصيات

- اعتماد سياسة استخدام تحفز الموظفين على استخدام الذكاء الاصطناعي وتناسب مع طبيعة المهام اليومية، وتحافظ على خصوصية المعلومات، وتحمي بيانات الموظفين وتضمن سرية المعلومات.
- تنظيم برامج تدريبية دورية لرفع وعي الموظفين بكيفية استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، بما يقلل من القلق ويزيد من الثقة في التعامل معها.
- أخذ آراء الموظفين ومقترحاتهم قبل وأثناء وبعد تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي، وقياس أثر استخدامها على بيئة العمل والرضا الوظيفي بشكل دوري، بما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

التوصيات المقدمة من قبل الباحثين هي **توصيات واقعية وقابلة للتطبيق في جامعة (الملك عبدالعزيز) أو أي جهة أخرى** تطبق الذكاء الاصطناعي، فالتوصيات مثل (تنظيم برامج تدريبية دورية) و(اعتماد سياسة استخدام) و(أخذ آراء الموظفين) هي إجراءات ممكنة التنفيذ ومألوفة في المؤسسات التعليمية، **لكن الباحثين لم يقدموا خطة تنفيذية** تفصيلية لهذه التوصيات، كنت أتمنى إنشاء جدول يشمل على الإجراءات التنفيذية، والأنشطة، والمسؤول، والموارد المطلوبة، والإطار الزمني، ومؤشرات الأداء، هذا النقص في التفصيل يقلل من القيمة العملية للتوصيات ويجعلها تبدو عامة ومكررة.

نقد النتائج والتوصيات

ثامنا: غياب اقتراح دراسات مستقبلية (نقص واضح)

التوصيات

- اعتماد سياسة استخدام تحفز الموظفين على استخدام الذكاء الاصطناعي وتناسب مع طبيعة المهام اليومية، وتحافظ على خصوصية المعلومات، وتحمي بيانات الموظفين وتضمن سرية المعلومات.
- تنظيم برامج تدريبية دورية لرفع وعي الموظفين بكيفية استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، بما يقلل من القلق ويزيد من الثقة في التعامل معها.
- أخذ آراء الموظفين ومقترحاتهم قبل وأثناء وبعد تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي، وقياس أثر استخدامها على بيئة العمل والرضا الوظيفي بشكل دوري، بما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

لم يقترح الباحثون أي دراسات مستقبلية يمكن للباحثين الآخرين القيام بها لسد الفجوات التي لم تغطيها هذه الدراسة، من المعتاد في الدراسات الأكاديمية أن يختتم الباحثون بحثهم باقتراح دراسات مستقبلية، وذلك لتوجيه الباحثين الآخرين نحو جوانب لم يتم تغطيتها أو تحتاج إلى مزيد من التحقيق، على سبيل المثال، كان يمكن للباحثين اقتراح إجراء دراسة مقارنة بين (جامعة الملك عبدالعزيز) و(جامعات سعودية) أخرى، أو دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على فئات وظيفية مختلفة (غير الإداريين)، أو دراسة الدور المعدل للعمر أو الخبرة في العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والرضا الوظيفي، غياب هذا الاقتراح يعد فجوة في البحث، لأنه يفوت الفرصة لتوجيه الباحثين المستقبليين نحو مجالات مهمة لم تستكشف بعد.



Thank You