

مادة مهارات بحثية ٣ د. سنيه سبع

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الخامس

05

المحتوى للتكليف الخامس

الدراسات السابقة

أثر فاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة المعرفة "الدور الوسيط لبيئة التدريب الإلكتروني: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود"

شهدت العقود الأخيرة تطور متنامي في التقنيات الرقمية مما أدى إلى تحولات جوهرية في مختلف القطاعات، ولا سيما في قطاع الصحة، ومن بين هذه التقنيات، برز الذكاء الاصطناعي (AI) كأداة قوية تؤثر بشكل كبير على إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية، حيث يساهم في تنظيم المعرفة، وتسهيل الوصول إليها، وتعزيز عمليات اتخاذ القرار، وتعد بيئة التدريب الإلكتروني ذات أهمية كبيرة كونها كعامل وسيط يؤثر على العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وإدارة المعرفة، إذ إنها توفر منصة تفاعلية تدمج بين التكنولوجيا المتقدمة وأساليب التدريب الحديثة، مما يساهم في تحسين كفاءة نقل المعرفة وتداولها بين الكفاءات في مجال الصحة.

وفي ضوء ذلك يهدف هذا التقرير إلى مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت أثر فاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة المعرفة، مع التركيز على الدور الوسيط لبيئة التدريب الإلكتروني، وذلك من خلال تحليل الاتجاهات البحثية الحديثة، واستعراض الأطر النظرية والميدانية ذات الصلة، بهدف تقديم رؤية واضحة حول طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات في بيئة جامعة الملك سعود.

دراسة الدرادكة والزعبي (٢٠٢٤) بعنوان "أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة اللوجستية: الدور الوسيط جدارات الموارد البشرية في مجمع الملك الحسين للأعمال" وقد هدفت إلى استكشاف تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز الكفاءة اللوجستية عبر تطوير جدارات الموارد البشرية، وذلك في مجمع الملك الحسين للأعمال في الأردن، كما سعت الدراسة إلى التعرف على تصورات المشاركين فيما يتعلق بمستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، ومستوى تحسين الكفاءة اللوجستية، ومستوى جدارات الموارد البشرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وشمل مجتمع الدراسة جميع المديرين في المستويات الإدارية العليا والوسطى ضمن الشركات الكبرى المتخصصة في مجالات اللوجستيات والذكاء الاصطناعي داخل مجمع الملك الحسين للأعمال، حيث بلغ عددهم ٣٨٢ مديراً. من خلال تطبيق أسلوب المسح الشامل، بلغت عينة الدراسة ٢٦٩ مشارك، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستويات الذكاء الاصطناعي، والكفاءة اللوجستية، وجدارات الموارد البشرية جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، كما كشفت النتائج عن وجود تأثير مباشر للذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل) على تحسين الكفاءة اللوجستية (المتغير التابع)، بالإضافة إلى تأثير غير مباشر عبر جدارات الموارد البشرية (المتغير الوسيط)، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز قدرات وبرامج الذكاء الاصطناعي لتطوير جدارات الموارد البشرية على مختلف الأصعدة وفي كافة المجالات، مع التركيز على الأقسام اللوجستية، لضمان تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والنجاح المستدام في بيئة العمل.

دراسة عضيبات والشورة (٢٠٢٣) بعنوان "أثر الذكاء الاصطناعي في الميزة التنافسية: الدور المعدل للمناعة المنظمة في قطاع الاتصالات الأردني" وقد هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحقيق الميزة التنافسية في قطاع الاتصالات في الأردن، مع التركيز على الدور التعديلي الذي تلعبه المناعة التنظيمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات،، وكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين في المناصب الإدارية المختلفة (مثل: المدير العام، المدير التنفيذي، رؤساء الأقسام، وموظفي أنظمة المعلومات) ضمن الشركات الصغيرة والمتوسطة العاملة في قطاع الاتصالات الأردني، حيث بلغ عدد هذه الشركات ٢٥ شركة، ويصل العدد الإجمالي للعاملين فيها إلى ٣٥٤٩ موظفًا، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية متناسبة، وتكونت عينة الدراسة من ٣٦٢ مفردة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود أثر معنوي وإحصائي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على تعزيز الميزة التنافسية في قطاع الاتصالات الأردني ، ما يشير إلى أن استخدام التقنيات الذكية يساهم في تقديم منتجات وخدمات تتماشى مع احتياجات العملاء، مما يمنح الشركات ميزة تنافسية تمكنها من التفوق على منافسيها في السوق، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة معنوية لدور المناعة التنظيمية في تعديل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والميزة التنافسية، مما يشير إلى أن تعزيز المناعة التنظيمية يساهم في تبني استخدام آمن وفعال لتقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يضمن حماية خصوصية بيانات كل من المنظمة والعملاء، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تأهيل وتدريب القادة والموظفين وأصحاب المصلحة على التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير قدراتهم عبر برامج التدريب المستمر وتنمية الموارد البشرية، من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لتوظيف هذه التقنيات بفاعلية في الأنشطة المؤسسية، بما يدعم تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

دراسة عبدالله ويوسف (٢٠٢٣) بعنوان "أثر فعالية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة القاهرة لتكرير البترول بطنطا" وقد هدفت إلى استكشاف تأثير فعالية التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، من خلال تطبيقها على العاملين في شركة القاهرة لتكرير البترول بطنطا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم إعداد استبانة موجهة للعاملين لجمع البيانات الميدانية اللازمة، وبلغ حجم عينة الدراسة ٢٩٢ موظف، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما كشفت النتائج أن أكثر الأبعاد تأثيراً هو تخطيط التدريب الإلكتروني، يليه تصميم التدريب الإلكتروني، ثم تنفيذ التدريب الإلكتروني، وأخيراً تقييم التدريب الإلكتروني، وأوصت الدراسة بأهمية الاستثمار في تطوير التدريب الإلكتروني كوسيلة لتعزيز كفاءة العاملين، من خلال التخطيط السليم، والتصميم الجيد، والتنفيذ الفعال، والتقييم المستمر للبرامج التدريبية، بما يسهم في تحقيق أداء وظيفي متميز ومستدام.

دراسة سبع ومناصيرية (٢٠٢١) وقد هدفت هذه الدراسة استكشاف تأثير التدريب الإلكتروني التشاركي بأبعاده الخمسة الكفاءات التدريبية للمدربين، الخبرات التقنية للمتدربين، المحتوى التدريبي الإلكتروني، البيئة التدريبية الإلكترونية التشاركية، والبنية التحتية للتدريب الإلكتروني، على تحقيق الأداء المتميز للموارد البشرية في مجمع سونلغاز، تم قياس الأداء المتميز من خلال ثلاثة أبعاد: معدل الأداء البشري، سلوك الأداء البشري، واستمرارية التميز، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، حيث تم جمع البيانات باستخدام أداتين هما المقابلة والاستبيان، مع التركيز بشكل رئيسي على الاستبيان لجمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وُزِعَ الاستبيان على عينة قصدية تضم ٢٠٢ متدرب من بين العاملين المستفيدين من برامج التدريب الإلكتروني في مجمع سونلغاز، والذين يُقدر عددهم الإجمالي بـ ١٤٩٣ متدرب، وتوصلت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي في مجمع سونلغاز كان مرتفع، كما أن الأداء المتميز للموارد البشرية حقق مستوى عالي، كما كشفت النتائج عن وجود تأثير معنوي وإحصائي للتدريب الإلكتروني التشاركي في تعزيز الأداء المتميز للموارد البشرية، بالإضافة إلى ذلك، لم تُظهر الدراسة فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم أفراد العينة لمستوى التدريب الإلكتروني التشاركي والأداء المتميز تعود للمتغيرات الشخصية أو الوظيفية، وأصت الدراسة بترسيخ ثقافة التدريب الإلكتروني التشاركي بين الموارد البشرية في مجمع سونلغاز، بما يُسهم في رفع كفاءة الأداء والارتقاء به نحو مستويات التميز.

دراسة الحسن والنجار (٢٠٢٢) بعنوان "إدارة المعرفة وأثرها في إدارة الأزمات: الدور المعدل للبراعة المنظمة في الجامعات الخاصة الأردنية" وقد هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة: اكتشاف المعرفة، وامتلاك المعرفة، وتشاركية المعرفة، وتطبيق المعرفة، على إدارة الأزمات التي تشمل اكتشاف إشارات الإنذار المبكر، والاستعداد والوقاية، واحتواء الأضرار، واستعادة النشاط، والتعلم، كما سعت الدراسة إلى التعرف على الدور المعدل للبراعة التنظيمية في تعزيز هذا التأثير في الجامعات الخاصة الأردنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية بلغت ٢٧٢ فرد من مختلف المستويات الوظيفية، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير ذي دلالة لإدارة المعرفة بأبعادها على إدارة الأزمات، وأن البراعة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في تعزيز هذا التأثير، حيث ساهمت في تحسين نسبة التباين، وأوصت الدراسة بأهمية تفعيل ممارسات إدارة المعرفة وتعزيز مستوى البراعة التنظيمية لتحسين قدرة الجامعات الخاصة الأردنية على التعامل مع الأزمات بفاعلية وكفاءة، بما يسهم في رفع جاهزيتها وقدرتها على الاستجابة والتعلم المستمر من الأزمات.

دراسة محمد وعبدالرحمن (٢٠١٩) بعنوان دور إدارة المعرفة في جودة القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية على مجموعة شركة جيايد الصناعية وقد هدفت إلى استكشاف مفاهيم إدارة المعرفة وأهميتها في الشركة، وتحديد مستوى تطبيقها، بالإضافة إلى التعرف على مدى مساهمتها في تحقيق الميزة التنافسية، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما بلغ حجم العينة ٥٠ فرد، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، من أبرزها أن الشركة تشجع موظفيها على اكتساب المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادر متنوعة، كما تحافظ على الكفاءات التي تمتلك الخبرات الضرورية وتستفيد من تجارب الشركات الأخرى المماثلة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير تكنولوجيا متقدمة قادرة على دعم عمليات متعددة مرتبطة بإدارة المعرفة، والقيام بعمليات تقييم مستمرة لمخزون المعارف، وتخصيص ميزانية مناسبة لدعم تطبيق الأفكار الجديدة.

دراسة القايد وآخرون (٢٠٢٢) بعنوان "إدارة المعرفة في بيئة التعليم الإلكتروني في ضوء تطبيقات الذكاء الاصطناعي بجامعة الملك عبدالعزيز" وقد هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وتشخيص ممارسات إدارة المعرفة في بيئة التعليم الإلكتروني بجامعة الملك عبد العزيز، وذلك في ضوء تطبيقات الذكاء الاصطناعي، كما سعت الدراسة إلى التعرف على المجالات التي تعتمد على عمليات إدارة المعرفة، والتي قد تتأثر بإدراج تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن مهام الأكاديميين في بيئة التعليم الإلكتروني، واستخدمت الباحثة عدة مناهج بحثية، منها: منهج دراسة الحالة، المنهج التقييمي، منهج دلفاي، ومنهج دراسة الحالات المتعددة، كما اعتمدت على أداتي الاستبانة وتحليل المحتوى كوسيلتين لجمع البيانات وتقييمها، وشملت الدراسة أيضاً استقصاء تصورات الأكاديميين بشأن التحديات والمخاوف المحتملة من تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم الإلكتروني. ولتحقيق أهدافه، وبلغ المجتمع الكلي للدراسة ٦٦٤٩ أكاديمياً من جامعة الملك عبد العزيز، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من ٤٣٦ مشاركاً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أن مستوى المعرفة والمهارات المرتبطة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

وإدارة المعرفة في نظام التعليم الإلكتروني بالجامعة كان مرتفع جداً من وجهة نظر الأكاديميين، كما كانت درجة الموافقة على الأدوار التي يؤديها الذكاء الاصطناعي في أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني في ضوء ممارسات إدارة المعرفة مرتفعة للغاية، كما كشفت الدراسة أن تصورات الأكاديميين لمعظم عمليات إدارة المعرفة كانت مرتفعة، حيث حصلت عملية "التخزين" على أعلى درجة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين مستويات المعرفة والمهارات المتعلقة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وبين تصورات الأكاديميين لأدوار الذكاء الاصطناعي في أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني، وأوصت الدراسة بضرورة وضع خطط متكاملة مستمدة من رؤية المملكة ٢٠٣٠، تهدف إلى تفعيل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم، وتوفير كوادر بشرية ذات كفاءة عالية قادرة على تطبيق هذه التقنيات، بالإضافة إلى تشجيع جامعة الملك عبد العزيز على تبني ممارسات إدارة المعرفة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير العملية التعليمية بشكل مستدام وفعال.

- القايد، أشواق بنت قايد، ضليمي، سوسن طه حسن، والرباعي، أمين بن علي.(٢٠٢٢). إدارة المعرفة في بيئة التعليم الإلكتروني في ضوء تطبيقات الذكاء الاصطناعي بجامعة الملك عبدالعزيز (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- عضيبات، علاء أحمد حسن، و الشورة، محمد سليم خليف. (٢٠٢٣). أثر الذكاء الاصطناعي في الميزة التنافسية: الدور المعدل للمناعة المنظمة في قطاع الاتصالات الأردني (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- الدرادكة، هبة يعقوب عبدالله، و الزعبي، خالد يوسف محمد.(٢٠٢٤). أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة اللوجستية: الدور الوسيط جدارات الموارد البشرية في مجمع الملك الحسين للأعمال (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

- عبدالله، سحر عبدالفتاح السيد، و يوسف، السيد عبدالحليم.(٢٠٢٣). أثر فعالية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة القاهرة لتكرير البترول بطنطا (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا.
- سبع، نجيب، ومناصرية، رشيد. (٢٠٢١). أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للمورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- الحسن، سليمان محمود يوسف، والنجار، فايز جمعة صالح. (٢٠٢٢). إدارة المعرفة وأثرها في إدارة الأزمات: الدور المعدل للبراعة المنظمة في الجامعات الخاصة الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- محمد، سيدة عزالدين عيسى، و عبدالرحمن، زكي مكي إسماعيل.(٢٠١٩). دور إدارة المعرفة في جودة القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية على مجموعة شركة جياذ الصناعية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

