

التكليف السادس

مقارنة بين رسالتين دكتوراة في نفس المجال
وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما

إشراف :

د. هبة الحداد

إعداد وتقديم :

م. خالد بن عبدالله الخميس

٤١٠٠٢١١١



دراسات نقدية

عنوان البحث الأول

“

أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية
نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان



معلومات البحث



01

إعداد



محمد بن أحمد محمد الفزاري

إشراف



د. محمد عباس ديوب

د. منذر مرهج



الجامعة



جامعة تشرين بالجمهورية العربية
السورية



الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
جامعة تشرين
كلية الاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

**أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة
على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية
"نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"**

بحث أعد لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال

إعداد الطالب

محمد بن أحمد بن محمد الفزاري

إشراف

د. محمد عباس ديوب

أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال

د. منذر مرهج

مدرس في قسم إدارة الأعمال

عنوان البحث الثاني



أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة
إتخاذ القرارات



معلومات البحث



إعداد
فاتن عبدالله إبراهيم صالح



01

الجامعة

جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا



02

إشراف
الدكتور محمد عبدالعال النعيمي





جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
MIDDLE EAST UNIVERSITY FOR GRADUATE STUDIES

كلية الأعمال
قسم إدارة الأعمال

أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ
القرارات

*The Impact of Applying Artificial and Emotional
Intelligence on the Quality of Decision-Making*

إعداد الطالبة:
فاتن عبد الله إبراهيم صالح
20060241

إشراف الأستاذ الدكتور
محمد عبد العال النعيمي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً للحصول على متطلبات درجة
الماجستير في تخصص إدارة الأعمال
الفصل الدراسي الأول
2009/ 2008

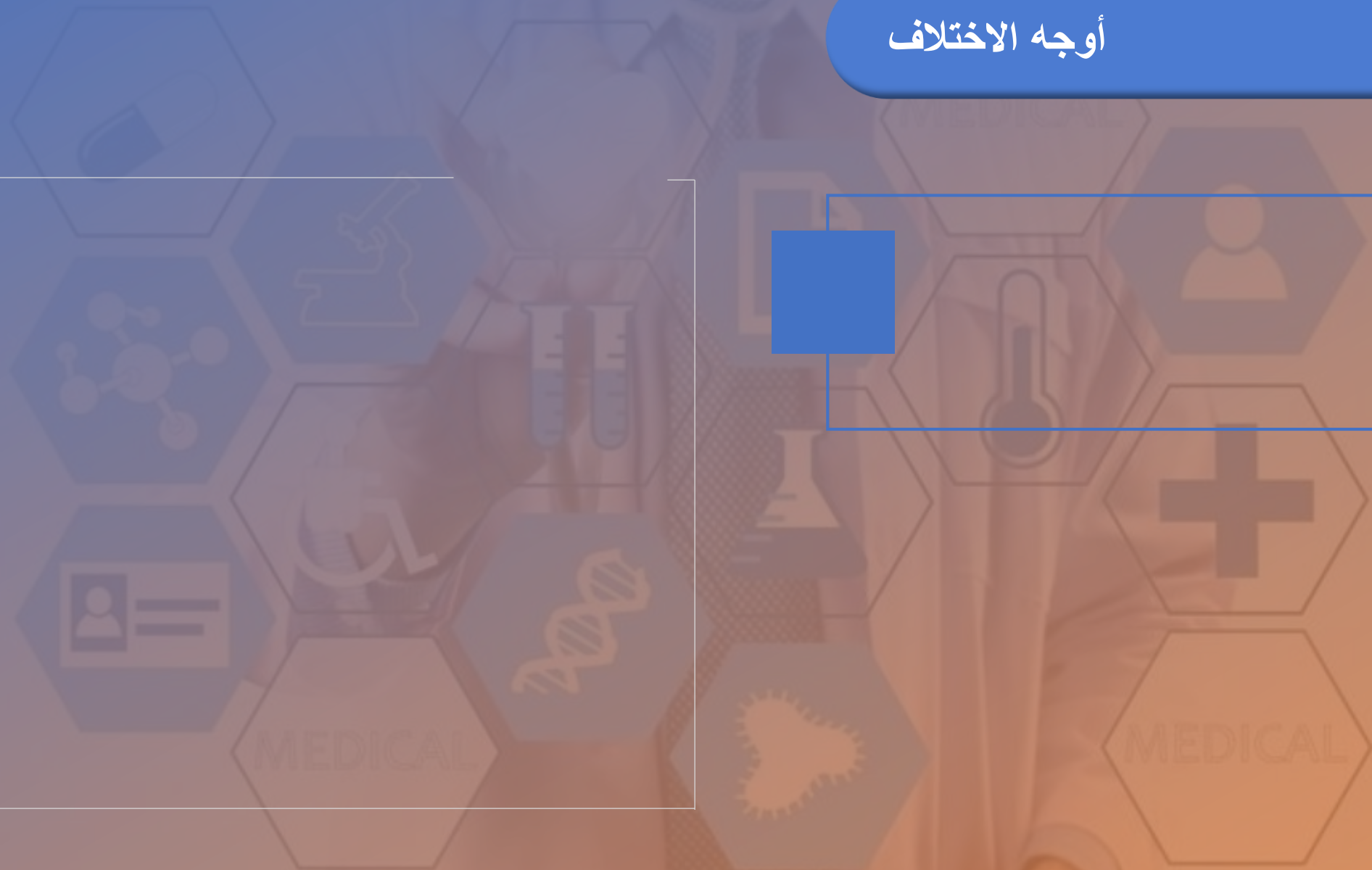


لتقديم مقارنة بين رسالتي الدكتوراه اللتين تتناولان موضوعي أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية وأثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات، يمكن النظر إلى أوجه التشابه والاختلاف على النحو التالي:

أوجه التشابه

- ١ التوجه نحو التكنولوجيا: كلا الرسالتين تركزان على تأثير التكنولوجيا في مجالات محددة، إذ تتناول الأولى تأثير التكنولوجيا بشكل عام على الموارد البشرية، بينما تناقش الثانية تأثير الذكاء الاصطناعي، وهو جزء من التكنولوجيا الحديثة.
- ٢ التأثير على المؤسسات: كلا الموضوعين يدرسان كيفية تأثير التكنولوجيا على ممارسات وأنظمة إدارية في المؤسسات، سواءً في إدارة الموارد البشرية أو في اتخاذ القرارات الإدارية.
- ٣ تطوير استراتيجيات أفضل: تهدف كلتا الرسالتين إلى تحسين الفعالية والجودة في المؤسسات. الأولى تسعى لتقييم برامج وسياسات الموارد البشرية، بينما تركز الثانية على تحسين جودة القرارات من خلال الذكاء الاصطناعي والعاطفي.
- ٤ التركيز على التحليل والتقييم: الرسالتان تهدفان إلى تقييم أساليب أو أدوات في إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات، مما يعكس طابعهما التحليلي والنقدي لتحسين العمليات الإدارية.

أوجه الاختلاف



المجال العام للبحث:

الرسالة الأولى تركز على إدارة الموارد البشرية وتأثير التكنولوجيا المعاصرة فيها بشكل عام، بينما الرسالة الثانية تتناول جودة اتخاذ القرارات من خلال الذكاء الاصطناعي والعاطفي.

التركيز على التكنولوجيا المعينة

الرسالة الأولى تشمل نطاقاً واسعاً من الثورة التكنولوجية، مما قد يشمل أنظمة الأتمتة، الرقمنة، وتحليل البيانات. أما الثانية، فتتناول الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي كأدوات رئيسية لتحسين اتخاذ القرار، ما يعني تركيزاً أكثر تخصيصاً.

مخرجات البحث

الرسالة الأولى تهدف إلى تقييم برامج وسياسات الموارد البشرية وتحديد كيفية تحسينها لمواكبة التكنولوجيا الحديثة، بينما الرسالة الثانية تسعى إلى تحليل جودة القرارات من خلال أدوات مثل الذكاء الاصطناعي والعاطفي، مع التركيز على تحسين فعالية القرار بشكل مباشر

الجانب البشري مقابل الجانب التكنولوجي

في الرسالة الأولى، يُعتبر تأثير التكنولوجيا على سياسات الموارد البشرية مهماً، ولكنه يشمل أيضاً جوانب إنسانية تتعلق بإدارة العاملين وتطويرهم. بينما الرسالة الثانية تركز بشكل أكبر على التفاعل بين الإنسان والآلة، وكيف يمكن للتكنولوجيا (الذكاء الاصطناعي) أن تُحسِّن من قرارات البشر عبر دعم الذكاء العاطفي.

منهجية البحث

غالباً ما تختلف المنهجيات المستخدمة بين الرسالتين؛ فقد تستخدم الرسالة الأولى أساليب تقييم الأثر وتحليل السياسات لمعرفة تأثير التكنولوجيا، في حين قد تعتمد الرسالة الثانية على التجارب والنماذج لقياس تأثير الذكاء الاصطناعي والعاطفي على القرارات.

هذه المقارنة توضح كيف أن كلا الرسالتين تهدفان إلى تحسين الأداء الإداري، ولكن من زوايا وأدوات مختلفة.

- تخصيص التحليل: يمكن تخصيص هذا التحليل بناءً على الاهتمامات البحثية والأهداف.
- الوصول إلى الدراسات: للحصول على تحليل أكثر دقة، يتم الاطلاع على الدراستين كاملتين.
- التعاون مع الخبراء: يمكن الاستعانة بخبراء في مجال إدارة الأعمال والتكنولوجيا لتعميق التحليل ويكون أكثر دقة.



ملاحظات هامة