

فضايا بحثية

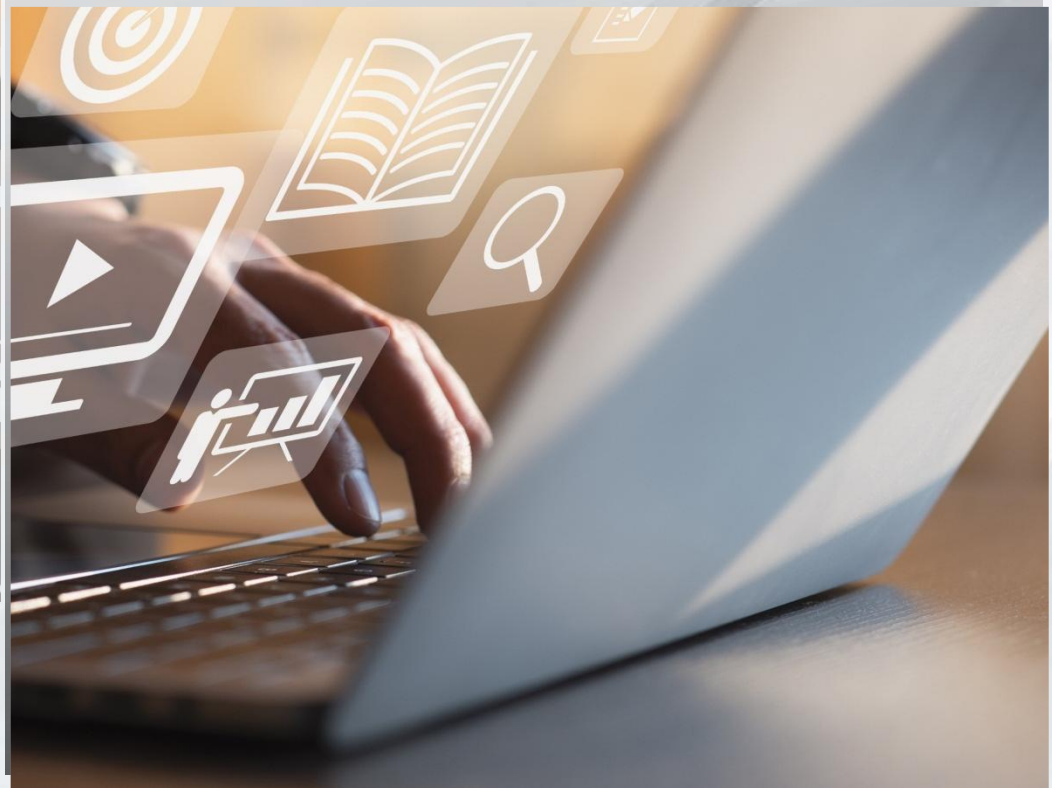
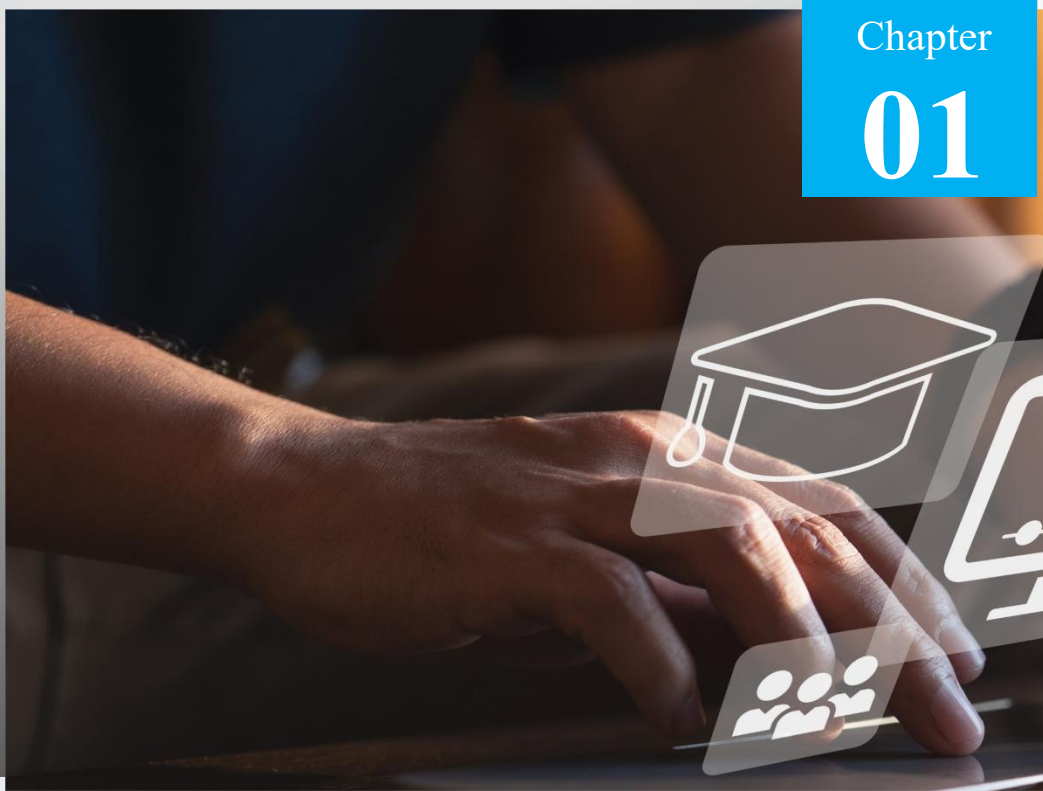
Prepared by

أمل الحربي



Chapter
01

تأثير الإدارة التشغيلية للموارد البشرية و الذكاء الاصطناعي على الاحتفاظ بالموظفين
الموهوبين في وزارة الداخلية في أبو ظبي الإمارات العربية المتحدة



اعداد:

محمد خلفان عبيد الشمسي

جامعة شمال ماليزيا (– UUM)دكتوراه – ٢٠٢٤

اشراف:

عبد الله شيخ، نورليلا وعبد الرحمن، بن حسين

<https://etd.uum.edu.my/id/eprint/11491>

Chapter
01

تقييم الرسالة:

الرسالة مهمة لأنها:

- تتناول دمج الذكاء الاصطناعي مع سياسات الموارد البشرية الحكومية، وهو مجال جديد نسبياً في الدراسات العربية.
- تسلط الضوء على الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين في القطاعات الأمنية (وزارة الداخلية)، وهو قطاع حيوي وحساس جداً.
- تربط الإدارة التشغيلية للموارد البشرية بالابتكار التكنولوجي، ما يعكس متطلبات التحول الحكومي في دول الخليج.
- مشكلة البحث: وجود صعوبات في استبقاء الكفاءات داخل وزارة الداخلية بسبب محدودية التطوير الوظيفي وأحياناً ضعف التحفيز.
- غياب التكامل الواضح بين أنشطة الموارد البشرية وتقنيات الذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين وتوقع احتياجاتهم.
- عدم وجود أدلة عملية تثبت كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في الاحتفاظ بالموظفين على مستوى الوزارة.

تابع تقييم الرسالة:

أهداف الدراسة: دراسة أثر الموارد البشرية والتشغيلية (التوظيف والتدريب والتقييم والتحفيز) على الاحتفاظ بالمواهب تحليل دور الذكاء الاصطناعي كعامل معدل يرفع من فعالية إدارة الموارد البشرية تقديم نموذج تطبيقي لمؤسسات حكومية أخرى للاستفادة من نتائج التجربة الإماراتية

المنهجية: نوع البحث كمي تحليلي وأداة الدراسة استبانة ميدانية ومجتمع الدراسة موظفو وزارة الداخلية في أبو ظبي وحجم العينة حوالي ٢٦٠ موظف والتحليل الإحصائي تحليل المسار وتحليل معامل التأثير والنمذجة الهيكلية تحليل المنهجية بدقة علمية وبيان نقاط قوتها وضعفها بشكل منهجي ومنظم : أولاً التصميم البحثي :

تصميم الدراسة وصفي تحليلي وكالة المنهج كمي بحث وأداة البحث استبانة مغلقة الإطار الزمني مقطعي فنجد أنه مناسب لأن الموضوع يحتاج لقياس درجة تأثير بين متغيرات واضحة ومحددة والتصميم المقطعي ملائم لدراسة حالة وزارة معينة في فترة محددة ويظل محدوداً في تفسير الديناميكيات طويلة الأمد أو المتغيرات السياقية والتطور بمرور الزمن ثانياً مجتمع وعينة الدراسة: المجتمع المستهدف هو موظفو وزارة الداخلية في أبو ظبي وحجم العينة ٢٦٠ موظف وطريقة الاختيار كانت عشوائية طبقية بحسب مستويات الوظيفة والجهة الإدارية وهنا نجد أن حجم العينة كافية إحصائياً لإجراء نمذجة وأسلوب العينة الطبقية ممتاز ويحقق تمثيل متوازن ولكن قد يواجه تحيز الاستجابة غير المستجيبين الذي يقلل من التعميم

ثالثا أدوات القياس :استبانة مغلقة من خمس محاور وهي التوظيف والتدريب والتقييم والتحفيز واستخدام الذكاء الاصطناعي
استخدم مقياس ليكرت الخماسي وقد تمت مراجعتها من محكمين أكاديميين واستخدم معامل كروم باخ ألفا للتحقق من الثبات
وبذلك نجد أن الأداة جيدة للتصميم موثوقيتها عالية والاستبانة وحدها قد تعجز عن رصد التجارب الشخصية المعمقة للموظفين فيفضل
إضافة مقابلات نوعية لدعمها

رابعا أساليب التحليل الإحصائي :إحساء وصفي (المتوسطات والانحراف المعياري) وكذلك تحليل التباين ونمذجة المعادلات الهيكلية إس
إي إم باستخدام برنامج إيه إم أو إس وكذلك تم اختبار جودة المطابقة
وهنا نجد أن استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية إس إي إم قوي جدا لأنه يختبر العلاقات السببية والافتراضية بين المتغيرات
دعم ذلك بتحليل التباين يعطي نتائج أكثر موثوقية
الاعتماد التام على بيانات الاستبانة قد يرفع مشكلة التحيز الذاتي

خامسا الإجراءات الأخلاقية :حصلت الدراسة على موافقة رسمية من وزارة الداخلية ووقعت استمارات موافقة مستنيرة وكذلك ضمان
سرية بيانات المشاركين
هذا يعزز مصداقية البحث واحترام الخصوصية أمر أساسي خاصة في قطاع أمني

سادسا حدود المنهجية :اقتصرت على وزارة واحدة مما يحد من تعميم النتائج على وزارات أخرى

غابت الدراسات المقارنة مع دول أخرى خليجية
غياب أدوات نوعية (مقابلات ومجموعات تركيز) جعل النتائج أضيق من حيث تفسير السلوك البشري بعمق

وهنا نصل إلى أن المنهجية قوية من حيث البناء الإحصائي وحجم العينة وتصميم الأداء
متماسكة من حيث الإجراءات الأخلاقية والصدق والثبات
لكنها تفتقر للتنوع المنهجي كان يمكن دعمها بمقابلات معمقة أو تحليل وثائق داخلية
واعتمدت بالكامل على استجابة المشاركين من خلال استبانة وهذا ما يعرضه التحيزات إدراكية

النتائج الرئيسية: إدارة الموارد البشرية التشغيلية لها أثر قوي ٧٤% على استبقاء المواهب
الذكاء الاصطناعي يعزز هذا الأثر جزئياً من خلال: دعم التنبؤ باحتياجات الموظف وتخصيص التدريب ومراقبة الأداء
باستمرار
لا يزال ضعف الثقافة الرقمية عائقاً إذ عبر ٣٥% من المشاركين عن قلة الثقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي

وهنا نجد أن النتائج
مقنعة جدا في أنها تثبت إمكانية الدمج بين وظائف ال إتش آر و الذكاء الاصطناعي في وزارة الداخلية
لكنها بحاجة لمزيد من التحقق عبر مقابلات أو دراسات حالة حقيقية خاصة في قطاعات أمنية قد تكون لها خصوصية عالية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

