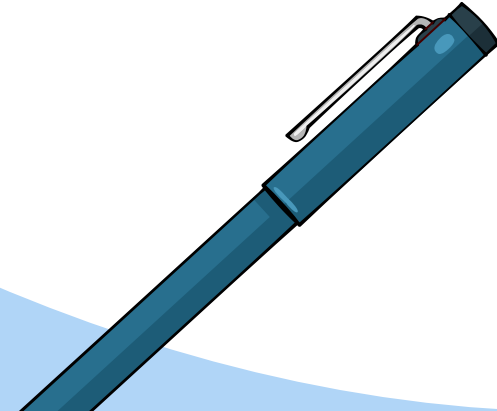




Research
Issues

مقرر (قضايا بحثية - ١) التكليف الأول

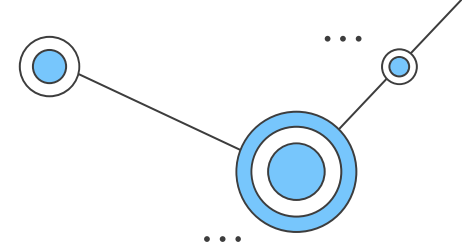
إعداد وتقديم: د. عايد الرشيدى



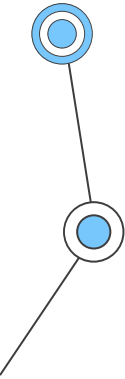
تعريف موجز عن الدراسة المختارة

Title - العنوان	The Reality of Using Artificial Intelligence (AI) in Human Resources Management: An Applied Study on Teaching Members at King Saud University واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة
Journal	المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد السادس العدد الخامس والخمسون نوفمبر ٢٠٢٢ م
Citation (APA)	غادة علي سعد القحطاني. (٢٠٢٢). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(٥٥)، ١-٢٣.
Link	Available at: https://www.ajsrp.com
Article DOI	https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q150622

مبررات اختيار الدراسة



- الدراسة تتناول متغيرين (مبحثين) بما يتناسب مع دراسة مقرر (قضايا نقدية-١) والتكليف الأول في المقرر
- العنوان بسيط وموجز يوضح العلاقة بين المتغيرين (المبحثين) : الأول (المستقل) : استخدام الذكاء الاصطناعي – الثاني (التابع) : إدارة الموارد البشرية
- الدراسة حديثة (نوعا ما) تم نشرها بنهاية ٢٠٢٢ .
- تتناول مفهوم تقني حديث ومعاصر جدا وهو الذكاء الاصطناعي
- ترتبط ارتباط وثيق بمجال التخصص وهي الإدارة وخاصة إدارة الموارد البشرية (الأعلى اهتمام في مجال إدارة المؤسسات)
- متاحة وسهل الوصول اليها بمحررات البحث ومتوفرة بنسخة (PDF) سهلة التحميل والتعامل



قراءة محتوى القضية البحثية

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
1	العنوان (Title) 	- العنوان مجال شيق للدراسة وحديث - يتضمن مفهوم تقني حديث ومعاصر جدا وهو الذكاء الاصطناعي وتأثيره على إدارة الموارد البشرية (الأعلى اهتمام في مجال إدارة المؤسسات) - موجز وبسيط - يتضمن متغيرين (مبحثين) للدراسة الأول (المستقل): استخدام الذكاء الاصطناعي – الثاني (التابع): إدارة الموارد البشرية - يتضمن مكان الدراسة (جامعة الملك سعود) ومجتمع الدراسة (هيئة التدريس) وطريقة الدراسة - إضافة اختصار (الذكاء الاصطناعي) باللغة الإنجليزية مفيد جدا (IA)

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٢	الملخص (Abstract) واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة غادة بنت علي سعد القحطاني كلية التربية جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة تم توزيعها على عينة بلغت (54) عضو هيئة تدريس. كشفت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود حصل على متوسط حسابي كلي (2.82 من 5)، أي بدرجة (متوسطة). وحصلت معوقات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود على متوسط حسابي كلي (3.67)، أي بدرجة (كبيرة). وحصلت متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على متوسط حسابي كلي (3.87)، أي بدرجة (كبيرة). وبناء على نتائج الدراسة، أوصت الباحثة بضرورة توفير البنية التحتية التقنية والمخصصات المالية اللازمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بالجامعة مع توفير المدربين المختصين بالذكاء الاصطناعي ونشر ثقافة الذكاء الاصطناعي بين الأفراد وإجراء مزيد من الدراسات حول هذا الموضوع. الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي - إدارة الموارد البشرية - جامعة الملك سعود - أعضاء هيئة التدريس - التعليم	شامل وواضح وملخص للهدف ومشكلة الدراسة وطريقتها موجز (١٩٥) كلمة تم توضيح أداة الدراسة المنهج (الوصفي المسحي و الاستبانة) وحجم العينة (٥٤) ومجتمع العينة (عضو هيئة تدريس ونتائج الدراسة والتوصيات <u>الكلمات المفتاحية</u> مذكورة وبنفس الترتيب في العنوان (الذكاء الاصطناعي إدارة الموارد البشرية جامعة الملك سعود أعضاء هيئة التدريس التعليم).

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٣	المقدمة (introduction)	المقدمة أوضحت (بإجمال) أهمية الدراسة ثم بالأخص المتغيرين موضع الدراسة مع الاستشهاد بمجموعة كبيرة من الدراسات السابقة في نفس مجال الدراسة مع الإشارة لنتائج المعزة العلاقة بينهما عززت أهمية الدراسة بموقع الجامعة واستراتيجية بلد الدراسة

١- المقدمة.

لقد فرضت التحولات والتطورات العلمية والمعرفية المعاصرة تحديات كبيرة وصعبة على المجتمعات الراغبة في تحقيق التنمية الشاملة وفي الارتقاء بالعملية التعليمية وعناصرها المختلفة باعتبارها هي محور تنمية وتطوير المجتمعات. كل هذه التطورات والتغيرات العلمية والمعرفية جعلت الأمم والشعوب تتبارى من أجل استشراف مستقبلها من خلال دراسة كل ما يتعلق بما سيحدث في المستقبل من تطورات وتغيرات حتى تتمكن من مواكبتها واستيعابها. ولذلك، أصبحت التقنيات الذكية تمثل أهمية حيوية في حياة الأمم والشعوب بكافة أشكالها ومجالاتها لأنها ترسم مستقبلها ومستقبل مواطنيها (المصري والطراونة، 2021).

وتسهم العصر الحالي بتغيرات تكنولوجية هائلة في كافة قطاعات المجتمع والتي من أهمها تطبيقات الذكاء الاصطناعي، والتي أحدثت تطورات جذرية في سوق العمل، حيث يتوقع أن تستبدل العديد من المهن والوظائف بوظائف أخرى أكثر تطوراً مما يتطلب إعداد أفراد ذوي مهارات رقمية متقدمة لتحقيق الإنتاجية والإبداع وقادرين على شغل تلك الوظائف والمهن وتلبية متطلبات سوق العمل في مجالات الذكاء الاصطناعي والتشخيص والأمن السيبراني وإنترنت الأشياء وتطوير التطبيقات المتنقلة وغيرها (برسولي وعبدالصمد، 2019). ولذلك، فإن التركيز على التعليم، وتطوير مساراته، بما يواكب اتجاهات الثورة الصناعية الرابعة، يعد السلاح الأقوى لتقديم المجتمعات المعاصرة ومواجهة تحديات تلك الثورة (التابع والفرائي، 2021).

الدراسات التي أجريت في عدد من جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، أن زادة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي والروبوتات في كثير من الأعمال التي تتعلق بالشركات والمؤسسات، يؤدي إلى خفض فرص العمل البشري التي تعتمد على الوسائل التقليدية ولا تحتاج إلى تدريب وتطوير (Duan et al., 2019). بينما أكد آخرون أن هذه الوسيلة ستوفر الكثير من الوظائف (Javadi et al., 2022). وعلى الرغم من أن الذكاء الصناعي لم يحل بالتطور الكامل حتى هذه اللحظة، إلا أنه نجح في اختراق جميع المجالات المعاصرة، بداية من التطبيقات الإلكترونية التي تنفذ المهام بشكل إلى وسريع. مروراً بالروبوتات التي تعمل بالذكاء الاصطناعي، وحتى أجهزة الحاسوب التي تعمل بذات النظام لإدخال البيانات وحفظ الملفات (المقبلي، 2021).

كما أشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إلى أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية وإدارتها، ومنها دراسة إبراهيم (2020)، المصري والطراونة (2021)، الداود (2021)، الصبيحي (2020)، جعفر (2020)، والعزام (2021). حيث أكدت جميع الدراسات السابقة على دور الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية المتعلقة بالتدريب والتأهيل، وكذلك دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة معدلات الإنتاج والسرعة وتجنب الأخطاء.

التكليف الأول

مقرر (قضايا بحثية ١)

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيدى

وقد حظيت إدارة الموارد البشرية باهتمام المؤسسات والباحثين على حد سواء سواء للأثار الإيجابية التي تلعبها الإدارة الفاعلة في تحقيق العديد من المخرجات التنظيمية المنشودة مثل تزويد المؤسسة بما تحتاجه من أفضل الموملطين، والعمل على إكسابهم المهارات لتنفيذ مهام العمل، وتحفيزهم بشئ الوسائل الممكنة من خلال التقويضات والمكافآت والحوافز والمشاركة في الربح، بالإضافة إلى حاجتهم، وتقييم أدائهم بصورة دورية من أجل تحديد جوانب التحسين والتأهيل مستقبلاً (العزام، 2020).

وفي المملكة العربية السعودية، أكدت رؤية المملكة الوطنية 2030 على تحسين البيئة التعليمية المعاصرة للإبداع والابتكار والاستفادة من التقنيات الحديثة في التعليم وفي إدارة المؤسسات التعليمية (رؤية 2030). وفي ضوء رؤية 2030 في التعليم وما تنطه من تطوير في إدارة المؤسسات التربوية والإبقاء بمستواها التطبيقي والعلمي وتعزيز كفاءتها وكفاءة العاملين بها، ولما تنطه خطط تطوير التعليم بالمملكة من تدب مداخل حديثة في (إدارة الموارد، 2019). ولعل من أكثر هذه المداخل ملائمة لهذه التغيرات هو استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، حيث من الصعب إدارة المؤسسات التعليمية في المستويات الإدارية المختلفة دون وجود تقنيات حديثة تساهم في رفع مستوى أداء العاملين وتغلب على الصعوبات الخاصة بالبيروقراطية والتدريب والتأهيل والاتصال داخل المجتمع الجامعي (أصفر، 2019).

ونظراً لأهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء وكفاءة العاملين، يعتبر قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية من أهم القطاعات التي تحتاج أساليب جديدة ومتطورة للقيام بأدوارها في ظل حيوية هذا القطاع وفي ظل الواقع الجديد الذي تعيشه المملكة في ضوء مبادرات رؤية 2030 والتي تتطلب زيادة فعالية الجامعات وتطويرها العلمي والبحثي، فإن دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية هو موضوع جدير بالدراسة والبحث لما لهذا القطاع من دور حيوي في المجتمع السعودي. وعليه، تحاول الدراسة الحالية دراسة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٤	مشكلة / أسئلة الدراسة (Problem & Questions of the study)	تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الفجوات السابقة والمستدل عليها بمجموعة من الدراسات السابقة تم صياغة المشكلة من خلال سؤال رئيسي (يترجم عنوان الدراسة) يتفرع منه (٣) أسئلة فرعية في محاولة إيجاد حلول مقترحة للمشكلة أسئلة الدراسة: وبناء على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟ ومن هذا التساؤل الرئيسي، تندرج التساؤلات الفرعية التالية: 1- ما درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ 2- ما المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ 3- ما متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ تتمكنهم من التفكير بالمستقبل وتُعتب قُدراتهم على الابتكار والإبداع، وتكسبهم القدرة على التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تواجههم في المستقبل (البلوي، 2015)، حيث إن النسبة الكبيرة من المناهج التعليمية تركز على موروثة الماضي، وبعض مما استجد في الحاضر، أما المستقبل، فلا يكاد يكون له إلا إشارات لا ترقى للمستوى المطلوب (الداود، 2018)، بالإضافة إلى الصعوبات الإدارية والمالية والتقنية والبشرية التي تواجه الجامعات والعاملين بها في الاستفادة من التقنيات المعاصرة (المشرف، 2019). وخلاصة القول: تكمن مشكلة هذه الدراسة في غياب أي دراسة لواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه والارتفاع به.

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من الجهود السابقة، إلا أن مؤشرات ومعطيات الواقع في مؤسسات التعليم الجامعي بالملكة العربية السعودية تشير إلى الكثير من معوقات الاستفادة من التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية السعودية. كدراسة التليدي (2021)، ودراسة العزام (2021)، ودراسة الصبيح (2020)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود معوقات تنظيمية وإدارية تحول دون استخدام التقنيات الحديثة بصورة تامة والأنشطة القائمة على التقنيات المعاصرة بالصورة المطلوبة وخاصة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما أشارت دراسة الداود (2021) إلى افتقار الكثير من العاملين للمهارات التقنية الحديثة وغياب الدافع المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل. وما يدعم ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما توصلت له نتائج بعض الدراسات من وجود ضعف في الكفايات التقنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالملكة العربية السعودية. كدراسة الداود (2018) التي توصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات لرفع الكفايات التقنية والرقمية، وتتفق نتائج دراسة البلوي والزبون (2017) والمشرف (2019) على أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات المعاصرة بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، مما يؤثر بالسلب على الأداء الوظيفي للمؤسسات التعليمية.

كما أن دور الجامعات السعودية في التمكين المستقبلي للعاملين لمواكبة متطلبات الثورة مازال يواجه الكثير من التحديات، حيث أن هناك ضعفاً ونُدرة في البرامج التي تزود العاملين بأد

واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بها

(3)

الخططي

مقرر

(قضايا بحثية ١)

التكليف: الأول

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

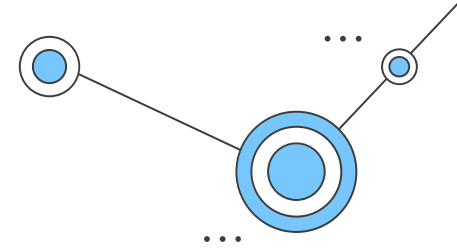
#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٥	أهداف الدراسة (Study objectives)	• أهداف واقعية تتماشى وتتسق مع عنوان الدراسة وتوفر الإجابة على أسئلة مشكلة الدراسة • وذلك يظهر فيما ذكر بالفعل في النتائج في (فقرة الملخص في بداية الدراسة)

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف على درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. الكشف عن المعوقات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
3. معرفة متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)



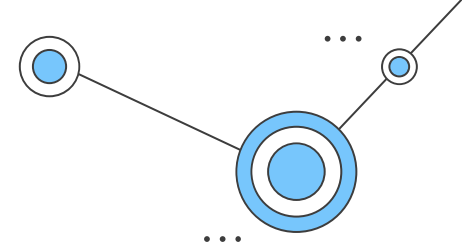
#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٦	أهمية الدراسة (Importance of study)	• توضح أهمية الدراسة على المستوى العلمي حيث يمكن وضعها كمرجع في الأدبيات لمثل هذا النوع من الدراسات فيما يماثلها من مؤسسات تعليمية • من خلال الدراسة يمكن إضافة البعد العملي التطبيقي من تحديد متطلبات تطبيق الذكاء الصناعي في مثل هذه المؤسسات التعليمية توضح تأثير الدراسة النظري على ثقافة الطلاب والتطبيقي للتقنية وكذلك متخذ القرار وما يمكن ان تقدمه لهم من حلول تطبيقية

3-1. أهمية الدراسة:

- تمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:
- تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعاً في غاية الأهمية في التعليم الجامعي وهو استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- ستفيد نتائج هذه الدراسة طلاب وطالبات الجامعة في نشر ثقافة الذكاء الاصطناعي وأهميته في رفع مستوى الأداء وفي العملية التعليمية وأهمية الحرص على معرفة ودراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودراساتها.
- ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف القيادات بوزارة التعليم بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومتطلبات استخدامها وتفعيلها في الجامعات السعودية.

- قد تسهم هذه الدراسة في تزويد القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بالملكة العربية السعودية بمعلومات عن أهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في تحقيق أهداف رؤية 2030 بالملكة وفي الارتقاء بالعملية التعليمية والأداء الوظيفي وتعزيز قيادة المعلمين وجميع أفراد المجتمع الجامعي.
- ستسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف المجتمع بدور الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تحسين الأداء ورفع مستوى الخدمات والإنتاجية والأداء ورفع درجة الثقافة العامة بالدور المتنامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في كافة المجالات وخاصة مجال التعليم.

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

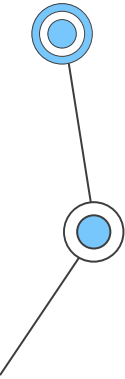


#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
V	حدود الدراسة Limitations of the study	• تم وضع حدود واضحة للدراسة وذكر الحدود الأربعة المطلوبة في أي دراسة (المكانية – الزمنية – البشرية – والموضوعية) والحرص عليها وخاصة الزمنية للمحافظة على صلاحية المعلومات والنتائج

حدود البحث:

اقتصرت البحث على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: دراسة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين.
- الحدود البشرية والمكانية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1443 هـ - 2022 م.



قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٨	مفاهيم ومصطلحات الدراسة Concepts and terminology of the study	تم تعريف المتغيرات والمفاهيم المفتاحية الاربعة الأساسية للدراسة نظرياً وإجرائياً (كيفية التطبيق) مع الاستدلال بتعريفهم في دراسات سابقة

- وإجرائياً، فإن عضو هيئة التدريس هو عضو هيئة التدريس العامل بجامعة الملك سعود سواء في الكليات النظرية أو العملية والذي يشغل درجة إما معيد أو محاضر أو استاذ مساعد أو استاذ مشارك أو استاذ.
- **جامعة الملك سعود:** جامعة الملك سعود جامعة سعودية حكومية مستقلة تقع في الرياض. تم افتتاحها في يوم 14 ربيع الثاني 1377 هـ / 6 نوفمبر 1957. وتعتبر ثاني جامعة تأسست في المملكة بعد جامعة أم القرى. وكان ذلك عندما أمر الملك عبد العزيز بتأسيس كلية الشريعة بمكة عام 1369 هـ لتصبح أولى المؤسسات التعليمية الجامعية قياماً في المملكة العربية السعودية (جامعة الملك سعود، 2022).

مصطلحات البحث:

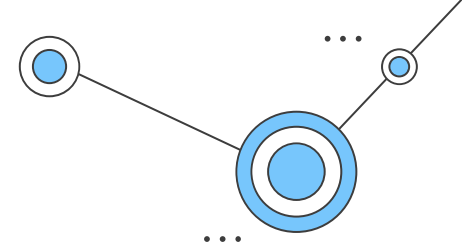
- **الذكاء الاصطناعي:** وفقاً لرشيد (2018، ص 36)، "يرتبط مفهوم الذكاء الاصطناعي بالذكاء المرتبط بالأجهزة الرقمية أو الإلكترونية مثل: الكمبيوتر، الأجهزة الخلوية أو الروبوتات. ويعبر الذكاء الاصطناعي عن قدرة هذه الأجهزة الرقمية على أداء المهام المرتبطة بالكانتات الذكية". كما يُشير الذكاء الاصطناعي إلى "محاكاة الذكاء البشري في آلات مبرمجة للتفكير مثل البشر وتقليد أفعالهم، ويمكن أيضاً تطبيق المصطلح على أية آلة تعرض سمات مرتبطة بالعقل البشري مثل التعلم وحل المشكلات" (كامل، 2018، ص 96).
- وإجرائياً، ترى الباحثة أن مصطلح الذكاء الاصطناعي يشير إلى الأنظمة أو الأجهزة التي تحاكي الذكاء البشري لأداء المهام والتي يمكنها أن تحسن من نفسها استناداً إلى المعلومات التي تجمعها. يتجلى الذكاء الاصطناعي في عدد من الأشكال. وعلى الرغم من أن الذكاء الاصطناعي يقدم صوراً عن الروبوتات العالية الأداء الشبيهة بالإنسان التي تسيطر على العالم، فإنه لا يهدف إلى أن يحل محل البشر. إنه يهدف إلى تعزيز القدرات والمساهمات البشرية بشكل كبير. مما يجعله أصلاً ذا قيمة كبيرة من أصول الأعمال.
- **دائرة الموارد البشرية:** يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها "النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة" (أبو الروس، 2014، ص 36).
- وإجرائياً، تعرفها الباحثة بأنها السياسات، والإجراءات ذات العلاقة باختيار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتعيينهم، ووسائل التعامل معهم، وتنظيمهم داخل الجامعة، وتوفير صلات التعاون بينهم، وبين الإدارة، وذلك بزيادة الثقة فيما بينهم؛ مما يساعد على وصول الجامعة إلى المستويات الأدائية القصوى وبما يضمن تحقيق أهدافها.
- **أعضاء هيئة التدريس:** عضو هيئة التدريس هو "كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية ويشغل إحدى الدرجات العلمية بالجامعة أو المعهد" (إبراهيم، 2020، ص 17).

إعداد وتقديم: **د. عايد الرشيدى** **مقرر** **(قضايا بحثية ١)** **المنظري** **التكليف التولي**

[illegible]

التكليف: الأول: المجموعة وذلك من الدراسة تم تطوير أد

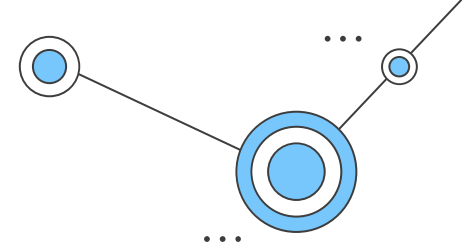
قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)



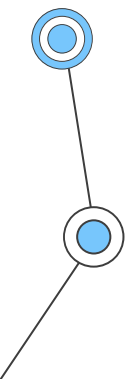
#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١ .	فرضيات الدراسة	• لم تضع الباحثة فرضيات للدراسة واكتفت بأسئلة الدراسة والتي اعتمدت فيها على الدراسات السابقة في نفس مجال التطبيق . • وبناءً على تناول الباحثة للدراسات السابقة فقد ذكرت (أن الدراسة الحالية، حسب علمها ، هي الأولى من نوعها التي تدرس واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الملك سعود بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وبالتالي، فإن الدراسة الحالية تسعى لسد فجوة أكاديمية من خلال طرحها لموضوع لم يتم دراسته من قبل. ومن خلال الدراسات السابقة، استفادت الباحثة في صياغة تساؤلات الدراسة وتحديد منهجية البحث).

وبناءً على ما سبق، فإن الدراسة الحالية، حسب علم الباحثة، هي الأولى من نوعها التي تدرس واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الملك سعود بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وبالتالي، فإن الدراسة الحالية تسعى لسد فجوة أكاديمية من خلال طرحها لموضوع لم يتم دراسته من قبل. ومن خلال الدراسات السابقة، استفادت الباحثة في صياغة تساؤلات الدراسة وتحديد منهجية البحث.

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)



#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١١	نموذج الدراسة Study model	• لم تضع الباحثة نموذج للدراسة ليبر عن العلاقات الممثلة بين المتغيرات أو ليحدد اتجاه الفروض التي سيتم اختبارها (بالرغم من وضوح المتغيرين المستقل والتابع وقد يمثل أيضا سبب غياب نموذج الدراسة واكتفاء الباحثة بالإطار النظري للدراسة)



قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق															
١٢	منهجية الدراسة وإجراءاتها. Study methodology and procedures. 1-3. منهج الدراسة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. المنهج الوصفي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي بالفعل دون تدخل الباحث. تعتمد على ملاحظة الظاهرة كما هي. 2-3. مجتمع الدراسة وعينها: يُعرف مجتمع الدراسة بأنه كل من يمكن أن نعتمد عليه نتائج البحث سواء أكان مجموعة أفراد أو أشياء... 1-4. خصائص عينة الدراسة فيما يلي نتائج البيانات الديموغرافية وفقاً لتغيرات (الجنس، الكلية، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة) 3-3. أداة الدراسة وإجراءاتها: استخدمت الباحثة أداة الاستبانة للكشف عن واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. 3-3-3. ثبات الاستبانة تحقق الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ. استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة. تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (10) مشاركين. وكانت النتائج كما يلي: الوزن النسبي والمعالجات الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences في تحليل المعلومات. وبعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حيث استخدمت المعالجات الإحصائية التالية: 1- (معامل ألفا - كرونباخ) (Cronbach's Alpha Coefficient) وذلك لحساب الثبات للاستبانة ومعاورها. 2- المتوسطات الحسابية Mean من أجل تحديد متوسط تقديرات عينة الدراسة للعبارة. 3- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة. تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والمكون من (5) استجابات متدرجة هي موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، وغير موافق بشدة (1). وبذلك يكون الوزن المخرج لإجابات العبارات على النحو التالي: ملاحظات الإجابات خيارات الإجابة مديرات المتوسطات التقدير اللغوي <table border="1"> <tr> <td>غير موافق بشدة (1)</td> <td>من 1.00 - 1.80</td> <td>ضعيف</td> </tr> <tr> <td>غير موافق (2)</td> <td>من 1.81 - 2.60</td> <td>منخفض</td> </tr> <tr> <td>محايد (3)</td> <td>من 2.61 - 3.40</td> <td>متوسط</td> </tr> <tr> <td>موافق (4)</td> <td>من 3.41 - 4.20</td> <td>عالي</td> </tr> <tr> <td>موافق بشدة (5)</td> <td>من 4.21 - 5.00</td> <td>عالي جداً</td> </tr> </table>	غير موافق بشدة (1)	من 1.00 - 1.80	ضعيف	غير موافق (2)	من 1.81 - 2.60	منخفض	محايد (3)	من 2.61 - 3.40	متوسط	موافق (4)	من 3.41 - 4.20	عالي	موافق بشدة (5)	من 4.21 - 5.00	عالي جداً	<u>منهج الدراسة:</u> تم استخدام المنهج الوصفي وهو ملائم لنوع الدراسة – <u>مع الإشارة الى انه لم يتم ذكر مصادر البيانات</u> <u>مجتمع الدراسة والعينة :</u> تم تحديد المجتمع بدقة (جميع أعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (١٥٠)) <u>والذي يزيد عن (١٠٠) ولذلك تم تحديد عينة وذلك ملائم للدراسة وتم تحديد خصائصها – مع الإشارة الى انه لم يذكر نوع وطريقة حساب العينة.</u> <u>أسلوب وطريقة جمع المعلومات :</u> قامت الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة بوضع استبانة كأداة لجمع <u>البيانات (دون ذكر محدد للمصدر)</u> وتم توضيح وشرح وافي للاستبانة (مصدر اولي للبيانات) (من التصميم الى اختبار صدق وثبات الاستبانة وتطبيق العينة الاستطلاعية وطرق التحقق) بلغت قيمة الثبات الإجمالي لمطور الاستبانة الثلاثة هي (0.644) وهي قيمة تدل على ثبات أداة الدراسة. <u>أساليب التحليل الإحصائي:</u> تم توضيح البرنامج الاحصائي المستخدم في التحليل (SPSS) وكذلك قائمة المعالجات الإحصائية (معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات – المتوسط الحسابي – الانحراف المعياري) وتحليل الاستجابات وعرضها بالجدول الإحصائية
غير موافق بشدة (1)	من 1.00 - 1.80	ضعيف															
غير موافق (2)	من 1.81 - 2.60	منخفض															
محايد (3)	من 2.61 - 3.40	متوسط															
موافق (4)	من 3.41 - 4.20	عالي															
موافق بشدة (5)	من 4.21 - 5.00	عالي جداً															

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١٣	النتائج والتوصيات Results and recommendations	قامت الباحثة بمراجعة والاجابة على أسئلة البحث الثلاثة للتحقق من تحقيق النتائج وتم عرضها في جداول تبين ان عينة الدراسة ترى : ❖ أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يتم بصورة متوسطة، (المتوسط الكلي لعبارات المحور هو ١.٤٩ وهو يمثل درجة موافقة متوسطة) ❖ أنه توجد معوقات مهمة تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالجامعة (المتوسط الكلي لعبارات المحور هو ٣.٦٧) وهو يمثل درجة موافقة عالية) أن المتطلبات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالجامعة هي متطلبات مهمة، (المتوسط الكلي لعبارات المحور هو ٣.٨٧ وهو يمثل درجة موافقة عالية) قامت الباحثة بتوضيح معوقات تطبيق الذكاء الاصطناعي قامت الباحثة بتوضيح الدراسات التي تتفق مع النتائج والدراسات التي تختلف معها وذكرها قامت الباحثة بوضع مجموعة من التوصيات المقترحة والقابلة للتطبيق للتغلب على المعوقات وتوفير متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي بالجامعة أوصت الباحثة بإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية حول واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وتحسين دورها في تنمية أداء الموارد البشرية.

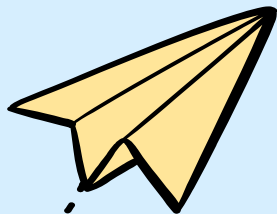
الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على العبارات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود

المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	المتوسط
١	٠.١٢	١	١.٤٩
٢	٠.١٢	٢	١.٤٩
٣	٠.١٢	٣	١.٤٩
٤	٠.١٢	٤	١.٤٩
٥	٠.١٢	٥	١.٤٩
٦	٠.١٢	٦	١.٤٩
٧	٠.١٢	٧	١.٤٩
٨	٠.١٢	٨	١.٤٩
٩	٠.١٢	٩	١.٤٩
١٠	٠.١٢	١٠	١.٤٩
١١	٠.١٢	١١	١.٤٩
١٢	٠.١٢	١٢	١.٤٩
١٣	٠.١٢	١٣	١.٤٩
١٤	٠.١٢	١٤	١.٤٩
١٥	٠.١٢	١٥	١.٤٩
١٦	٠.١٢	١٦	١.٤٩
١٧	٠.١٢	١٧	١.٤٩
١٨	٠.١٢	١٨	١.٤٩
١٩	٠.١٢	١٩	١.٤٩
٢٠	٠.١٢	٢٠	١.٤٩
٢١	٠.١٢	٢١	١.٤٩
٢٢	٠.١٢	٢٢	١.٤٩
٢٣	٠.١٢	٢٣	١.٤٩
٢٤	٠.١٢	٢٤	١.٤٩
٢٥	٠.١٢	٢٥	١.٤٩
٢٦	٠.١٢	٢٦	١.٤٩
٢٧	٠.١٢	٢٧	١.٤٩
٢٨	٠.١٢	٢٨	١.٤٩
٢٩	٠.١٢	٢٩	١.٤٩
٣٠	٠.١٢	٣٠	١.٤٩
٣١	٠.١٢	٣١	١.٤٩
٣٢	٠.١٢	٣٢	١.٤٩
٣٣	٠.١٢	٣٣	١.٤٩
٣٤	٠.١٢	٣٤	١.٤٩
٣٥	٠.١٢	٣٥	١.٤٩
٣٦	٠.١٢	٣٦	١.٤٩
٣٧	٠.١٢	٣٧	١.٤٩
٣٨	٠.١٢	٣٨	١.٤٩
٣٩	٠.١٢	٣٩	١.٤٩
٤٠	٠.١٢	٤٠	١.٤٩
٤١	٠.١٢	٤١	١.٤٩
٤٢	٠.١٢	٤٢	١.٤٩
٤٣	٠.١٢	٤٣	١.٤٩
٤٤	٠.١٢	٤٤	١.٤٩
٤٥	٠.١٢	٤٥	١.٤٩
٤٦	٠.١٢	٤٦	١.٤٩
٤٧	٠.١٢	٤٧	١.٤٩
٤٨	٠.١٢	٤٨	١.٤٩
٤٩	٠.١٢	٤٩	١.٤٩
٥٠	٠.١٢	٥٠	١.٤٩
٥١	٠.١٢	٥١	١.٤٩
٥٢	٠.١٢	٥٢	١.٤٩
٥٣	٠.١٢	٥٣	١.٤٩
٥٤	٠.١٢	٥٤	١.٤٩
٥٥	٠.١٢	٥٥	١.٤٩
٥٦	٠.١٢	٥٦	١.٤٩
٥٧	٠.١٢	٥٧	١.٤٩
٥٨	٠.١٢	٥٨	١.٤٩
٥٩	٠.١٢	٥٩	١.٤٩
٦٠	٠.١٢	٦٠	١.٤٩
٦١	٠.١٢	٦١	١.٤٩
٦٢	٠.١٢	٦٢	١.٤٩
٦٣	٠.١٢	٦٣	١.٤٩
٦٤	٠.١٢	٦٤	١.٤٩
٦٥	٠.١٢	٦٥	١.٤٩
٦٦	٠.١٢	٦٦	١.٤٩
٦٧	٠.١٢	٦٧	١.٤٩
٦٨	٠.١٢	٦٨	١.٤٩
٦٩	٠.١٢	٦٩	١.٤٩
٧٠	٠.١٢	٧٠	١.٤٩
٧١	٠.١٢	٧١	١.٤٩
٧٢	٠.١٢	٧٢	١.٤٩
٧٣	٠.١٢	٧٣	١.٤٩
٧٤	٠.١٢	٧٤	١.٤٩
٧٥	٠.١٢	٧٥	١.٤٩
٧٦	٠.١٢	٧٦	١.٤٩
٧٧	٠.١٢	٧٧	١.٤٩
٧٨	٠.١٢	٧٨	١.٤٩
٧٩	٠.١٢	٧٩	١.٤٩
٨٠	٠.١٢	٨٠	١.٤٩
٨١	٠.١٢	٨١	١.٤٩
٨٢	٠.١٢	٨٢	١.٤٩
٨٣	٠.١٢	٨٣	١.٤٩
٨٤	٠.١٢	٨٤	١.٤٩
٨٥	٠.١٢	٨٥	١.٤٩
٨٦	٠.١٢	٨٦	١.٤٩
٨٧	٠.١٢	٨٧	١.٤٩
٨٨	٠.١٢	٨٨	١.٤٩
٨٩	٠.١٢	٨٩	١.٤٩
٩٠	٠.١٢	٩٠	١.٤٩
٩١	٠.١٢	٩١	١.٤٩
٩٢	٠.١٢	٩٢	١.٤٩
٩٣	٠.١٢	٩٣	١.٤٩
٩٤	٠.١٢	٩٤	١.٤٩
٩٥	٠.١٢	٩٥	١.٤٩
٩٦	٠.١٢	٩٦	١.٤٩
٩٧	٠.١٢	٩٧	١.٤٩
٩٨	٠.١٢	٩٨	١.٤٩
٩٩	٠.١٢	٩٩	١.٤٩
١٠٠	٠.١٢	١٠٠	١.٤٩

شكراً



مقرر
(فضايا بحثية ١)

إعداد وتقديم: **عائد الرشيدى**

التكليف: الأول