

العنوان

ما أثر توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة
النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات
السعودية

مقرر مهارات بحثية3 (التكليف الثامن)

Prepared by Ahmed Alshakhs



اهداف المحاضرة

محاضرة

01

تهدف المحاضرة الى تقييم البحث من خلال النقاط التالية:-

- ☐ عنوان الدراسة المقترح
- ☐ مشكلة الدراسة
- ☐ متغيرات الدراسة
- ☐ مجتمع الدراسة
- ☐ شروط توافر العينة
- ☐ نوع العينة المختارة
- ☐ سبب اختيار العينة
- ☐ الفرق بين دراسة الحالة ورسالة الدكتوراه

مشكلة الدراسة

في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده المؤسسات التعليمية ولا سيما الجامعات السعودية برز الذكاء الاصطناعي بوصفه اداه في التقنية الحديثة القادرة على احداث نقلة نوعية في كفاءة النظم الإدارية خاصة في ادارات الموارد البشرية التي تعتبر من أكثر الادارات المتربطة بالاداء المؤسسي وتطوير رأس المال البشري ورغم التوسع الملحوظ في استخدام الأنظمة الذكية في بعض الجامعات الا أن مستوى الاستفادة الفعلية من هذه التطبيقات لا يزال متفاوت من جامعة الى أخرى كما أن أثرها الحقيقي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية لم يقاس بصورة علمية دقيقة وشاملة.

المشكلة البحثية هي في وجود فجوة بين التوجه نحو تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي من جهة، ومستوى الكفاءة الإدارية المتحقق فعلياً في إدارة الموارد البشرية من جهة أخرى حيث تشير الممارسات الواقعية الى استمرار بعض صور القصور مثل بطء انجاز المعاملات وتكرار الأخطاء الادارية، وضعف دعم القرار، رغم توفر الأنظمة التقنية الحديثة اضافة الى ذلك كثير من المبادرات التقنية تركز على الجانب الفني دون الاهتمام الكافي بالجاهزية التنظيمية والسلوكية للعاملين، الأمر الذي يحد نوعاً ما من فاعلية هذه النظم ويضعف مردودها على الأداء المؤسسي كما ايضا هنالك ندرة في الدراسات العربية، وبخاصة المحلية، التي تناولت بصورة مباشرة اثر الذكاء الاصطناعي في كفاءة النظم الادارية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات إذ اغلب الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى كالمصارف، والشركات التجارية، والتعليم الذكي، دون التعمق في البيئة الجامعية وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي:

ما أثر توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية؟
ويتفرع عن هذا السؤال عدد من التساؤلات المتعلقة بطبيعة هذا الاثر، ومستواه، والعوامل السلوكية والتنظيمية المؤثرة فيه

متغيرات الدراسة

□ **المتغير المستقل:** الذكاء الاصطناعي وهي مجموعة التطبيقات والأنظمة الذكية التي تستخدم داخل إدارات الموارد البشرية والتي تعتمد على تحليل البيانات واتخاذ القرار

أبعاد المتغير المستقل هم

- أتمتة الإجراءات الإدارية مثل المعاملات، الإجازات، التوظيف
- تحليل البيانات والتنبؤ
- دعم اتخاذ القرار الإداري
- سرعة معالجة المعلومات

□ **المتغير التابع:** كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية ويقصد فيها مدى قدرة النظم الإدارية في إدارات الموارد البشرية على إنجاز الأعمال بدقة وسرعة وجودة، وبأقل تكلفة وجهد

أبعاد المتغير التابع هم

سرعة إنجاز المعاملات

- الدقة وتقليل الأخطاء الإدارية
- جودة الخدمات الإدارية
- خفض التكاليف التشغيلية
- تحسين مستوى الأداء الوظيفي
- رفع مستوى الإنتاجية الإدارية

تابع

❑ المتغيرات الوسيطة: وهي المتغيرات التي قد تؤثر في العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة النظم الإدارية مثل:

➤ جاهزية العاملين تقنيا

○ تقبل الموظفين للتقنية

○ مستوى التدريب

○ الثقافة التنظيمية

❑ سوف افترض ان هنالك وجود علاقة تاثير طردية ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع ودرجة

الافتراض سوف تتاثر بدرجة تقبل العاملين للتقنية ومستوى الجاهزية

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو جميع العاملين في إدارات الموارد البشرية في الجامعات السعودية ويشمل مديري إدارات الموارد البشرية، رؤساء الأقسام، الموظفين الإداريين المختصين بالأنظمة، العاملين في شؤون الموظفين والتوظيف والتدريب

المجتمع هذا هي الجهة المسؤولة بشكل مباشر عن تطبيق النظم الإدارية والأنظمة الذكية، وهو الأكثر تعاملًا مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإجراءات اليومية، مثل: التوظيف، وإدارة الأداء، والإجازات، والتدريب، ودعم القرار

سبب الاختيار

- العاملين في إدارات الموارد البشرية هم الفئة الأكثر استخدام وتأثر بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الجامعات
- ارتباط عملهم المباشر بكفاءة النظم الإدارية التي تمثل المتغير التابع في الدراسة
- قدرتهم على تقديم تقييم واقعي ودقيق لأثر الذكاء الاصطناعي في الأداء الإداري
- تنوع هذا المجتمع من حيث الخبرة، والمؤهل، وطبيعة العمل، مما يثري نتائج الدراسة ويزيد من مصداقيتها

عينة كرة الثلج

سيتم اختيار عينة غير احتمالية من نوع كرة الثلج في هذا البحث، حيث يعتمد هذا النوع من العينات على الوصول الى المشاركين بشكل تدريجي من خلال قيام كل مشارك بترشيح مشاركين آخرين تنطبق عليهم شروط الدراسة. وقد تم اختيار عينة كرة الثلج لعدة أسباب منهجية أهمها أن موضوع الدراسة يتطلب الوصول الى افراد لديهم خبرة فعلية في استخدام الانظمة الذكية وليس مجرد الانتماء الوظيفي لادارة الموارد البشرية ناهيك عن ان هذه العينة مناسبة للدراسات التي تتناول فئات متخصصة او يصعب الوصول اليها مباشرة وهو ما ينطبق على مستخدمي انظمة الذكاء الاصطناعي في الجامعات. اضافة الى ذلك، تعد عينة كرة الثلج من انسب العينات للدراسات الاستكشافية والتقنيات الحديثة التي لا يتوافر عنها حصر دقيق.

ويأتي اعتماد عينة كرة الثلج في هذا البحث نظرا لصعوبة حصر مجتمع الدراسة وتخصص الفئة المستهدفة، وعدم توفر قوائم دقيقة بمستخدمي الذكاء الاصطناعي في ادارة الموارد البشرية بالجامعات كما أن العينات الاحتمالية الأخرى، كالعينة العشوائية البسيطة أو الطبقية لا تتلاءم مع طبيعة هذا البحث ومنهجيته

خصائص اختيار العينة

اختيار عينة الدراسة وفق مجموعة من الخصائص المنهجية التي تضمن ملاءمتها لموضوع البحث ودقة نتائجه، وذلك على النحو الآتي:

- **الانتماء الوظيفي لادارات الموارد البشرية**
سيتم اختيار العينة من العاملين في ادارات الموارد البشرية في الجامعات السعودية لانهم الفئة الأكثر ارتباط بموضوع الدراسة، وهم المقصدين بصورة مباشرة بتطبيق النظم الادارية والانظمة الذكية، مما يمكنهم من تقديم بيانات دقيقة حول أثر الذكاء الاصطناعي في كفاءة هذه النظم
- **التعامل الفعلي مع الانظمة الذكية**
افراد العينة لديهم تجربة فعلية في استخدام انظمة الذكاء الاصطناعي في العمل الاداري وذلك لضمان أن تكون الإجابات مبنية على ممارسة واقعية وليس على تصورات نظرية فقط
- **تنوع المسميات الوظيفية**
العينة يجب ان تضم مديرين، ورؤساء اقسام، وموظفين اداريين، وذلك بهدف الحصول على وجهات نظر متنوعة تعكس اختلاف مستويات اتخاذ القرار وأساليب العمل.
- **تنوع سنوات الخبرة**
العينة من افراد بخبرات مختلفة حديثي تعيين متوسطي خبرة ذوي خبرة عالية لما لذلك من أهمية في قياس الفروق في تقبل التقنية ومستوى الاستفادة منها للوظيفة



دراسة الحالة تختلف عن رسالة الدكتوراه من حيث الهدف، والنطاق، والمنهجية، ومستوى التعميم، وعمق التحليل

➤ **دراسة الحالة** هو منهج بحثي يركز على دراسة ظاهرة أو مشكلة محددة داخل مؤسسة أو وحدة مثل: جامعة واحدة، أو إدارة واحدة، بهدف الوصف المتعمق والتشخيص التفصيلي للواقع. تتميز دراسة الحالة بالتالي

- تطبق على عينة صغيرة جداً أو مفردة واحدة
 - تركز على الوصف والتحليل الجزئي أكثر من التعميم
 - تستخدم في الدراسات الاستكشافية
 - نتائجها لا يمكن تعميمها على مجتمعات واسعة
- رسالة الدكتوراه** هي دراسة علمية متكاملة تهدف الى انتاج معرفة جديدة او تطوير نموذج نظري أو تطبيقي، وتعتمد على منهج علمي دقيق وتحليل احصائي متقدم. تتميز رسالة الدكتوراه بما يأتي:
- تطبق على مجتمع كبير وعينة ممثلة عاليا
 - تهدف إلى التحليل، والتفسير، واختبار الفرضيات، والتعميم
 - تستخدم أدوات قياس دقيقة وأساليب تحليل متقدمة
 - نتائجها قابلة للتعميم والاستفادة منها على نطاق واسع

Alazzam, N. M. A. (2020). The role of artificial intelligence in raising the efficiency of administrative systems for human resources management at the University of Tabuk



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

