

مقرر قضايا بحثية في التخصصات الأكاديمية (الأسبوع الأول:
مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال البحث)

بحث بعنوان:

تطبيقات الإدارة للذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الإدارية

البحث من إعداد: رشا محمد صائم أحمد
جامعة الشرق الأوسط

إعداد

فيصل محمد البازعي



الدراسة الأولى: د. مولاي أمينة، د. طيبي إكرام وآخرون (2021) "تطبيقات الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي في اتخاذ القرار"، - مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 7 العدد 1:

Chapter

محتوى الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي في اتخاذ القرارات الإدارية. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وخلصت إلى نتائج أبرزها:

- وجود ارتباط سلبى بين الذكاء العاطفي واتخاذ القرارات الإدارية.
- عدم وجود معرفة تامة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي وفائدتها من قبل صناع القرار.

نقاط القوة:

1. منهجية واضحة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مما يساهم في تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والذكاء الاصطناعي بشكل منهجي.
2. تغطية موضوعات مختلفة: جمعت بين الذكاء العاطفي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، مما يوفر فهماً شاملاً لكيفية تأثير العوامل المختلفة على اتخاذ القرارات الإدارية.
3. نتائج مفيدة: تقديم نتائج حول الارتباط السلبى بين الذكاء العاطفي واتخاذ القرارات، مما يفتح باباً للنقاش حول كيفية تحسين التدريب الإداري لتقليل هذا التأثير السلبى.

نقاط الضعف:

1. نقص في التفصيل: لم تقدم الدراسة تفاصيل كافية حول كيفية قياس الارتباط بين الذكاء العاطفي واتخاذ القرارات، مما قد يقلل من وضوح النتائج.
2. غياب دراسات الحالة العملية: افتقار الدراسة إلى أمثلة عملية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة يمكن أن يجعل من الصعب تقييم الفوائد والتحديات بشكل عملي.

الدراسة الثانية: نورة محمد عبد الله العزام (2020) "دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، بجامعة تبوك" - المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج.

Chapter

محتوى الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. توصلت إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بكفاءة النظم الإدارية مع عينات أكبر من الجامعات.

نقاط القوة:

1- تركيز محدد: ركزت الدراسة بشكل دقيق على كفاءة النظم الإدارية في إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في توضيح التطبيقات المحددة للذكاء الاصطناعي في هذا المجال.

2- توصيات للتوسع: قدمت توصيات مفيدة لإجراء المزيد من الدراسات، مما يساعد على توسيع نطاق البحث ليشمل عينات أكبر.

نقاط الضعف:

1. نقص في الأمثلة العملية: الدراسة تفتقر إلى أمثلة عملية لكيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مما يقلل من فهم الفوائد والتحديات.

2. عينة محدودة: اقتصرَت الدراسة على جامعة تبوك، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على نطاق أوسع.

الدراسة الثالثة: أصالة رقيق (2015) "استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة" - رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي.

محتوى الدراسة:

هدفت إلى التعرف على تطبيقات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في المؤسسات الجزائرية. استعرضت الدراسة استخدام النظم الخبيرة في المحاسبة والشبكات العصبية الاصطناعية في التحكم عن بعد، مشيرة إلى أن الذكاء الاصطناعي لا يزال قيد التطوير والبحث قبل التطبيق العملي الواسع.

نقاط القوة:

1. تحديد التطبيقات العملية: قدمت الدراسة تحليلاً للتطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي مثل النظم الخبيرة والشبكات العصبية، مما يساهم في فهم استخداماته في مختلف المجالات.
2. رؤية مستقبلية: تناولت الدراسة تطوير الذكاء الاصطناعي والمجالات التي لا يزال قيد البحث، مما يعطي رؤية مستقبلية لتطبيقاته المحتملة.

نقاط الضعف:

1. نقص في التحليل الكمي: لم تقدم الدراسة تحليلاً كمياً لتأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي، مما قد يقلل من القدرة على تقييم الفوائد بدقة.
2. عينة محدودة: التركيز على المؤسسات الجزائرية فقط قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات جغرافية وصناعية أخرى.

نقاط القوة العامة في الدراسات الثلاث:

1. تغطية موضوعات متنوعة: شملت الدراسات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات، مما يوفر فهماً شاملاً لاستخداماته.
2. منهجية تحليلية: استخدمت الدراسات منهجيات وصفية وتحليلية واضحة، مما يعزز من موثوقية النتائج.
3. توجيهات للبحث المستقبلي: قدمت الدراسات توصيات وأفكاراً مفيدة لإجراء المزيد من الأبحاث في المستقبل.

نقاط الضعف العامة في الدراسات الثلاث:

1. نقص في التحليل التفصيلي والتطبيقي: افتقرت الدراسات إلى تحليلات مفصلة وأمثلة عملية لكيفية تطبيق النتائج في الواقع العملي.
2. عينات محدودة: اقتصرَت العينات على مؤسسات أو مواقع جغرافية محددة، مما يحد من تعميم النتائج.
3. عدم تحديث المعلومات: اعتمدت بعض الدراسات على بيانات قديمة، مما يقلل من دقة النتائج في ضوء التطورات الحديثة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

