

عنوان البحث

التحديات والفرص في تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية في المملكة العربية السعودية": (الرياض)

إعداد الطالب/

اشواق عبدالله ال عجيان

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، أصبح الذكاء الاصطناعي من أهم الأدوات المستخدمة لتعزيز الكفاءة وتحسين الأداء في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التعليم. ومع اعتماد المدارس الأهلية في المملكة العربية السعودية على الذكاء الاصطناعي، برزت الحاجة إلى تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتواكب هذا التحول. يهدف هذا البحث إلى استكشاف التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية داخل المدارس الأهلية في مدينة الرياض، حيث يمكن أن يسهم هذا التحول في تحسين عمليات التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، ورفع الكفاءة العامة للمؤسسات التعليمية.

يعتمد هذا البحث على دراسة التحديات التي قد تواجه المدارس في تبني هذه التقنية، مثل التكاليف المالية، ومقاومة التغيير من قبل الموظفين، إضافة إلى التحديات المتعلقة بخصوصية البيانات. في المقابل، يسعى البحث إلى استعراض الفرص التي يمكن أن توفرها تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين جودة العمل وزيادة التفاعل بين الموظفين والإدارة، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وتحقيق أهداف التعليم بكفاءة أعلى.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات السريعة في التكنولوجيا، أصبح الذكاء الاصطناعي أداة مؤثرة وفعالة في تحسين كفاءة العديد من الوظائف، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، فإن تطبيق هذه التقنية في المؤسسات التعليمية مثل المدارس الأهلية يواجه تحديات متعددة، تشمل التكاليف، مقاومة التغيير من قبل الموظفين، والحاجة إلى بناء بنية تحتية مناسبة. من جهة أخرى، يوفر الذكاء الاصطناعي فرصًا كبيرة لتحسين عمليات التوظيف، وتقييم الأداء، وتطوير المهارات.

ورغم أهمية هذه التقنية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تستكشف تحديات وفرص تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية تحديدًا في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، مما يخلق حاجة لمعرفة ما إذا كانت هذه المدارس قادرة على مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة.

بناءً على ذلك، تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما هي التحديات والفرص التي تواجه المدارس الأهلية في مدينة الرياض عند تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟

أهمية الدراسة:

تساهم هذه الدراسة في تقديم رؤية شاملة حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية، من خلال تحديد التحديات والفرص المترتبة على استخدام هذه التقنيات في السياق المحلي للمملكة.

أهداف الدراسة:

١. دراسة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمدارس الأهلية.
٢. استكشاف الفرص التي يمكن أن توفرها تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء الإداري في هذه المدارس.
٣. تقديم توصيات للتغلب على التحديات وتحقيق أقصى استفادة من الذكاء الاصطناعي.

تساؤلات الدراسة

- ١- ما هي أبرز التحديات التي تواجه المدارس الأهلية في المملكة عند تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- ٢- ما هي الفرص التي يمكن أن يوفرها الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء الإداري في هذه المدارس؟
- ٣- كيف يمكن للمدارس الأهلية التغلب على التحديات والاستفادة من تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟

فروض الدراسة:

١. الفرضية الأولى: يواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية تحديات كبيرة، منها التكاليف المالية المرتفعة، ومقاومة التغيير من قبل الموظفين، بالإضافة إلى المخاوف المتعلقة بخصوصية البيانات.
٢. الفرضية الثانية: تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يوفر فرصًا لتحسين كفاءة العمل في المدارس الأهلية، مثل تسريع عمليات التوظيف، وتقديم برامج تدريبية مخصصة، وتحسين إدارة الأداء.
٣. الفرضية الثالثة: استخدام الذكاء الاصطناعي في المدارس الأهلية يؤثر إيجابياً على رضا الموظفين من خلال تحسين التفاعل مع الإدارة وتوفير بيئة عمل أكثر تطوراً.
٤. الفرضية الرابعة: تختلف التحديات والفرص في تطبيق الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية في الرياض بناءً على حجم المدرسة وميزانيتها ومدى استعدادها للتطور التكنولوجي.
٥. الفرضية الخامسة: هناك علاقة إيجابية بين تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف التعليم بكفاءة وفعالية أعلى في المدارس الأهلية.

الدراسات السابقة:

١. دراسات حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

أثر الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف: دراسات حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات التوظيف عبر تحليل السير الذاتية وإجراء المقابلات الافتراضية، مثل دراسة قامت بها Deloitte التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في تقليل التحيز وتحقيق عملية توظيف عادلة.

استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء: أبحاث حول كيفية تحسين دقة تقييم أداء الموظفين باستخدام تقنيات التحليل التنبؤي، مثل دراسة من McKinsey التي تستعرض فوائد استخدام الذكاء الاصطناعي في تقديم تقييمات دقيقة وشاملة.

٢. دراسات حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في قطاع التعليم

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات الإدارية في المدارس: دراسات تناقش كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية في المؤسسات التعليمية، مثل دراسة OECD التي ركزت على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري في التعليم العالي، وما قد ينطبق منها على المدارس.

التحديات في تطبيق الذكاء الاصطناعي في التعليم: أبحاث تتناول التحديات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في البيئة التعليمية، من حيث الجوانب المالية والمخاوف الأخلاقية، مثل دراسة من UNESCO تناولت الصعوبات الثقافية والتقنية.

٣. دراسات حول إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية

أهمية إدارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل في المدارس: دراسات توضح كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين وزيادة رضاهم، مثل دراسة أجرتها جامعة الملك سعود التي تناولت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المدارس السعودية.

التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية: أبحاث تتناول التحديات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم، مثل صعوبة التوظيف الاحترافي، وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، وتوفير برامج التدريب الملائمة.

٤. دراسات حول تأثير التكنولوجيا على رضا الموظفين

أثر التكنولوجيا على رضا الموظفين وإنتاجيتهم: دراسات توضح كيف تساهم التكنولوجيا في رفع رضا الموظفين وتوفير بيئة عمل داعمة، مثل دراسة من Harvard Business Review التي تناولت تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين وتفاعلهم مع الإدارة.

تحديات التكنولوجيا وتأثيرها على الموظفين: دراسات حول المخاوف التي قد تنشأ لدى الموظفين من استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في عملهم، مثل القلق من فقدان الوظائف أو تحديات التعلم التكنولوجي.

٥. دراسات محلية حول استخدام الذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية

توجه المملكة نحو الذكاء الاصطناعي: دراسات حول رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تدعم تطوير الذكاء الاصطناعي في مختلف القطاعات، ومن ضمنها قطاع التعليم، مثل تقارير وزارة التعليم وتقارير الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) حول مبادرات التعليم الذكي.

أبحاث حول تحديات وفرص تطبيق الذكاء الاصطناعي في السياق السعودي: مثل دراسة جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية (KAUST) التي ناقشت الجوانب الثقافية والتحديات التقنية والاقتصادية لتطبيق الذكاء الاصطناعي في المملكة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

وفيما يلي بعض المنطلقات النظرية التي يمكن أن تكون أساسًا لهذا البحث:

١. نظرية قبول التكنولوجيا

تفيد هذه النظرية في تفسير كيفية تقبل الأفراد للتقنيات الحديثة واستخدامها، خاصةً في بيئات العمل. بناءً على ذلك، يمكن استخدام هذه النظرية لتحليل مدى تقبل موظفي الموارد البشرية للذكاء الاصطناعي في مدارس الرياض الأهلية، ومدى استعدادهم لاستخدام هذه التقنية.

٢. نظرية إدارة التغيير

تعتبر هذه النظرية مهمة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في المؤسسات، حيث توضح كيفية إدارة التغيير داخل المنظمات وتساعد في التعامل مع مقاومة التغيير من قبل الموظفين. تسلط النظرية الضوء على أهمية بناء استراتيجية شاملة للتغيير لتحقيق التطبيق الفعال للذكاء الاصطناعي.

٣. نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية

تعتمد هذه النظرية على رؤية أن إدارة الموارد البشرية يجب أن تكون جزءًا استراتيجيًا من المنظمة لتحقيق الأهداف العامة. يمكن استخدامها لفهم كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعزز من الكفاءة التشغيلية ويحقق أهداف الموارد البشرية الاستراتيجية في المدارس الأهلية.

٤. نظرية الابتكار التكنولوجي

تهدف هذه النظرية إلى تفسير كيفية تبني المؤسسات للتقنيات الحديثة، وأسباب نجاح أو فشل هذا التبني. بناءً على هذه النظرية، يمكن فحص العوامل التي تؤثر على تبني الذكاء الاصطناعي في المدارس الأهلية، كالبنية التحتية التكنولوجية والدعم الإداري.

٦. نظريات التحفيز والأداء

- من خلال نظريات التحفيز مثل نظرية هرم ماسلو ونظرية التوقع (Expectancy Theory)، يمكن فهم كيفية تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي على دافعية الموظفين وأدائهم في العمل، خاصةً عندما يتم تقديم أدوات تسهل وتسرع من عملهم.

المنهجية وطرق البحث:

نوع البحث: بحث وصفي تحليلي.

١. المنهجية البحثية

المنهج الوصفي التحليلي: يُعد المنهج الوصفي التحليلي مناسبًا لهذه الدراسة، حيث يساعد في وصف الواقع الحالي لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية، وتحليل التحديات والفرص المرتبطة بهذا التطبيق. سيسمح هذا المنهج للباحث بجمع معلومات مفصلة عن الموضوع وتفسير النتائج بشكل معمق.

٢. أدوات وطرق جمع البيانات

الاستبيانات: يمكن تصميم استبيان موجه للعاملين في إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية والمعلمين والموظفين، لمعرفة آرائهم حول تحديات وفرص تطبيق الذكاء الاصطناعي. يُفضل أن يتضمن الاستبيان أسئلة متنوعة (اختيار من متعدد وأسئلة مفتوحة) لضمان شمولية الإجابات.

المقابلات الشخصية: يمكن إجراء مقابلات مع مسؤولي الموارد البشرية ومديري المدارس للحصول على فهم أعمق حول كيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي والتحديات التي يواجهونها، إضافة إلى الفرص المحتملة من وجهة نظرهم.

مراجعة الأدبيات: الاطلاع على الدراسات السابقة، التقارير، والإحصاءات المتعلقة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتعليم. توفر مراجعة الأدبيات إطارًا نظريًا وتحليليًا يساعد في مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات الأخرى وتفسيرها في السياق المناسب.

٣. عينة الدراسة

اختيار العينة: عينة عشوائية من المدارس الأهلية في مدينة الرياض، بحيث تشمل عينة الدراسة مديرين، ومسؤولي الموارد البشرية، والمعلمين.

حجم العينة: يُحدد حجم العينة بناءً على عدد المدارس الأهلية في الرياض، وعدد العاملين في إدارة الموارد البشرية بكل مدرسة.

٤. أساليب تحليل البيانات

التحليل الكمي: استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات، التحليل النوعي: تحليل البيانات التي تم جمعها من المقابلات الشخصية باستخدام الأساليب التحليلية،

٥. الإجراءات العملية

تصميم أدوات البحث: تطوير الاستبيانات وأسئلة المقابلات بشكل يراعي موضوع الدراسة وأهدافها.
توزيع الأدوات وجمع البيانات: توزيع الاستبيانات إلكترونياً وإجراء المقابلات (إذا أمكن)
(وفق جدول زمني محدد).

تحليل البيانات: إجراء التحليلات الكمية والنوعية للبيانات المجمعة واستخلاص النتائج

٦. اعتبارات أخلاقية

ضمان سرية وخصوصية المعلومات التي يقدمها المشاركون.
الحصول على موافقة المشاركين وإعلامهم بأهداف الدراسة قبل جمع البيانات.
استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.

أدوات الدراسة :

البيانات الثانوية: مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات المحلية والعالمية حول استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع التعليمي.

البيانات الأولية: إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية والمديرين الإداريين في المدارس الأهلية، بالإضافة إلى توزيع استبيانات لاستطلاع آرائهم حول استخدام الذكاء الاصطناعي.

عينة البحث: مدارس أهلية في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، وخبراء في إدارة الموارد البشرية وتقنيات الذكاء الاصطناعي.

حدود الدراسة :

١. الحدود المكانية (الجغرافية)

تقتصر الدراسة على المدارس الأهلية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية،

٢. الحدود الزمنية

تم إجراء الدراسة (عام ٢٠٢٤-٢٠٢٥)

٣. الحدود البشرية (عينة الدراسة)

تركز الدراسة على العاملين في إدارة الموارد البشرية ومديري المدارس والمعلمين في
المدارس الأهلية

٤. الحدود الموضوعية (مجال الدراسة)

تتناول الدراسة التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية،

٥. الحدود المنهجية

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأدوات جمع البيانات ك الاستبيانات والمقابلات

٦. الحدود التقنية

- تتناول الدراسة التفاصيل التحديات والفرص في تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية في المملكة العربية السعودية " : (الرياض)

المراجع:

١. كتب متخصصة

- كتب في إدارة الموارد البشرية:
- “إدارة الموارد البشرية” - تأليف: د. أحمد ماهر.
- “إدارة الموارد البشرية: منظور استراتيجي” - تأليف: د. محمد سعد الدين.
- “Human Resource Management” - تأليف: Gary Dessler.
- كتب في الذكاء الاصطناعي:
- “الذكاء الاصطناعي: الأثر على الأعمال والإدارة” - تأليف: مجموعة من المؤلفين.

٢. مقالات ودوريات علمية

- مقالات من مجلات علمية مرموقة مثل:
- Journal of Human Resource Management
- مقالات حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية:
- مقالات تتحدث عن تجارب استخدام الذكاء الاصطناعي في قطاع التعليم، خاصة في إدارة الموظفين والمعلمين.

٣. أبحاث ودراسات سابقة

- دراسات أكاديمية تناولت موضوعات مشابهة في جامعات محلية ودولية.
- أبحاث تتعلق بتطبيق الذكاء الاصطناعي في التعليم والموارد البشرية، خاصة تلك التي تشمل الدول العربية والمملكة العربية السعودية.

٤. تقارير وإحصائيات

تقارير من منظمات ومؤسسات عالمية:

تقارير من McKinsey، Deloitte، و PwC حول مستقبل الذكاء الاصطناعي في الأعمال.
تقارير من World Economic Forum عن تقنيات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على سوق العمل.

تقارير صادرة عن UNESCO و OECD حول استخدام التكنولوجيا في التعليم.

تقارير محلية:

تقارير من وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية حول الرقمة والتكنولوجيا في التعليم.
إحصائيات وتقارير من الهيئة العامة للإحصاء في السعودية حول قطاع التعليم والمدارس الأهلية.

٥. مواقع إلكترونية ومصادر عبر الإنترنت

مواقع تعليمية ومهنية:

LinkedIn Learning، Coursera، و Udacity، التي تحتوي على دورات تدريبية حول الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في إدارة الأعمال.

مقالات من مواقع متخصصة:

HBR.org (Harvard Business Review) حول استراتيجيات الذكاء الاصطناعي في الأعمال.

TechCrunch و VentureBeat لمتابعة آخر التطورات في مجال التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.