

اتجاهات الإداريين نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي -دراسة ميدانية بعهد علوم
وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية -جامعة سوق أهراس

"Administrators' Attitudes Toward the Employment of Artificial Intelligence Applications: A Field Study at the Institute of Physical Activity Sciences and Sports, Souk Ahras University".

-بن سايح سمير¹

¹ s.bensayah@univ-soukahras.dz، جامعة سوق أهراس ، الجزائر

تاريخ النشر: 2024/11/30	تاريخ القبول: 2024/11/10	تاريخ الارسال: 2024/11/04
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الى التعرف على اتجاهات الإداريين العاملين بعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية -جامعة سوق أهراس نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي ملائمته لطبيعة الموضوع.

قمنا بتوزيع استمارة على عينة تكونت من 18 اداري عامل بالمعهد، وتوصلنا الى أنه توجد اتجاهات إيجابية نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي عموما، مع وجود تخوف من حلول هاته التطبيقات محل الموظف مستقبلا.

الكلمات الدالة: اتجاهات - الإداريين - تطبيقات - الذكاء الاصطناعي.

Abstract:

The study aimed to identify the attitudes of administrators working at the Institute of Physical Activity Sciences and Sports – University of

Souk Ahras towards the employment of artificial intelligence applications. We adopted a descriptive analytical approach suitable for the nature of the topic. A questionnaire was distributed to a sample of 18 administrators working at the institute, and we found that there are generally positive attitudes towards the use of artificial intelligence applications. However, there are concerns about these applications potentially replacing employees in the future.

Keywords: Attitudes – Administrators – Applications – Artificial Intelligence

1-مقدمة واشكالية الدراسة:

اتجهت جامعاتنا الى التوجه نحو التحول الرقمي تماشيا مع السياسة العامة للبلاد التي تسعى الى رقمنة كافة القطاعات مواكبة للتطورات العالمية ومن أجل القضاء على الإجراءات البيروقراطية التي كانت تعرقل المواطنين، فالجامعة باعتبارها ملتقى النخبة وخزان الأدمعة كان لزاما عليها أن تتولى الريادة في هذا التحول وتكون قائدة الركب لما تتوفره من مقومات بشرية وحتى مادية في أغلب الجامعات، خاصة بعدما فرضت جائحة كوفيد 19 هذا التحول سابقا وأظهرت لنا الحاجة الكبيرة لضرورة تغيير فلسفة جامعاتنا.

وان الحديث عن التحول الرقمي يقودنا للتساؤل عن توفر المنصات والتطبيقات الالكترونية أو ما يعرف حاليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي بمختلف أشكاله بسيطة أو معقدة مجانية أو مدفوعة، تدريسية أو خدمتية.....، كذلك تقزدنا للتساؤل عن مدى توفر التأطير البشري الكفاء والمؤهل للعمل على هذه البرامج والتطبيقات،

وعلى الرغم من عمل الوزارة على توفير هذه التطبيقات والأرضيات كذلك برمجة دورات تكوينية وتدريبية للعاملين عليها، تعتبر دراسة اتجاهات الموظفين نحو الذكاء الاصطناعي ضرورة لفهم كيفية تأثير هذه التكنولوجيا على الإنتاجية والرضا الوظيفي. تُظهر الأبحاث أن اتجاهات الموظفين يمكن أن تؤثر على تبني التكنولوجيا والابتكار داخل المؤسسات (Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U.2016) كما أشار كل من (Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. 2016). و (Susskind, R., & Susskind, D- 2015). إلى أن اتجاهات الموظفين تجاه الذكاء الاصطناعي بعدة عوامل، منها: التعليم والتدريب حيث يوفر التدريب المناسب للموظفين فهماً أفضل لتقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يقلل من المخاوف. كذلك ثقافة العمل حيث تلعب ثقافة المؤسسة دوراً في كيفية استقبال الموظفين للتكنولوجيا الجديدة.

مما سبق نطرح التساؤل التالي:

- ما هي اتجاهات الإداريين نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي؟

2-الفرضيات:

- هناك اتجاهات إيجابية من قبل الإداريين نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملهم.

3-الكلمات الدالة في الدراسة:

-الذكاء الاصطناعي:

-هو محاكاة لذكاء الانسان وفهم طبيعته عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي قادرة على محاكاة السلوك الانساني المتسم بالذكاء، ويوجد الذكاء الاصطناعي حاليا في كل مكان حولنا، بداية من السيارات ذاتية القيادة والطائرات المسيرة بدون طيار وبرمجيات الترجمة أو الاستثمار وغيرها الكثير من التطبيقات المنتشرة في الحياة.(مركز البحوث والاداسات، 2021، ص 5)

- يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي على أنه القدرة على معالجة المعلومات واتخاذ القرارات بطريقة مشابهة للبشر. يشمل ذلك عدة مجالات مثل: التعلم الآلي ، معالجة اللغة الطبيعية ،الروبوتات . (Russell, S., & Norvig, P. 2010

4-أهداف البحث:

- هدفت الدراسة الحالية أساسا الى التعرف على:
- - اتجاهات الإداريين الإداريين نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملهم.

الجانب التطبيقي :

1- الطرق المنهجية المتبعة :

1-1 منهجية البحث: اعتمدنا في البحث على المنهج الوصفي التحليلي

لملائمته لطبيعة الموضوع.

2-1 مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في الإداريين العاملين بمعهد

علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة سوق أهراس وعددهم 18

في حالة نشاط.

3-1 عينة البحث: اختيرت عينة البحث بطريقة قصدية كون مجتمع البحث

صغير ويسهل الوصول اليه وكانت العينة مكونة من 18 اداري

4-1 مجالات البحث:

- المجال البشري: اداري معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

- المجال الزمني: شهر فيفري وبداية شهر مارس 2024

- المجال المكاني: جامعة سوق أهراس

5-1 أدوات البحث:

تم توظيف مقياس الاتجاهات نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي

11-6- الخصائص السيكو مترية لأداة البحث:

- ثبات الأداة: قمنا بحساب ثبات الأدوات بطريقتين:

أ- معامل الثبات ألفا كورينباخ: حيث تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كورينباخ من خلال البرنامج الاحصائي SPSS 22 وتبين أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث جاء معامل الثبات ألفا كورينباخ: 0.88.

-طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهذا باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS 22 حيث جاء معامل سيبرمان براون 0.82 ومعامل غوتمان 0.90 وهو ما يدل على ثبات المقياس.

ب-صدق الأداة: قمنا بحساب صدق الأداة بطريقتين:

-الصدق البنائي: قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون عبارات الاستبيان والاستبيان ككل وجاء معامل الارتباط الكلي 0.83 وهو ارتباط قوي يدل على صدق الأداة.

- معامل الصدق الذاتي: وهذا عن طريق الجذر التربيعي الموجب لمعامل الثبات ألفا كورينباخ و الذي جاء: 0.94 وهو قوي يدل على صدق المقياس.

1-7- أساليب التحليل و المعاينة الإحصائية: وظفنا في هذا البحث:

-معامل ارتباط ليرسون، معامل ألفا كورينباخ، معامل سيير براون ومعامل غوتمان للثبات و الوسط الحسابي والوزن النسبي واختبار ت للفروق و اختبار أنوفا، واعتمدنا على برنامج الحزمة الاحصائية SPSS. 22

2- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

2-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة ب اتجاهات الإداريين نحو توزيع تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

البعد	المتوسط	الوزن النسبي	طبيعة الاتجاه
تسيير المسار البيداغوجي	4,12	82,20	ايجابي
تسيير المسار المهني	3,15	63	ايجابي
العلاقات العامة	4,03	80,6	ايجابي

المصدر: من اعداد الباحث

من خلال الجدول أعلاه نجد أن اتجاهات الإداريين نحو توزيع تطبيقات الذكاء الاصطناعي كانت ايجابية بدرجة كبية عامة وفي المجالات الثلاث حيث جاء:

-مجال تسيير المسار البيداغوجي أولا حيث يرى الإداريين أن تطبيق النظام المدمج البروقرس سهل رقمنة المسار البيداغوجي للطالب الجامعي بصفة عامة بالرغم من بعض ما يعترضه من بعض الأعطاب، الى انه أسهم غي تقليل العبء في تواصلهم مع الطلبة خاصة مع إمكانية اطلاع الطالب على علاماته بحساباته دون اللجوء الى الإعلان الورقي أو الاتصال بالإدارة، كذلك توفير خاصية الطعن الالي .

-مجال العلاقات العامة جاء ثانيا وباتجاه إيجابي أيضا ، فالجامعة تتوفر على منصة رقمية تعد من الأفضل وطنيا وكانت سباقة مقارنة مع جامعات أخرى في تعاملها مع المراسلات الالكترونية (عبر المنصة وليس البريد الالكتروني فقط) كذلك الامضاء الالكتروني مما يسهل وصول المعلومة في أسرع وقت كذلك سهولة تحويل الوثائق والمراسلات دون جهد وعناء التنقل بين المكاتب أو حتى بين الأطراف المتزامية في جامعتنا، وهو ما لقي استحسانا من قبل الإداريين.

مجال تسيير المسار المهني جاء ثالثا وهو إيجابي لكن أقل درجة من المجالات السابقة فبالرغم من بعض الإيجابيات الخاصة بتسيير المسار المهني وخاصة الشق الخاص بالأستاذ أو مجال منح بعض الوثائق الإدارية لكيهما الا انه في جانب الإداريين الموظفين لم يرتق بعد للمستوى المطلوب هاصة في مجال تسيير الترقيةا .

-حيث تشير العديد من الدراسات إلى أن الموظفين يميلون إلى رؤية الذكاء الاصطناعي كأداة لتحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية. على سبيل المثال، في دراسة أجراها شركة McKinsey، أظهر 70% من المشاركين أنهم يعتقدون أن الذكاء الاصطناعي سيساهم في تسريع العمليات الإدارية. Bughin, J., et al. (2018)

- مما سبق نصل الى اثبات صحة الفرضية القائلة: هناك اتجاهات إيجابية من قبل الإداريين نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملهم.

النتائج:

توصلنا من خلال دراستنا الى النتائج التالية:

للاداريين اتجاهات إيجابية نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي

هناك إيجابيات عديدة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي بيداغوجية أو في مجال التسيير اليومي للعمليات الإدارية

نقص في مجال التسيير المهني بالأخص للموظفين

ارتباط هذه التطبيقات بالانترنت التي تعد غير مستقرة عموما من أعم العوائق

نقص تكوين الإداريين في بعض التطبيقات

-التوصيات والاقتراحات:

بناء على الدراسة فإننا نقترح جملة من التوصيات والاقتراحات:

- توفير تدفقات عالية للانترنت بالجامعات
- تطوير التطبيقات المعتمدة لتصبح أكثر شمولاً
- تكوين أفضل للإداريين في المجال
- زيادة الغلاف المالي الموجه لانتقاء أفضل المعدات التي تتماشى مع هذه التطبيقات.

قائمة المراجع:

-مركز البحوث والدراسات، (2021)، الذكاء الاصطناعي، غرفة أبها، .

- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2016). *Where machines could replace humans—and where they can't (yet)*. McKinsey Quarterly.

-Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.

-Bughin, J., et al. (2018). *Artificial Intelligence: The Next Digital Frontier?* McKinsey Global Institute.

-Russell, S., & Norvig, P. (2010). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Pearson.

-Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Harvard University Press.