

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1، 3 تمهيد:

يتناول الباحث في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية وصفيًا، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وسوف يتناول الباحث في هذا الفصل المنهج المتبع في الدراسة، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة وعينته، كذلك تناول أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها باستخدام ألفا كرونباخ، وأخيرًا المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

2، 3 منهج الدراسة:

نظرًا لطبيعة الدراسة وأهدافها في التعرف على دور الذكاء الاصطناعي المعتمد على نظم المعلومات لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، حيث يعد المنهج الوصفي التحليلي هو الأفضل كدراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة أبوظبي، فهذا المنهج يهتم بتشخيص ظاهرة الدراسة والكشف عن جوانبها المختلفة والتعبير عنها بشكل كمي وكيفي مناسب، وذلك إنما يؤدي إلى فهم علاقة هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر الأخرى (سلاطينة، 2012)، وسيعتمد الباحث على أسلوب الإحصاء الذي يقوم بتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) وبرنامج (AMOS).

وقد تم استخدام المنهج الكمي في دراسة وتحليل البيانات، وتم تطبيق هذا المنهج عن طريق استخدام المعدلات والنسب المئوية والاختبارات الإحصائية كشكل من أدوات التحليل.

ويعرف المنهج الكمي بأنه المنهج الذي يختص بجمع البيانات عن طريق استخدام أدوات قياس يتم تطويرها لتشمل مبادئ الصدق والثبات، وبذلك يمكن تطبيق المنهج الكمي على عينة من الأفراد

كمثال عن المجتمع الأصلي (درويش، 2018).

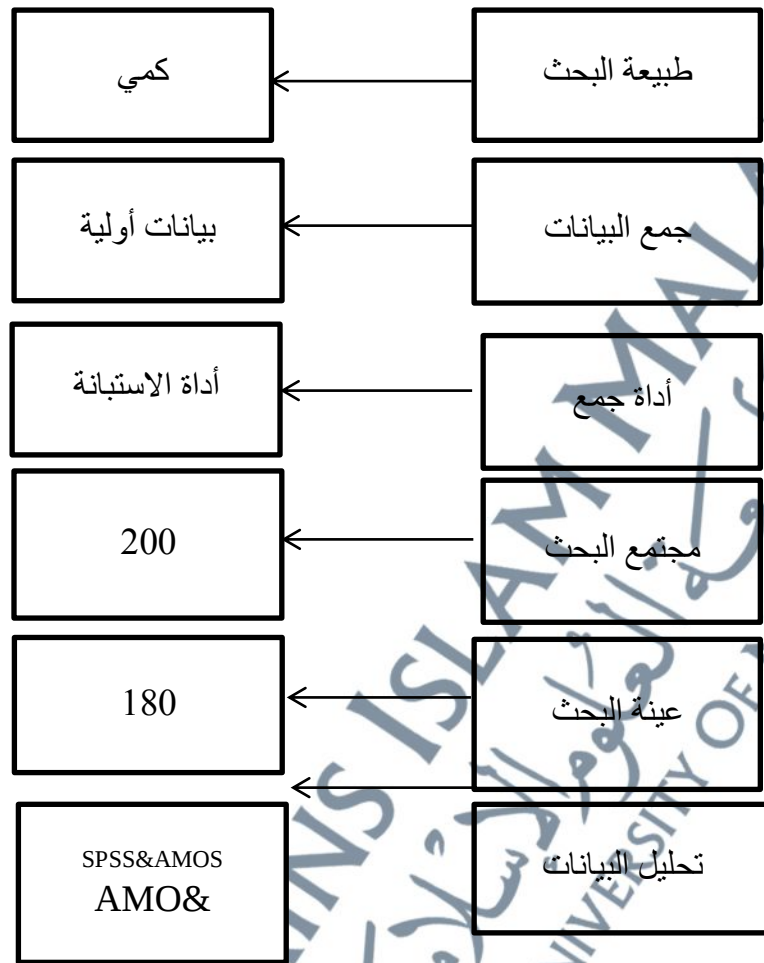
ويمتاز المنهج الكمي بعدة مميزات تفرقه عن غيره من المناهج، فيمكن المنهج الكمي الباحث من استعمال أساليب تحليل إحصائي في إطار تحليل البيانات التي يمكن الحصول عليها، كما يستوعب المنهج الكمي أحجام كبيرة من العينات الخاصة بالدراسة، ويعتمد في عملية اختيارها على الطريقة العشوائية الاحتمالية، وبالإضافة إلى ذلك، فإن المنهج الكمي يتميز بارتفاع درجة الدقة في البيانات والمعلومات التي تقدمها الدراسة، حيث يعتمد هذا المنهج على قائمة استقصاء ذات تخطيط دقيق.

ويتضمن المنهج الكمي البحث المنهجي للظواهر الاجتماعية التي تتداخل مع مجتمع الدراسة، وذلك عن طريق الأساليب الإحصائية والحسابية، ثم يذهب المنهج الكمي إلى استعمال طرق للتحليل الإحصائي الكمي في إطار تحليل بيانات الدراسة (الفضل، 2019).

وتشمل أهداف البحث الكمي توظيف وتطوير النماذج والنظريات والإجابات، كما يهدف المنهج الكمي إلى إيجاد إجابات دقيقة على أسئلة الدراسة والتأكد من صدق فرضيات البحث عن طريق ما تقدمه وسائل القياس الإحصائية، وتمثل عملية القياس المحور الأساسي للبحث الكمي، حيث إنه يمثل العلاقة الوثيقة بين الملاحظة التجريبية والتعبير الرياضي للعلاقات الكمية (درويش، 2018).

وبناءً على ذلك، فقد قام الباحث باختيار المنهج الكمي الذي يعتبر أكثر المناهج التي تناسب موضوع الدراسة، ويمكن القول أن المنهج الكمي يعمل على توفير العديد من المعلومات التي تتناولها الدراسة، وتعتبر الاستنتاجات العامة في تلك الحالة مجرد فرضيات، كما يستعمل المنهج الكمي في إطار التأكد من صحة الفرضيات، وعلاوة على ذلك، فإن معظم الأبحاث التي تركز على مجال الإدارة في نطاقها التنظيمي تستعمل المنهج الكمي لتنفيذ الدراسة، وقد أكد ذلك التحليل الشامل الذي قامت به دوريتان قامتا بالعمل على (1274) مقال تم نشره بين عامي 1935م و2005م، حيث أنتجت تلك الدراسة أن ثلثي تلك المواد قد تم استعمال الأساليب الكمية في تنفيذها (باعمر، 2019).

3,3 تصميم البحث:



شكل توضيحي رقم (3,1): تصميم البحث من إعداد الباحث

4، 3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من (200) مفردة من القادة والموظفين العاملين بالوظائف الإدارية بمختلف مسمياتهم الوظيفية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي في الإدارات التالية (مركز شرطة مصفح وفروعه المختلفة المتصلة به - إدارة العمليات وفروعها وأقسامها ومراكزها المتصلة به- إدارة ترخيص السائقين والمركبات أبوظبي - مديرية المرور والدوريات وفروعها وأقسامها) ممن هم يشغلون وظائف (مدراء العموم

– نواب الإدارات – مدير الفروع ونوابه – مدير الأقسام ونوابه نائب مدير القطاع – رئيس إدارة الموارد البشرية بالقطاع-العاملون).

5، 3 عينة الدراسة:

تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتغني الباحث عن مشقات دراسة المجتمع الأصلي .
وتعرف العينة بأنها جزء ممثل لمجتمع البحث الأصلي (العبيدي، 2010).

وقد قام الباحث باختيار المسح الشامل، حيث أنها الأكثر ملائمة لهذه الدراسة لأنها توفر على الباحث الكثير من الوقت والجهد الذي يبذله في اختيار العينة، بالإضافة أنها تستلزم معرفة المعالم الإحصائية بالنسبة للمجتمع الأصلي خاصة بالنسبة للوحدات التي يرغب الباحث في اختيارها وهو أمر لا يتييسر في كل الأحوال، والمسح الشامل يتمثل في المسوحات التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث. ويقصد بالمجتمع، مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد إنساناً أو نباتاً أو جماداً (بدوي، 2020).

وسيقوم الباحث بتطبيق المسح الشامل على مجتمع الدراسة والبالغ عدده (200) مفردة، حيث كان عدد الاستثمارات المفقودة والتي لم تسكمل بياناتها (20) استثماراً، واستردت عدد (180) استثماراً ممن طبق عليهم الاستبيان وهم: المديرين والنائبين ورؤساء الأقسام والعاملين.

6، 3 أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في الاستبانة، والتي قام بإعدادها الباحث من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية والتي اعتمد الباحث في بنائها على الرجوع إلى المصادر والمراجع، وقد هدفت للتعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، والوقوف على استجاباتهم حول المحاور التي تكونت منها الاستبانة والتي ستكون من أربعة محاور منهم:

- المحور الأول - الذي يتمثل في البيانات الأولية للمبحوثين
 - المحور الثاني- أثر الذكاء الاصطناعي وأبعاده (ملائمة النظام- فاعليه البرنامج الذكي المستخدم - النظام الأمني) على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية وأبعادها (توصيف وتصنيف الوظائف - سياسات التعيين - التدريب وتطوير الموظفين - تقييم الأداء المسار الوظيفي - التعويضات والمكافآت) بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي.
 - المحور الثالث- أثر الذكاء الاصطناعي وأبعاده (ملائمة النظام- فاعليه البرنامج الذكي المستخدم - النظام الأمني) على اتخاذ القرارات الإدارية وأبعادها (وقت اتخاذ القرار - جودة القرار - قبول القرار)، وتهدف إلى تحسين إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي.
 - المحور الرابع- أثر اتخاذ القرارات الإدارية التي تتمثل في (وقت اتخاذ القرار - جودة القرار- قبول القرار)، على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية بأبعاده (توصيف وتصنيف الوظائف - سياسات التعيين - التدريب وتطوير الموظفين - تقييم أداء المسار الوظيفي - التعويضات والمكافآت) بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي.
- وتتضمن عددًا من العبارات في المحاور كالاتي:

1- المحور الأول- البيانات الشخصية يتضمن (5) عبارة والتي وزعت إلى خمسة أبعاد وتمثلت

كالآتي: (الجنس - العمر - الخبرة - المؤهل العلمي - المستوى الإداري)

2- المحور الثاني- الذكاء الاصطناعي وأبعاده والتي تضمن (12) عبارة والتي وزعت على بعدين

وتمثلت كالآتي: (ملائمة النظام والتطوير - فعالية البرنامج الذكي المستخدم -النظام الأمني).

3- المحور الثالث: استخدام القرارات الإدارية التي تهدف إلى تحسين الأداء في إدارة الموارد

البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي وعدد فقرات هذا العنصر (13) عبارة والتي وزعت على

بعدين وتمثلت كالآتي : (وقت اتخاذ القرار - جودة القرار - قبول القرار).

4- المحور الرابع: تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية بأبعاده (توصيف وتصنيف الوظائف -

سياسات التعيين - التدريب وتطوير الموظفين - تقييم أداء المسار الوظيفي - التعويضات

والمكافآت)، وعدد فقرات هذا العنصر (19) عبارة والتي وزعت إلى أربعة أبعاد وتمثلت

كالآتي: (توصيف وتصنيف الوظائف - سياسات التعيين - التدريب وتطوير الموظفين - تقييم

أداء المسار الوظيفي - التعويضات والمكافآت).

وكما هو موضح في الجدول رقم (3) التالي:

جدول (1، 3) يبين محاور ومفردات ومصادر أداة الدراسة

م	المتغيرات	نوع المتغير	عدد المفردات	القياس	المصدر
1	الذكاء الاصطناعي وأبعاده	مستقل	12	مقياس ليكرت الخماسي	(السحيمات، 2010)
2	اتخاذ القرار وأبعاده	وسيط	13	مقياس ليكرت الخماسي	(الشوابكة، 2017)
3	تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وأبعادها	تابع	19	مقياس ليكرت الخماسي	(الصويحي، 2015)

7،3 خطوات بناء أداة الدراسة:

تم بناء الاستبانة بعد الرجوع إلى أدبيات الموضوع والدراسات السابقة ذات الصلة والتي تناولت موضوع أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، مما يسر على الباحث وضع أداة الدراسة بما يتناسب وطبيعة مجال الدراسة الحالية وفحواها بحيث يتحقق الوصول إلى الأهداف الموضوعية بها. ويمكن بيان العناصر التي حوتها الاستبانة وتوضيحها فيما يلي:

القسم الأول: يختص بتعليمات الاستجابة المتعلقة بعناصر الاستبانة وتمثل في الآتي: (البيانات الشخصية) للمستجيبين (النوع - الفئة العمرية - الخبرة - المؤهل العلمي - المستوى الإداري) وقد اعتمدت الاستبانة على مقياس التدرج الخماسي (مقياس ليكرت الخماسي) لتوضيح استجابات أفراد عينة الدراسة، والتي تضمنت ثلاثة محاور مختلفة وهي:

1. دور الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية.
2. علاقة الذكاء الصناعي باتخاذ القرارات الإدارية.
3. علاقة اتخاذ القرارات الإدارية بتحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية.

جدول (2، 3) يبين مقياس ليكرت

الاستجابة	موافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
التدرج الخماسي	5	4	3	2	1

8،3 صدق الأداة:

صدق أداة القياس التي يقوم الباحث باستخدامها لجميع البيانات حول متغيرات ومحاور دراسته يعتبر مهمًا جدًا؛ لكي يكون واثقًا من دقة القياس، لذلك يجب على الباحث أن يتحقق من صدق أداة القياس التي يستخدمها لجمع البيانات للدراسة، ويعرف صدق الأداة بأنه مدى قياس الأداة لما يعترض

قياسه (سيكاران، بوجيا، 2013)، ولكي يضمن الباحثون صحة محتوى أداة الدراسة فإنهم عادة يقومون بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي تمت من قبل حول المتغيرات الدراسية ومراجعة أداة كل دراسة من هذه الدراسات، وبعد ذلك يتم اختيار الأداة الأنسب التي تقيس متغيرات الدراسة. وفي الدراسة الحالية التي تبحث في تأثير الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، قام الباحث بمراجعة الدراسات السابقة التي بحثت في متغيرات هذه الدراسة ومراجعة الأداء التي استخدمها الباحثون في كل دراسة، ومن ثم تم اختيار الفقرات التي تقيس المتغيرات في هذه الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة والتي قد تأكد مسبقاً صدق ثباتها.

وبناءً على ذلك، فقد قام الباحث بإجراء اختبار الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي (التجانس الداخلي) الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة وفق الخطوات التالية:

1، 8، 3 الصدق الظاهري للاستبانة:

قام الباحث باستخدام الصدق المنطقي (صدق المحكمين) بهدف التحقق من صدق أداة الدراسة؛ ويرجع ذلك لكونه أحد أكثر الأساليب استخداماً، ويتمحور هذا الأسلوب حول عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على لجنة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين وذوي الخبرة في مجال البحث العلمي ومجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في مجال إدارة الموارد البشرية؛ وذلك حتى يتم التأكد من مدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف وارتباطها بالمجال الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها (ملحق رقم (2)).

2، 8، 3 صدق الاتساق الداخلي:

من أهم الأمور التي تحقق الصدق الداخلي للاستبانة هو إجراء الدراسة على فئات الباحثين قبل إجراء الاستبيان النهائي يعطي ترسيخاً للخبرة في الإجابة التي تم استشرافها من عينة الدراسة، والتي

أكدت نتائجها أن هناك قصورًا في تطبيق الذكاء الاصطناعي مما يؤثر على اتخاذ القرار، بالإضافة إلى تأثيره أيضًا على تحسين إدارة الموارد البشرية، ولحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قام الباحث بتوزيع الاستبيان على عينة مكونة من (40) من الأفراد لهم الخصائص نفسها مجتمع الدراسة، ثم قام الباحث باحتساب معاملات الارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والمحور التي تنتمي إليه. وقد تم احتساب معاملات الارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور التي تنتمي إليه.

3,9 ثبات الأداة:

ويقصد به مدى الثقة في المعلومات التي توفرها الأداة ، ويتم التعبير عنه رقميا من خلال معامل الثبات الفاكورنياخ Cronbaach's Alpha ويستخدم كوسيلة لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الميدانية ويبين مدى صلاحيتها للدراسة الميدانية ومدى صلاحية كل فقرة من فقرات الاستبانة في هذه الدراسة ، ويتم قياسه باستخدام برنامج SPSS، وكلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد الصحيح دل على قوة الاستبانة وثباتها وعادة إذا بلغ معامل الثبات 0.7 فأكثر لأي بعد من أبعاد الدراسة يتم قبول هذا البعد في الاستبانة (أبو سمرة، 2019)، وإذا قلت عن ذلك يعتبر هذا البعد ضعيفًا ويعاد النظر في فقراته بالحذف أو الإضافة حتى يصل لمعامل ثبات مرتفع.

جدول (3،3) يبين معامل الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق
ملائمة النظام والتطوير	6	0.760	0.872
فاعلية البرنامج الذكي المستخدم	3	0.822	0.907
النظام الأمني	3	0.923	0.961
وقت اتخاذ القرار	3	0.969	0.984
جودة القرار	6	0.962	0.981
قبول القرار	4	0.911	0.954
توصيف وتصنيف الوظائف	5	0.726	0.852
سياسات التعيين	4	0.771	0.878
التدريب والتطوير	3	0.811	0.901
تقييم الأداء والمسار الوظيفي	4	0.752	0.867
المكافآت والتعويضات	3	0.781	0.884
المؤشر		0.835	0.913

يبين جدول (3،3) معامل الثبات والصدق لكل بعد من أبعاد الدراسة، ومنه يتضح أن قيمة

معامل الثبات في محاور الدراسة تراوحت ما بين (0.726 - 0.962) مما يدل على ثبات الأداة وصلاحيته للدراسة، ويؤكد ذلك قيم معامل الصدق لأبعاد الدراسة وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والذي تراوحت قيمته ما بين (0.852 - 0.984) وتجدر الإشارة إلى أن قيمة معامل الثبات كلما اقتربت من الواحد الصحيح دل على الاتساق العالي والاتساق الداخلي القوي لنموذج الاستبيان وصلاحيته كأداة للدراسة.

3،10 جمع البيانات:

بعد أن قام الباحث بقياس الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من

المحكمين في مجال التخصص، ومن ذوي الاختصاص والخبرة لغرض مراجعة الأداة وتدقيق فقرتها

وتصحيحها لتكون أكثر صدقاً في قياس متغيرات الدراسة، وبعد إجراء الدراسة التجريبية، والتأكد من صدق الأداة وثباتها وأنها مؤهلة بأن تكون أداة مناسبة وفاعلية ويمكن تطبيقها بثقة لجمع البيانات لهذه الدراسة، قام الباحث بتوزيع (200) نسخة من الاستبيان على الموظفين والموظفات في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي، وتم استرداد (180) استمارة، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبيان بنفسه أو ما ينوب عنه أحياناً، وقد تم توزيع الاستبيان بطريقة المسح الشامل على الموظفين المتواجدين في مكاتبهم خلال الفترة الزمنية المحددة لتوزيع الاستبيان.

ولا شك أن عملية توزيع الاستبيان بطريقة مباشرة من قبل الباحث ومقابلة المستجوبين وجهاً لوجه ساعد كثيراً في تحفيز المستجوبين على الإجابة على أسئلة الاستبيان وتسليمها للباحث بسرعة كبيرة، حيث تم استرجاع عدد كبير من استمارات الاستبيان آخر الدوام من نفس اليوم، والبعض الآخر في اليوم الثاني أو الثالث، وهو دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرار، كما أوضح الباحث، وكما هو مذكور في الصفحة الأولى من الاستبيان أن المعلومات التي سيدونها المستجيب سوف تحاط بالسرية ولن تستخدم إلا لأغراض هذه الدراسة مما حفز المستجيبين على الإجابة على أسئلة الاستبيان.

وخلال عملية توزيع الاستبيان تمكن الباحث من توزيع جميع نسخ الاستبيان التي تم إعدادها مسبقاً وهي (200) استمارة استبيان، وتم توزيعها على الموظفين والموظفات، وتم استرجاع (180) استمارة من أصل (200) استمارة استبيان التي تم توزيعها، أي ما نسبته 90% وهذه تعد نسبة جيدة تساعد الباحث في الحصول على العدد المطلوب والمحدد مسبقاً في حجم عينة الدراسة. وبعد فحص

الاستمارات والتأكد من صحتها تم استبعاد (20) استمارة استبيان لعدم صلاحيتها للتحليل نظرًا لعدم اكتمال بياناتها، ليحصل الباحث في النهاية على 180 استمارة صحيحة.

وفي الدراسات التي تعتمد على نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling (SEM)، كأسلوب رئيسي لتحليل بيانات الدراسة فإنها تتطلب حجم عينة كبير (كلين، 2011)، فيما يرى آخرون مثل (سيكاران، بوجيا، 2013) أنه عند إجراء الدراسات الأكاديمية فإن حجم العينة الذي يتراوح بين 30 إلى 500 من المستجيبين يعتبر حجمًا مناسبًا لإجراء البحوث الأكاديمية، فيما يرى آخرون مثل (هيرات آل، 2010) أنه عند استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية SEM، فإن حجم العينة الدنيا يكون 100 إلى 200، وفي هذه الدراسة فإن حجم العينة الصالحة للتحليل بلغت (180) استبانة ما يعني أن هذا الحجم من الاستبانة يعتبر كافيًا حسب المنهجية لاستخدام نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling (SEM) التحليل بيانات هذه الدراسة.

11،3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة:

11،3،1 فحص البيانات:

قبل البدء في إجراءات عملية تحليل البيانات لهذه الدراسة، فإنه لا بد من فحص وتجهيز هذه البيانات، وفحص البيانات هي عملية ضرورية لا بد أن يقوم بإجرائها الباحث قبل البدء في عملية تحليل البيانات للتأكد من هذه البيانات خالية من القيم المفقودة، وكذلك القيم المتطرفة وإنها نظيفة وجاهزة لعملية التحليل الإحصائي، وكذلك تقييم الحالة الطبيعية للبيانات.

2،11،3 القيم المتطرفة:

خلال عملية إدخال البيانات يتم إدخال بعض القيم غير الصحيحة، وينتج عنه وجود بعض القيم المتطرفة، إلا أن كيفية التعامل مع القيم يتم من خلال بعض القواعد المقبولة على نطاق واسع.

وبصفة عامة، يوجد هناك نوعان من هذه القيم المتطرفة: القيم المتطرفة المتغيرة (وتمثل القيمة المتطرفة القصوى لمتغير واحد) والقيم المتطرفة لعدة متغيرات، وتشير هذه القيم المتطرفة إلى مزيج غير عادي من الفهم لعدد من المتغيرات (هير، آخرون، 2006، كل من، 2005). ويشير بعض الكتاب مثل (هير، وآخرون، 2006) إلى أن الدرجة القياسية لحجم صغير (أقل من 80) هو $2.5 \pm$ في حين أن النتيجة القياسية لحجم كبير (أكثر من 80) هو $\pm$ الانحراف المعياري بعيداً عن المتوسط يعتبر خارجاً.

وفي هذه الدراسة، تم تجميع العناصر معاً لتمثيل متغير واحد، للكشف عن القيم المتطرفة أحادية المتغيرات، وباستخدام بعض الوظائف للإحصاءات الوصفية في برنامج SPSS، تم تحويل قيم البيانات لكل ملاحظة إلى درجة موحدة تعرف أيضاً باسم z-scores (هير، آخرون، 2006، تابشنيك، آخرون، 2007). وأظهرت نتائج الفحص أن مجموعة البيانات تحتوي على 5 حالات من القيم المتطرفة لأن قيمة z-scores هذه الحالات كانت أكثر من $3 \pm$. وبناءً على ذلك، تم استبعاد هذه الحالات من مجموعة البيانات وبقية البيانات النهائية (180) لتحليلها. وبين الجدول رقم (3.4) حالات القيم المتطرفة للمتغيرات.

الجدول (4,3): القيم المتطرفة.

المحور	المشارك	القيمة
1. الذكاء الاصطناعي	40 و 42 و 46 و 66 و 19	أصغر من 3
2. تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية	لا يوجد	لا يوجد
3. اتخاذ القرار	لا يوجد	لا يوجد

3,12 خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم استعراض هذا الفصل منهجية الدراسة ابتداءً من شرح المنهج الكمي المستخدم في هذه الدراسة والتي تبحث في أثر الذكاء الاصطناعي كمتغير مستقل على اتخاذ القرار كمتغير وسيط لتحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي، واستعرض الفصل مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وطريقة اختيار عينة الدراسة وحجمها، ثم شرح كيفية تصميم أداة الاستبيان ومكوناتها وإجراءات اختبار الصدق والثبات لهذه الأداة، ومن ثم كيفية توزيعها، كما تطرق إلى أدوات تحليل البيانات أولاً باستخدام برنامج ال SPSS لإجراء اختبار القيم المفقودة والقيم الشاذة أو المتطرفة والتوزيع الطبيعي للبيانات، وكذلك لإجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة، ثم استخدام برنامج AMOS لإجراء التحليل العاملي التوكيدي ونموذج المعادلة البنائية لاختبار فرضيات الدراسة.