

الملاحق

(ملحق رقم 1)



جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية الإدارة والقيادة

أخي الكريم/

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان (أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية)، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في إدارة الموارد البشرية، لذا نرجو التكرم بتعبئة جميع بنود الاستبانة بدقة وموضوعية، حيث إن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة، وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة.

واقبلوا فائق الاحترام ،،،،،،،،

الباحث

سيف سالم محسن دحنان المصعبي

المحور الأول- البيانات الأولية للمبحوثين:

1. الجنس:

أ- ذكر ☐ ب- أنثى ☐

2. العمر:

أ- أقل من 25 ☐ ب- 26-30 ☐ ج- 31-45 ☐ د- 46 فأكثر ☐

3. الخبرة:

أ- أقل من 5 سنوات ☐ ب- 6-10 سنوات ☐

ج- 11-15 سنة ☐ د- 16 سنة فأكثر ☐

5. المؤهل العلمي:

أ- دبلوم ☐ ب- بكالوريوس ☐ ج- دبلوم عالي ☐

د- دراسات عليا ☐

6. المستوى الإداري:

أ- مدير عام ☐ ب- مدير دائرة ☐

ج- مدير إدارة الموارد البشرية بالقطاع ☐ د- موظفين ☐

يرجى بيان مدى اتفاقك في كل فقرة من الفقرات الآتية بوضع علامة (✓) أمامها:

المحور الثاني- أثر الذكاء الاصطناعي وأبعاده (ملائمة النظام- فاعليه البرنامج الذكي المستخدم

- النظام الأمني) على الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	أبعاد الذكاء الاصطناعي
أ-ملائمة النظام والتطوير					
					6 تتحقق أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي وتطويره عند استقطاب واختيار العاملين وتعيينهم بإدارة الموارد البشرية .
					7 يوجد في القيادة العامة بشرطة أبوظبي العديد من الخبراء لتطوير نظام المعلومات المستخدم في إدارة الموارد البشرية باستمرار.
					8 يتوفر في القيادة العامة بشرطة أبوظبي أجهزة حاسوب حديثة وملائمة لاستخدام تساعد في تخطيط المسار الوظيفي للعاملين.
					9 ملائمة المعلومات التي توجد في النظام لحاجة الموظفين بإدارة الموارد البشرية في القيادة العامة بشرطة أبوظبي.
					10 يتم تدريب العاملين في القيادة العامة بشرطة أبوظبي باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.
					11 يستعين متخذي القرار بالنظام المعلوماتي المتطور بشكل دقيق حيث توفر المعلومات عن كيفية تقدير الحوافر للعاملين بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي.

المحور	أبعاد الذكاء الاصطناعي				
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الثالث - اتخاذ القرارات الإدارية وأبعادها (وقت اتخاذ القرار - جودة القرار - قبول القرار)، وأثارها	ب- فاعلية البرنامج الذكي المستخدم				
					إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي على استخدام برامج ذكية حديثة للخدمة المقدمة للعاملين.
					العاملين بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم بسهولة ويسر بخدماهم البرامج الذكية المختلفة في الحاسوب.
					إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي خدمات الكترونية ملائمة للعاملين.
	ج- النظام الأمني				
					الأجهزة والتقنيات الحديثة في المحافظة على سرية المعلومات والوثائق الخاصة في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي .
					يستخدم في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي على درجة عالية من والأمان وسرية المعلومات.
					يستخدم الإلكتروني المقدم من خلال إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي لتزنت هو الوسيلة الآمنة للتواصل وتبادل المعلومات بين متخذي القرار والعاملين

على تحسين إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي.

اتخاذ القرارات الإدارية					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أ - وقت اتخاذ القرار									
18	إن التأخير في تقديم المعلومة عن الوقت المطلوب يقلل من فاعليتها في اتخاذ القرار الصحيح وخلل في النظام في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي.								
19	المعلومات التي يوفرها النظام بإدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي تدعم اتخاذ القرار في الوقت المناسب.								
20	يتم اتخاذ القرار في الوقت المناسب والمخطط له مسبقاً مما يؤكد فاعلية البرنامج الذكي المستخدم في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي.								
ب- جودة القرار									
21	يتخذ المسؤولون في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي قرارات إدارية تتسم بالجودة لاستنادها إلى معلومات دقيقة.								
22	يستخدم المسؤولون في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي جميع المعلومات المتاحة واستغلالها لاتخاذ القرار مما يعكس أهمية البرامج الذكية المستخدمة في جودة القرارات.								
23	تساعد المعلومات التي يحصل عليها المسؤولون بواسطة البرامج الذكية من النظام على اتخاذ قرارات سليمة بشكل دائم مما يحقق جودة القرارات في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي.								
اتخاذ القرارات الإدارية					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

					تحقق القرارات المتخذة الأهداف المرجوة منها لتحقيق النظام الأمني السليم في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي.	24
					تساعد تقنيات الاتصالات التي توفر الجودة في المعلومات على اتخاذ القرارات الإدارية في الوقت المناسب.	25
					يتجنب المسؤولون اتخاذ القرارات دون الرجوع إلى وسائل تقنية المعلومات لضمان جودة القرارات.	26
ج- قبول القرار						
					تتسم القرارات التي يتخذها المسؤولون في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي بالرشد والمقبولية وملائمة النظام.	27
					غالبًا ما يتم قبول القرارات التي يتخذها المسؤولين بإدارة الموارد البشرية في القيادة العامة بشرطة أبوظبي بالقبول من الموظفين المعنيين بتنفيذ القرار.	28
					النتائج التي يتم الحصول عليها جراء تنفيذ القرارات المتخذة غالبًا ما تكون إيجابية وملائمة للنظام الأمني بإدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي.	29
					يشعر المسؤولون في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي بالرضا والقبول لنتائج القرارات التي يتخذونها نظرًا لفاعليتها.	30

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

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

والمكافآت) بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	أبعاد نظام التقييم للفرد في العمل
أ- توصيف وتصنيف الوظائف					
					31 يتوافر لدى إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي توصيف لجميع الأعمال الموجودة فيها .
					32 تعتمد القيادة العامة لشرطة أبوظبي على التحليل الوظيفي للوظائف المراد إشغالها مع بيان مسميات العامل في تلك الوظيفة.
					33 التوصيف الوظيفي الدقيق يعد ركناً أساسياً لتخطيط الموارد البشرية في القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية لشرطة أبوظبي.
					34 التوصيف الوظيفي له أثر كبير في تعريف العاملين بالصلاحيات المناطة بهم في القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية لشرطة أبوظبي.
					35 يتوفر لدى القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية لشرطة أبوظبي هيكل وظيفي يحدد موقع كل وظيفة وعامل فيها.
ب- سياسات التعيين					
					36 تقوم القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية لشرطة أبوظبي عادة بالإعلان عن حاجتها من العاملين لإشغال الوظائف الشاغرة بوسائل مختلفة.
					37 تستقطب القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية لشرطة أبوظبي الأفراد ذوي المهارات الفنية المتميزة في مجالات الأعمال المختلفة.

أبعاد نظام التقييم للفرد في العمل					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تقديرة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي في تعيين العاملين لديها على تنافس العادل.									
تقديرة الشخصية عامل أساسي في عملية التعيين على الوظائف الشاغرة لدى القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي .									
ج- التدريب والتطوير									
تقديرة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي بإشراك العاملين في دورات تدريبية لتأهيلهم في تحسين الأداء الوظيفي.									
تقديرة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي بإجراء دراسات مسحية بهدف التعرف على احتياجات التدريب للعاملين لديها وتحسين أداء العاملين.									
تقديرة القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي خطة سنوية للتدريب على إعدادها على نتائج تقييم الأداء للعاملين.									
د- تقييم الأداء والمسار الوظيفي									
تقديرة القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي نظام لتقييم أداء العاملين على فهم الموضوعية.									
تقديرة المعلومات الكافية لدى القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي عن العاملين لديها.									
تقديرة القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي على اطلاع العاملين لديها مع تقييم الأداء لمعالجة مواطن الضعف ودعم مواطن القوة.									

أبعاد نظام التقييم للفرد في العمل					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					قيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي بتقييم أداء العاملين بشكل
هـ - التعويضات والمكافآت					
					بد الأجر بناء على المركز الوظيفي وعدد سنوات الخبرة للعاملين في إدارة الموارد بشرطة أبوظبي.
					قيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي على المعلومات التي يوفرها يسم الأداء بهدف تحديد المكافآت.
					قيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي نظام أجر عادل يشجع على اجية العاملين مما ينعكس على الأداء الكلي لشرطة أبوظبي.

ال

ملحق رقم (2) مقابلة شخصية استطلاعية

الاسم	العاملين في القيادة العامة بشرطة أبوظبي	اليوم	الأحد
المكان	القيادة العامة بشرطة أبوظبي	التوقيت	14:00
		التاريخ	10 من مايو 2020م

الأمثلة

1	هل تتحقق أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي وتطويره عند استقطاب واختيار العاملين وتعيينهم بإدارة الموارد البشرية؟
2	هل تتوفر في القيادة العامة بشرطة أبوظبي أجهزة حاسوب حديثة وملائمة لاستخدام تساعدهم في تخطيط المسار الوظيفي للعاملين؟
3	هل يتم تدريب العاملين في القيادة العامة بشرطة أبوظبي باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة؟
4	هل تعتمد إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي على استخدام برامج ذكية حديثة لتطوير الخدمة المقدمة للعاملين؟
5	هل تساعد الأجهزة والتقنيات الحديثة في المحافظة على سرية المعلومات والوثائق الخاصة بالعاملين في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي؟
6	هل يتم اتخاذ القرار في الوقت المناسب والمخطط له مسبقاً مما يؤكد فاعلية البرنامج الذكي المستخدم في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبوظبي؟

7	هل يتخذ المسؤولون في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أوظيفي قرارات إدارية تتسم بالجودة لاستنادها إلى معلومات دقيقة؟
8	هل التوظيف الوظيفي له أثر كبير في تعريف العاملين بالصلاحيات المناطة بهم في القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أوظيفي؟
9	هل تستقطب القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أوظيفي الأفراد ذوي المهارات الفنية المتميزة في مجالات الأعمال المختلفة؟
10	هل تهتم القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أوظيفي بإشراك العاملين في دورات تدريبية مما يكسبها قدرة في تحسين الأداء الوظيفي؟
11	هل تتوفر المعلومات الكافية لدى القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أوظيفي عن أداء العاملين لديها؟
12	هل تعتمد القيادة العامة في إدارة الموارد البشرية بشرطة أوظيفي على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء بهدف تحديد المكافآت؟

والله من وراء القصد وهو يهدي السبيل

أسماء المحكمين

م	الاسم	الصفة	جهة العمل
1	أ/ إلهام حواس	دكتور بكلية إدارة الأعمال	كلية إدارة الأعمال جامعة أبوظبي
2	أ/ د حازم المرشدي	أستاذ دكتور بكلية إدارة الأعمال	كلية إدارة الأعمال جامعة أبوظبي
3	د/ شرين فاروق	دكتور بكلية إدارة الأعمال	كلية إدارة الأعمال جامعة أبوظبي
4	أ/ دكرميان باتليس	أستاذ دكتور بكلية إدارة الأعمال	كلية إدارة الأعمال جامعة أبوظبي
5	د/ موزة بنت طحنون	دكتور بكلية إدارة الأعمال	كلية إدارة الأعمال جامعة أبوظبي
6	د نجلاء داود الليلي	دكتور بكلية إدارة الأعمال	كلية إدارة الأعمال جامعة أبوظبي