

مراجعة نقدية للدراسات السابقة حول الذكاء الاصطناعي

إعداد

سارة السلوم

مقدمة

أولت الدراسات الحديثة اهتمامًا متزايدًا بدور الذكاء الاصطناعي في إعادة تشكيل ممارسات الموارد البشرية، وهو ما تجلّى في عدة أبحاث هدفت إلى تحليل الأثر، التحديات، والفرص المرتبطة بتبني هذه التقنيات داخل بيئات العمل، ومن بين الدراسات ذات الأهمية، تبرز خمس دراسات تمثل نماذج متنوعة من حيث الأهداف والمنهجيات والزوايا التحليلية.

الدراسات السابقة

أولاً: دراسة (Mohana & Revathi (2024

تُعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات شمولاً، حيث قدمت تصوراً متكاملاً للتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحولات الرقمية. من نقاط القوة البارزة في هذه الدراسة:

• **المنهج المختلط** الذي جمع بين تحليل الدراسات السابقة وإجراء مقابلات واستبيانات، مما أكسب النتائج مصداقية وتنوعاً.

• كذلك، تناولت الدراسة أبعاداً متعددة مثل الأتمتة، الخصوصية، العدالة التنظيمية، وتأهيل الكفاءات، مما أتاح رؤية تحليلية معمقة.

ومع ذلك، فإن أبرز نقاط الضعف تمثلت في:

• عدم وجود تحليل إحصائي دقيق لمدى انتشار التحديات بين قطاعات متعددة.

• اعتمادها جزئياً على دراسات حالة دون مقارنة معيارية، مما حد من قابلية تعميم النتائج.

ثانيًا: دراسة (Singh (2023

ركزت هذه الدراسة على البُعد الإيجابي لتوظيف الذكاء الاصطناعي في تعزيز تجربة الموظف،

وقدّمت مساهمة مهمة في الربط بين التقنيات الناشئة ورضا العاملين، من نقاط القوة:

- استخدام استبيانات ومقابلات مع شرائح مختلفة (مديرون، موظفون، خبراء AI)، مما أتاح فهمًا متعدد الزوايا.

- تقديمها لمقترحات عملية واضحة لتحسين تجربة الموظف من خلال تخصيص التدريب وتحسين التوظيف.

أما عن نقاط الضعف:

- اقتصرت على دراسة الآثار ضمن مؤسسات معينة ولم توضح مدى تمثيلية العينة.

- لم تتناول الآثار طويلة المدى لتبني هذه الأنظمة، خاصة فيما يتعلق بثقافة العمل المؤسسي أو تكاليف التطبيق.

ثالثاً: دراسة (Brown (2022

تميزت هذه الدراسة بمقاربة تحليلية لأثر الذكاء الاصطناعي على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. ومن أهم نقاط القوة:

• التركيز على الأداء المؤسسي وربطه المباشر بعمليات الموارد البشرية، ما يبرز الجانب العملي لتطبيقات AI.

• استخدمت بيانات كمية وكيفية مع مقابلات معمقة وتحليل تقارير الأداء، مما عزز دقة النتائج، لكن من نقاط الضعف:

• الدراسة ركزت على تحسين الكفاءة ولم تتطرق بشكل كافٍ للمخاوف الأخلاقية أو تحديات العدالة في استخدام الخوارزميات.

• قلة تنوع العينات وعدم توضيح المعايير المستخدمة لاختيار المؤسسات المشاركة.

..

رابعًا: دراسة (2023) Panwar

سلّطت هذه الدراسة الضوء على استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل المقابلات الوظيفية، وهي زاوية تطبيقية فريدة.

من أبرز نقاط القوة:

- تقديم تجربة تحليلية مقارنة بين القرارات البشرية وقرارات الذكاء الاصطناعي، مما وفر أدلة قوية على فاعلية AI في تحسين دقة التوظيف.
- استخدام أدوات فعلية في تحليل سلوكيات المتقدمين.

ومن أبرز نقاط الضعف:

- لم توضح الدراسة مدى تأثير النتائج بالعوامل الثقافية أو النوع الاجتماعي، وهو أمر محوري في التقييم التلقائي.
- اقتصر على الجانب الفني دون التطرق للقبول النفسي أو التنظيمي لهذه الأدوات من قبل فرق الموارد البشرية.

خامسًا: دراسة (Jadhav & Banubakode (2024)

تميزت هذه الدراسة بتوسيع نطاق البحث نحو تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل ككل، بما في ذلك فرص العمل والمهارات المطلوبة. من نقاط القوة:

- استخدام منهج كمي ونوعي مع تحليل بيانات ثانوية ومقابلات، مما أتاح رؤية شاملة لتحولات سوق العمل.

- تسليط الضوء على الفجوة المهارية الناشئة وضرورة إعادة تأهيل القوى العاملة.

لكن من أبرز نقاط الضعف:

- افتقرت الدراسة إلى تقديم توصيات محددة لقطاعات معينة، مما يجعل تطبيقاتها العامة بحاجة

- لتخصيص بحسب الصناعة أو الدولة.

- بعض النتائج جاءت وصفية دون تعمق في العوامل المؤثرة في تفاوت التأثير بين الوظائف.

التحليل التجميعي للدراسات

المناقشة: من خلال مراجعة الدراسات الخمس المختارة، يظهر أن هناك الاصطناعي يشكل أحد المحركات الرئيسية لتحول استراتيجيات الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة، ورغم تباين مجالات التركيز والمنهجيات البحثية، إلا أن هناك خيوطاً مشتركة يمكن تتبعها عبر تلك الأعمال، أبرزها السعي لفهم كيف يمكن للتقنيات الذكية أن ترفع كفاءة الوظائف الإدارية، وتدعم اتخاذ القرار، وتعزز من تجربة الموظف. وقد أظهرت الدراسات ميلاً واضحاً نحو الجانب الإيجابي لتطبيق الذكاء الاصطناعي، حيث تناولت مزاياه في مجالات مثل التوظيف الذكي، تخصيص التدريب، إدارة الأداء، وتحسين الاستقطاب. كما سعت بعض الدراسات إلى تقديم رؤى نقدية تتعلق بالتحديات المصاحبة لهذه التحولات، مثل مقاومة الموظفين للتقنيات الجديدة، ومحدودية الجاهزية التنظيمية، ومخاوف الخصوصية. إلا أن تحليل محتوى الدراسات كشف أن غالبيتها ركزت إما على البعد التقني دون النظر الكافي إلى الجوانب السلوكية والإنسانية، أو على التحسينات الإدارية دون الوقوف عند الأبعاد الثقافية والتنظيمية المرتبطة ببيئة العمل. كما أن هناك تفاوتاً كبيراً في مدى عمق المعالجة المنهجية، حيث اكتفت بعض الدراسات بالتوصيف أو التحليل السطحي، بينما استخدمت دراسات أخرى أدوات كمية دون التوسع في تفسير العلاقات السببية بين المتغيرات.

الفجوات البحثية:

من خلال المقارنة والتحليل المتقاطع للدراسات السابقة، يمكن رصد عدد من الفجوات البحثية المهمة التي تمثل فرصًا واعدة للباحثين في هذا المجال:

1. غياب الدراسات الطولية:

معظم الدراسات اعتمدت على منهج المقطع العرضي (Cross-sectional) الذي يعكس حالة وقتية دون تتبع التغيرات على مدى زمني طويل، ولا توجد دراسات طويلة الأمد تتابع كيف يتطور دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على فترات متعددة، مما يعيق بناء نماذج تنبؤية دقيقة.

2. التركيز على البيئة التقنية على حساب البعد الإنساني:

تميل غالبية الأبحاث إلى تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي من زاوية كفاءته في تحسين العمليات، دون التوسع الكافي في دراسة الأثر النفسي والاجتماعي على الموظفين، مثل القلق الوظيفي، فقدان المعنى، مقاومة التغيير، أو مشاعر الاغتراب المهني.

الفجوات البحثية:

• القصور في الدراسات المقارنة بين القطاعات أو الدول:

القليل من الدراسات أجرى مقارنات منهجية بين تأثير الذكاء الاصطناعي في بيئات عمل متنوعة (مثل القطاع الحكومي مقابل القطاع الخاص، أو السياق الخليجي مقابل الغربي)، مما يحد من القدرة على استخلاص نتائج قابلة للتعميم أو التطبيق عبر سياقات مختلفة.

• ضعف تناول الأخلاقي:

رغم أن الذكاء الاصطناعي يثير تساؤلات أخلاقية عميقة – مثل الانحياز الخوارزمي، الشفافية، والخصوصية – إلا أن معظم الدراسات إما غابت عنها هذه المعالجة تمامًا أو اكتفت بذكرها كملاحظة جانبية دون تحليل معمق لآثارها على العدالة التنظيمية والثقافة المؤسسية.

الفجوات البحثية:

• ندرة البحوث في البيئات العربية والخليجية: يلاحظ أن معظم الأدبيات المنشورة تركز على السياقات الغربية أو الآسيوية، في حين أن الدراسات المحلية – خاصة في منطقة الخليج – ما تزال محدودة، رغم وجود مشاريع تحول رقمي واسعة في المنطقة، مما يمثل فجوة معرفية حقيقية تستدعي الاهتمام الأكاديمي والميداني.

• الاعتماد الكبير على المنهج الكمي فقط: قلة من الدراسات استطاعت الدمج بين التحليل الكمي والنوعي بشكل تكاملي، الأمر الذي يُضعف الفهم العميق للتجارب الفردية والجوانب الثقافية والسلوكية التي لا يمكن التقاطها عبر الأرقام فقط.

المراجع

1. Jadhav, R., & Banubakode, A. (2024). The Implications of Artificial Intelligence on the Employment Sector. International Journal for Multidisciplinary Research, 6(3). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.22716>
2. Mohana, R. M., & Revathi, B. (2024). Challenges Faced by Human Resources in the Age of Artificial Intelligence. International Journal for Multidisciplinary Research, 6(2). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i02.12427>
3. Panwar, R. (2023). Ai-enabled interview analysis: unveiling insights and enhancing decision-making in human resource management. Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management, 07(05). <https://doi.org/10.55041/ijsrem24357>
4. Brown, L. M. (2022). Gendered artificial intelligence in libraries: Opportunities to deconstruct sexism and gender binarism. Journal of Library Administration, 62(1), 19-30.
5. Singh, S., Kumar, R., Payra, S., & Singh, S. K. (2023). Artificial intelligence and machine learning in pharmacological research: bridging the gap between data and drug discovery. Cureus, 15(8).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

