

مادة دراسات نقدية ٣ د. هبة الحداد

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف السابع

07

المحتوى للتكليف السابع

تحليل الفجوة البحثية لرسالة دكتوراة بعنوان: أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية "قيمة مضافة"

مهران، إيهاب سعيد ثابت. (٢٠٢٤). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية "قيمة مضافة" (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة طنطا

تناولت رسالة الدكتوراه أحد الموضوعات الحديثة والمتطورة في ظل التغيرات التكنولوجية التي يشهدها العالم، مما كشف فجوات بحثية متعددة تحتاج إلى تسليط الضوء عليها ومعالجتها. من خلال تحليل المحتوى والإطار النظري للدراسة، نجد أن الباحث تناول عدة فجوات بحثية رئيسية تمثلت فيما يلي:

- نقص الدراسات التطبيقية التي تركز على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الحكومية والجهات العامة في مصر، فقد أشار الباحث إلى أن معظم الدراسات السابقة تركزت على المؤسسات الخاصة أو تلك القائمة في دول ذات تطور تكنولوجي متقدم، في حين أن البيئة المصرية خاصة في القطاع الحكومي مثل مصلحة الضرائب تواجه تحديات فريدة في تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، سواء من ناحية البنية التحتية أو الثقافة التنظيمية أو حتى السياسات المتعلقة بالتطوير التكنولوجي، لذا فإن الرسالة تُشكّل مساهمة فعالة في سد هذه الفجوة من خلال توفير دراسة تطبيقية معتمدة على عينة من العاملين في مصلحة الضرائب، مما يسمح بفهم أعمق للمعوقات والفرص التي يمكن أن تظهر عند تطبيق مثل هذه التقنيات في سياق حكومي.

الفجوة الثانية : المعايير والأطر النظرية التي تربط بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وممارسات إدارة الموارد البشرية. ففي الأبحاث السابقة، كان هناك نقص في النماذج النظرية المتكاملة التي تربط بين تقنيات الذكاء الاصطناعي (مثل الأتمتة والتعلم من خلال العمل ودعم اتخاذ القرار) وبين الأبعاد المختلفة لممارسات الموارد البشرية (مثل التوظيف والتدريب والتعويض وتقييم الأداء)، وهنا قدمت الرسالة إطار نظري متكامل يسعى إلى ربط هذه الأبعاد بشكل منطقي ومترابط، بحيث يتمكن الباحث من قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة بشكل منهجي، وتكمن الاستفادة هنا في هذا الإطار النظري الإضافية للقيمة الخاصة بالمكتبة العلمية في هذا المجال، حيث يُمكن أن يُستَخدم كنموذج مرجعي للدراسات المستقبلية.

الفجوة البحثية الثالثة حيث المنهجية المتبعة في قياس تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، ففي الدراسات السابقة كان هناك محدودية في استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة والتحليل الكمي الدقيق لقياس هذه العلاقات، مما يحد من قدرة الباحثين على استخلاص نتائج دقيقة وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، وفي هذه الرسالة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبيانات ووزعها على عينة من العاملين في مصلحة الضرائب، كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات وصلاحية المقاييس المستخدمة، إلى جانب استخدام أساليب الانحدار، ومن خلال هذا النهج المنهجي المتكامل ساهم في سد فجوة البحث المنهجي من خلال تقديم نموذج تحليلي يمكن تعميمه وتطبيقه في دراسات مماثلة داخل سياقات أخرى.

وجود فجوة بحثية مهمة في الجانب العملي والإداري، حيث أن هناك نقص في الدراسات التي تتناول الأساليب العملية لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بما يتناسب مع خصوصيات المؤسسات الحكومية المصرية، ففي ظل التحديات الاقتصادية والتنظيمية والاجتماعية التي تواجه هذه المؤسسات، برزت الحاجة إلى تقديم حلول عملية واستراتيجيات قابلة للتطبيق تساعد في تحويل ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى ممارسات أكثر ديناميكية وابتكارية، وهنا تأتي قيمة الرسالة في أنها لم تكتفِ بتحليل الأثر النظري لتطبيق الذكاء الاصطناعي، بل تناولت أيضاً تقديم توصيات عملية واستراتيجيات لتحسين الأداء الإداري وزيادة كفاءة العاملين، مما يُعتبر خطوة مهمة نحو سد الفجوة التطبيقية في هذا المجال.

نقص الدراسات التي تستعرض الفروق في تطبيقات الذكاء الاصطناعي بين قطاعات مختلفة من القطاع الحكومي، ففي الوقت الذي يُمكن أن تكون نتائج دراسة مؤسسة واحدة مثل مصلحة الضرائب مرجعية، إلا أن تعميمها على باقي الجهات الحكومية يحتاج إلى مزيد من البحوث المقارنة، فالرسالة الحالية تُعدّ خطوة أولى نحو بناء قاعدة بيانات معرفية حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي، حيث تُقدم نتائج تحليلية دقيقة تم الحصول عليها من عينة محددة، مما يُمكن الباحثين والمهتمين من استخدام هذه النتائج كنقطة انطلاق لإجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات حكومية مختلفة في مصر وربما في دول أخرى.

عند تحليل مدى إسهام الرسالة في سد الفجوات البحثية يتضح لنا أن الدراسة قد نجحت في تقديم مساهمات متعددة على الأصعدة النظرية والعملية والمنهجية، فمن الناحية النظرية، ساهم الباحث في تطوير إطار مفاهيمي يربط بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يضفي قيمة معرفية على المكتبة العلمية في هذا المجال، وقد تم ذلك من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وتحديد الفجوات النظرية، ومن ثم بناء نموذج نظري متكامل يمكن أن يكون مرجعاً للدراسات المستقبلية.

أما من الناحية المنهجية، فإن استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة وطرق التحليل الكمي مثل الانحدار المتعدد وأساليب اختبار الثبات والصدق للمقاييس يعكس دقة البحث ومنهجيته العلمية، ويعد هذا النهج إضافة قيمة تسهم في رفع مستوى البحوث التطبيقية في مجال إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، حيث يوفر نموذجاً منهجياً يمكن للباحثين الآخرين اتباعه وتعديله بما يتناسب مع سياقات دراستهم.

كذلك نجد من الناحية العملية أن الرسالة قدمت توصيات تطبيقية تهدف إلى تحسين أداء مصلحة الضرائب من خلال تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مما يُعتبر إسهاماً ملموساً في سد الفجوة التطبيقية القائمة في هذا السياق، وقد شملت التوصيات استراتيجيات لتطوير نظم التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، إضافة إلى اقتراحات لتحسين بيئة العمل الرقمية وضمان تكامل العاملين مع الأنظمة الذكية، مما يعكس رغبة الباحث في تقديم حلول عملية قابلة للتنفيذ تساهم في رفع كفاءة العمل الإداري.

ولا يقتصر إسهام الرسالة على تقديم توصيات عملية فحسب، بل تشمل أيضاً تقديم رؤية مستقبلية لكيفية توظيف التقنيات الحديثة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات المتزايدة التي تفرضها البيئة الرقمية الحديثة، فمن خلال الدراسة تم تسليط الضوء على أهمية تبني ثقافة الابتكار والتغيير في المؤسسات الحكومية، مما يشجع على استثمار المزيد من الموارد في تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتدريب الكوادر البشرية لتكون قادرة على التفاعل مع هذه التقنيات بكفاءة عالية.

كما يُعدّ الجانب الأخلاقي في الدراسة من الجوانب الهامة التي ساهمت في سد فجوة البحث، إذ تم التطرق إلى المخاوف المتعلقة بالخصوصية والأمان الوظيفي عند تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتقديم إطار إرشادي للتعامل مع هذه القضايا، وهنا نجد أن تناول الباحث لهذه الأبعاد الأخلاقية يُضيف قيمة كبيرة للبحث، لأنه يُظهر التوازن بين الابتكار التكنولوجي وبين حماية حقوق الأفراد، وهو جانب غالباً ما يتم التغاضي عنه في الدراسات التقنية البحتة.

وذلك يمكن القول بأن الرسالة ذات أهمية كبيرة في تطوير الموضوع، إذ لم تقتصر على إعادة صياغة المعرفة الحالية حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، بل قامت أيضاً بتحديد فجوات بحثية مهمة ومعالجتها بشكل علمي منهجي، كما نجد أن الإسهامات النظرية والعملية والمنهجية التي تقدمها الرسالة تشكل إضافة قيمة للمكتبة العلمية وتفتح آفاقاً جديدة لإجراء بحوث مستقبلية في هذا المجال الحيوي، كما يُمكن الاستفادة من نتائج الدراسة وتوصياتها في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات الحكومية المصرية وتوجيه السياسات نحو تبني التحول الرقمي بشكل متكامل، مما يعكس رؤية شاملة للتنمية المستدامة في عصر التكنولوجيا والابتكار.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

