

مهارات بحثية 2

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الثالثة:
عرض ورقة عمل من حيث صياغة الدراسات السابقة

ورقة العمل

ورقة العمل هي للكاتبة: تمارا محمد محمود

العنوان هو: "إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي (الفرص والتحديات)"

رابط النشر: <https://mojr.midocean.edu.km/researches/7e407922-0f83-48f3-b851-f51172140063>

صياغة الدراسات السابقة

في هذه الورقة البحثية أعتقد أنه تم استخدام طريقتين من طرق كتابة او صياغة الدراسات السابقة, وبالأحرى تم الدمج بينهما لما يتناسب مع اعداد هذا البحث. وللحديث بشكل ادق فان الطريقة الأولى المستخدمة هي "طريقة التسلسل التاريخي" ولكنها ليست بشكل مثالي كما ذكر في دليل الصياغة للدراسات السابقة, حيث تم ترتيب الدراسات حسب تاريخ اعدادها, فتم البدء بذكر دراسة (باندي و كاسكيل 2019), ثم استخدم مع الطريقة الأولى, وهي التسلسل الزمني وبشكل محدود ودمج معها الطريقة الرابعة وهي "التصنيف بناء على منهجية البحث العلمية" حيث انتهجت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستنباطي, فنجد أن الباحثة تقوم بذكر العنوان للدراسة السابقة وتاريخها ومن ثم تحليل المراد منها وكتابة ما يناسب بحثها من تحليل ووصف للموضوع والمحاولة لإبراز الاستفادة من تلك الدراسات.

صياغة الدراسات السابقة

فإذا تنقلنا بين الدراسات السابقة بهذه الورقة البحثية فإن الكاتبة بدأت ببحث (باندي و كاسكيل 2019), ثم دراسة (تيواري وبانت 2020) ومن ثم دراسة (بادهور .. الخ) و دراسة (تشلن جيكا ... الخ) وكذلك دراسة (أرسلان ... الخ) وجميعها سنة 2022. بعد ذلك دراسة (جبارة سنة 2023) وأخيرا دراستي (ريسمايادي) و (يازداني و هاكيمينيا) وكلتاهما تمت في سنة 2024.

هذا ما وجدته من صياغة للدراسات السابقة في هذا البحث المعاصر والدليل هو أن جميع الدراسات التي سبق ذكرها جميعها تعتبر أيضا حديثة حيث مدة اعداد أقدمها كان قبل 6 سنوات وعمل أحدثها بالإضافة لهذا البحث قبل سنتين.

صياغة الدراسات السابقة

ف نجد أن الباحثة تكرر عملية ذكر العنوان للدراسة السابقة وتاريخها ومن ثم تحليل المراد منها وكتابة ما يناسب بحثها من تحليل ووصف للموضوع والمحاولة لإبراز الفائدة المرجوة من تلك الدراسات. وألاحظ كذلك أنها أنشأت جدول خاص بالدراسات السابقة ليكون أدق وأوضح عند التحليل والوصف والاستنباط للمعلومات المفيدة لإثراء هذا البحث بالمعلومات المراد منها جعله متينا مناسباً لحل مشكلة البحث وهي التحديات والفرص التي سوف نواجهها في ظل استخدام أدوات الذكاء الصناعي في إدارة الموارد البشرية

اقتباس 1

الطريقة الأولى : طريقة التسلسل التاريخي

- تترتب الدراسات السابقة في طريقة التسلسل التاريخي من الأقدم إلى الأحدث.
- يسجل الباحث التغيرات التي طرأت على الدراسات خلال كل مرحلة زمنية مرت بها مع حرص الباحث على الترتيب التاريخي لكل دراسة.
- يذكر الباحث في هذه الطريقة الأدوات التي كانت تستخدم في الأبحاث السابقة، ويوضح تطور هذه الأدوات مع مرور الوقت.

اقتباس 2

الطريقة الرابعة : طريقة التصنيف بناء على منهجية البحث العلمية

المناهج العلمية المستخدمة في الأبحاث العلمية تختلف حسب البحث وما يلزمه من مناهج، وأبرز هذه المناهج هي المنهج الوصفي، التحليلي، الاستنباطي وغيرها الكثير، وبحسب هذه المناهج تصنف الدراسات السابقة وترتب.

صياغة الدراسات السابقة

وأخيرا أستطيع القول ان الكاتبة استفادت من طرق صياغة الدراسات السابقة في بحثها لذلك نجحت بدمج طريقتين مختلفتين وهما:

الطريقة الأولى المستخدمة هي "طريقة التسلسل التاريخي", فحرصت الباحثة على الترتيب التاريخي لكل دراسة وتم ذكرها من الدراسة الاقدم الى الدراسة الاحدث لكنها لم تسجل التغيرات التي طرأت عليها من خلال كل مرحلة زمنية. ولم يتم ذكر الأدوات التي استخدمت فيها

الطريقة الرابعة وهي "التصنيف بناء على منهجية البحث العلمية", حيث انتهجت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستنباطي, فنجد أن الباحثة تقوم بذكر العنوان للدراسة السابقة وتاريخها ومن ثم تحلل المراد منها وكتابة ما يناسب بحثها من تحليل ووصف نقاط بحثها المحورية.

اقتباس 3

المصدر	التحديات في ظل الذكاء الاصطناعي	الفرص في ظل الذكاء الاصطناعي	المفاهيم التي يجب إدراكها لمواجهة التحديات وتعزيز الفرص
Chilunjika et al., 2022	الجمع بين الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في القطاع العام قد يشكل تهديداً للوظائف المكتتبية، حيث أن القطاع العامل في أغلب الدول غير مؤهل لتبني الفكر التكنولوجي، أو ممارسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	يحسن من تقديم الخدمة العامة ويعمل على تمكين موظفي إدارة الموارد البشرية من التركيز بشكل أكبر على المجالات الاستراتيجية للإدارة من خلال تولي المهام الروتينية، وأنه يساعد في تقليل التحيز في التوظيف والاختيار في الخدمة العامة	أكدت الدراسة البحثية على ضرورة تبني واقع تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدعم وظائف الموارد البشرية حيث يصبح المدراء أكثر اطلاعا على التحديات والفجوات والفرص التي قد تنشأ عن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
Arslan et al., 2022	مخاوف تتعلق بفقدان الوظائف في المستقبل والديناميكيات الصعبة المرتبطة ببناء الثقة بين العمال البشر والروبوتات التي تعمل بالذكاء الاصطناعي كأعضاء في الفريق.	يوفر التواصل بعناية وإدارة توقعات العمال البشر بشأن إنجاز المهام مع زملائهم الذين يعملون بالذكاء الاصطناعي فضلاً عن تقييمات الأداء المستقبلية للموظفين.	أهمية التفاعل والتعاون بين العمال البشر والروبوتات، في مجموعة من الصناعات والوظائف التنظيمية، حيث يعمل كلاهما كأعضاء في الفريق.
جبارة، 2023	الاستغناء عن الإدارة التقليدية وأصبحت متطلبات إدارة الموارد البشرية أكثر استراتيجية من السابق مما أدى إجبارها تحمل المزيد من اللدوار الاستراتيجية.	يعزز بناء عمليات اتخاذ القرار بناء على التقييمات الخاصة بأنماط السلوكيات، والتي يعتمد في تحليلها على تحليل كمية كبيرة من البيانات التاريخية الخاصة بسلوكيات الأفراد.	وأكدت الدراسة على أهمية النظر إلى التحديات على أنها فرصة من التطور في إطار خدمة المنظمات وتحقيق أهدافها.
Yazdani & Hakiminia, 2024	تحديات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية هي تحديات تقنية/ معلوماتية، وتحديات بشرية، وتحديات أخلاقية/قانونية، وتحديات تنظيمية	خفض تكلفة إدارة الموارد البشرية، وتطوير الاستراتيجيات، وخلق فرصاً للأفراد والمنظمات، ويمكن أن يوفر تحسناً في إنتاجية عمليات إدارة المنظمات، من خلال تحليل البيانات بدقة، والتعرف على الأنماط	تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، وخفض تكلفة إدارة الموارد البشرية، وتطوير الاستراتيجيات، والتوافق مع التحول الرقمي وحركة جيل الألفية، وتحسين مستوى الإدارة
Rismayadi, 2024	التأثير على الوظائف منخفضة المستوى، وتكاليف صيانة المعدات المتزايدة، والحاجة إلى محترفين مؤهلين تأهيلاً عالياً، مما يخلق حالة من عدم اليقين المرتبط بالوظيفة ويتطلب بذل الجهود لمعالجة فجوات المهارات والأمن الوظيفي.	يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين كفاءة وجودة إدارة الموارد البشرية من خلال دعم عملية التوظيف وإدارة الأداء وتطوير المهارات وإدارة الوقت	ويمكن لوجود متخصصين مؤهلين تأهيلاً عالياً للعمل على التدريب وتطوير المهارات لمواجهة التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية المتأثر بالذكاء الاصطناعي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



وشكراً

