

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٨، الأسبوع: ٩



التكليف

إعداد مقترح بحثي كامل يتضمن جميع عناصر البحث العلمي

عنوان البحث المقترح

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مراجعة نقدية للفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية

التكليف

08

نقد الباحث

المقدمة

شهدت السنوات الأخيرة تطورا متسارعا في تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما أدى إلى تغيرات جوهرية في مختلف المجالات الإدارية، وعلى وجه الخصوص إدارة الموارد البشرية، فقد أصبحت تطبيقات الذكاء الاصطناعي جزءا أساسيا من عمليات الاستقطاب، والاختيار، والتدريب، وإدارة الأداء، والتنبؤ بمعدلات دوران الموظفين، وتحليل البيانات الضخمة المتعلقة بالقوى العاملة وفي المقابل، أثارت هذه التطبيقات العديد من القضايا الأخلاقية والتنظيمية، مثل التحيز الخوارزمي، وخصوصية البيانات، والشفافية، وقابلية تفسير القرارات الآلية، إضافة إلى تأثيرها على مستقبل الوظائف والعلاقة بين الإنسان والآلة ورغم تزايد الدراسات المنشورة حول الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، إلا أن الأدبيات ما تزال متباينة في تقييم الفرص والتحديات، كما أن هناك فجوات بحثية تتطلب مراجعة نقدية شاملة لتحديد الاتجاهات المستقبلية لهذا المجال، وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى إجراء مراجعة نقدية للأدبيات العلمية المنشورة بهدف تحليل أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتقييم الفرص والتحديات المرتبطة بها، واقتراح أجندة بحثية مستقبلية.

التكليف

08

نقد الباحث

مشكلة الدراسة

على الرغم من الانتشار المتزايد لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، فإن الأدبيات العلمية تقدم نتائج متباينة بشأن آثارها التنظيمية والأخلاقية والاستراتيجية، كما لا تزال هناك فجوات تتعلق بمدى فعالية هذه التطبيقات في تحسين أداء الموارد البشرية، وتأثيرها على العدالة التنظيمية وجودة اتخاذ القرار، وتتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى مراجعة نقدية شاملة للأدبيات الحالية لتقييم واقع المعرفة العلمية، والكشف عن الفرص والتحديات، وتحديد المسارات البحثية المستقبلية.

التكليف

08

نقد الباحث

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس

ما واقع المعرفة العلمية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وما أهم الفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية؟

الأسئلة الفرعية

١. ما أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وظائف إدارة الموارد البشرية؟
٢. ما أهم الفرص التي توفرها تطبيقات الذكاء الاصطناعي؟
٣. ما أبرز التحديات والمخاطر الأخلاقية والتنظيمية؟
٤. ما الفجوات البحثية الحالية؟
٥. ما الاتجاهات المستقبلية المقترحة للباحثين؟

نقد الباحث

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

١. استعراض تطور استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
٢. تحليل التطبيقات الرئيسة للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
٣. تقييم الفرص التي يتيحها الذكاء الاصطناعي للمنظمات.
٤. تحليل التحديات الأخلاقية والتنظيمية والقانونية.
٥. تحديد الفجوات البحثية.
٦. اقتراح أجندة بحثية مستقبلية.

نقد الباحث

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

- إثراء الأدبيات العربية في مجال الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.
- تقديم مراجعة نقدية حديثة للدراسات السابقة.
- المساهمة في بناء إطار نظري متكامل.

الأهمية العملية

- مساعدة مديري الموارد البشرية في فهم أفضل الممارسات.
- دعم صناع القرار في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- توضيح المخاطر الأخلاقية والتنظيمية.

نقد الباحث

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

الحدود الزمنية

الدراسات المنشورة خلال الفترة (2018–2026)

الحدود المكانية

الدراسات المنشورة في المجالات العلمية العالمية المحكمة دون التقيد بدولة معينة.

الحدود المنهجية

تعتمد الدراسة على المراجعة النقدية للأدبيات.

الإطار النظري

مفهوم الذكاء الاصطناعي

يشير الذكاء الاصطناعي إلى الأنظمة الحاسوبية القادرة على محاكاة القدرات البشرية في التعلم، والاستنتاج، واتخاذ القرار، والتنبؤ، وتحليل البيانات.

إدارة الموارد البشرية

تشمل:

- الاستقطاب
- الاختيار
- التدريب والتطوير
- تقييم الأداء
- تخطيط القوى العاملة
- التعويضات
- الاحتفاظ بالمواهب

تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

١- التوظيف الذكي

- فرز السير الذاتية
- المقابلات الآلية
- روبوتات المحادثة

٢- إدارة الأداء

- التحليلات التنبؤية
- مؤشرات الأداء الذكية

٣- التدريب

- التعلم التكيفي
- التوصية بالدورات التدريبية
- ٤- تخطيط الموارد البشرية
 - التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية
 - تحليل دوران الموظفين
- ٥- تحليلات الموارد البشرية
 - تحليل البيانات الضخمة
 - دعم القرار

الفرص

تشير الأدبيات إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم في:

- رفع الكفاءة.
- خفض التكاليف.
- تحسين جودة القرارات.
- تقليل الوقت.
- تحسين تجربة الموظف.
- دعم الابتكار.

التحديات

تشمل:

- التحيز الخوارزمي.
- غياب الشفافية.
- الخصوصية.
- الأمن السيبراني.
- مقاومة التغيير.
- الجوانب القانونية.
- فقدان بعض الوظائف.
- قضايا المساءلة.

النظريات الداعمة

يمكن الاستناد إلى:

- نظرية قبول التكنولوجيا.
- النظرية المؤسسية.
- نظرية الموارد والقدرات.
- نظرية النظم الاجتماعية التقنية.

الدراسات السابقة

يمكن تقسيمها إلى ثلاثة محاور:

المحور الأول

الدراسات المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

المحور الثاني

الدراسات المتعلقة بالتحديات الأخلاقية.

المحور الثالث

الدراسات الخاصة بالاتجاهات المستقبلية.

ويتم تحليل كل دراسة وفق:

- المؤلف
- السنة
- الهدف
- المنهج
- النتائج
- الفجوة البحثية

الفجوة البحثية

تتمثل الفجوات فيما يلي:

- قلة الدراسات العربية.
- محدودية الدراسات النقدية الشاملة.
- ضعف الدراسات المتعلقة بالأبعاد الأخلاقية.
- نقص الدراسات الخاصة بالحوكمة.
- محدودية الدراسات المقارنة بين القطاعات.
- الحاجة إلى أطر نظرية أكثر تكاملاً.

منهجية الدراسة

نوع الدراسة

دراسة نوعية.

منهج الدراسة

المراجعة النقدية للأدبيات.

مصادر البيانات

مصادر أولية

لا توجد، لأن الدراسة مراجعة أدبية.

مصادر ثانوية

- Scopus
- Web of Science
- ScienceDirect
- Emerald
- Springer
- Wiley
- Google Scholar

معايير اختيار الدراسات

- دراسات محكمة.
- منشورة بين ٢٠١٨ - ٢٠٢٦.
- باللغة الإنجليزية أو العربية.
- مرتبطة مباشرة بالذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية.

أسلوب تحليل البيانات

يعتمد على:

- التحليل الموضوعي.
- التحليل المقارن.
- التحليل النقدي.

النتائج المتوقعة

يتوقع أن تكشف الدراسة عن:

١. توسع استخدام الذكاء الاصطناعي في معظم وظائف الموارد البشرية.
٢. وجود فوائد كبيرة في الكفاءة واتخاذ القرار.
٣. استمرار تحديات أخلاقية وقانونية.
٤. أهمية الحوكمة والشفافية.
٥. الحاجة إلى تشريعات تنظيمية.
٦. ظهور اتجاهات بحثية جديدة ترتبط بالذكاء الاصطناعي التوليدي، والذكاء الاصطناعي المسؤول، وتفاعل الإنسان والآلة في إدارة الموارد البشرية.

التوصيات المتوقعة

- وضع أطر أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي.
- تطوير سياسات حوكمة البيانات.
- تدريب العاملين في الموارد البشرية.
- تعزيز الشفافية وقابلية تفسير الخوارزميات.
- تشجيع الدراسات الطولية والمقارنة.

نقد الباحث

الجدول الزمني المقترح

المرحلة	المدة
تحديد المشكلة وصياغة المقترح	أسبوع
جمع الدراسات	أسبوعان
تصنيف الأدبيات	أسبوع
التحليل النقدي	أسبوعان
كتابة النتائج	أسبوع
المراجعة النهائية	أسبوع

المراجع الأولية المقترحة

- Bader, B., et al. (2023). Artificial intelligence in human resource management: Applications and future directions.
- Cappelli, P., Tambe, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management. *Academy of Management Perspectives*.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *International Journal of Human Resource Management*.
- Minbaeva, D. (2021). Disruptive innovation in HRM: Artificial intelligence and HR analytics.
- Parry, E., & Strohmeier, S. (2014). HRM in the digital age.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management.
- Vrontis, D., et al. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

