

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. أشرف الفندي

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف الرابع
نقد أهداف وفرضيات ومصطلحات ومفاهيم الدراسة

MGM777-2
دراسات نقدية 2

إعداد
تشريك علم الدين عموري



عنوان الدراسة: أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: دراسة تطبيقية على الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ

إعداد: د. شيماء جمال عبد المنعم

سنة النشر: 2025م

تم النشر: المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية

الرابط: https://journals.ekb.eg/article_456746.html

نقد اهداف الدراسة:

- 1- **الوضوح والدقة:** الأهداف واضحة ومحددة بدقة، حيث تم تحديد **المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)** بأبعاده الأربعة (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) والمتغير التابع (**ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء**) بأبعاده الأربعة (تخطيط الموارد البشرية الخضراء، الاستقطاب والاختيار والتعيين الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر)، كما أنه تم ذكر مجتمع الدراسة (الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ - دبي).
- 2- **الصياغة اللغوية:** الصياغة اللغوية **جيدة جداً**، هناك بعض الأخطاء البسيطة مثل **عدم وضع (إلى)** قبل بيان أثر الذكاء.....، في الهدف الثاني والثالث والرابع هناك خطأ حيث ذكر (بيان أثر **للذكاء** الاصطناعي) بدلاً من (بيان أثر الذكاء الاصطناعي)، وكان عليه كتابة كلمة (أمن) بهمزة قطع بدلاً من (**امن**).
- 3- **التسلسل:** كان على الباحث تنظيم الأهداف بشكل أحسن حيث لم يقسم الأهداف إلى رئيسية وفرعية، وأرى أنه كان من الممكن صياغة الأهداف كالتالي:
الهدف الرئيسي الأول: بيان أثر الذكاء الاصطناعي بأبعاده (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على الموارد البشرية الخضراء بأبعاده (التخطيط، الاستقطاب والاختيار والتعيين الأخضر، تقييم الأداء) بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ بدبي، **ويشتق منها الأهداف الفرعية الأربعة المذكورة.**
الهدف الرئيس الثاني: اختبار الفروق المعنوية في إدراك العاملين لمفهوم الذكاء الاصطناعي وأبعاده تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ بدبي.

سادساً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بيان أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ - دبي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك من خلال:

- 1- بيان أثر الذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على تخطيط الموارد البشرية الخضراء بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ - دبي.
- 2- بيان أثر للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على الاستقطاب والاختيار والتعيين الأخضر بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ - دبي.
- 3- بيان أثر للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التدريب والتطوير الأخضر بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ - دبي.
- 4- بيان أثر للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على تقييم الاداء الاخضر بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ - دبي.

ثالثاً: مشكلة الدراسة

يمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة في التساؤل التالي:

ما مدى تأثير الذكاء الإصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وامن المنافذ - دبي (التخطيط للموارد البشرية، الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر، التدريب والتطوير الاخضر، تقييم الاداء الاخضر)

وينتق من السؤال الرئيسي عدة تساؤلات فرعية أهمها ما يلي:-

١- ما تأثير الذكاء الإصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التخطيط للموارد البشرية بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وامن المنافذ - دبي؟

٢- كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وامن المنافذ - دبي؟

٣- هل هناك أثر للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التدريب والتطوير الاخضر للموارد البشرية بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وامن المنافذ - دبي؟

٤- هل هناك أثر للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على تقييم الاداء الاخضر للموارد البشرية بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وامن المنافذ - دبي؟

تابع نقد اهداف الدراسة:

4- الارتباط بالعنوان: الأهداف تطابق العنوان بدقة، فالعنوان هو (أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء)، والأهداف تغطي هذا الأثر بالكامل مع تحديد الأبعاد، كما أن مجال التطبيق (الهيئة الاتحادية - دبي) مذكور في كل هدف، مما يحقق اتساقاً كاملاً.

5- اتساق الأهداف بمشكلة الدراسة: يوجد اتساق تام بين الأهداف ومشكلة الدراسة، فمشكلة الدراسة صيغت كسؤال رئيسي: ما مدى تأثير الذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التخطيط للموارد البشرية، الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر، التدريب والتطوير، تقييم الأداء) في (ص 7)، والأهداف الأربعة تغطي تماماً أبعاد المتغير التابع كما وردت في المشكلة.

6- اتساق الأهداف مع أسئلة الدراسة: الأسئلة الفرعية الأربعة (ص 7) تطابق الأهداف تماماً.

رابعاً: فروض الدراسة

تستند الدراسة على الفروض التالية:

الفرضية الرئيسية الاولى

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالهيئة (تخطيط الموارد البشرية الخضراء ، الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر ، التدريب والتطوير الاخضر ، تقييم الاداء الاخضر) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) يشتق منها الفرضيات الفرعية التالية ومنها ينطلق اربعة فرضيات فرعية وتتمثل هذه الفرضيات فيما يلي :-

الفرضية الفرعية الاولى (H a)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التخطيط للموارد البشرية الخضراء بالهيئة

الفرضية الفرعية الثانية (H b)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر

الفرضية الفرعية الثالثة (H c)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التدريب والتطوير الاخضر بالهيئة

الفرضية الفرعية الرابعة (H d)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على تقييم الاداء الاخضر

الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد فروق معنوية لمدى ادراك العاملين لمفهوم للذكاء الاصطناعي طبقاً للمتغيرات الديموجرافية

(جنس ، سن ، مؤهل ، خبرة)

تابع نقد اهداف الدراسة:

7- اتساق الأهداف بالإطار النظري: لا يوجد قسم للإطار النظري في هذه الدراسة وهذه تعتبر فجوة منهجية خطيرة.

8- اتساق الأهداف مع الفرضيات: الفرضيات الفرعية (الأربعة) المنبثقة من الفرضية الأولى جميعها منبثقة من الأهداف الأربعة، لكن الفرضيتان الرئيسيتان الأولى والثانية غير منبثقة من أهداف وهذا خلل في الاتساق فهما معلقتان، وكان يجب أن تكون الأهداف كالتالي:

الهدف الرئيسي الأول : بيان أثر الذكاء الاصطناعي بأبعادها (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التخطيط، الاستقطاب والاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء) بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ بدبي، ويشترك منها الأهداف الفرعية الأربعة المذكورة.

الهدف الرئيس الثاني: اختبار الفروق المعنوية في إدراك العاملين لمفهوم الذكاء الاصطناعي وأبعاده تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ بدبي.

أي هدفان رئيسيتان وأربعة أهداف فرعية منبثقة من الهدف الأول حتى تتسق مع الفرضيات.

9- **القابلية للقياس:** الأهداف الأربعة جميعها قابلة للقياس والبحث بشكل ممتاز من خلال استبانة تغطي جميع أبعاد المتغيرات بعبارات واضحة ومحددة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي ومن ثم تحليل البيانات باستخدام (SPSS) عن طريق استخدام المتوسطات، الانحرافات، الارتباط، ومن ثم عرض النتائج في جداول وتحليلها، وهو ما فعله الباحث.



تتميز أهداف الدراسة بالوضوح والدقة في تحديد المتغيرات وأبعادها (الذكاء الاصطناعي بأبعاده الأربعة، وممارسات الموارد البشرية بأبعاده الأربعة)، مع اتساق تام مع مشكلة الدراسة وعنوانها وأسئلتها، وقابلية عالية للقياس تحققت بالفعل من خلال أدوات إحصائية محكمة، إلا أن الدراسة تعاني من فجوات منهجية تمثلت في: (1) غياب الإطار النظري وهو مكن أساسي في أي بحث علمي، (2) فرضيات معلقة غير منبثقة من أهداف، خاصة الفرضية الثانية المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية، (3) أخطاء لغوية بسيطة في الصياغة، (4) حاجة لإعادة الهيكلة بتنظيم الأهداف إلى رئيسية وفرعية تشمل هدفا للمتغيرات الديموغرافية، بناءً على ذلك، تُعد الأهداف جيدة جداً من حيث الصياغة والاتساق، لكنها تحتاج إلى استكمال الإطار النظري وضبط الفرضيات لتكتمل المنهجية.

نقد فرضيات الدراسة:

1- **الوضوح والدقة:** الفرضيات واضحة في مضمونها مع وجود أخطاء بسيطة حيث كان يجب كتابة (الشبكات العصبية) بدلا من (الشبكات العصبية)، تم ذكر **مجتمع الدراسة** (الهيئة) **بشكل عام دون تحديد أي هيئة**، مع أن العنوان يحددها بدقة: (الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ - دبي)

2- **اتساق الفرضيات مع مشكلة الدراسة:** الفرضيات تتسق تماما مع مشكلة الدراسة، حيث أن مشكلة الدراسة (ص 7) تبحث في تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعادها على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الأربعة، والفرضيات تغطي هذه الأبعاد بدقة.

3- **اتساق الفرضيات مع الأهداف: الفرضية الرئيسية الأولى والفرضية الرئيسية الثانية** **معلقة لأنه لا توجد أهداف تنبثق منها**، أما الفرضيات الأربعة المتفرعة من الرئيسية فهي متسقة مع الأهداف.

4- **الاتساق مع أسئلة الدراسة:** الفرضية الرئيسية والفرضيات الأربعة المتفرعة منها تتسق مع الأسئلة، ولكن الفرضية الرئيسية الثانية ليس لها سؤال يقابلها وهذا خلل منهجي في الاتساق.

5- **الاتساق مع الإطار النظري:** غياب **الإطار النظري** يجعل من المستحيل الحكم على مدى استناد الفرضيات على أساس نظري سليم، وهذه فجوة منهجية خطيرة تضعف مصداقية الدراسة.

6- **الصياغة الإحصائية:** تم تحديد مستوى الدلالة (0.05) بشكل صحيح، واستخدام رموز الفرضيات (Ha, Hb, Hc, HD) أسلوب منهجي جيد) لكن كان ينبغي كتابة (HD) بهذا الشكل (Hd) حتى تتناسق الرموز.

رابعاً: فروض الدراسة

تستند الدراسة على الفروض التالية:

الفرضية الرئيسية الاولى

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالهيئة (تخطيط الموارد البشرية الخضراء ، الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر ، التدريب والتطوير الاخضر ، تقييم الاداء

الاخضر) عند مستوى دلالة (0.05) يشتق منها الفرضيات الفرعية التالية

ومنها ينبثق اربعة فرضيات فرعية وتمثل هذه الفرضيات فيما يلي :-

الفرضية الفرعية الاولى (Ha)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التخطيط للموارد البشرية الخضراء بالهيئة

الفرضية الفرعية الثانية (Hb)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر

الفرضية الفرعية الثالثة (Hc)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التدريب والتطوير الاخضر بالهيئة

الفرضية الفرعية الرابعة (HD)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على تقييم الاداء الاخضر

الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد فروق معنوية لدى ادراك العاملين لمفهوم للذكاء الاصطناعي طبقاً للمتغيرات الديموجرافية (جنس ، سن ، مؤهل ، خبرة)

نقد فرضيات الدراسة:

7- القابلية للاختبار: جميع الفرضيات قابلة للاختبار حيث تحقق جميع المتطلبات المنهجية لذلك: فهي تحدد بدقة المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) بأبعاده الأربعة (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، نظم التعلم) والمتغير التابع (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) بأبعادها الأربعة (التخطيط، الاستقطاب والاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء)، مع مجتمع محدد (الهيئة الاتحادية - دبي) فإذا تم تصميم أداة قياس مناسبة من خلال عبارات مناسبة وقياسه بمقياس (ليكرت الخماسي) مع تطبيق اختبارات إحصائية دقيقة مثل (معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد) عند مستوى دلالة محدد (0.05) سنحصل على نتائج رقمية تثبت صحة الفرضيات أو تنفيها، وهذا ما فعله الباحث.

8- شمولية الفرضيات: الفرضيات تغطي جميع أبعاد المتغير التابع (4 أبعاد) والمتغير المستقل (4 أبعاد)، كما أضافت الفرضية الثانية للمتغيرات الديموغرافية مما يزيد من ثراء التحليل.

رابعاً: فروض الدراسة

تستند الدراسة على الفروض التالية:

الفرضية الرئيسية الاولى

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالهيئة (تخطيط الموارد البشرية الخضراء ، الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر ، التدريب والتطوير الاخضر ، تقييم الاداء الاخضر) عند مستوى دلالة (0.05) يشتق منها الفرضيات الفرعية التالية ومنها ينتق أربعة فرضيات فرعية وتتمثل هذه الفرضيات فيما يلي :-

الفرضية الفرعية الاولى (Ha)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التخطيط للموارد البشرية الخضراء بالهيئة

الفرضية الفرعية الثانية (Hb)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على الاستقطاب والاختيار والتعيين الاخضر

الفرضية الفرعية الثالثة (Hc)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على التدريب والتطوير الاخضر بالهيئة

الفرضية الفرعية الرابعة (HD)

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة ، الشبكات العصبية ، الوكيل الذكي، نظم التعلم) على تقييم الاداء الاخضر

الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد فروق معنوية لدى ادراك العاملين لمفهوم للذكاء الاصطناعي طبقاً للمتغيرات الديموغرافية (جنس ، سن ، مؤهل ، خبرة)



تتميز فرضيات الدراسة بالشمولية وقابلية الاختبار العالية، حيث غطت جميع أبعاد المتغيرين الرئيسيين (الذكاء الاصطناعي بأبعاده الأربعة، وممارسات الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الأربعة)، مع استخدام رموز منهجية (Ha, Hb, Hc, HD)، وتحديد دقيق لمستوى الدلالة (0.05)، وقد أثبتت التحليلات الإحصائية (معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد) قابليتها للاختبار بالفعل، إلا أن الفرضيات تعاني من فجوات منهجية تمثلت في: (1) فرضية رئيسية ثانية معلقة لا يقابلها هدف في الأهداف ولا سؤال في الأسئلة، (2) غياب الإطار النظري الذي يستند إليه صياغتها، (3) أخطاء لغوية مثل (العصية)، (4) عدم اتساق في ذكر مجتمع الدراسة (مرة يذكر ومرة يحذف)، بناءً على ذلك، تعد الفرضيات جيدة من حيث البناء الإحصائي وقابلية الاختبار، لكنها تحتاج إلى ضبط منهجي ولغوي لتحقيق الاتساق الكامل مع بقية عناصر البحث.



مصطلحات ومفاهيم الدراسة: الباحثة لم تخصص قسماً مستقلاً للمفاهيم والمصطلحات، واكتفت بتعريفين عابرين في المقدمة (ص 4). هذا يُعد فجوة منهجية إلى جانب غياب الإطار النظري، لأن القارئ لا يجد مرجعاً واضحاً يعود إليه لفهم المعنى الدقيق للمتغيرات وكيف تم قياسها.



Thank You