

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٠٩ الأسبوع: ١٠



عنوان الورقة البحثية

الذكاء الاصطناعي والروبوتات والتقنيات المتقدمة في إدارة الموارد البشرية: مراجعة منهجية للأدبيات

إعداد: فرونتيس وآخرون (2022)

https://www.researchgate.net/publication/349383945_Artificial_intelligence_robotics_advanced_technologies_and_human_resource_management_a_systematic_review?utm_source=chatgpt.com

رابط ورقة البحث:

التكليف

09

نقد الباحث

مقدمة

يشهد مجال إدارة الموارد البشرية تحولا متسارعا نتيجة التطورات المتلاحقة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، التي أصبحت تؤدي دورا محوريا في تحسين عمليات الاستقطاب والاختيار، وإدارة الأداء، والتدريب، والتخطيط للقوى العاملة، وفي المقابل، أثار هذا التحول العديد من التحديات المرتبطة بالجوانب الأخلاقية، والخصوصية، والتحيز الخوارزمي، وتأثيره في القرارات الإدارية وسلوك العاملين، لذلك، أصبح تحليل الدراسات السابقة وتحكيمها في ضوء النظريات والأطر النظرية من المتطلبات الأساسية لفهم مدى قدرتها على تفسير هذه الظواهر وتحديد أوجه القوة والقصور فيها، ويهدف هذا التحليل إلى مراجعة إحدى الدراسات ذات الصلة بموضوع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتقييم إسهامها العلمي والنظري، وبيان مدى ملاءمتها لموضوع البحث المقترح، مع توظيف عدد من النظريات ذات العلاقة لتقديم قراءة نقدية متعمقة لنتائجها ومنهجيتها.

التكليف

09

نقد الباحث

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى مراجعة الأدبيات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي والروبوتات والتقنيات المتقدمة في إدارة الموارد البشرية، مع تحديد أهم التطبيقات والفوائد والتحديات، واقتراح أجندة للبحوث المستقبلية.

التكليف

09

نقد الباحث

أولاً: ملخص الدراسة

اعتمد الباحثون على منهجية المراجعة المنهجية، حيث قاموا بتحليل مجموعة كبيرة من الدراسات المنشورة في قواعد بيانات علمية مرموقة، بهدف استخلاص الأنماط الرئيسة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يسهم في:

- تحسين عمليات الاستقطاب.
- رفع كفاءة الاختيار.
- تطوير التدريب.
- تحسين إدارة الأداء.
- دعم اتخاذ القرار.
- التنبؤ باحتياجات القوى العاملة.

التكليف

09

نقد الباحث

كما بينت الدراسة وجود تحديات تتعلق بـ:

- التحيز الخوارزمي.
- الخصوصية.
- مقاومة الموظفين.
- الاعتبارات الأخلاقية.
- نقص التشريعات.

نقد الباحث

ثانيا: التحليل باستخدام الأطر والنظريات

يمكن تحليل الدراسة باستخدام ثلاث نظريات رئيسة.

١- نظرية قبول التكنولوجيا

طورها:

فريد ديفيس

افتراضات النظرية

تري النظرية أن تبني أي تقنية يعتمد على عاملين رئيسين:

- المنفعة المدركة (Perceived Usefulness)
- سهولة الاستخدام المدركة (Perceived Ease of Use)

نقد الباحث

مدى توافق الدراسة مع النظرية

ركزت الدراسة بصورة واضحة على المنافع المتحققة من الذكاء الاصطناعي مثل:

- زيادة الكفاءة.
- تقليل الوقت.
- تحسين جودة القرار.

وهي جميعها تعكس مفهوم المنفعة المدركة.

إلا أن الدراسة تناولت سهولة الاستخدام بصورة محدودة، ولم تقم بقياس إدراك العاملين للتكنولوجيا أو نواياهم السلوكية نحو استخدامها.

التقييم

نجحت الدراسة في تفسير أسباب توجه المنظمات نحو تطبيق الذكاء الاصطناعي، لكنها لم تفسر بشكل كاف أسباب قبول أو رفض العاملين لهذه التطبيقات، مما يجعل تفسيرها وفق TAM جزئياً.

نقد الباحث

٢- نظرية الموارد والقدرات (Resource-Based View - RBV)

طورها:

جاي بارني

افتراضات النظرية

تري النظرية أن المنظمة تحقق ميزة تنافسية عندما تمتلك موارد:

- نادرة.
- قيمة.
- يصعب تقليدها.
- يصعب استبدالها.

نقد الباحث

تحليل الدراسة

أظهرت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي أصبح موردا استراتيجيا يمكن أن:

- يرفع جودة رأس المال البشري.
- يحسن اتخاذ القرار.
- يزيد الإنتاجية.
- يعزز الكفاءة التنظيمية.

إلا أن الدراسة لم تناقش بصورة متعمقة كيفية تحويل الذكاء الاصطناعي إلى قدرة تنظيمية مستدامة، واكتفت بوصف التطبيقات المختلفة.

التقييم

تنسجم الدراسة بدرجة جيدة مع RBV ، لكنها لم تشرح كيفية دمج الذكاء الاصطناعي مع الموارد البشرية والثقافة التنظيمية لإنتاج ميزة تنافسية طويلة الأجل.

٣- النظرية المؤسسية (Institutional Theory)

يرتبط تطويرها بأعمال:

بول ديماجيو - والتر باول

افتراضات النظرية

تفسر النظرية تبني المنظمات للتقنيات نتيجة:

- الضغوط التنظيمية.
- الضغوط القانونية.
- الضغوط المهنية.
- ضغوط المنافسة.

تحليل الدراسة

ناقشت الدراسة انتشار تطبيقات الذكاء الاصطناعي بين المؤسسات العالمية، لكنها لم تفسر بصورة كافية الضغوط المؤسسية التي دفعت المنظمات إلى تبني هذه التقنيات.

كما لم تفرق بين:

- المنظمات الرائدة.
- المنظمات التابعة.
- اختلاف البيئات القانونية.

التقييم

كان بالإمكان توظيف النظرية المؤسسية بصورة أعمق لتفسير انتشار الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً: التحليل النقدي

نقاط القوة

- مراجعة منهجية شاملة لعدد كبير من الدراسات.
- حداثة موضوع الدراسة.
- شمول معظم وظائف إدارة الموارد البشرية.
- تقديم خريطة واضحة للاتجاهات البحثية.
- اقتراح موضوعات مستقبلية للباحثين.

نقد الباحث

نقاط الضعف

- الاعتماد على الدراسات الثانوية دون بيانات ميدانية.
- محدودية الاهتمام بالاختلافات الثقافية بين الدول.
- ضعف التركيز على الجوانب الأخلاقية مقارنة بالجوانب التقنية.
- عدم تقديم إطار نظري موحد يفسر جميع النتائج.
- غياب نماذج تفسيرية تربط بين التكنولوجيا وسلوك العاملين.

نقد الباحث

رابعاً: مدى ملائمة الدراسة لبحثي

تعد الدراسة ذات صلة مباشرة بموضوع البحث المقترح لأنها تناولت:

- فرص تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- التحديات التنظيمية والأخلاقية.
- الفجوات البحثية.
- الاتجاهات المستقبلية.

نقد الباحث

- ومع ذلك، فإن بحثي المقترح يتميز عنها في عدة جوانب، منها:
- التركيز على المراجعة النقدية بدلا من الوصف المنهجي للأدبيات.
 - توظيف نظريات تنظيمية متعددة لتفسير نتائج الدراسات السابقة.
 - تقييم قوة الأدلة العلمية وليس فقط عرضها.
 - تحليل التناقضات بين نتائج الدراسات المختلفة.
 - بناء إطار مفاهيمي يربط بين الفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية.

نقد الباحث

خامسا: الاستنتاج

تقدم دراسة فرونتيس وآخرين (٢٠٢٢) أساسا علميا مهما لفهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، إلا أن إسهامها النظري يظل محدودا بسبب اعتمادها على الوصف أكثر من التفسير، ويكشف تحليلها في ضوء نظريات قبول التكنولوجيا (TAM) والموارد والقدرات (RBV) والنظرية المؤسسية عن الحاجة إلى نماذج نظرية أكثر تكاملا تفسر العوامل التقنية والتنظيمية والسلوكية المؤثرة في تبني الذكاء الاصطناعي داخل إدارة الموارد البشرية، ويبرز هذا القصور فرصة لبحثي المقترح لتقديم مراجعة نقدية أعمق وبناء إطار نظري يفسر العلاقات بين الفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية.



التكليف

09



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

