

إعداد:
تشريك علم الدين عموري

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف الثاني

MGM811
قضايا بحثية 1

إعداد
تشاريك علم الدين عموري

عنوان الدراسة: استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركات قطاع الاتصالات.



عام النشر: 2025م (مجلة راية الدولية للعلوم التجارية)

الرابط:

https://rijcs.journals.ekb.eg/article_421157_ed49000b709e955b3b9e135ed921b3b6.pdf

أسم الباحثة: الدكتورة (شروق السيد محمد سيد)

نقد العنوان

01

استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية (بالتطبيق على شركات قطاع الاتصالات)

الإيجابيات: العنوان واضح ويتناول موضوعا حديثا ومتطورا (الذكاء الاصطناعي)، كما أنه يتكون من متغيرين (المتغير المستقل: استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي) و(المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية)، وفي (مجتمع العينة) حدد مجال التطبيق (شركات قطاع الاتصالات).

السلبيات: العنوان لم يحدد المجال الجغرافي.

نقد المستخلص

02

الإيجابيات: شمل المستخلص نظرة عامة على هدف الدراسة وهو (تحديد وتأثير استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بأبعاده المختلفة على الموارد البشرية) ومجتمع العينة (شركات الاتصالات بجمهورية مصر العربية) وأهم الأساليب الإحصائية حيث ذكرها هنا (أسلوب الانحدار المتعدد) وذكر البرنامج المستخدم في معالجة البيانات (spss v25)، وذكر أهم النتائج حيث أكد وجود أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية.

السلبيات: لم يذكر طريقة الحصول على البيانات هل هي استبانة أم ماذا، كما أنه لم يذكر أبرز التوصيات.

نقد الكلمات المفتاحية

03

الكلمات المفتاحية: توقعات الأداء - توقعات الجهد- التأثير الاجتماعي- تسهيل الظروف-
إدارة الموارد البشرية.
أرى عدم وجود (الذكاء الاصطناعي) في الكلمات الافتتاحية نقصا.

نقد المقدمة

04

الإيجابيات: شملت المقدمة على نظرة عامة على (المتغير المستقل) وهو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال الصناعة والمجالات المختلفة، كما شملت أيضا على نظرة عامة على المتغير التابع وهو (إدارة الموارد البشرية)، واستطاعت الباحثة أن تربط بينهما موضحة تأثير استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية واستعرضت أيضا بعض التطبيقات والبرامج المستخدمة.

السلبيات: عندما أرادت الباحثة أن توضح ماذا ستفعل في البحث ختمت بفقرة ليست لها علاقة بموضوع البحث نهائيا مما يشير إلى وجود (انزياح مفاهيمي) وفجوة في التنفيذ.

الإطار النظري
وبناء الفروض

05

لاحظت أن الباحثة عرضت الدراسات السابقة تحت عنوان (الإطار النظري وبناء الفروض) حيث عرضت الإطار النظري تحت ثلاثة عناوين هي: 1- الذكاء الاصطناعي 2- إدارة الموارد البشرية 3- العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية.

وقامت بعرض وشرح العناوين الثلاثة اعتماداً على المعلومات الواردة في الدراسات السابقة، وبعد إجراء بحث توصلت إلى أن هذه الطريقة تسمى (الأسلوب التوليقي أو النموذج المدمج).

الإيجابيات: تناولت الباحثة متغيرات البحث بشكل جيد ومفهوم وبطريقة تناسب الأبحاث الجديدة.

السلبات: هذه الطريقة تربك القراء، ولم تذكر فجوة بحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الفروض

06

تكونت الفروض من (6 أسئلة) سؤاليين أساسيين و(4) أسئلة فرعية:
الإيجابيات: جاءت واضحة ومحددة وقابلة للاختبار وتعتمد على الإطار النظري
ومرتبطة مباشرة بمشكلة الدراسة.
السلبيات: أرى أن صياغة الفروض على شكل فرض واحد أساسي و 4 فروض فرعية
كانت ستكون أنسب وأوضح.

نقد نموذج الدراسة

07

الإيجابيات: نموذج الدراسة واضح وبسيط ومفهوم، ويقدم تصورا مبسطا عن المتغيرات الأساسية (المستقل والتابع):
ويوضح النموذج أن هناك علاقة طردية بين المتغير المستقل (استخدام الذكاء الاصطناعي) بأبعاده الأربعة التي تمثل التطبيقات (توقعات الأداء – توقعات الجهد – التأثير الاجتماعي – تسهيل الظروف) والمتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)
السلبيات: هناك القليل من اللبس في النموذج بسبب استخدام هذا الوصف (استخدام الذكاء الاصطناعي) كمتغير مستقل بدلا من (استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي) الوارد في عنوان الدراسة.



نقد مشكلة الدراسة

08

الإيجابيات: شملت مشكلة الدراسة على (دليل نظري) حيث أوضحت الباحثة أهمية المتغيرات وأهمية مجال التطبيق في مجتمع البحث، كما شملت على (دليل تطبيقي) أيضا من خلال العينة الميسرة، كما تم بلورة مشكلة الدراسة على شكل سؤال رئيسي، وبهذه المنهجية في عرض مشكلة الدراسة نستطيع أن نقول بأنها واضحة ومفهومة.

السلبيات: لم يتم ذكر فجوة البحث من خلال الدراسات السابقة.

نقد أهمية الدراسة

09

تقسيم الأهمية إلى علمية وتطبيقية يُعد تنظيماً منهجياً سليماً، الربط بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية يعكس موضوعاً حديثاً ومهماً، تحديد شركات الاتصالات كمجال للتطبيق يضيف واقعية للأهمية التطبيقية.

نقد أسلوب
ومنهجية الدراسة

10

الإيجابيات: استخدمت هنا الباحثة المنهج الاستنباطي وهو منهج يتجه من (العام إلى الخاص) حيث يقوم باستنتاج الفروض من النظريات ومن ثم يتم اقتراح نموذج للمتغيرات ثم اختبار الفروض ومن ثم دراسة النتائج وتعديل النظرية في ضوء النتائج (مراجعة النظريات الأصلية)، وهو منهج واضح. كما عرضت أيضا بطريقة جيدة مجتمع العينة (العاملون في ثلاثة شركات اتصالات مصرية)، كما أوضحت أيضا بشكل جيد مصادر البيانات وحددها باستبانة الكترونية كما حددت أيضا المفردات الموزعة والتي تم استرجاعها (328/384) وهذه طريقة جيدة، كما أشارت الباحثة إلى طريقة قياس البيانات (ليكرت الخماسي) مما يرفع من قيمة الأسلوب والمنهجية.

السلبيات: لم توضح الباحثة التوزيع الدقيق لعينة البحث على الشركات (328 مفردة).



نقد التحليل
الإحصائي

11

اتبعت الباحثة طرق صحيحة وممتازة لتحليل البيانات حيث شملت التحليل الإحصائي اختبار الصدق والثبات والتحليل الوصفي والارتباط والانحدار بشكل صحيح وبناتج مرتفعة واستطاعت أن تثبت أنها صممت استبانة مفهومة ومبنية على أسس علمية مع صدق محتواها.

نقد النتائج
والتوصيات

12

عرضت الباحثة جميع التحليلات في شكل نتائج بجداول واضحة ومفهومة واستطاعت أن تفسر هذه النتائج بشكل علمي، كما استطاعت اختبار الفرضيات الأساسية والفرعية بشكل واضح ومفهوم وبطريقة جيدة. وتبين أخيراً أن هناك ارتباط وتأثير بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وهذا هو هدف الباحثة.

عرضت الباحثة مجموعة من التوصيات بشكل منظم وواضح يجمع بين التوصيات وآليات التنفيذ، كما أنها ترتبط بالنتائج، وشملت على مقترحات لدراسات مستقبلية جيدة.



Thank You