

# مهارات بحثية ٣ RSC777-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٣ . الأسبوع: ٤ .



## عنوان الورقة البحثية

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية:  
دراسة نظرية

عداد: ناصر حلف حسن مهران

[https://safq.journals.ekb.eg/article\\_288338.html](https://safq.journals.ekb.eg/article_288338.html)

رابط ورقة البحث:



التكليف

03

## نقد الباحث

❖ مقدمة

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة والتطور المستمر في تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبحت المنظمات مطالبة بإعادة صياغة ممارساتها الإدارية وتبني أساليب أكثر كفاءة ومرونة، لا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية الذي يعد من أكثر المجالات تأثراً بالتطورات التكنولوجية الحديثة، وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا التكليف تحليل المشكلة البحثية للدراسة وتقييم مدى نجاح الباحث في صياغتها ومراعاته لاعتبارات اختيار المشكلة البحثية، ثم تطوير مشكلة بحثية جديدة، من خلال بناء نموذج بحثي حديث يدرس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام، في ظل الدور الوسيط للمرونة التنظيمية والدور المعدل للجاهزية الرقمية.



التكليف

03

## نقد الباحث

## ❖ أولاً: عرض المشكلة البحثية للدراسة

تناولت الدراسة مشكلة البحث في إطار التحولات الرقمية والتطورات التكنولوجية المتسارعة التي فرضت على المنظمات ضرورة الانتقال من الأساليب التقليدية في إدارة الموارد البشرية إلى أساليب إلكترونية أكثر كفاءة وفاعلية، وقد أشار الباحث إلى أن المنظمات المعاصرة أصبحت تواجه تحديات متزايدة ترتبط بسرعة التغيرات في بيئة الأعمال، الأمر الذي استوجب تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية وتوجيهها نحو الاستخدام الإلكتروني للتكنولوجيا وتقنيات المعلومات والاتصالات.



التكليف

03

## نقد الباحث

وصاغ الباحث مشكلة الدراسة في صورة مجموعة من التساؤلات البحثية التي تمثلت في التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ودورها في تطوير الإدارة، وأهدافها وأهميتها، ومتطلبات تطبيقها، ومجالات استخدامها، وأبعادها المختلفة، بالإضافة إلى النتائج المترتبة على تطبيقها داخل المنظمات. ويتضح من ذلك أن الدراسة اتخذت طابعا وصفيا نظريا استهدف بناء إطار معرفي متكامل حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية باعتبارها أحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

## نقد الباحث

## ❖ توضيح أسلوب صياغة المشكلة البحثية

□ اعتمد الباحث على صياغة المشكلة في صورة تساؤلات بحثية مباشرة وواضحة، وهو أسلوب يتناسب مع الدراسات النظرية والاستكشافية التي تهدف إلى الوصف والتفسير أكثر من اختبار العلاقات السببية أو الفروض العلمية.

وقد نجح الباحث في عرض المشكلة من خلال:

- تقديم تساؤلات واضحة ومحددة.
- شمول معظم الجوانب المرتبطة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- تحقيق الاتساق بين مشكلة الدراسة وأهدافها.
- توافق صياغة المشكلة مع الطبيعة النظرية للدراسة.

## نقد الباحث

□ وفي المقابل ظهرت بعض الملاحظات المنهجية، أهمها:

- عدم إبراز الفجوة البحثية بصورة واضحة.
  - غياب التحديد الدقيق لأوجه القصور في الدراسات السابقة.
  - التركيز على الجوانب الوصفية والتعريفية أكثر من الجوانب التحليلية والتفسيرية.
  - غياب المؤشرات الكمية أو الإحصائية التي تدعم حجم المشكلة وتأثيرها.
  - عدم تناول المشكلة باعتبارها ظاهرة تنظيمية تتطلب تفسيراً علمياً ومعالجة بحثية متخصصة.
- وعليه يمكن القول إن الباحث نجح في عرض موضوع الدراسة بصورة واضحة، إلا أن صياغة المشكلة البحثية بالمفهوم العلمي الدقيق جاءت بدرجة متوسطة.

## نقد الباحث

## ❖ مدى مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة البحثية

□ عند تقييم المشكلة البحثية وفقا للمعايير العلمية لاختيار المشكلات البحثية، يتضح ما يلي:

- تمتع موضوع الدراسة بأهمية علمية وعملية كبيرة.
- مراعاة عنصر الحداثة والجدة المرتبط بالتحول الرقمي.
- توافر الأدبيات العلمية والمراجع اللازمة لدراسة الموضوع.
- ارتباط الدراسة بالواقع العملي للمنظمات المعاصرة.

□ إلا أن الدراسة واجهت بعض أوجه القصور، تمثلت في:

- محدودية تحديد الفجوة البحثية.
  - عدم تحديد حدود المشكلة بصورة دقيقة.
  - الاقتصار على الجانب الوصفي دون دراسة العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات.
- وبناء عليه يمكن الحكم بأن الباحث كان موفقا في اختيار موضوع الدراسة وإبراز أهميته العلمية والتطبيقية، إلا أن صياغة المشكلة كانت تحتاج إلى مزيد من التركيز والتحديد وإبراز الفجوة البحثية بصورة أكثر وضوحا.

❖ ثانيا: صياغة مشكلة بحثية جديدة لمتغيرات من اختيار الباحث

عنوان الدراسة المقترح

أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام:  
الدور الوسيط للمرونة التنظيمية والدور المعدل للجاهزية الرقمية.

### ❖ متغيرات الدراسة المقترحة

#### المتغير المستقل:

تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ويقاس من خلال الأبعاد الآتية:

- التوظيف الذكي.
- التدريب الذكي.
- إدارة المواهب باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- التحليلات التنبؤية للموارد البشرية.
- تقييم الأداء الذكي.

المتغير التابع:

الأداء التنظيمي المستدام.

المتغير الوسيط:

المرونة التنظيمية.

المتغير المعدل:

الجاهزية الرقمية للمنظمة.

## ❖ مشكلة الدراسة المقترحة

تشهد منظمات الأعمال تحولا متسارعا نحو تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف الوظائف الإدارية، ولا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية، لما توفره هذه التقنيات من إمكانيات كبيرة لتحسين عمليات التوظيف، وإدارة المواهب، والتدريب والتطوير، وتحليل بيانات العاملين، ودعم اتخاذ القرار.

وعلى الرغم من التوسع المتزايد في تبني هذه التطبيقات، فإن الأدبيات العلمية لا تزال تقدم نتائج متباينة بشأن أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء التنظيمي على المدى الطويل.

كما تشير الدراسات الحديثة إلى أن تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد لا يكون تأثيرا مباشرا، وإنما يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية، مثل قدرة المنظمة على التكيف والاستجابة للمتغيرات البيئية، ومستوى جاهزيتها الرقمية والبنية التحتية التكنولوجية المتوافرة لديها.

## نقد الباحث

ومن ثم تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح الكيفية التي تؤثر بها تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام، وكذلك محدودية الدراسات التي تناولت الدور الذي يمكن أن تؤديه المرونة التنظيمية كمتغير وسيط، والجاهزية الرقمية كمتغير معدل في تفسير هذه العلاقة، خاصة في البيئات العربية والاقتصادات الناشئة.

وتسعى الدراسة إلى بناء نموذج تفسيري يوضح طبيعة العلاقات بين هذه المتغيرات بما يسهم في سد جانب من الفجوة المعرفية في أدبيات إدارة الموارد البشرية الرقمية والذكاء الاصطناعي، وتقديم إطار علمي يمكن أن يدعم متخذي القرار في المنظمات عند تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتحقيق الأداء التنظيمي المستدام.

## ❖ ملخص

تناول هذا التكليف تحليل المشكلة البحثية للدراسة الخاصة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، من خلال استعراض أسلوب صياغة المشكلة وتقييم مدى نجاح الباحث في عرضها ومراعاته لاعتبارات اختيار المشكلة البحثية، وقد أظهر التحليل أن الدراسة اتسمت بالوضوح والأهمية العلمية، إلا أنها افتقرت إلى إبراز الفجوة البحثية بصورة كافية واعتمدت بصورة أكبر على الطابع الوصفي.

كما تم تطوير مشكلة بحثية جديدة، تتمحور حول دراسة أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي المستدام، مع دراسة الدور الوسيط للمرونة التنظيمية والدور المعدل للجهازية الرقمية، بما يساهم في سد فجوة معرفية في أدبيات إدارة الموارد البشرية الرقمية والذكاء الاصطناعي ودعم التوجهات البحثية المستقبلية في هذا المجال.



Thank You