

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٥ . الأسبوع: ٦ .



إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث، مع تحديد أوجه الاختلاف والتشابه
بحث بعنوان:

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

التكليف

05

نقد الباحث

مقدمة

يشهد مجال إدارة الموارد البشرية تحولا متسارعا نتيجة التطورات الكبيرة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت هذه التقنيات أداة فاعلة في تحسين عمليات التوظيف، وتطوير الكفاءات، ودعم اتخاذ القرارات الإدارية، وقد اهتمت الدراسات المحلية والعالمية بدراسة فرص وتحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي في هذا المجال، إلا أنها اختلفت في أهدافها ومناهجها البحثية ونتائجها تبعا لاختلاف البيئات التنظيمية والثقافية وأولويات التنمية، ومن هنا تأتي أهمية إجراء مقارنة بين هذه الدراسات لفهم أوجه التشابه والاختلاف واستشراف الاتجاهات البحثية المستقبلية.

التكليف

05

نقد الباحث

مقارنة الدراسات المحلية والعالمية في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية

- تحليل الاتجاهات البحثية المحلية في المملكة العربية السعودية ومقارنتها بالدراسات العالمية.
- تحديد أوجه التشابه والاختلاف في:
 - الأهداف البحثية.
 - المناهج المستخدمة.
 - النتائج والاستنتاجات.
 - السياقات المؤسسية والثقافية.
- تفسير الفروق في ضوء البيئة التنظيمية وأولويات التنمية الوطنية.

نقد الباحث

خصائص الدراسات المحلية السعودية

أبرز موضوعات الدراسات:

- استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف واستقطاب الكفاءات.
 - دعم التحول الرقمي في الموارد البشرية.
 - تحسين جودة اتخاذ القرار الإداري.
 - قياس معوقات تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات الحكومية والجامعات السعودية.
- أمثلة:

- دراسة استخدام الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية.
- دراسة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود.
- دراسات تطبيق النظم الخبيرة في البنوك السعودية واتخاذ القرار الإداري.

نقد الباحث

خصائص الدراسات العالمية

أبرز موضوعات الدراسات:

- الأتمتة الكاملة لدورة حياة الموظف.
- التنبؤ بمعدلات دوران الموظفين.
- التحليلات التنبؤية للموارد البشرية.
- العدالة الخوارزمية وتقليل التحيز.
- الحوكمة والأخلاقيات والخصوصية.

أمثلة:

- مراجعات منهجية لاستخدام الذكاء الاصطناعي عبر جميع مراحل دورة حياة الموظف.
- دراسات رقمنة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصناعية العالمية.

نقد الباحث

مقارنة الأهداف البحثية

الدراسات المحلية	الدراسات العالمية
دعم التحول الرقمي الوطني	تطوير نماذج متقدمة لإدارة المواهب
تحسين التوظيف والاستقطاب	الالتزام بالأداء والاحتفاظ بالموظفين
رفع كفاءة الخدمات الحكومية	بناء نظم ذكية لاتخاذ القرار
دراسة معوقات التطبيق	دراسة الأخلاقيات والحوكمة والتحيز

أوجه التشابه:

- تحسين الكفاءة التشغيلية.
- دعم اتخاذ القرار.
- تعزيز جودة ممارسات الموارد البشرية.

نقد الباحث

مقارنة المناهج البحثية

الدراسات المحلية	الدراسات العالمية
المنهج الوصفي التحليلي	الدراسات التجريبية والنماذج التنبؤية
الاستبانة والمسوح الميدانية	تحليل البيانات الضخمة والتعلم الآلي
عينات محدودة داخل مؤسسات محددة	قواعد بيانات واسعة ومتعددة القطاعات

الملاحظة:

تتميز الدراسات العالمية بارتفاع مستوى النضج المنهجي واستخدام الخوارزميات والتجارب التطبيقية مقارنة بالدراسات المحلية التي يغلب عليها الطابع الوصفي.

مقارنة النتائج والاستنتاجات

أوجه التشابه

- تحسين كفاءة عمليات التوظيف.
- تسريع عملية الفرز والاختيار.
- تعزيز جودة القرارات الإدارية.
- رفع إنتاجية إدارات الموارد البشرية.

أوجه الاختلاف

الدراسات المحلية:

- التركيز على معوقات التطبيق.
- الحاجة إلى التدريب وبناء القدرات.
- محدودية البنية التحتية الرقمية في بعض الجهات.

الدراسات العالمية:

- التركيز على الشفافية الخوارزمية.
- معالجة التحيز في الخوارزميات.
- تطوير مفهوم الموارد البشرية المعتمدة على البيانات.

الاختلاف في السياقات البحثية

الدراسات العالمية	الدراسات المحلية	البعد
الشركات متعددة الجنسيات	القطاع الحكومي والتحول الوطني	البيئة التنظيمية
الابتكار والميزة التنافسية	التحول الرقمي ورؤية ٢٠٣٠	الأولويات
تنظيم أخلاقيات الذكاء الاصطناعي	بناء الأطر التنظيمية	التشريعات
مرحلة التحسين والتطوير	مرحلة التبني والتوسع	نضج التقنية

تأثرت الدراسات السعودية بأهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ التي جعلت التحول الرقمي أحد أهم أولويات إدارة الموارد البشرية.

نقد الباحث

تفسير الاختلافات

١- العوامل الثقافية

- ارتفاع أهمية التفاعل البشري والثقة في القرارات الإدارية.
- الحساسية تجاه الخصوصية واستخدام البيانات الشخصية.

٢- البنية المؤسسية

- اختلاف مستويات الرقمنة بين المؤسسات.
- تفاوت جاهزية البنية التحتية للبيانات.

٣- أولويات البحث

- السعودية تركز على دعم التحول الوطني ورفع الكفاءة الحكومية.
- الدول المتقدمة تركز على الابتكار والحوكمة الأخلاقية والتنافسية العالمية.

نقد الباحث

الاستنتاج النهائي

يمكن تلخيص الفروق الرئيسية في الآتي:

- الدراسات السعودية تركز على :
 - التبني المؤسسي.
 - التحول الرقمي.
 - جاهزية الموارد البشرية.
- الدراسات العالمية تركز على :
 - النماذج التنبؤية.
 - أخلاقيات الذكاء الاصطناعي.
 - الحوكمة وتقليل التحيز.



التكليف

05

نوع الدراسة	المراجع	الرابط
محلية (السعودية)	دراسة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود (2022)	Journal of Educational and Psychological Sciences
محلية (السعودية)	دراسة أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين استقطاب وتقييم المواهب بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2025)	International Journal of Financial Administrative and Economic Sciences
محلية (السعودية)	دراسة جاهزية إدارات الموارد البشرية السعودية لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي	ResearchGate - Readiness of HRM Departments in Saudi Arabia
محلية (السعودية)	دراسة تصورات مديري الموارد البشرية السعوديين حول تأثير الذكاء الاصطناعي (2025)	Sustainability Journal (MDPI)
محلية (السعودية)	دراسة دور الذكاء الاصطناعي في تحويل ممارسات الموارد البشرية في شركات الاتصالات السعودية (2025)	Educational Administration: Theory and Practice Journal
عالمية	مراجعة منهجية لنماذج الذكاء الاصطناعي وإدارة دورة حياة الموظف (2022)	Artificial Intelligence Models and Employee Lifecycle Management
عالمية	مراجعة منهجية لأدوات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية (2023)	ScienceDirect - AI-Based Human Resource Management Tools and Techniques
عالمية	دراسة استخدام الذكاء الاصطناعي عبر دورة حياة الموظف من التوظيف إلى الاحتفاظ (2024)	MDPI - From Recruitment to Retention: AI Tools for Human Resources
عالمية	دراسة التفاعل بين الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية ونتائج التنظيمية	Human Resource Management Review Paper
عالمية	دراسة الشفافية والأخلاقيات في استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية	Transparent Artificial Intelligence and Human Resource Management



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

