

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ١ . الأسبوع: ٢ .



عنوان البحث المقترح

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

بصفتي طالب دكتوراه في إدارة الموارد البشرية وحسب التكليف الموكل الي، فقد اخترت موضوع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مراجعة نقدية للفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية نظرا لما يحظى به هذا المجال من اهتمام متزايد في الأدبيات الأكاديمية والممارسات التنظيمية المعاصرة، ولما يمثل الذكاء الاصطناعي من تحول نوعي في أساليب إدارة الموارد البشرية ووظائفها المختلفة.

ويهدف هذا العمل إلى إجراء مراجعة نقدية لعدد من الدراسات الحديثة التي تناولت تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية من زوايا متعددة، شملت الفرص المتاحة، والتحديات المصاحبة للتطبيق، وأثره في تحسين الأداء الإداري والتنظيمي، إضافة إلى دوره في دعم التحول الرقمي وتطوير الممارسات الحديثة للموارد البشرية. وسوف أستند في هذه المراجعة إلى مجموعة من الدراسات والأبحاث المختارة ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث، بهدف تحليلها وتقويمها من خلال إبراز نقاط القوة والضعف فيها، واستخلاص أبرز النتائج التي توصلت إليها.

كما تسعى هذه المراجعة إلى تحديد الفجوات البحثية القائمة واقتراح عدد من الاتجاهات المستقبلية التي يمكن أن تسهم في تطوير المعرفة العلمية في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، بما يشكل أساسا علميا ومنهجيا للبحث الذي أعترم تطويره واستكمالاه في مراحل لاحقة من دراستي الدكتوراه.

نقد الباحث

التكليف

01

أولاً: دراسة المنصوري: أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية

تعد هذه الدراسة الأقرب مباشرة إلى عنوان البحث المقترح؛ إذ تناولت أثر الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية من خلال ثلاثة محاور رئيسية، الفرص، التحديات، والتحول المستقبلي، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى مراجعة أدبيات علمية حديثة للفترة ٢٠١٥-٢٠٢٢، مع تحليل بعض التجارب العملية لشركات عالمية تبنت تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

نقاط القوة:

تتميز الدراسة باتساع منظورها النظري، فهي لا تقتصر على وظيفة واحدة من وظائف الموارد البشرية، بل تعالج الذكاء الاصطناعي بوصفه تحولا استراتيجيا شاملا، كما تحسن الدراسة الربط بين الفرص، مثل تحسين تجربة الموظف، والتنبؤ بالاحتياجات التدريبية، ودعم القرار، وبين التحديات الأخلاقية والتنظيمية، مثل التحيز الخوارزمي وفقدان العدالة.

نقاط الضعف:

رغم قوة البناء النظري، تبقى الدراسة محدودة من حيث الصرامة المنهجية، إذ لا توضح بدقة معايير اختيار الأدبيات، ولا تقدم بروتوكولا منهجيا للمراجعة مثل PRISMA أو تحليلا نقديا مقارنة للدراسات، كما أن اعتمادها على تجارب شركات عالمية يجعل نتائجها أقل قابلية للتعميم على البيئات العربية دون اختبار سياقها.

التحسين المقترح:

كان من الأفضل أن تعتمد الدراسة على مراجعة منهجية واضحة، تتضمن قواعد بيانات البحث، كلمات البحث، معايير الاشتغال والاستبعاد، وتصنيف الأدبيات حسب وظائف الموارد البشرية، الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء، التعويضات، تجربة الموظف، واتخاذ القرار.

ثانياً: دراسة مقدار وحمودة حول سلسلة الماريوت الفندقية

ركزت هذه الدراسة على أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في فعالية إدارة الموارد البشرية في سلسلة الماريوت الفندقية، اعتمدت الدراسة استبانة موجهة لمسؤولي الموارد البشرية، واشتملت الأداة على بيانات شخصية ووظيفية، إضافة إلى محور تطبيقات الذكاء الاصطناعي المكون من ١٦ عبارة، ومحور إدارة الموارد البشرية المكون من ٢٠ عبارة موزعة على خمسة أبعاد .

نقاط القوة:

أهم ما يميز هذه الدراسة أنها ميدانية وليست نظرية فقط، كما أنها طبقت البحث على مؤسسة عالمية تمتلك بنية رقمية متقدمة، مثل منصة MGS التي تتضمن أنظمة ذكية للتقييم، والتدريب، والحوافز، وتحليل بيانات الموظفين عبر الفنادق التابعة للسلسلة .

نقاط الضعف:

تتمثل أبرز محدودية في صغر العينة، حيث شملت ٣٢ مسؤولاً فقط، وهو عدد محدود قياساً بحجم سلسلة عالمية مثل ماريوت، كما أن النتائج أظهرت أثراً لبعض التطبيقات دون غيرها، مثل وجود أثر للنظام الخبير وعدم وجود أثر واضح لتعدين البيانات وتحليل البيانات الضخمة، وهو ما يحتاج إلى تفسير أعمق يتعلق بمستوى النضج الرقمي أو جاهزية البيانات.

التحسين المقترح:

كان من الأفضل توسيع العينة لتشمل موظفين ومديرين من مستويات مختلفة، لا مسؤولي الموارد البشرية فقط، مع اعتماد منهج مختلط يجمع بين الاستبانة والمقابلات، لأن فعالية الذكاء الاصطناعي لا تقاس فقط من منظور الإدارة، بل أيضاً من منظور تجربة الموظف والعدالة التنظيمية.

ثالثاً: دراسة بشير القطاع الصحي الفلسطيني

تعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات المرفقة نضجا من الناحية المنهجية، إذ اعتمدت تصميمًا مختلطًا يقوم على التثليث المتزامن، وجمعت بين استبانة إلكترونية لعينة كمية بلغت ٧٥ مشاركا، ومقابلات نوعية مع ٤٣ مشاركا من داخل فلسطين وخارجها، كما استخدمت SPSS و MAXQDA، وأجرت مراجعة منهجية للدراسات السابقة وفق نموذج PRISMA

نقاط القوة:

تتميز الدراسة بقوة التصميم المنهجي، وتعدد أدوات جمع البيانات، ودمج التحليل الكمي والنوعي، كما أن توظيف أسلوب دلفاي في بناء أداة المقابلة يعزز جودة الأسئلة وملاءمتها لأهداف الدراسة .
كذلك قدمت الدراسة نتائج مهمة، منها أن نجاح تبني الذكاء الاصطناعي يرتبط بتنمية المهارات الرقمية، وتعزيز الوعي المؤسسي، وتوفير بنية تقنية مناسبة، وأن العوامل المؤسسية تبدو أكثر تأثيرا من العوامل الديموغرافية .

نقاط الضعف:

رغم قوة الدراسة، فإن تركيزها على القطاع الصحي الفلسطيني يحد من إمكانية تعميم نتائجها على قطاعات أخرى، كما أن البيئة الفلسطينية ذات خصوصية سياسية واقتصادية ومؤسسية عالية، مما يجعل نتائج الجاهزية الرقمية والتحديات التقنية مرتبطة بسياق محدد.

التحسين المقترح:

يمكن تعزيز هذه الدراسة بإجراء مقارنات قطاعية بين الصحة والتعليم والخدمات، أو مقارنة دولية بين بيئات عربية مختلفة، لمعرفة ما إذا كانت تحديات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ناتجة عن طبيعة القطاع أم عن مستوى النضج الرقمي العام.

رابعاً: دراسة ياسمين شركة Ooredoo

ركزت هذه الدراسة على الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي، وبخاصة في التوظيف وتقييم الأداء، اعتمدت منهجاً نوعياً استقرائياً باستخدام دراسة الحالة، وجمعت البيانات من مقابلات شبه موجهة مع مسؤولي الموارد البشرية، إضافة إلى تحليل الوثائق والملاحظة المباشرة.

نقاط القوة:

قوة هذه الدراسة تكمن في عمقها النوعي، فقد درست الواقع العملي داخل مؤسسة محددة، وربطت بين التحول الرقمي، والتوظيف، وتقييم الأداء، والتوازن بين التقنية والبعد الإنساني، كما استخدمت تحليلات استراتيجية مثل SWOT و PESTEL لفهم العوامل المؤثرة في تبني الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسة.

نقاط الضعف:

تظهر محدودية الدراسة في اعتمادها على حالة واحدة، مما يقلل القدرة على التعميم، كما أن بعض النتائج تشير إلى أن الذكاء الاصطناعي لم يوظف فعلياً في تحليل توجهات الموظفين أو التنبؤ بالمشكلات المستقبلية، بل بقي ضمن خطط التوسع المستقبلية، مما يعني أن الدراسة أقرب إلى تحليل التحول الرقمي الأولي لا الذكاء الاصطناعي الناضج.

التحسين المقترح:

كان من الأفضل التمييز بوضوح بين الرقمنة، وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والذكاء الاصطناعي، لأن الخلط بين هذه المفاهيم قد يؤدي إلى تضخيم مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي الفعلي داخل المؤسسة.

خامسا: دراسة أسماء ERP وإمكانية إدماج الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

تناولت هذه الدراسة تقييم نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP وإمكانية إدماج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية داخل مركب GP1Z هدفت إلى تقييم فعالية نظام ERP في دعم وظائف الموارد البشرية واستكشاف إمكانية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة العمليات الإدارية وتحسين اتخاذ القرار .

نقاط القوة:

تتميز الدراسة بربطها بين البنية المعلوماتية المؤسسية ERP والذكاء الاصطناعي، وهذا الربط مهم لأن الذكاء الاصطناعي لا يعمل بفاعلية دون قواعد بيانات منظمة ومتكاملة، كما استخدمت الدراسة أدوات إحصائية عبر SPSS ، مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط .

نقاط الضعف:

أبرز ضعف يتمثل في صغر العينة، حيث بلغت ٢١ موظفا فقط في بعض التحليلات، وهو عدد محدود لا يسمح باستنتاجات قوية حول جاهزية المؤسسة لإدماج الذكاء الاصطناعي .

كما أن الدراسة تبدو أقرب إلى تقييم نظام ERP منه إلى تحليل فعلي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

التحسين المقترح:

ينبغي تطوير الدراسة إلى نموذج نضج رقمي يقيس، جودة البيانات، تكامل الأنظمة، مهارات المستخدمين، ثقافة التغيير، وحوكمة الذكاء الاصطناعي قبل الحكم على إمكانية الإدماج.

الخلاصة

تكشف الدراسات المرفقة عن اهتمام عربي متزايد بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، إلا أن هذا الاهتمام لا يزال في مرحلة انتقالية بين الرقمنة، وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والذكاء الاصطناعي الفعلي، وتظهر الدراسات أن أبرز الفرص تتمثل في رفع الكفاءة، تحسين التوظيف، دعم تقييم الأداء، تعزيز تجربة الموظف، وتحسين القرار الإداري، أما التحديات فتتركز في ضعف البنية الرقمية، نقص الكفاءات، التحيز الخوارزمي، حماية الخصوصية، وغياب الأطر التنظيمية والأخلاقية.

ومن الناحية المنهجية، تتفوق دراسة القطاع الصحي الفلسطيني بسبب اعتمادها منهجا مختلطاً ومراجعة PRISMA ، بينما تقدم دراسة Ooredoo عمقا نوعيا مفيدا، وتوفر دراسة الماريوت دليلا ميدانيا من قطاع عالمي، في حين تمثل دراسة المنصوري أساسا نظريا قريبا من عنوان بحثي، أما دراسة ERP فتفيد في فهم البنية التقنية السابقة لتبني الذكاء الاصطناعي.

بناء على ذلك، يمكن أن تتجه دراستي النظرية إلى سد فجوة واضحة، وهي الحاجة إلى مراجعة نقدية عربية تصنف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، وتفصل بين الفرص والتحديات، وتستخلص اتجاهات بحثية مستقبلية مرتبطة بالحوكمة، والأخلاقيات، والجاهزية الرقمية، وتجربة الموظف.

روابط الدراسات السابقة:

أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية: الفرص، التحديات، والتحول المستقبلي

https://www.researchgate.net/publication/398214033_athr_ttbyqat_aldhka_alastnay_ly_adart_almward_albshryt_alfrs_althdyat_walthwl_almstqbyl?utm_source=chatgpt.com

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية فرص التحول الرقمي وتحسين الأداء الإداري لدى موظفي القطاع الصحي الفلسطيني

https://www.researchgate.net/publication/396709918_aldhaka_alastnayi_fy_adart_almward_albshryat_frs_altahwul_alraqmyi_wthsyn_alada_aladaryi_ldy_mwzafy_alqta_alsihiyi_alflstynyi_Artificial_Intelligence_in_Human_Resource_Management_Opportunities_for_Dig?utm_source=chatgpt.com

Ooredoo قسم إدارة الموارد البشرية الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي دراسة حالة: شركة

https://dspace.ensmanagement.edu.dz/items/9f8508c8-14af-4ca9-9f74-ddb61deb6bb6?utm_source=chatgpt.com

أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على فعالية إدارة الموارد البشرية في سلسلة الماريوت الفندقية

https://www.researchgate.net/publication/381879593_athr_ttbyqat_aldhka_alastnay_ly_falyt_adart_almward_albshryt_fy_slsit_almarywt_alfndqyt_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_Applications_on_the_Effectiveness_of_Human_Resource_Management_in_the_Marr?utm_source=chatgpt.com

GP1Z وإمكانية إدماج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المركب ERP تقييم نظام تخطيط موارد المؤسسة

https://dspace.ensmanagement.edu.dz/items/a002cc8c-e6f0-41f0-b09d-7c35aa07d446?utm_source=chatgpt.com



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

