

التكليف الثاني

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



مصطلحات الدراسة-الدراسات السابقة

Chapter
01

مصطلحات الدراسة

عملت الباحثة على إجاز مصطلحين وهي متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي)، (إدارة الموارد البشرية). ووضعت تعريفات لها اصطلاحاً وإجرائياً وكان ذلك كافياً في توضيح وإبراز المعنى العام لمفردات عنوان البحث مما قد يؤدي إلى فهم عنوان البحث. كما ذكرت الباحثة الأبعاد الفرعية المكونة للمتغيرات الأساسية هي: في المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) ذكرت: مفهوم الذكاء الاصطناعي، أنواع الذكاء الاصطناعي، مميزات الذكاء الاصطناعي. في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) ذكرت: مفهوم إدارة الموارد البشرية

أوردت عدة تعريفات من عدة مصادر كما عرفت الباحثة بأنها تلك العملية الإدارية المسؤولة عن تحقيق أهداف المنظمة بدرجة عالية من الفعالية، عن طريق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في إطار التخطيط الاستراتيجي الكلي، واختيار الأفراد الملائمين، وإدارة مسارهم المهني، والعمل على استمرار صلاحياتهم، وتحفيزهم بالشكل الذي يحقق النتائج التي تسعى إليها المنظمة.

Chapter
01

مصطلحات الدراسة

أهداف إدارة الموارد البشرية
المهام الرئيسية للموارد البشرية (التخطيط – التنظيم – التوجيه – الرقابة)
الممارسات التنفيذية للموارد البشرية
الاستقطاب والتعيين
التدريب والتطوير
تقييم الأداء (ذكرت مصطلح تقييم الأداء مرتين في فقرتين مختلفين (ج، د) وبنفس صياغة التعريف ولكن باختلاف المصادر) وهذا يعتبر مأخذ على الباحثة.
الأجور والمكافآت
توفير السلامة للموارد البشرية
ثم بعد ذلك تطرقت الباحثة إلى توضيح العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث انتفاء واختيار الموظفين، تطوير الموظفين، تقييم الأداء، إدارة الرواتب والمكافآت.

Chapter
02

الدراسات السابقة

سعت الباحثة في جمع عدد كافي من الدراسات السابقة (١٢ دراسة) ٤ دراسات محلية - و ٨ دراسات أجنبية) لدعم عنوان دراستها الحالية. وكانت الدراسات موزعة كالتالي:

الدراسات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي:

٥ دراسات أجنبية ودراستين محليتين

الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية:

٣ دراسات أجنبية ودراستين محليتين

وبعد الانتهاء من تسلسل الدراسات السابقة عملت الباحثة على تعقيب للدراسات السابقة وكان التعقيب كالتالي:-

وضعت تعقيباً عاماً يربط الدراسات السابقة بموضوع البحث الحالي من منظور عام. ثم بدأت الباحثة بعرض أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة يلي ذلك أوجه التشابه.

Chapter
02

الدراسات السابقة

أ- الدراسات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي.

هدفت دراسة (Jain, 2020) إلى تحديد خطوات التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي، وحصر تحديات ومعوقات اعتماد الذكاء الاصطناعي، وكان من أبرز نتائجها أن الذكاء الاصطناعي يعمل على إعادة تصميم وظائف المنظمة، مما يتطلب من الإدارة إعادة تصميم خططها وفقاً لتأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف، وحددت الدراسة متطلبات التحول الرقمي الذكي في إعادة تعريف سياسة المنظمة، وإعادة هيكلة وظائفها، وترقية البنية التحتية، وتطوير

العدد الثاني - إبريل ٢٠٢٤

المجلد الخامس عشر

٢٦٥

أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري

د/ أياد عبد القادر بسيوني أبو سعد

مهارات الموظفين الرقمية، في حين تناولت دراسة (صبيرة، ٢٠٢١) إبراز دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز الشمول المالي، من خلال عرض تجربة مجمع أكسا الفرنسي، ولقد توصلت الدراسة إلى أن توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف أنشطة شركات التأمين لها دور هام في توفير خدمات تأمينية تتسم بالجودة والتنوع، وفي نفس الوقت تتميز بالسرعة وهي تتناسب مع جميع فئات المجتمع، وبهذا تتمكن شركات التأمين بفضل توظيفات ذكاء الأعمال من التنبؤ واتخاذ القرارات التي تساهم في تطوير خدماتها التأمينية واستقطاب الكثير من العملاء وتعزيز شمول

Chapter
03

الدراسات السابقة

المالي، أما دراسة (Hall & Pesenti, 2021) فقد اتجهت إلى التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على المنظمات والمؤسسات في المملكة المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي ساهم في تحليل المعلومات والتعلم منها بدقة أعلى وسرعة تفوق سرعة البشر، وأن المنظمة من أجل تطبيق الذكاء الاصطناعي تحتاج إلى تطوير علاقات الثقة في البيانات بين الجهات، لتحسين العمل وتيسير مشاركة البيانات أن المنظمة من أجل تطبيق الذكاء الاصطناعي تحتاج إلى توفير الصلاحيات للوصول إلى البيانات وجعلها قابلة للقراءة.

وهدفت دراسة (Luong, 2022) إلى فحص القرارات التنظيمية في سياق البيانات الضخمة وتقنيات الذكاء الاصطناعي (التعلم الآلي)، وتوصلت الدراسة إلى أن التعاون بين الذكاء الاصطناعي والخبراء البشريين يساهم في تحقيق إنتاجية أكبر، أما دراسة (الأشول، ٢٠٢٢) فقد هدفت إلى تحليل أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على تحسين جودة الخدمات الاستشارية المقدمة من قبل المراجعين الخارجيين لعملائهم من منظمات الأعمال، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية آراء أفراد عينة الدراسة تدرك وظائف وأهداف الذكاء الاصطناعي وأن هناك فروق معنوية بين تلك الآراء.

في حين هدفت دراسة (Fhdalqasem, 2022) إلى تقديم مدخل مبسط عن استراتيجيات التحكم بتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتناولت الدراسة قضايا تمثيل المعرفة المنطق الخبري والقوانين، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتكون من الخوارزمية في حل المسائل، والتحكم بالمكونات، وحل

Chapter
03

الدراسات السابقة

ب- الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

هدفت دراسة دراسة (Edralin, 2018) إلى تحديد درجة حفز ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق الريادة بالإضافة إلى بيان أي وظائف إدارة الموارد البشرية هي الأكثر توجيهًا لريادة المنظمة في كبرى الشركات في الفلبين، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الشركات عينة الدراسة تطبق العديد من ممارسات الموارد البشرية، وترتبط هذه الممارسات بوظائف إدارة الموارد البشرية، وأن كلاً من علاقات العاملين، والتدريب والتطوير، الاستقطاب والاختيار تساهم بشكل متساوٍ إلى حد ما في تحقيق الريادة لعمل هذه الشركات، بينما هدفت دراسة دراسة (Vlachos, 2019) إلى بيان مدى مساهمة ممارسات الموارد البشرية في نمو المنظمة، بالإضافة إلى بيان الارتباط بين ممارسات الموارد البشرية وأداء المنظمة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن سياسة التعويضات ترتبط بشكل إيجابي بنمو المبيعات، وأن هناك علاقة ارتباط غير إيجابية بين كافة ممارسات إدارة الموارد البشرية بنمو البنك باستثناء الأمن الوظيفي، في حين انجهدت دراسة (الغرام، ٢٠٢٠) إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن موظفي إدارة جامعة تبوك لهم رغبة في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي ولا يشكل ذلك أي مخاوف لديهم.

وقد هدفت دراسة دراسة (Chen & Huang, 2021) إلى اختبار دور قدرة إدارة المعرفة في علاقة ممارسات الموارد البشرية والأداء الإبداعي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين ممارسات الموارد البشرية الإستراتيجية وقدرة إدارة المعرفة والأداء الإبداعي، بينما هدفت دراسة

المجلد الخامس عشر

العدد الثاني - إبريل ٢٠٢٤

المصادر

أبو سعدة، أيات (٢٠٢٤). أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١٥) (٢).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

