

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف التاسع



تحليل إحدى الدراسات السابقة في ضوء نظريات وأطر نظرية معينة

عنوان الدراسة:

"أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل والدور الوسيط للدعم التنظيمي المُدرَك"

المصدر: مجلة البحوث والدراسات التجارية، أكتوبر ٢٠٢٤

المؤلفون: د. أحمد عبد الفتاح عبد الله، د. هالة عبد الله عبد العزيز

الجهة: جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، جامعة حلوان

رابط الدراسة:

<https://doi.org/10.21608/rijcs.2024.323050.1173>

ملخص الدراسة

❖ هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على انخراط الموظفين في العمل، مع التركيز على الدور الوسيط للدعم التنظيمي المُدرك بأبعاده المختلفة (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي المكافآت التنظيمية، وظروف العمل). تم تطبيق الدراسة على الشركة المصرية للاتصالات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من ٣٨٢ موظفًا.

❖ النتائج الرئيسية للدراسة:

- وجود تأثير جوهري لتطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على انخراط الموظفين في العمل.
- تأثير إيجابي لتطبيق الذكاء الاصطناعي على الدعم التنظيمي المُدرك بأبعاده المختلفة.
- وجود تأثير وساطة للدعم التنظيمي المُدرك في العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي والانخراط في العمل.

النظرية المستخدمة

❖ في الدراسة تم استخدام نظرية واحدة رئيسية بشكل مباشر وهي:

□ نظرية الدعم التنظيمي المُدرك (Perceived Organizational Support - POS)

✈ شرح موجز للنظرية:

نظرية الدعم التنظيمي المدرك تفترض أن: "عندما يشعر الموظفون بأن منظماتهم تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم فإنهم يبادلون ذلك بمزيد من الولاء والانخراط في العمل. ➤ المصدر النظري الأصلي: Eisenberger et al. (1986)



تابع

◆ عناصر النظرية التي ركّزت عليها الدراسة:

- العدالة التنظيمية.
- الدعم القيادي.
- المكافآت والتقدير.
- ظروف العمل.

🎯 دور النظرية في الدراسة:

استُخدمت النظرية لفهم الدور الوسيط للدعم التنظيمي في العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية كمحفز تنظيمي حديث و الانخراط في العمل كسلوك ناتج عن إدراك الموظف لهذا الدعم.

التحليل النقدي في ضوء نظرية الدعم التنظيمي المُدرك

❖ قوة الدراسة:

- ✓ الربط بين التكنولوجيا والسلوك التنظيمي: تميزت الدراسة بربطها بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومفاهيم السلوك التنظيمي، مما يعكس فهمًا عميقًا لتأثير التكنولوجيا على العاملين.
- ✓ استخدام نموذج وساطة: اعتمدت الدراسة على نموذج وساطة لفهم العلاقة بين المتغيرات، مما أتاح تحليلًا أكثر دقة لتأثير الذكاء الاصطناعي على الانخراط في العمل عبر الدعم التنظيمي المُدرك.

❖ نقاط الضعف:

- التركيز على شركة واحدة: اقتصرت الدراسة على الشركة المصرية للاتصالات، مما قد يحد من تعميم النتائج على مؤسسات أخرى ذات طبيعة مختلفة.
- الاعتماد على الاستبيان فقط: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات، مما قد يؤدي إلى تحيزات في الإجابات وعدم القدرة على التعمق في فهم الظواهر المدروسة.

❖ مدى ملائمة الدراسة لموضوع البحث:

✓:ملاءمة عالية:

١. اتساق الأهداف مع موضوع الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية:

هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية وهو يتسق تمامًا مع موضوع تأثير التكنولوجيا الحديثة على الوظائف الإدارية.

٢. التركيز على "الانخراط الوظيفي" كمتغير تابع:

اختيار الانخراط الوظيفي يعكس اهتمامًا فعليًا بأثر التكنولوجيا على سلوك الموظفين، وهو جانب جوهري في إدارة الموارد البشرية.

٣. دمج نظرية الدعم التنظيمي المدرك: (Perceived Organizational Support - POS)

استخدام هذه النظرية يُعد مناسبًا لأنه يفسر كيف يستجيب الموظفون لممارسات جديدة (مثل الذكاء الاصطناعي) بناءً على ما يدركونه من دعم أو عدالة داخل المؤسسة.

❖ مدى إسهامها في تفسير ظواهر البحث

✓ إسهام جيد وقابل للبناء عليه:

- تفسير آلية التأثير عبر نموذج الوساطة: الدراسة لم تكتف بإثبات العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والانخراط في العمل بل فسّرت "كيف" يحدث ذلك، عبر الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك. هذا يُثري الفهم العلمي لآليات التأثير.
- تسليط الضوء على أبعاد متعددة للدعم التنظيمي: ركزت الدراسة على العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، ظروف العمل والمكافآت، مما يوسع دائرة التحليل لتشمل عناصر تنظيمية مهمة.
- طرح فرضيات قابلة للاختبار النظري والتطبيقي: نتائج الدراسة تفتح الباب أمام أبحاث مستقبلية يمكن أن تختبر عناصر إضافية مثل الرضا الوظيفي، أو مقاومة التغيير في ظل الذكاء الاصطناعي.



❖ التوصيات المستقبلية:

- ✓ توسيع نطاق الدراسة: يوصى بإجراء دراسات مماثلة في مؤسسات مختلفة وقطاعات متنوعة للتحقق من تعميم النتائج.
- ✓ استخدام أدوات بحثية متعددة: يمكن استخدام مقابلات أو مجموعات تركيز بجانب الاستبيانات للحصول على بيانات أكثر عمقاً وشمولاً.

□ الخلاصة:

تُظهر الدراسة أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية وزيادة انخراط الموظفين في العمل مع التأكيد على دور الدعم التنظيمي المُدرَك كوسيط في هذه العلاقة. ورغم بعض القيود، فإن الدراسة تقدم إسهامًا مهمًا في فهم كيفية تأثير التكنولوجيا على السلوك التنظيمي، مما يفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا المجال الحيوي.

❖ بالرغم من اعتماد الدراسة على نظرية الدعم التنظيمي المدرك (Perceived Organizational Support – POS) في تفسير العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والانخراط في العمل، إلا أن دمجها مع نظرية تقبل التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM) قد يُسهم في توسيع الإطار التحليلي وتفسير الظاهرة بشكل أكثر تكاملاً. حيث تركز نظرية POS على الأبعاد الإنسانية والاجتماعية في بيئة العمل، وتفترض أن الموظفين يستجيبون إيجاباً للتقنيات الجديدة عندما يشعرون بأن المنظمة تقدّر جهودهم وتوفر لهم بيئة عادلة وداعمة. في المقابل، تسلط نظرية TAM الضوء على الأبعاد المعرفية والإدراكية التي تحكم قرار الأفراد في تقبل أو رفض التكنولوجيا، بناءً على تصوراتهم حول سهولة الاستخدام والفائدة المتوقعة. وعليه، فإن الجمع بين النظريتين يُمكن أن يوفر رؤية شاملة تعكس من جهة تأثير البيئة التنظيمية على سلوك الأفراد، ومن جهة أخرى فهم دوافعهم الفردية لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي. كما أن هذا الدمج قد يكون مفيداً بشكل خاص في سياقات التحول الرقمي، حيث تتقاطع العوامل التنظيمية مع العوامل النفسية والمعرفية لدى الموظفين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

