

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. دعاء محمد

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



- التكليف الثاني
تقييم الإطار النظري لرسالة ماجستير
- 1- شمولية الأدبيات المستعرضة
 - 2- ترابط الأفكار
 - 3- استخدام مصادر موثوقة

MGM811-2
قضايا بحثية 2



عنوان الدراسة: تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين في المتحف العلمي التربوي في الكويت.

إعداد: د. تامر إبراهيم عشري

فاطمة خالد دخيل الحبشي

سنة النشر: 2025م

تم النشر: مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

الرابط: https://rijcs.journals.ekb.eg/article_421433.html

أولاً: شمولية الأدبيات المستعرضة (3.5/4)

1- هناك تنوع للدراسات من حيث الزمن:

فهناك دراسات قديمة مثل : (Snizek et al., 2002)، (ماهر، 1999)، (مصطفى، 2008) ودراسات حديثة: (Sturm et al., 2021)، (Priksht et al., 2022)، (Umasankar et al., 2023)، (Waymond et al., 2023) وهذا يظهر تطور الموضوع عبر الزمن.

2- هناك تنوع للدراسات من حيث اللغة:

شملت دراسات عربية (9): حيث ضم الإطار النظري تسع دراسات عربية لكل من عبد الرؤوف (2017) والشويكي (2019) والعباسي (2013) وحسن (2010) وسناء بلقواس (2015) وفاروم وعبد الرحيم (2013) وماهر (1999) ومصطفى (2008) وجاد الرب (2015). ودراسات أجنبية (11): اشتمل الإطار النظري للرسالة على إحدى عشرة دراسة أجنبية، تنوعت بين المراجع الكلاسيكية والحديثة، حيث تضمنت تعريفات الذكاء الاصطناعي من أعمال كل من (Vivek (2019 وWaymond et al. (2023)، وأبعاده من دراسات (Sturm et al. (2021 وYorks et al. (2020 وPriksht et al. (2022)، ومفهوم التنظيم الإداري عبر (Sun (2019)، وأهمية الموارد البشرية من مرجع (Tanvi (2018)، وتقييم الأداء عبر (Alubbe (2015) وهذه تغطية جيدة للمصادر العربية والأجنبية.

4- تغطية التغيرات (متوازن):

تم تغطية المتغير المستقل بشكل ممتاز: اعتمد الباحثان على أربع عشرة (14) دراسة، تنوعت بين العربية والأجنبية، ركزت على تعريف الذكاء الاصطناعي وتحديد أبعاده الثلاثة (دعم الإدارة العليا، التنظيم الإداري، البنية التحتية)، ومن أبرزها دراسات (Vivek (2019 وWaymond et al. (2023 وUmasankar et al. (2023، (للتعريف) و (Sturm et al. (2021 وYorks et al. (2020 وPriksht et al. (2022، (للأبعاد)، إضافة إلى الدراسات العربية لعبد الرؤوف (2017) والشويكي (2019) والعباسي (2013).

كما تم تغطية المتغير التابع بشكل مقبول: حيث اعتمد الباحثان على ثماني (8) دراسات، ركزت على أبعاد الاستقطاب والتدريب وتقييم الأداء، ومن أبرزها دراسة حسن (2010) للاستقطاب، ودراسات سناء بلقواس (2015) وفاروم وعبد الرحيم (2013) للتدريب، ودراسات كل من (Alubbe (2015 وماهر (1999) ومصطفى (2008) وجاد الرب (2015) لتقييم الأداء، إضافة إلى دراسة (Tanvi (2018) حول أهمية إدارة الموارد البشرية.



ثانياً: ترابط الأفكار: (3/3)

اتسم الإطار النظري في هذه الرسالة بالتسلسل المنطقي والترابط الواضح بين أجزائه، حيث اتبع الباحثان قاعدة (من العام إلى الخاص) في عرض المفاهيم، فبدأ بتقديم (مفهوم الذكاء الاصطناعي) بشكل عام من خلال استعراض تعريفات متعددة لكل من (Vivek (2019 وWaymond et al. (2023 وUmasankar et al. (2023، ثم انتقل بشكل طبيعي ومنطقي إلى تفصيل أبعاده الثلاثة (دعم الإدارة العليا، التنظيم الإداري، البنية التحتية) مستنداً إلى دراسات Sturm et al. (2021 وYorks et al. (2020 وPrikshat et al. (2022، وبنفس المنهجية انتقل الباحثان إلى المتغير التابع فاستعرضا مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهميتها استناداً إلى Tanvi (2018، ثم فصلاً أبعادها الثلاثة (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء) بالاعتماد على دراسات حسن (2010) وسناء بلقواس (2015) وفاروم وعبد الرحيم (2013) لتغطية بعدي الاستقطاب والتدريب، ودراسات كل من Alubbe (2015) وماهر (1999) ومصطفى (2008) وجاد الرب (2015) لتغطية بعد تقييم الأداء، وقد ساعد هذا التسلسل المنطقي واستخدام العناوين الفرعية الواضحة في خلق خريطة ذهنية متكاملة تمكن القارئ من متابعة تطور الأفكار بسلاسة، كما أن الانتقال من تعريف كل متغير إلى تفصيل أبعاده ثم ربطها بالدراسة الحالية يعكس ترابطاً فكرياً محكماً يعزز فهم القارئ لعلاقة المتغيرات ببعضها.

ثالثاً: استخدام مصادر موثوقة: (2/3)

اعتمد الباحثان في الإطار النظري على مزيج من المصادر الأكاديمية الموثوقة وغير الموثوقة، مما يجعل التقييم متبايناً؛ فمن ناحية، استخدمنا مصادر أكاديمية محكمة ذات مصداقية عالية مثل Sturm et al. (2021) المنشور في دوريات محكمة، و Prikshat et al. (2022) و Dabirian et al. (2017) المنشورين في *Business Horizons* و Yorks et al. (2020) في *Advances in Developing Human Resources*، وهي جميعها مجلات علمية معترف بها تخضع لتحكيم أكاديمي صارم. ولكن من ناحية أخرى، اعتمد الباحثان على مجموعة من المصادر غير الموثوقة في قائمة المراجع نهائياً (7 دراسات فقط) من أصل (21 دراسة) هي الموثوقة، فعندما قمت بمراجعة توثيق المراجع وجدت للأسف 14 دراسة غير موثوقة مما يمثل ثغرة منهجية تؤثر على السلامة الأكاديمية للبحث؛ وهذه الدراسات منها 7 عربية، وهي: عبد الرؤوف (2017)، والشويكي (2019)، والعباسي (2013)، وحسن (2010)، وسناء بلقواس (2015)، وفاروم وعبد الرحيم (2013)، ومصطفى (2008)، و 7 أجنبية وهي: Vivek (2019)، وWaymond et al. (2023)، وUmasankar et al. (2023)، وSnizek et al. (2002)، وKong et al. (2021)، وSun (2019)، وTanvi (2018)، وAlubbe (2015). كما أن بعض المصادر العربية الموثوقة مثل جاد الرب (2015) وردت في المراجع بسنة مختلفة (2010) مما يضعف الدقة العلمية. وبالتالي، يمكن القول إن الباحثين استخدموا مصادر موثوقة جزئياً، لكن وجود 14 دراسة غير موثوقة من أصل 21 دراسة (بنسبة 67%) يمثل إشكالية منهجية كبرى تؤثر على مصداقية الإطار النظري وتجعل التوثيق العلمي غير مكتمل، مما يتطلب مراجعة شاملة لقائمة المراجع وإضافة جميع المصادر المذكورة في المتن لضمان السلامة الأكاديمية.

رابعاً: الربط بين المهمة الجديدة والمهمة السابقة

- 1- كنت سأقترح هذا العنوان: (تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة، التنظيم الإداري، البنية التحتية) على ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء): دراسة تطبيقية على العاملين في المتحف العلمي التربوي بدولة الكويت (2025).
- 2- الإطار النظري للرسالة غطى بالكامل الأبعاد المحددة في العنوان.
- 3- خصص الباحثان أقساماً مستقلة لكل بعد من أبعاد الذكاء الاصطناعي (**المتغير المستقل**) (ص 5).
- 4- خصص الباحثان أقساماً مستقلة لكل ممارسة من ممارسات الموارد البشرية (**المتغير التابع**) (ص 6-8).
- 5- الأدبيات التي استعرضها الباحثان تدعم (الموضوع) وتؤكد أهميتها.

التقييم للإطار النظري :
أولاً: شمولية الأدبيات المستعرضة (3.5/4)
ثانياً: ترابط الأفكار: (3/3)
ثالثاً: استخدام مصادر موثوقة: (2/3)

الدرجة النهائية: 8.5 / 10



Thank You