

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٧ . الأسبوع: ٨ .



التكليف

عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث وتحليل مدى
ملاءمتها للدراسة

عنوان البحث المقترح

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

التكليف

07

نقد الباحث

المقدمة

يشهد مجال إدارة الموارد البشرية تحولا متسارعا نتيجة التطورات الكبيرة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، التي أصبحت تؤدي دورا محوريا في تحسين عمليات التوظيف، وإدارة المواهب، وتقييم الأداء، واتخاذ القرارات، وقد أدى هذا التطور إلى اهتمام متزايد من الباحثين بدراسة العوامل المؤثرة في تبني هذه التقنيات والاستفادة منها داخل المنظمات، وانطلاقا من ذلك، تبرز أهمية الاستناد إلى إطار نظري يفسر سلوك الأفراد والمنظمات تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي، وتعد نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM) من أبرز المداخل النظرية التي تفسر قبول المستخدمين للتقنيات الحديثة، مما يجعلها إطارا مناسباً لمناقشة مدى ملاءمتها لموضوع البحث المقترح (الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مراجعة نقدية للفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية).

نقد الباحث

التكليف

07

نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM)

أولاً: نبذة عن النظرية

طور الباحث فريد ديفيس (Fred Davis) هذه النظرية عام ١٩٨٩ لتفسير العوامل التي تؤثر في قبول الأفراد للتقنيات الحديثة واستخدامها.

وتفترض النظرية أن قرار الفرد باستخدام أي تقنية يعتمد بصورة أساسية على متغيرين:

- المنفعة المدركة (Perceived Usefulness)
 - مدى اعتقاد المستخدم أن التقنية ستساهم في تحسين أدائه الوظيفي.
- سهولة الاستخدام المدركة (Perceived Ease of Use)
 - مدى اعتقاد المستخدم أن استخدام التقنية سيكون سهلاً ولا يتطلب جهداً كبيراً.

وهذان العاملان يؤثران في:

- الاتجاه نحو استخدام التقنية.
- النية السلوكية للاستخدام.
- الاستخدام الفعلي للتقنية.

نقد الباحث

ثانياً: تطبيق النظرية في إدارة الموارد البشرية

أصبحت أنظمة الذكاء الاصطناعي تستخدم في العديد من وظائف إدارة الموارد البشرية، مثل:

- التوظيف الذكي.
- فرز السير الذاتية.
- المقابلات الآلية.
- التنبؤ بالأداء الوظيفي.
- إدارة المواهب.
- التدريب الذكي.
- تحليل رضا الموظفين.

وتفسر نظرية TAM أسباب قبول أو رفض العاملين ومديري الموارد البشرية لهذه التطبيقات.

نقد الباحث

فعلى سبيل المثال:

إذا اعتقد مدير الموارد البشرية أن نظام الذكاء الاصطناعي:

- يقلل وقت التوظيف.

- يرفع جودة الاختيار.

- ويتميز بسهولة الاستخدام.

فإن احتمالية تبنيه للنظام ستكون مرتفعة.

أما إذا كان النظام معقداً أو غير موثوق، فستتخفص الرغبة في استخدامه.

ثالثاً: أهمية النظرية في الدراسات السابقة

اعتمدت العديد من الدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية على نموذج TAM لتفسير:

- تبني أنظمة الذكاء الاصطناعي.
- قبول الموظفين للتقنيات الجديدة.
- مقاومة التغيير.
- أثر سهولة الاستخدام على نجاح تطبيقات الموارد البشرية الرقمية.
- كما جرى تطوير النموذج في أبحاث لاحقة بإضافة متغيرات مثل:
- الثقة.
- الخصوصية.
- العدالة.
- الشفافية.
- المخاطر المدركة.
- الاعتبارات الأخلاقية.

نقد الباحث

رابعاً: تحليل مدى ملائمة النظرية للدراسة المقترحة

يتناول البحث المقترح مراجعة نقدية للفرص والتحديات والاتجاهات المستقبلية، وليس دراسة ميدانية لقياس قبول المستخدمين، لذلك فإن ملائمة النظرية يمكن تحليلها كما يلي:

نقاط القوة

تساعد نظرية TAM في:

- تفسير أسباب نجاح تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
 - فهم العوامل التي تشجع المنظمات على تبني هذه التقنيات.
 - تفسير اختلاف نتائج الدراسات السابقة.
 - ربط فرص الذكاء الاصطناعي بمدى قبول المستخدمين له.
- كما توفر إطاراً واضحاً لتصنيف نتائج الدراسات المتعلقة بتبني الذكاء الاصطناعي.

نقد الباحث

نقاط القصور

رغم أهميتها، إلا أن النظرية تواجه عددا من القيود في سياق الذكاء الاصطناعي الحديث، منها:

- تركيزها على الفرد أكثر من المنظمة.
- عدم تناولها للجوانب الأخلاقية.
- عدم تفسير قضايا التحيز الخوارزمي.
- إغفال مشكلات الخصوصية.
- عدم تناول الحوكمة.
- عدم تفسير المتطلبات التنظيمية والتشريعية.
- محدودية تفسيرها لتأثير الثقافة التنظيمية.

ولهذا يرى كثير من الباحثين أن استخدام TAM وحدها لا يكفي لدراسة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

خامسا: مدى ملاءمتها لموضوع الدراسة

يمكن القول إن النظرية:

- مناسبة لتحليل جانب الفرص المرتبط بتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- مناسبة لتفسير بعض التحديات المتعلقة بقبول المستخدمين.
- لكنها أقل قدرة على تفسير التحديات الأخلاقية والقانونية والتنظيمية التي أصبحت محورا رئيسيا في الأدبيات الحديثة. وبالتالي فإن استخدامها في هذه الدراسة يكون باعتبارها أحد الأطر التفسيرية المهمة، مع الإشارة إلى الحاجة إلى دمجها مع أطر أخرى مثل النظرية المؤسسية أو أطر الحوكمة والأخلاقيات للحصول على تفسير أكثر شمولاً.

نقد الباحث

خلاصة

تعد نظرية قبول التكنولوجيا (TAM) إطارا نظريا مناسباً لدراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، لأنها تفسر العوامل المؤثرة في قبول واستخدام التقنيات الحديثة إلا أن طبيعة الذكاء الاصطناعي الحالية، بما تتضمنه من قضايا أخلاقية وتشريعية وتنظيمية، تجعل الاعتماد عليها وحدها غير كاف، لذا فإن توظيفها في الدراسة المقترحة ينبغي أن يكون ضمن منظور نقدي يبرز إسهاماتها وحدودها، مع الاستفادة من أطر نظرية مكملية لتفسير الجوانب التي لا يغطيها النموذج.



التكليف

07

مراجع استند اليها الباحث

المرجع	رابط الوصول
Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology.	https://www.researchgate.net/publication/200085965 Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology (semanticscholar.org)
Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models.	https://www.researchgate.net/publication/227446117 User Acceptance of Computer Technology A Comparison of Two Theoretical Models (ResearchGate)
Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies.	https://www.researchgate.net/publication/227447282 A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model Four Longitudinal Field Studies (pubsonline.informs.org)
Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View.	https://www.researchgate.net/publication/220259897 User Acceptance of Information Technology Toward a Unified View (ResearchGate)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

