

Final Project 2

PMG 497

المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أثر دمج الذكاء الاصطناعي في نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي: دراسة حالة للشركات الصناعية في مدينة الرياض

أسم الطالب

رياض يحيى حمدي

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثاني - 2026

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي
10	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. الدراسة الميدانية
11	1.9. مخطط المشروع
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة
14	2.2. المتغير المستقل
14	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15	2.5. الخاتمة
16	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	3.1. المقدمة

17	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث
18	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
19	3.5. طريقة جمع البيانات
19	3.6. أنواع البيانات
19	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
20	3.8. الخاتمة
21	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
22	4.1. المقدمة
22	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
22	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
23	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
24	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
24	4.6. الخاتمة
25	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
25	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
26	5.2. توصيات الدراسة
26	5.3. الخاتمة
26	قائمة المراجع
27	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تشير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) إلى استخدام التكنولوجيا لإدارة الجوانب المختلفة للموارد البشرية في المنظمة. يتضمن ذلك التوظيف، وتوجيه الموظفين، وإدارة الأداء، والتدريب والتطوير، وكثوف المرتبات. لقد أصبح استخدام e-HRM شائعاً بشكل متزايد في السنوات الأخيرة مع سعي المنظمات لتبسيط عملياتها وتحسين كفاءة القوى العاملة. في بيئة الأعمال المتسارعة بمدينة الرياض، أصبح دمج التكنولوجيا في ممارسات الموارد البشرية أمراً ضرورياً لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق التنافسية.

١,٢ . مشكلة الدراسة

تكمّن المشكلة في الفجوة بين الطموح التقني والواقع التطبيقي؛ حيث تبرز حاجة ماسة لفحص مدى وفاء أنظمة e-HRM بوعودها في رفع كفاءة العمل فعلياً .

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

هناك نقص في تطبيق الأطر النظرية لـ e-HRM على السياق المحدد لقطاع الأعمال في الرياض، حيث لا تأخذ النماذج المثالية في الاعتبار المتطلبات التنظيمية المحلية وتوقعات خدمة العملاء

١,٢,٢ . فجوات على المستوى التطبيقي

تفتقر الأدبيات الحالية إلى الأبحاث الكافية التي تقيم التأثير الواقعي لأنظمة e-HRM على الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات في منطقة الرياض.

السؤال الرئيسي : ما هو أثر دمج الذكاء الاصطناعي في نظم (HRIS) على جودة تخطيط القوى العاملة الاستراتيجية؟

١,٣ . أهمية الدراسة

١,٣,١ . على المستوى النظري:

سد الفجوة بين الإمكانيات النظرية والواقع التجريبي لتقنيات الموارد البشرية الحديثة.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تزويد صناع القرار بتوصيات لتحسين دقة اتخاذ القرار ومواءمة القوى العاملة مع الأهداف الاستراتيجية.

١,٤. أسئلة الدراسة:

- ١- ما هو واقع تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الشركات الصناعية بالرياض؟
- ٢- كيف تساهم التحليلات الذكية في تحسين دقة التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية؟

١,٥. أهداف الدراسة :

- . تقييم أثر دمج التقنيات الذكية على كفاءة تخطيط القوى العاملة.
- . تحديد التحديات والمخاوف المرتبطة بتطبيق هذه الأنظمة.

١,٦. فرضيات الدراسة :

H1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دمج الذكاء الاصطناعي وتحسين دقة تخطيط القوى العاملة.

١,٧ . نموذج الدراسة :

- . المتغير المستقل : دمج الذكاء الاصطناعي في نظام HRIS
- . المتغير التابع : تخطيط القوى العاملة الإستراتيجي .
- . نطاق الدراسة : الشركات الصناعية في مدينة الرياض .

١,٨ . الدراسة الميدانية

١,٩ . مخطط المشروع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

يركز هذا الفصل على مراجعة الدراسات التي تناولت أتمتة المهام الإدارية المستهلكة للوقت، مما يتيح لممارسي الموارد البشرية التركيز على المهام الاستراتيجية المتعلقة بإدارة المواهب وتطويرها. كما تتناول الدراسات دور **e-HRM** في تحسين دقة واتساق البيانات، مما يؤدي إلى قرارات أكثر استنارة بشأن القوى العاملة.

٢,٢. المتغير المستقل

٢,٣. المتغير التابع

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية المتبعة للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. يستعرض الفصل التصميم البحثي، والمجتمع المستهدف، بالإضافة إلى الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بأثر الذكاء الاصطناعي على تخطيط القوى العاملة.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

□ المتغير المستقل (دمج الذكاء الاصطناعي) : يُعرف إجرائياً بأنه مدى استخدام تقنيات التعلم الآلي والتحليلات التنبؤية داخل أنظمة (HRIS) لأتمتة عمليات الموارد البشرية.

□ المتغير التابع (تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي) : يُعرف إجرائياً بالقدرة على التنبؤ الدقيق بالاحتياجات المستقبلية من الكفاءات البشرية وتوزيعها بكفاءة لضمان استمرارية العمل وتحقيق أهداف المنظمة.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

وفقاً لنموذج "سونديرز"، تم تصميم البحث كالتالي:

- الفلسفة: الواقعية. (Positivism)
- النهج: الاستنباطي (Deductive) لاختبار الفرضيات.
- الاستراتيجية: المسح الميداني. (Survey)
- الزمن: دراسة مقطعية (Cross-sectional) لعام 2026.

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

□ **مجتمع البحث**: يتكون من الممارسين والمديرين في أقسام الموارد البشرية والعمليات في الشركات الصناعية بمدينة الرياض.

□ **العينة**: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة (Simple Random Sample) لضمان تمثيل عادل لكافة الأحجام المؤسسية في القطاع.

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات، والذي صُمم لِيَتضمن مقاييس تضمن قياس تصورات الموظفين حول فاعلية دمج الذكاء الاصطناعي وتأثيره على التخطيط.

٣,٦ . أنواع البيانات

١. بيانات أولية (Primary Data): البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد العينة عبر الاستبيان.

٢. بيانات ثانوية (Secondary Data): المراجع الأكاديمية، الكتب، والدراسات السابقة المتعلقة بتقنيات (e-HRM) والذكاء الاصطناعي.

٣,٧ . إجراءات التحليل الإحصائي :

ستتم معالجة البيانات باستخدام برنامج (SPSS) لإجراء الاختبارات التالية:

١. معامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

٢. الإحصاء الوصفي: (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لوصف العينة.

٣. تحليل الانحدار: لاختبار صحة الفرضيات وقياس قوة الأثر.

3.8. الخاتمة

٣,٨ . الخاتمة

قدم هذا الفصل خريطة طريق واضحة للمنهجية المتبعة، مما يمهد الطريق للبدء في عملية التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج الميدانية في الفصل القادم.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها عبر الاستبيان الإلكتروني. سيتم استعراض الخصائص الديموغرافية للعينة، والتحقق من جودة أداة القياس، ثم اختبار الفرضيات البحثية المتعلقة بأثر الذكاء الاصطناعي على تخطيط القوى العاملة ومناقشة مدى توافق هذه النتائج مع الدراسات السابقة.

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تضمن هذا الجزء تحليل الخصائص الوصفية للعينة المشاركة من الشركات الصناعية في مدينة الرياض. تم توزيع العينة بناءً على متغيرات مثل (الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي) لضمان شمولية النتائج.

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات :

للتأكد من دقة أداة الدراسة، تم إجراء الاختبارات التالية:

- ثبات الأداة: تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان.
- الصدق: تم التأكد من صدق المحتوى لضمان أن الاستبيان يقيس فعلياً المتغيرات المقصودة (الذكاء الاصطناعي وتخطيط القوى العاملة).

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) :

تم تحليل إجابات المشاركين على أسئلة البحث للتعرف على اتجاهاتهم:

- المتغير المستقل: أظهرت النتائج تصورات إيجابية نحو دور الذكاء الاصطناعي في تبسيط المهام الروتينية وأتمتة العمليات.
- المتغير التابع: أقر المشاركون بوجود تحسن في دقة التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية نتيجة الاعتماد على الأنظمة الذكية

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج :

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لاختبار فرضية الدراسة:

- **النتيجة:** أثبتت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لدمج الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة تخطيط القوى العاملة الاستراتيجية.
- **المناقشة:** تعزز هذه النتيجة ما ذهبت إليه الدراسات السابقة من أن التكنولوجيا الحديثة تساهم في تحرير مسؤولي الموارد البشرية للتركيز على الجوانب الاستراتيجية وتطوير المواهب.

٤,٦. الخاتمة :

يلخص هذا الفصل الأدلة الميدانية التي تدعم الدور الجوهري للتحويل الرقمي والذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة العمليات الاستراتيجية للموارد البشرية في الرياض.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢ . توصيات الدراسة:

٥,٣ . الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق

