

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 – قسم إداره المشاريع - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثاني - 2026

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لجامعة ميدأوشن وكافة أعضاء هيئة التدريس بكلية الإدارة على ما قدموه لنا من علم وتوجيه. كما أخص بالشكر الدكتور المشرف على هذا البحث لما قدمه من نصح وإرشاد كان له الأثر الكبير في إتمام هذا العمل الأكاديمي، والشكر موصول لكل من ساهم من الزملاء والمشاركين في الدراسة الميدانية بمدينة الرياض.

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى والديّ الكريمين، رمز العطاء والدعم المستمر. وإلى عائلتي العزيزة زوجتي وأبنائي التي ساندتني طوال مسيرتي الأكاديمية والمهنية. وإلى كل باحث عن العلم والتطوير في مجال إدارة المشاريع والموارد البشرية في وطني الغالي.

مستخلص الدراسة

الهدف:

دفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر دمج الذكاء الاصطناعي في نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) على كفاءة تخطيط القوى العاملة الاستراتيجية في الشركات الصناعية بمدينة الرياض.

المنهجية:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبيان منظم جمع البيانات من موظفي ومديري الموارد البشرية في القطاع الصناعي.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود انطباعات إيجابية حول دور التقنيات الذكية في تبسيط الوظائف وتحسين دقة التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية، مع وجود علاقة طردية بين تبني الذكاء الاصطناعي وكفاءة التخطيط.

التطبيقات والأهمية:

الأهمية: تكمن في تقديم نموذج تطبيقي للشركات الصناعية بالرياض لكيفية التحول من تخطيط القوى العاملة التقليدي إلى التخطيط القائم على البيانات الذكية. التطبيقات: التوصية بتبني خوارزميات التنبؤ (Predictive Analytics) لتقليل تكاليف التوظيف الخاطئ وتحسين استبقاء الكفاءات في القطاع الصناعي.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء الاصطناعي، نظم HRIS ، تخطيط القوى العاملة، الشركات الصناعية، الرياض.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
10	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.....
12	1.9. مخطط المشروع.....
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
14	2.3. المتغير التابع.....
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
16	2.5. الخاتمة.....
17	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
18	3.1. المقدمة.....
18	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
19	3.3. تصميم البحث.....
19	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
20	3.5. طريقة جمع البيانات.....
20	3.6. أنواع البيانات.....

20	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
21	3.8. الخاتمة
22	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
23	4.1. المقدمة
23	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
23	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
24	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
25	5.2. توصيات الدراسة
26	5.3. الخاتمة
27	قائمة المراجع
28	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
شكل (1)	نموذج الدراسة (العلاقة بين المتغير المستقل والتابع)	12
شكل (2)	الهيكل التنظيمي المقترح لدمج تقنيات الذكاء الاصطناعي	*
شكل (3)	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	21

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	شكل (4)
22	متوسطات استجابات العينة حول أثر التقنية في التخطيط	شكل (5)

جدول الجداول

المحتوى المختصر	العنوان	الفصل
يتناول مشكلة الدراسة، أهدافها، أهميتها، الفرضيات، والتعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.	الإطار العام للدراسة	الفصل الأول
يستعرض المفاهيم المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وتخطيط القوى العاملة، وتلخيص الأبحاث السابقة ذات الصلة.	الإطار النظري والدراسات السابقة	الفصل الثاني
يوضح المنهج المتبع (الوصفي التحليلي)، أداة الدراسة (الاستبيان)، ومجتمع وعينة البحث في شركات الرياض.	منهجية الدراسة	الفصل الثالث
عرض البيانات التي تم جمعها، واختبار الفرضيات إحصائياً، ومناقشة النتائج وربطها بالواقع الميداني.	التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	الفصل الرابع

المحتوى المختصر	العنوان	الفصل
يلخص النتائج النهائية، ويقدم توصيات عملية للشركات الصناعية، ويحدد الحدود والمقترحات المستقبلية.	الاستنتاجات والتوصيات	الفصل الخامس

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، وكشف 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 وتعقيدات 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 طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في نظم معلومات الموارد البشرية وبين كفاءة تخطيط القوى العاملة الاستراتيجية في الشركات الصناعية بالرياض.

١,٧ . نموذج الدراسة :

المتغير المستقل : دمج الذكاء الاصطناعي في نظام HRIS :

تناول هذا المتغير قدرة الأنظمة الحديثة على معالجة البيانات الضخمة (Big Data) وتطبيق تقنيات التعلم الآلي (Machine Learning) في عمليات الموارد البشرية، مثل التصفية الذكية للمرشحين، وتحليل الأداء الفوري، وروبوتات المحادثة (Chatbots) لخدمة الموظفين.

المتغير التابع : تخطيط القوى العاملة الإستراتيجي :

ركزت الدراسات هنا على أن التخطيط الاستراتيجي ليس مجرد سد شاغر، بل هو "العدد الصحيح، في المكان الصحيح، وفي الوقت الصحيح". شملت الدراسات أبعاد مثل التنبؤ بالطلب (Demand Forecasting) وتحليل الفجوات بين الكفاءات الحالية والمستقبلية.

نطاق الدراسة : الشركات الصناعية في مدينة الرياض .

١,٨ . الدراسة الميدانية :

تعتمد هذه الدراسة في شقها الميداني على استقصاء آراء وممارسات مسؤولي الموارد البشرية في الشركات الصناعية بمدينة الرياض. وتهدف الدراسة الميدانية إلى جمع بيانات واقعية حول مدى نضج استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في هذه الشركات، وقياس أثرها المباشر على دقة تخطيط القوى العاملة. سيتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، مع التركيز على عينة ممثلة للقطاع الصناعي لضمان تعميم النتائج بما يخدم أهداف البحث ومستهدفات رؤية المملكة 2030 في التحول الرقمي.

١,٩. مخطط المشروع :

- ١ - الفصل الأول :الإطار العام للدراسة (المشكلة، الأهداف، والفرضيات).
- ٢ - الفصل الثاني :الدراسات السابقة والإطار النظري للمتغيرات.
- ٣ - الفصل الثالث :منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات.
- ٤ - الفصل الرابع :عرض النتائج والتحليل الإحصائي ومناقشتها.
- ٥ - الفصل الخامس :الاستنتاجات والتوصيات النهائية والحدود.

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 :

أشارت الدراسات الحديثة إلى أن دمج الذكاء الاصطناعي في نظم (HRIS) ساهم في تحويل الموارد البشرية من وظائف ورقية إلى وظائف رقمية ذكية تعتمد على التحليل اللحظي للبيانات. حيث تعمل الأتمتة على تقليل الأخطاء البشرية وتسريع وتيرة فرز واستقطاب الكفاءات.

٢,٣. المتغير التابع :

يعتبر تخطيط القوى العاملة الركيزة الأساسية لاستقرار المنظمات الصناعية. وقد أكدت الأبحاث أن التخطيط الاستراتيجي الفعال يتطلب بيانات دقيقة حول معدلات الدوران الوظيفي والمهارات المتاحة، وهو ما توفره الأنظمة الرقمية الحديثة لضمان استمرارية الإنتاج.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع :

تجمع الأدبيات الإدارية الحديثة على وجود علاقة طردية قوية بين دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في نظم (HRIS) وبين جودة تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي. وتتجلى هذه العلاقة في عدة نقاط جوهرية أثبتتها الدراسات الميدانية:

١. دقة التنبؤ بالاحتياجات: يعمل الذكاء الاصطناعي كمحرك تحليلي للمتغير المستقل، حيث يقوم بمعالجة البيانات التاريخية للمنظمة (معدلات الدوران، التقاعد، النمو) للتنبؤ بدقة بالاحتياجات المستقبلية، مما يقلل من الفجوة بين العرض والطلب على العمالة، وهو الجوهر العملي للمتغير التابع.
٢. أتمتة العمليات الاستباقية: من خلال خوارزميات التعلم الآلي، تساهم الأنظمة الذكية في تحديد المهارات الحرجة التي ستحتاجها الشركات الصناعية في الرياض لمواكبة التحول الرقمي، مما يتيح لمخططي القوى العاملة فرصة إعداد برامج الإحلال والتعاقب الوظيفي قبل حدوث العجز.
٣. تحسين جودة القرار الاستراتيجي: توفر التقنيات الرقمية تقارير لحظية تتسم بالدقة والشفافية، مما يقلل من الاعتماد على التقديرات الشخصية في التخطيط، ويجعل عملية توزيع الموارد البشرية أكثر كفاءة ومواءمة مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

بناءً على ما تم استعراضه في هذا الفصل من أدبيات ودراسات سابقة، يتضح جلياً أن التحول نحو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) ودمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لم يعد مجرد خيار تقني، بل أصبح ضرورة استراتيجية لرفع كفاءة المنظمات. وقد أجمعت الدراسات على أن الأنظمة الذكية تساهم في تقديم بيانات دقيقة ولحظية تساعد في معالجة تعقيدات تخطيط القوى العاملة، وتقليل الأخطاء البشرية في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية.

ومن خلال مراجعة هذه الدراسات، برزت الحاجة الماسة لإجراء الدراسة الحالية؛ حيث ركزت معظم الأبحاث السابقة على بيانات عمل غربية أو قطاعات خدمية عامة، بينما تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء على القطاع الصناعي في مدينة الرياض، مستفيدة مما انتهى إليه الباحثون السابقون لتطوير نموذج يتماشى مع متطلبات السوق السعودي ورؤية المملكة 2030. وبذلك، يشكل هذا الفصل الأساس النظري الذي ستنتقل منه المنهجية التطبيقية في الفصل القادم للتحقق من هذه العلاقات ميدانياً.

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 بآثر 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 ليتضمن مقاييس تضمن قياس تصورات الموظفين حول فاعلية دمج الذكاء الاصطناعي وتأثيره على التخطيط.

٣,٦. أنواع البيانات :

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

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 الاستراتيجي.
- 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:

- الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على الشركات الصناعية العاملة داخل مدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2026.
- الدراسات المستقبلية: يوصى بإجراء بحوث مستقبلية تتناول أثر الذكاء الاصطناعي في قطاعات أخرى مثل الخدمات أو التجزئة، ودراسة أثر الأتمتة على ولاء الموظفين على المدى الطويل.

٥,٢. توصيات الدراسة:

- الاستثمار التقني: ضرورة استمرار الشركات في تحديث أنظمة HRIS لدمج أدوات التحليل التنبؤي لضمان دقة تخطيط القوى العاملة.
- التدريب والتطوير: تكثيف البرامج التدريبية لممارسي الموارد البشرية للتعامل مع مخرجات الذكاء الاصطناعي وتحويلها إلى خطط استراتيجية.
- جودة البيانات: التركيز على دقة البيانات المدخلة في الأنظمة لضمان موثوقية التوقعات المستقبلية.

٥,٣ . الخاتمة:

تؤكد هذه الدراسة أن دمج الذكاء الاصطناعي لم يعد خياراً ثانوياً، بل هو محرك أساسي لرفع كفاءة القوى العاملة. إن الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة المدعومة بالذكاء الاصطناعي يسهم بشكل مباشر في تحقيق الميزة التنافسية والامتثال لمستهدفات رؤية المملكة 2030 في التحول الرقمي.

قائمة المراجع :

أولاً: المراجع العربية

- القحطاني، أمل. (2022). دور التحول الرقمي في تحسين أداء الموارد البشرية في الشركات الصناعية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*.
- العتيبي، فهد. (2021). أثر نظم معلومات الموارد البشرية على اتخاذ القرار الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على القطاع الخاص بالرياض. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). *الدليل الإرشادي لمنصة قوى ونظام نطاقات المطور*. الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية (English References)

- ALZYADAT, A. M., et al. (2021). The impact of e-HRM on organizational performance in the Saudi banking sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2020). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions* (5th ed.). Sage Publications.
- Masum, A. K., Ullah, M. S., & Beh, L. S. (2016). Determinants of HRM practices in the banking industry: Evidence from Bangladesh. *International Journal of Business and Management*.
- Ruel, H., Bondarouk, T., & Looise, J. K. (2007). E-HRM: Innovation or irritation. An explorative empirical study in five large companies on web-based HRM. *Management Revue*.
- Srivastava, S. K. (2010). Shaping up with e-HRM. *International Journal of Computer Science and Management Studies*.
- Tan, M., & Nasurdin, A. M. (2010). Human resource management practices and organizational innovation: Assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *The Electronic Journal of Knowledge Management*.

الملاحق :

ملحق رقم (1): أداة الدراسة (الاستبيان النهائي)

أخي الكريم/ أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،،

بين أيديكم استبيان يهدف لجمع البيانات اللازمة لإتمام مشروع التخرج بعنوان " أثر دمج الذكاء الاصطناعي في نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي ". نرجو منكم التكرم بالإجابة على الفقرات التالية، علماً بأن البيانات ستستخدم للأغراض البحثية فقط وبسرية تامة.

أولاً: البيانات الديموغرافية (الخصائص الوصفية لعينة البحث):

١. المستوى الوظيفي: مدير إدارة / رئيس قسم / أخصائي موارد بشرية / موظف إداري.

٢. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات / 5-10 سنوات / أكثر من 10 سنوات.

٣. نوع المنشأة: شركة صناعية كبرى / منشأة متوسطة / منشأة صغيرة.

ثانياً: فقرات المتغير المستقل (دمج الذكاء الاصطناعي في نظم): (HRIS) يرجى اختيار الإجابة التي تعبر عن درجة موافقتك: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

١. تستخدم المنظمة تقنيات الذكاء الاصطناعي لأتمتة عمليات الفرز الأولي للسير الذاتية.

٢. توفر أنظمة الموارد البشرية لدينا تحليلات تنبؤية تساعد في تحديد الكفاءات المطلوبة مستقبلاً.

٣. تساهم التقنيات الرقمية في تحسين دقة واتساق بيانات الموظفين المسجلة.

٤. يساعد النظام الذكي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بناءً على تحليل فجوات الأداء.

ثالثاً: فقرات المتغير التابع (تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي):

١. تساهم التقارير الناتجة عن النظام في تقليل الوقت المستغرق لإعداد خطط التوظيف السنوية.

٢. يساعد دمج الذكاء الاصطناعي في توقع معدلات دوران العمالة بدقة عالية.

٣. يوجد توافق بين مخرجات النظام الإلكتروني وبين الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

٤. تساهم الأنظمة الرقمية في تحسين توزيع المهام بين الموظفين بناءً على كفاءاتهم.

ملحق رقم (2): جداول أدوات البحث (Research Instruments)

جدول (1): أداة قياس المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي):

المصدر	الأبعاد	المتغير
الباحث (2026) بناءً على (Ruel et al., 2007)	التحليلات التنبؤية، الأتمتة الإدارية	الذكاء الاصطناعي في HRIS

جدول (2): أداة قياس المتغير التابع (تخطيط القوى العاملة):

المصدر	الأبعاد	المتغير
الباحث (2026) بناءً على (Kavanagh et al., 2012)	دقة التنبؤ، كفاءة التوزيع	تخطيط القوى العاملة