

تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في شركة نجمة المدائن

The impact of artificial intelligence on human resources at Najmat Al Madaen Company

إعداد الدراسة/

عبد الله بن حمد السنيدي

222001258

عبد الله بن سليمان الحديثي

222001109

خلود بنت علي الشرهان

221002268

إشراف/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. فيصل عبد الحميد محمد حسن

2023/1445

إهداء

نبدأ بشكر الله على نعمه الكثيرة ونتوجه بالشكر العميق إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل. نشكر الله على توفيقه وسخاءه، ونعبر عن امتناننا للأفراد الذين قدموا الدعم والتوجيه ولم يبخلوا علينا بوقتهم وجهدهم.

نقدم شكرنا الخاص لدكتورنا العزيز "وليد سليمان" ودكتورنا القيم "فيصل عبد الحميد"، اللذين كانوا رفقاء مخلصين في رحلتنا. ندعو الله أن يجعل عملنا مباركاً ومفيداً.

كما نعبر عن إمتناننا لجامعتنا العظيمة "جامعة ميد أوشن" ورئيسها "ناصر المحيميد" اللذين أرشدونا بحكمتهما، ونتمنى أن نكون سفراء فخر لها.

أخيراً، نقدم هذا البحث تحية لأهلنا الذين دعمونا بلا حدود، ونهديه أيضاً لكل محبي مجال التدريب الوظيفي وعلم الإدارة. نسأل الله أن يجعله عملاً موفقاً يسهم في تقدم المجتمع."

فهرس المحتوى

7	المحور الأول: التمهيد
7	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
7	المقدمة
9	متغيرات البحث
9	أهداف البحث
9	أهمية البحث
10	أسئلة البحث
10	فرضيات البحث
10	منهجية البحث
11	حدود البحث
11	هيكل البحث
12	المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة
12	الفصل الثاني: الذكاء الاصطناعي
12	المبحث الأول: تاريخ تطوير الذكاء الاصطناعي
13	المبحث الثاني: استخدامات الذكاء الاصطناعي

16.....	الفصل الثالث: الموارد البشرية
16.....	المبحث الأول: مدخل إلى إدارة الموارد البشرية
20.....	المبحث الثاني: العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية
23.....	المبحث الثالث: علاقة الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية
25.....	المحور الثالث: الدراسة العلمية وإجراءاتها المنهجية
25.....	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
25.....	تمهيد
25.....	منهج الدراسة
25.....	مجتمع الدراسة
25.....	عينة الدراسة
26.....	أداة جمع البيانات
26.....	المعالجة الإحصائية
27.....	الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية
27.....	التحليل الإحصائي لمتغيرات عينة الدراسة
31.....	التحليل الإحصائي لبيانات البحث
38.....	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح

38.....	نتائج تساؤلات الدراسة.....
40.....	اختبار الفرضيات
41.....	التوصيات.....
42.....	الخاتمة.....
43.....	المحور الرابع: ملاحق الدراسة.....
43.....	المراجع والمصادر
43.....	المراجع العربية.....
44.....	المراجع الأجنبية.....
45.....	ملاحق الدراسة.....
50.....	الملخص
52.....	Abstract

قائمة الجداول

- جدول 1 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس 27
- جدول 2 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية 28
- جدول 3 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة 29
- جدول 4 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي 30
- جدول 6 نتائج مقياس ثبات الاستبيان لجميع المتغيرات 31
- جدول 7 التكرارات ووصف البيانات التي تقيس استخدام الشركة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية 32
- جدول 8 التكرارات ووصف البيانات التي تقيس فاعلية استقطاب الشركة للموارد البشرية 34
- جدول 9 التكرارات ووصف البيانات التي تقيس فاعلية اختيار الموارد البشرية 35
- جدول 10 اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على استقطاب الشركة للموارد البشرية 38
- جدول 11 اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على اختيار الموارد البشرية 39

قائمة الأشكال:

- رسم توضيحي 1 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس 27
- رسم توضيحي 2 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الفئة العمرية 28
- رسم توضيحي 3 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير عدد سنوات الخبرة 29
- رسم توضيحي 4 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير المؤهل العلمي 30

المحور الأول: التمهيد

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

يشهد العالم اليوم تطوراً كبيراً في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، حيث ظهرت طرق وأساليب متعددة تدعمها تقنية الوسائل المتعددة، وتعتمد على توظيف المستحدثات التقنية لتحقيق الأداء المتميز، وهو ما يطلق عليه عصر الثورة الصناعية الرابعة" متمثلاً في الذكاء الاصطناعي، والذي أسهم في تغيير المؤسسات عن التفكير التقليدي، والاتجاه إلى هذه الثورة، ومواكبة تطلعات العصر الذي يتسم بالتطور المستمر للبنية التحتية الذكية والمتصلة رقمياً، ولذا أخذت الدول تتسابق في تطبيق الذكاء الاصطناعي في جميع قطاعات الدولة بما فيها قطاع التعليم والموارد البشرية، فقامت هذه الدول وعلى رأسها الصين وأمريكا، وكندا، بوضع استراتيجية للذكاء الاصطناعي لضمان نجاحها (Ronald & Ascard, 2018) حيث أعلنت الشركة الأمريكية IBM عن شركة جديدة تحت مسمى (Talent & Transformation) تهدف إلى تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية عن طريق تقنيات الذكاء الاصطناعي، أما الدول العربية فقد قامت الإمارات العربية المتحدة بإنشاء وزارة للذكاء الاصطناعي في عام ٢٠١٧ (وزارة الاقتصاد الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٨)، وفي عام ٢٠١٩ أعلنت أبو ظبي عن تأسيس جامعة محمد بن زايد كأول جامعة للدراسات العليا المتخصصة في بحوث الذكاء الاصطناعي، حيث تهدف إلى تمكين الطلبة والشركات والحكومات من تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتسخيرها لخدمة البشرية، كما قامت المملكة العربية السعودية بإنشاء الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في عام ٢٠١٩، وذلك تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالوصول بها إلى مراكز متقدمة في مؤشر الحكومات الإلكترونية، والإشراف على تحقيقها من خلال حوكمة البيانات، وتوفير الإمكانيات المتعلقة بالبيانات والقدرات الاستشرافية، وتعزيزها بالابتكار المتواصل، (الهيئة السعودية للذكاء الاصطناعي، ٢٠١٩) كونها إحدى مخرجات النهضة الصناعية الرابعة، ولوضع هذا العلم المتطور في سياق خدمة البشرية، حيث أن العالم مقبل على ثقافة جديدة واحدة تجمع البشرية، فلم يعد العالم متباعداً، فقد قربت التقنية الجميع.

مشكلة البحث

شهدت السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً في المجال التقني، حيث أصبح عالم اليوم يتميز بما هو جديد وعلمي، ومن هذا التطور علم الذكاء الاصطناعي، والذي يعتبر نقطة تحول كبيرة في تاريخ البشرية، نظراً لما يقدمه من طرق حديثة في عمليات الإدارة، وتغيير في الأدوار التي يقوم بها الموظف داخل الموارد البشرية، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر مساهمة الذكاء الاصطناعي في دفع عجلة العمل للتقدم والتطور بشكل كبير، ولذا يجب مواكبة هذا التسارع والعمل على استثمار تقنياته وتوظيفها التوظيف الأمثل، وقد جاءت رؤية المملكة 2030 للأخذ بالاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، عن طريق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، ولكن بالرغم من هذه الجهود المبذولة، إلا أنه لا زال أمامنا الكثير من الوقت لكي نوظف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في جميع مؤسسات الدولة عامة، ولا زال هناك بعض الصعوبات التي تعترض تطبيقها والتي تتطلب جهوداً لتحسينها وتطويرها حتى تواكب الرؤية، وقد أوضحت الكثير من الدراسات أن استخدام هذه التقنيات لا يزال تحت المستوى المطلوب، كدراسة (الباز، 2014) والتي بينت أن هناك معايير يجب توافرها لكفاءة الأنظمة الإلكترونية، ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة للتعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في شركة المدائن بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات البحث

الذكاء الاصطناعي اصطلاحاً: عرفه (القاضي، 2010) بأنه جزء من علوم الحاسب يهدف إلى تصميم أنظمة ذكية تعطي نفس الخصائص التي نعرفها بالذكاء في السلوك الإنساني.

إجرائياً: هي الأنظمة التي تحاكي القدرات البشرية، وتعمل على تطوير عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الموارد البشرية: تقع إدارة وتوظيف الأشخاص داخل الشركة ضمن نطاق إدارة الموارد البشرية، والتي تُعرف أحياناً باسم إدارة الموارد البشرية. ويشمل مجموعة متنوعة من الإجراءات والإجراءات، بما في ذلك الإدارة الاستراتيجية للموارد

البشرية، وإدارة رأس المال البشري، وإدارة الموارد، وإدارة المعرفة، والتعلم والتطوير، وإدارة الأداء، وعلاقات الموظفين (Alsaif & Aksoy, 2023).

متغيرات البحث

- المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي
- المتغير التابع: الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار)

أهداف البحث

- معرفة مدى تأثير استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على استقطاب الشركة للموارد البشرية.
- معرفة مدى تأثير استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على اختبار الموارد البشرية.

أهمية البحث

الأهمية النظرية: أهمية الدور الذي تقوم به الموارد البشرية في الشركات، من خلال تطوير رأس المال البشري لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أيضاً أهمية الذكاء الاصطناعي في حل الكثير من المشكلات التي تواجه الموظفين عند أدائهم لعملهم.

الأهمية التطبيقية: مساهمة الأنظمة الذكية في المجالات التي يصنع بها القرار بعيداً عن التحيز، وكذلك إمكانية استخدام هذه التطبيقات في الميادين التي تتسم بالتعقيد، والتي تحتاج إلى تركيز عقلي وحضور ذهني. كما أنه من المؤمل أن تساهم هذه الدراسة في إعطاء المسؤولين عن الموارد البشرية نتائج عن مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز الأعمال.

أسئلة البحث

- هل يؤثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على استقطاب الشركة للموارد البشرية؟
- هل يؤثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على اختبار الموارد البشرية؟

فرضيات البحث

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختبار الموارد البشرية.

منهجية البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كون الدراسة تعتبر دراسة كمية، حيث تركز الدراسة على أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في شركة المدائن بالمملكة العربية السعودية.

حدود البحث

- الحدود الزمانية: عام 2023.
- الحدود المكانية: شركة المدائن المملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: عينة من موظفين شركة المدائن المملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية: التعرف على تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

هيكل البحث

المحور الأول: التمهيد، ويتناول مشكلة البحث ومصطلحاته وأهدافه وأهميته وأسئلته وفرضياته والحدود المختلفة والمتغيرات والمنهجية.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة، ويتناول تفسير لمتغيرات الدراسة والعلاقة بينهم.

المحور الثالث: الدراسة العلمية وإجراءاتها المنهجية، ويتناول منهجية الدراسة وتحليل للنتائج الأولية والوصفية والاجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات وتقديم توصيات من خلال النتائج.

المحور الرابع: يتناول المراجع والملاحق الخاصة بالدراسة.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني: الذكاء الاصطناعي

يتناول هذا الفصل تاريخ تطور الذكاء الاصطناعي والمراحل التي مر بها عبر السنوات، بالإضافة إلى الاستخدامات المختلفة للذكاء الاصطناعي في المجالات المتنوعة.

المبحث الأول: تاريخ تطوير الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي هو أداة تستخدم الذكاء البشري في مختلف المجالات وتحسين الأداء، وهي تقنية ناشئة تستخدم في جميع الصناعات لتحسين الإنتاجية والأداء. يتمتع الذكاء الاصطناعي بقدرة هائلة على التصرف مثل العقل البشري ويعطي الكفاءة الكاملة. يستخدم مدخلات مختلفة لإعطاء مخرجات في إدارة الموارد البشرية، الروبوتات هي ذكاء اصطناعي يتعامل بشكل أساسي مع كل جانب في الصناعة، ببساطة الذكاء الذي يتم تنفيذه بواسطة الآلات يسمى الذكاء الاصطناعي، أعمل في التعرف على الكلام وحل المشكلات وما إلى ذلك.

يستخدم الذكاء الاصطناعي خوارزميات معينة ويقوم بتنفيذ أعماله وفقًا للخوارزميات. تم إجراء اختبار لتحديد ما إذا كانت الآلات يمكنها إظهار سلوك ذكي مثل البشر بواسطة آلان تورينج (آلات الحوسبة والذكاء في عام 1950) يتم إجراء اختبار تورينج باستخدام 3 مشاركين، أي الكمبيوتر، والمحقق البشري، ورقاقة بشرية. يقوم المحقق بطرح عدة أسئلة على المشاركين (الكمبيوتر والرقائق البشرية) لتمييز الكمبيوتر عن الإنسان. ويتم كل هذا الاتصال من خلال شاشة العرض ولوحة المفاتيح. سوف يجيب الكمبيوتر على جميع الأسئلة بطريقة تؤدي إلى تحديد الهوية بشكل خاطئ. سيحاول الرقاقة البشرية تقديم إجابات لمساعدة المحقق في تحديد الهوية الصحيحة. إذا فشل المحقق البشري في التمييز بين الكمبيوتر والإنسان، فإن الكمبيوتر يعتبر ذكيًا وفقًا لمؤيدي اختبار تورينج.

على الرغم من أن مفهوم الذكاء الاصطناعي موجود منذ قرون، إلا أنه ظهر إلى دائرة الضوء بعد الخمسينيات من القرن الماضي حيث تم استكشاف إمكانية الحقيقة له. كان لدى العديد من العلماء والفلاسفة وعلماء الرياضيات مفهوم

الذكاء الاصطناعي ولكن لم يتم تسليط الضوء عليه أبدًا حتى اقترح آلان تورينج اختبار تورينج الذي يميز الآلات (أجهزة الكمبيوتر) عن البشر. تم إجراء هذا الاختبار بناءً على فكرة أنه إذا كان البشر قادرين على تخزين المعلومات وحل المشكلات، فلماذا لا تستطيع الآلة (أجهزة الكمبيوتر) أن تفعل الشيء نفسه؟

حتى عام 1974، لم تكن أجهزة الكمبيوتر قادرة على تخزين المعلومات ولكنها كانت تنفذ الأوامر وكان التمويل أيضًا يمثل مشكلة خلال هذه المرحلة. بعد عام 1974، تطورت أجهزة الكمبيوتر بشكل كبير وأصبحت أسرع وأكثر قدرة على تخزين المعلومات. تم تقديم بعض المساهمات من قبل بعض العلماء مثل ألين كرويل وجوزيف زيمبابوي إلiza لحل المشكلات وتفسير اللغات المنطوقة في الآلات ولكن لم يتم تطوير التفكير الذاتي والتعرف على الذات.

في عام 1980، وبتمويل ضخم وأدوات خوارزمية، طور جون هوب فيلد وديفيد روملهارت تقنيات "التعلم العميق" التي ساعدت الآلات على التعلم الذاتي من خلال التجربة. قام إدوارد فايجنباوم بتطوير أنظمة خبيرة تحاكي عملية اتخاذ القرار التي يقوم بها الخبير البشري (كريستينا أجييس). ينمو الذكاء الاصطناعي اليوم بسرعة. لقد تم استخدام التكنولوجيا على نطاق واسع في جميع المجالات. يدير نظام الذكاء جزءًا كبيرًا جدًا من كل إنسان. يتم استخدامه تقريبًا في كل مجال. لقد غير الإنترنت حياتنا كثيرًا. في عالم اليوم، نعتمد بشكل أكبر على التكنولوجيا للقيام بأشياءنا بطريقة سهلة ولذلك نحن مرتبطون كثيرًا بتطور التكنولوجيا (SURVE، 2020).

المبحث الثاني: استخدامات الذكاء الاصطناعي

نتناول استخدامات الذكاء الاصطناعي في مجالات مختلفة وهي كالتالي:

التجارة الدولية:

لقد أصبح للذكاء الاصطناعي تأثير بالفعل على تطوير وإدارة سلاسل القيمة العالمية. ويمكن استخدامه لتحسين التنبؤات بالاتجاهات المستقبلية، مثل التغيرات في طلب المستهلكين، ولإدارة المخاطر بشكل أفضل على طول سلسلة

التوريد. ومن خلال السماح للشركات بإدارة وحدات الإنتاج المعقدة والمشتتة بشكل أفضل، تعمل هذه الأدوات على تحسين الكفاءة الإجمالية لسلاسل القيمة العالمية. على سبيل المثال، يمكن للشركات استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة المستودعات، والتنبؤ بالطلب، وتحسين دقة التصنيع والتسليم في الوقت المناسب. يمكن للروبوتات زيادة الإنتاجية والكفاءة في فحص التعبئة والمخزون. يمكن للشركات أيضًا استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الفحص المادي وصيانة الأصول على طول سلاسل التوريد.

وسوف يتأثر تطور سلاسل القيمة العالمية بالاتجاهات الأوسع نحو استخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير التصنيع الذكي. على سبيل المثال، يعتمد المفهوم الذي تقوده ألمانيا للصناعة 4.0 على أجهزة الاستشعار، وإنترنت الأشياء، والأنظمة المادية السيبرانية التي تربط الآلات والمواد والإمدادات والعملاء. وسوف يشمل ذلك القدرة على مستوى المصنع من الآلات التنبؤية والصيانة الذاتية، والاتصالات الكاملة بين الشركات على طول سلسلة التوريد، والقدرة على التصنيع وفقا لمواصفات العملاء، حتى على دفعات صغيرة أو فردية. ومن الممكن أن تعمل مثل هذه التطورات على تعزيز وتوسيع سلاسل القيمة العالمية. على سبيل المثال، من الممكن للتصنيع الذكي بتركيزه على الاتصال أن يفتح سلاسل القيمة العالمية أمام مشاركة أكثر تحديدا من قبل موردي الخدمات المتخصصة في مجالات مثل البحث والتطوير، والتصميم، والروبوتات، وتحليلات البيانات المصممة خصيصا لمهام منفصلة في سلسلة التوريد (المصعبي، 2022).

التسويق:

الذكاء الاصطناعي عبارة عن تقنية رائعة ومتطورة تكمل استراتيجية المحتوى الحالية للشركة. هذه التكنولوجيا هي مصطلح واسع يشمل مجموعة واسعة من التقنيات مثل معالجة اللغة الطبيعية، وتعلم الآلة، والتعلم العميق، ورؤية الكمبيوتر، وغيرها الكثير. يؤثر تعلم الآلة بشكل كبير على سيناريو التسويق الرقمي بسبب قدرته على تحليل البيانات وتوفير الأدوات التحليلية. ونتيجة لذلك، فإنه يساعد فرق التسويق في إجراء التحليلات القائمة على الاحتياجات. توفر الشركات التي تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي الوقت من خلال التركيز على جوانب أخرى من التسويق الرقمي. الذكاء

الاصطناعي هو تطور تكنولوجي واسع ومستمر وله عواقب بعيدة المدى. ونتيجة لذلك، يُنصح بتبني الذكاء الاصطناعي في التسويق الرقمي لتعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية في السنوات القادمة.

يمكن للمسوقين استخدام الذكاء الاصطناعي لاكتساب رؤى أعمق للمستهلكين وفهم أفضل لكيفية تصنيف العملاء ودفعهم إلى الخطوة التالية في رحلتهم، مما يوفر أفضل تجربة ممكنة. يمكن للمسوقين زيادة عائد الاستثمار دون الإنفاق على المحاولات غير الفعالة من خلال إجراء فحص شامل لبيانات المستهلك ومعرفة ما يريدونه حقًا. يمكنهم أيضًا تجنب إضاعة الوقت في الإعلانات المثيرة للذهن والتي تثير غضب العملاء. سوف يقوم الذكاء الاصطناعي بتخصيص التسويق بعدة طرق. تستخدم العديد من الشركات بالفعل الذكاء الاصطناعي لتخصيص مواقعها الإلكترونية ورسائل البريد الإلكتروني ومنشوراتها على وسائل التواصل الاجتماعي ومقاطع الفيديو وغيرها من المواد للاستجابة بشكل أفضل لمتطلبات العملاء. أحد الأهداف الأساسية للذكاء الاصطناعي هو أتمتة الوظائف التي كانت تحتاج في السابق إلى الذكاء البشري. هذا الانخفاض في عدد موارد العمل التي تحتاجها المنظمة لتنفيذ المشروع، أو مقدار الوقت الذي يجب على الفرد تخصيصه للأعمال الروتينية، يسمح بفوائد كبيرة في الكفاءة.

يمكن للذكاء الاصطناعي التحليل والفهم واتخاذ القرارات. إنه مخصص لبيانات المستخدم الحالية ويستخدم لإجراء تنبؤات السوق والتنبؤ بسلوك المستخدم. يُعرف أيضًا باسم توقعات البيانات، وتستخدمه المؤسسات في جميع أنحاء العالم لضبط استراتيجيات المبيعات والتسويق الخاصة بها لزيادة المبيعات. تستخدم معظم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال التسويق في الوقت الحاضر تعلم الآلة، بدءًا من تخصيص اقتراحات المنتجات وحتى المساعدة في اكتشاف قنوات الترويج الأكثر نجاحًا، وتقدير معدل التراجع أو القيمة الدائمة للعميل، وبناء مجموعات عملاء متميزة (Suman، و Singh، Qadri، Javaid، Haleem، 2022).

الفصل الثالث: الموارد البشرية

يقال إن أي شركة، مهما كانت كبيرة أو صغيرة، عامة أو خاصة، يتم بناؤها حول موارد موظفيها. ولأن الشركات المعاصرة تعتمد على الخطط والسياسات التي تسمح لها بجذب المواهب والقدرات الأساسية التي تمكنها من النجاح، فمن الضروري إدارة هذا المورد الحاسم والأساسي. من الوصول إلى أهدافها إلى إدراك وفهم ومعرفة مسبقاً أن موظفيها هم أهم أصولها. على سبيل المثال، بدون موارد بشرية مؤهلة ذات رؤية استراتيجية مدركة، لا يمكن للشركة وضع خططها. وبالمثل، بدون موارد بشرية مؤهلة للإشراف على الآلات، فمن المستحيل إنتاج أو صيانة آلات من جميع الأشكال والأحجام دون موارد بشرية تدير مجموعة متنوعة من التكنولوجيا المعاصرة. وبالتالي، واستناداً إلى المعلومات المقدمة مسبقاً، يبدو أن إدارة الموارد البشرية قد تشارك في تطوير الخطط التشغيلية على المستوى الأعلى للهرم التنظيمي وفي تشغيل الآلية. أنواع متميزة في قاعدة التسلسل الهرمي التنظيمي للشركة.

المبحث الأول: مدخل إلى إدارة الموارد البشرية

تتضمن إدارة الموارد البشرية توظيف الأشخاص، وتدريبهم، وتعويضهم، وتطوير السياسات المتعلقة بهم، ووضع استراتيجيات للاحتفاظ بهم.

كمجال، شهدت إدارة الموارد البشرية العديد من التغييرات على مدار العشرين عاماً الماضية، مما منحها دوراً أكثر أهمية في مؤسسات اليوم. في الماضي، كانت إدارة الموارد البشرية تعني تجهيز كشوف المرتبات، وإرسال هدايا أعياد الميلاد للموظفين، وترتيب نزاهات الشركة، والتأكد من ملء النماذج بشكل صحيح -وبعبارة أخرى، كان ذلك دوراً إدارياً أكثر من كونه دوراً استراتيجياً حاسماً لنجاح المنظمة.

على الرغم من أن مديري الموارد البشرية غالباً ما يعملون مع الأشخاص أولاً وقبل كل شيء، إلا أنه يجب عليهم أيضاً وضع أهداف المنظمة بأكملها في الاعتبار عند اتخاذ القرارات. في الوقت الحاضر، يُطلب من متخصصي الموارد البشرية

بشكل متزايد فهم كيفية مواءمة أهداف وظيفة الموارد البشرية بشكل استراتيجي مع الاتجاه المستقبلي المتصور للمنظمة.

يجب الوضع في الاعتبار أن العديد من وظائف إدارة الموارد البشرية هي أيضًا مهام يؤديها مديرو الأقسام الآخرون، مما يجعل هذه المعلومات مهمة، على الرغم من المسار الوظيفي المتبع. يتفق معظم الخبراء على ثمانية أدوار رئيسية تلعبها إدارة الموارد البشرية في المنظمات، وهي كما يلي (أمين، 2023):

1. التوظيف

أ. يشمل التوظيف عملية التوظيف بأكملها، بدءًا من الإعلان عن الوظائف وحتى التفاوض على الراتب. ضمن وظيفة التوظيف، هناك أربع خطوات رئيسية:

1. تطوير خطة التوظيف 2. تطوير سياسات لتشجيع التعددية الثقافية في العمل 3. التوظيف. أنها تنطوي على العثور على أشخاص لملء المناصب المفتوحة 4. الاختيار

2. تطوير سياسات مكان العمل

ويشارك كل من إدارة الموارد البشرية والإدارة والمديرين التنفيذيين في إجراءات تطوير السياسات. على سبيل المثال، من المرجح أن يتعرف متخصص إدارة الموارد البشرية على التغيير أو الحاجة إلى سياسة ما، ويسعى للحصول على آراء حول السياسة، ويكتب السياسة، ثم ينقل هذه السياسة إلى الموظفين. قد تتضمن بعض الأمثلة على سياسات مكان العمل ما يلي:

- سياسة عملية الانضباط سياسة وقت الإجازة
- اللباس الواجب ارتداؤه
- سياسة الأخلاق
- سياسة استخدام الانترنت

3. إدارة التعويضات والمزايا

يجب على مديري الموارد البشرية التأكد من أن الأجور عادلة، وتفي بمعايير الصناعة، وتكون تنافسية بما يكفي لجذب الموظفين للعمل في المنظمة. يشمل التعويض أي شيء يحصل عليه الموظف مقابل عمله. تشمل أمثلة تعويضات الموظفين ما يلي:

- فوائد صحية

- الدافعية

- خطط التقاعد

- خطط شراء الأسهم - بدل الإجازة السنوية - الإجازة المرضية

- المكافآت

- تسديد الرسوم الدراسية

4. الاحتفاظ بالموظفين وتحفيزهم

ويشارك متخصصو إدارة الموارد البشرية في الاحتفاظ بالموظفين وتحفيزهم، وبالتالي يجب عليهم فهم دوافع دوران الموظفين الطوعي. على الرغم من أن التعويض هو عامل مهم في الاحتفاظ بالموظفين، إلا أن 90% من الموظفين يتركون الشركة للأسباب التالية:

- الوظيفة التي يقومون بها

- التحديات مع مديريهم

- ضعف التوافق مع الثقافة التنظيمية

- بيئة العمل السيئة

5. التدريب والتطوير

لقد بذلنا جهداً للعثور على موظفين جدد، ونريد الآن التأكد من أنهم ليسوا مدربين على القيام بهذه المهمة فحسب، بل يستمرون أيضاً في النمو وتطوير قدرات جديدة. قد تشمل أمثلة البرامج التدريبية ما يلي:

- التدريب على المهارات الوظيفية، مثل كيفية تشغيل برنامج كمبيوتر معين - التدريب على الاتصالات - أنشطة بناء الفريق - التدريب على السياسات والتدريب القانوني، مثل التدريب على التحرش الجنسي والتدريب على الأخلاقيات

6. التعامل مع القوانين المؤثرة على العمل

يجب أن يكون موظفو الموارد البشرية على دراية بجميع القوانين التي تؤثر على مكان العمل. قد يعمل متخصص إدارة الموارد البشرية مع بعض هذه القوانين:

- قوانين التمييز - متطلبات الرعاية الصحية - متطلبات التعويض مثل الحد الأدنى للأجور - قوانين سلامة العمال - قوانين العمل.

7. صحة وسلامة الموظفين

تعتبر السلامة أحد الاعتبارات الأساسية في جميع المنظمات. الأمر متروك لمدير الموارد البشرية ليكون على دراية بمتطلبات حماية العمال والتأكد من أن مكان العمل يلبي المعايير الفيدرالية والنقابية. قد تشمل قضايا حماية العمال ما يلي:

- المخاطر الفيزيائية أو البيولوجية أو الكيميائية

- متطلبات التدفئة والتهوية

- حماية معلومات الموظف الخاصة

8. الوعي بالعوامل الخارجية

يجب على مدير الموارد البشرية أن يأخذ في الاعتبار المتغيرات الخارجية التي قد يكون لها تأثير على المنظمة بالإضافة إلى التحكم في العوامل الداخلية. القوى الخارجية، أو العوامل الخارجية، هي تلك الأشياء التي ليس للشركة سيطرة مباشرة عليها؛ ومع ذلك، قد تكون هناك أشياء يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على الموارد البشرية. تعد الاتجاهات المتزايدة نحو الجداول الزمنية المرنة والعمل عن بعد أمثلة على الجوانب الخارجية.

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية

هناك العديد من العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر على إدارة الموارد البشرية، وهي كالتالي (الخصاونة و أبو خضير، 2017):

1. البيئة السياسية التي تعمل فيها إدارة الموارد البشرية

يتغير مجال إدارة الموارد البشرية (HRM) باستمرار ويتكيف مع المناخ السياسي الذي غالباً ما يكون متقلباً والذي يعمل فيه. بالنسبة لمحترفي إدارة الموارد البشرية، فإن البقاء على اطلاع بالسياسات الحالية والناشئة يمكن أن يكون بنفس أهمية فهم المبادرات الاستراتيجية والهياكل التنظيمية.

تعد مواكبة التغيرات في السياسات والسياسات التشريعية والأوامر التنفيذية والحركات الاجتماعية والمشاعر العامة كلها ضرورية لإدارات الموارد البشرية لتبقى على اطلاع دائم بصناعتها. نظرًا لأن القضايا السياسية أصبحت قضايا

تجارية، فقد أصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى أن يفهم متخصصو الموارد البشرية البيئة السياسية الأكبر حتى يظلوا في صدارة أي مخاطر محتملة أو نزاعات قانونية في المستقبل.

2. البيئة الاقتصادية وأثرها على إدارة الموارد البشرية

البيئة الاقتصادية لها تأثير كبير على ممارسات إدارة الموارد البشرية. على سبيل المثال، عندما تشهد الاقتصادات مستويات عالية من النمو، غالبًا ما تحتاج الشركات إلى تعيين موظفين إضافيين ويمكن أن تواجه أقسام الموارد البشرية تحديات جديدة في العثور على الأفراد المناسبين لشغل وظائف معينة.

في الأوقات الاقتصادية الصعبة، قد تحتاج الشركات إلى تقليص حجمها وإدارة عمليات تسريح العمال؛ هذا هو المكان الذي يمكن أن يساعد فيه قسم الموارد البشرية القوي في ضمان التعامل مع العملية بدقة واحترام. في نهاية المطاف، يساعد قسم الموارد البشرية على حماية النتيجة النهائية للمؤسسة من خلال تعزيز الكفاءة التشغيلية مع توفير مزايا غير مالية للموظفين تحافظ على تحفيز الموظفين وسعادتهم.

3. العوامل الاجتماعية التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية

تعد إدارة الموارد البشرية مجالًا معقدًا يأخذ في الاعتبار العديد من الجوانب المختلفة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالبيئة الاجتماعية للشركة. تلعب العوامل الاجتماعية مثل التنوع الثقافي ومعنويات الموظفين دورًا في كيفية عمل الموارد البشرية داخل المنظمة.

يجب أن تكون الشركات على دراية بهذه الاعتبارات الاجتماعية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بأساليب التدريب وتقييم الأداء، بالإضافة إلى ممارسات التوظيف والفصل، حيث يمكن أن يكون لها تأثير كبير على الإنتاجية والرضا.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الشركات تقديم خدمات الدعم مثل رعاية الأطفال، ومزايا الصحة العقلية، ومبادرات التوازن بين العمل والحياة من أجل تعزيز التفاعلات الإيجابية بين أعضاء الفريق وتحقيق نتائج شاملة أفضل. يعد أخذ

الجوانب الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية في الاعتبار أمرًا ضروريًا لإنشاء فرق ناجحة تفخر بعملها ويمكنها تحقيق أهدافها بكفاءة.

4. العوامل القانونية المؤثرة على إدارة الموارد البشرية

تعد إدارة الموارد البشرية مجالًا دائم التطور، وغالبًا ما تلعب العوامل القانونية دورًا رئيسيًا في كيفية تنفيذ إدارة الموارد البشرية. نظرًا لأن إدارة الموارد البشرية تتعامل مع قضايا مثل تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، بالإضافة إلى إدارة الرواتب وغيرها من الموضوعات التي تتطلب دراسة متأنية للقانون، فإن البقاء على اطلاع بأحدث التغييرات في التشريعات يعد جزءًا مهمًا من الوظيفة. من أجل تشغيل استراتيجيات الموارد البشرية الناجحة، يجب على المديرين أن يكونوا على دراية بالقوانين التي تحكم أشياء مثل التمييز وإنهاء الخدمة.

علاوة على ذلك، أصبحت معالجة المخاطر المحتملة المتعلقة بالصحة والسلامة جزءًا متزايد الأهمية من إدارة الموارد البشرية للمنظمة. في نهاية المطاف، عندما يتم التعامل معها بمسؤولية، فإن معرفة كيفية ارتباط القوانين بإدارة الموارد البشرية يمكن أن تؤدي إلى قرارات أفضل حول أفضل السبل لإدارة العمل لكل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء.

5. التقدم التكنولوجي وأثره على إدارة الموارد البشرية

لقد أحدثت التكنولوجيا ثورة في الطريقة التي تدير بها الشركات مواردها البشرية (HRM). مع تطور التكنولوجيا، أصبحت المؤسسات قادرة على تبسيط المهام الروتينية والعمليات التنظيمية، مما يوفر وقت الموظفين الثمين. وهذا يسمح للمديرين التنفيذيين وفرق الموارد البشرية باتخاذ نهج أكثر استراتيجية لأنشطة إدارة الموارد البشرية الخاصة بهم، مثل التوظيف والاحتفاظ.

تستفيد المؤسسات الآن من عمليات التحقق من الخلفية الآلية، وتقنيات إجراء المقابلات، وأنظمة تتبع المتقدمين، وأدوات وبرامج إدارة الأداء، والمزيد. إن القدرة على الوصول إلى البيانات بسرعة وكفاءة قد أدت إلى خفض تكاليف الموارد

البشرية بشكل كبير مع تحسين معنويات الموظفين عن طريق تقليل التأخير في معالجة الأعمال الورقية أو الحصول على الخدمات.

لقد مكّن التقدم التكنولوجي الشركات من إنشاء عمليات فعالة تمكن الشركات من التركيز على مجالات مثل التطوير التنظيمي ومشاركة الموظفين. أدى الجمع بين الأتمتة والتخطيط الأفضل إلى تحسين الكفاءة العامة لأقسام الموارد البشرية حول العالم بشكل كبير.

المبحث الثالث: علاقة الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية هي طريقة للحفاظ على الأشخاص في المنظمة وهي تتعلق بالتعامل مع الأشخاص ومواقفهم في المنظمة، وهي تتعامل بشكل أساسي مع التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وما إلى ذلك. وتتعامل إدارة الموارد البشرية بشكل أساسي مع إدارة التعويضات وكشوف المرتبات الخاصة بهم. تقييم الأداء يشجع الموظفين على بذل قصارى جهدهم في المنظمة وتحقيق الإنتاجية بحيث يمكن تحقيق أهداف الشركة وغاياتها وكذلك الرؤية والرسالة، ويجب على الموظفين فهم أهمية غرض المنظمة ووجودها في المجتمع، تقع على عاتق كل قسم فرعي في المنظمة مسؤولية تحقيق النجاح التنظيمي، كما تدعم إدارة الموارد البشرية بشكل أساسي آراء الموظفين تجاه المنظمة.

يلعب الذكاء الاصطناعي دورًا مهمًا في إدارة الموارد البشرية فهو يقلل بشكل أساسي من عبء العمل على مدير الموارد البشرية. يستخدم الذكاء الاصطناعي حل Chabot وخوارزمياته، واستنادًا إلى الخوارزميات، تتم العملية برمتها مثل التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وما إلى ذلك.

إن ربط الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية سيعزز العملية ويخلق المزيد من اهتمام الموظف بالعمل. إنه يقلل من نطاق العمل اليدوي والأعمال الورقية ويسهل على مدير الموارد البشرية القيام بالمهام بسهولة، فهو يساعد بمعنى مثل منح الإجازة للموظفين بناءً على طلب الإجازة والأذونات المطبقة في ذلك الوقت، فهو يوفر الخدمات الإلكترونية التي ستكون تفاصيل الموظفين متاحة هناك ويمكن لكل موظف الوصول إليها وسيتم إجراء الجدولة التلقائية وتقديم النتائج. في

إدارة الموارد البشرية للذكاء الاصطناعي أهميته بسبب نتائجه الهائلة وفي المستقبل بالتأكيد هو اتجاه ناشئ في كل منظمة ويساعد مدير الموارد البشرية على تقليل عبء العمل في المنظمة، كما أنه يساعد في اختيار المرشحين بناءً على مؤهلاتهم. السيرة الذاتية والمعلومات المقدمة في السيرة الذاتية، لذلك تقلل من عبء العمل على مدير الموارد البشرية (SURVE)، (2020).

المحور الثالث: الدراسة العلمية وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

يتناول هذا الجزء من الدراسة منهج الدراسة العلمية والتعرف على مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية، وتوزيع عينة الدراسة وبياناتها الوصفية والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها والخروج منها بتوصيات للدراسات التالية.

منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كون الدراسة تعتبر دراسة كمية، حيث تركز الدراسة على أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في الشركات بالمملكة العربية السعودية.

مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين في شركة نجمة المدائن بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

تشمل عينة الدراسة 100 مفردة من مجتمع الدراسة تختلف خصائصهم وفقاً للجنس والفئة العمرية والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

أداة جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال: أولاً: الاطلاع على الدراسات السابقة والأبحاث والدوريات والمجلات المنشورة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة، ومن ثم تصميم إطار نظري يتناسب مع الدراسة. ثانيًا: تم تصميم استبيان يتكون من جزئين وهما كالتالي:

الجزء الأول: البيانات الأولية.

الجزء الثاني: محاور الدراسة وهم ثلاثة محاور كالتالي:

- المحور الأول: استخدام الشركة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
- المحور الثاني: فاعلية استقطاب الشركة للموارد البشرية:
- المحور الثالث: فاعلية اختيار الموارد البشرية:

المعالجة الإحصائية

تم الاعتماد في البحث الحالي على برنامج المعالجة الإحصائية SPSS من خلال العمليات التالية:

- التكرارات
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
- معامل الارتباط بيرسون
- معامل الثبات ألفا كرونباخ
- الانحدار الخطي البسيط

الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية

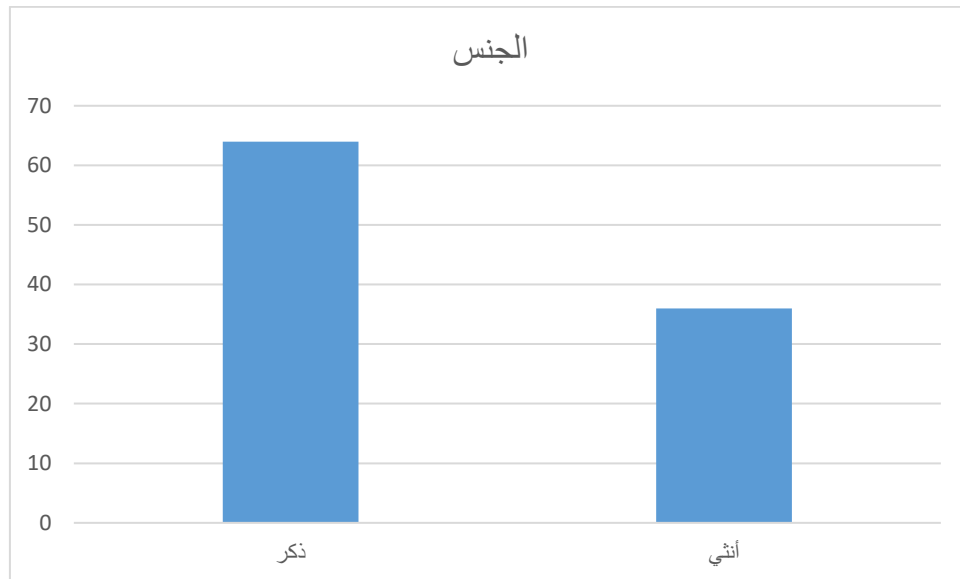
التحليل الاحصائي لمتغيرات عينة الدراسة

1. متغير الجنس

جدول 1 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

فئات المتغير	التكرار	النسبة	الترتيب
ذكر	64	%64	1
أنثى	36	%36	2
المجتمع	100	100.0	

كما يمكن تمثيل هذه النسب بيانياً كما يلي:



رسم توضيحي 1 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

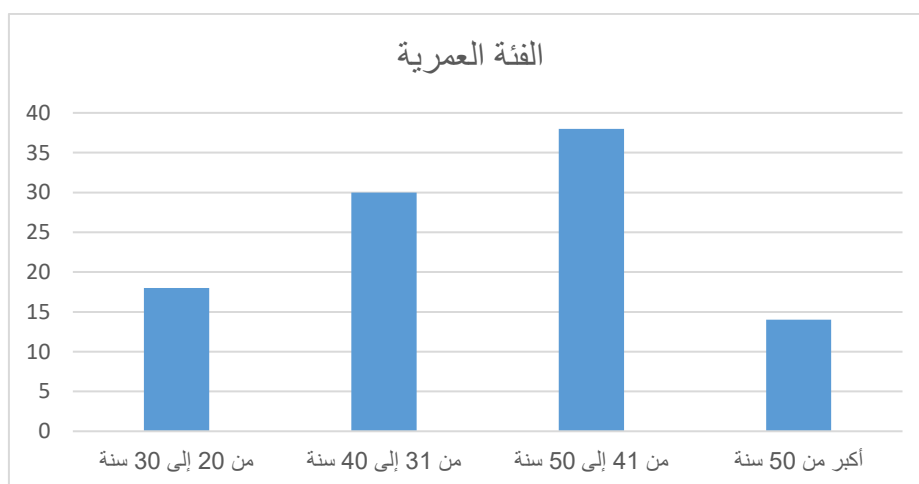
وفقاً لما سبق في الجدول أعلاه يتبين أن الجنس ذكر جاء في الترتيب الأول بنسبة (64%)، بينما الجنس أنثى جاء في الترتيب الثاني بنسبة (36%).

2. متغير الفئة العمرية

جدول 2 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الفئة العمرية

فئات المتغير	التكرار	النسبة	الترتيب
من 20 إلى 30 سنة	18	18%	3
من 31 إلى 40 سنة	30	30%	2
من 41 إلى 50 سنة	38	38%	1
أكبر من 50 سنة	14	14%	4
المجتمع	100	100.0	

كما يمكن تمثيل هذه النسب بيانيًا كما يلي:



رسم توضيحي 2 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الفئة العمرية

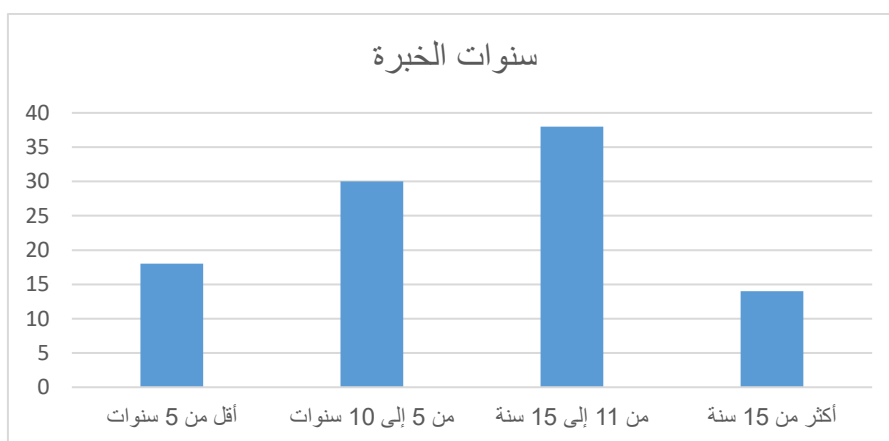
وفقًا لما سبق في الجدول أعلاه يتبين أن الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة جاءت في الترتيب الأول بنسبة (38%)، بينما الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة جاءت في الترتيب الثاني بنسبة (30%)، وفي الترتيب الثالث جاءت الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة بنسبة (18%)، وفي الترتيب الرابع جاءت الفئة العمرية أكبر من 50 سنة بنسبة (14%).

3. متغير عدد سنوات الخبرة

جدول 3 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير عدد سنوات الخبرة

فئات المتغير	التكرار	النسبة	الترتيب
أقل من 5 سنوات	18	%18	3
من 5 إلى 10 سنوات	30	%30	2
من 11 إلى 15 سنة	38	%38	1
أكثر من 15 سنة	14	%14	4
المجتمع	100	100.0	

كما يمكن تمثيل هذه النسب بيانيًا كما يلي:



رسم توضيحي 3 توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير عدد سنوات الخبرة

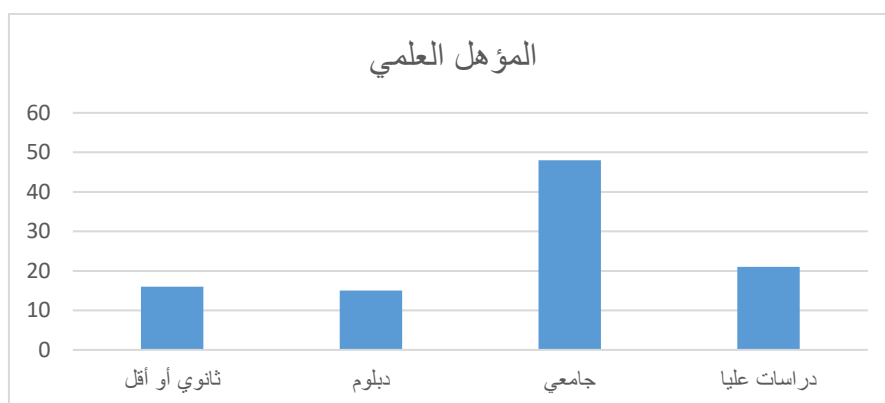
وفقًا لما سبق في الجدول أعلاه يتبين أن الفئة من 11 إلى 15 سنة جاءت في الترتيب الأول بنسبة (38%)، بينما الفئة من 5 إلى 10 سنوات جاءت في الترتيب الثاني بنسبة (30%)، وفي الترتيب الثالث جاءت الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة (18%)، وفي الترتيب الرابع جاءت الفئة أكثر من 15 سنة بنسبة (14%).

4. متغير المؤهل العلمي

جدول 4 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

فئات المتغير	التكرار	النسبة	الترتيب
ثانوي أو أقل	16	16%	3
دبلوم	15	15%	4
جامعي	48	48%	1
دراسات عليا	21	21%	2
المجتمع	100	100.0	

كما يمكن تمثيل هذه النسب بيانياً كما يلي:



رسم توضيحي 4 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

وفقاً لما سبق في الجدول أعلاه يتبين أن فئة التعليم الجامعي جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (48%)، وفي المرتبة الثانية جاءت فئة التعليم دراسات عليا بنسبة (21%)، وفي المرتبة الثالثة جاءت فئة التعليم ثانوي وأقل بنسبة (16%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت فئة التعليم دبلوم بنسبة (15%).

التحليل الاحصائي لبيانات البحث

مقياس الثبات:

يوضح هذا المقياس مدى الاعتماد على نتائج الاستبيان، وتمتد قيمة مقياس الثبات من صفر إلى واحد، وكلما اقتربت قيمة الثبات من الواحد فإن هذا يدل على مدى موثوقية البيانات، وأنه يوجد بها درجة عالية من التناسق والاتساق بين متغيرات الدراسة.

جدول 5 نتائج مقياس ثبات الاستبيان لجميع المتغيرات

معايير الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.91	12 فقرة	المحور الأول: استخدام الشركة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
0.92	9 فقرات	المحور الثاني: فاعلية استقطاب الشركة للموارد البشرية:
0.94	9 فقرات	المحور الثالث: فاعلية اختيار الموارد البشرية:

المحور الأول: استخدام الشركة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

جدول 6 التكرارات ووصف البيانات التي تقيس استخدام الشركة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

الانحراف المعياري	المتوسط	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
1.02	3.91	1	7	29	26	37	تستخدم الشركة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن الطالبين للوظائف	1
		1	7	29	26	37		
1.01	4.02	2	5	23	29	41	لدى الشركة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات الموارد البشرية	2
		2	5	23	29	41		
1.2	3.85	9	7	16	26	42	تدعم قيادة الشركة التحول نحو استخدام الذكاء الاصطناعي	3
		9	7	16	26	42		
0.93	4.40	1	5	10	21	63	تحفز الشركة الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي	4
		1	5	10	21	63		
0.95	4.31	1	5	13	24	57	تهتم الشركة بالتدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية	5
		1	5	13	24	57		
1.12	3.48	4	16	30	28	22	تستثمر الشركة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات الموارد البشرية	6
		4	16	30	28	22		
0.86	4.32	2	3	5	41	49		7

		2	3	5	41	49	تتوفر في الشركة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية	
8	4.73	1	3	1	12	83	تصمم الشركة الاختبارات الوظيفية	
		1	3	1	12	83	ألياً بما يتناسب مع الوصف الوظيفي	
9	4.45	1	1	12	24	62	تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف	
		1	1	12	24	62		
10	4.20	0	4	12	44	40	تستخدم الشركة برامج وتطبيقات أو خوارزميات فحص السيرة الذاتية في إدارة الموارد البشرية	
		0	4	12	44	40		
11	3.74	0	6	36	36	22	تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل الرد الآلي للإجابة عن أسئلة المتقدمين للوظائف	
		0	6	36	36	22		
12	3.81	0	20	17	25	38	تستخدم الشركة برامج تحليل تعابير الوجه لفحص المتقدمين للوظائف	
		0	20	17	25	38		

الجدول أعلاه يوضح استجابات عينة الدراسة حول المحور الأول، فجاءت عبارة "تصمم الشركة الاختبارات الوظيفية ألياً بما يتناسب مع الوصف الوظيفي" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 4.73 وانحراف معياري 0.72، وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة "تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف" بمتوسط حسابي 4.45 وانحراف معياري 0.82، وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارة "تحفز الشركة الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي" بمتوسط حسابي 4.40 وانحراف معياري 0.93.

المحور الثاني: فاعلية استقطاب الشركة للموارد البشرية:

جدول 7 التكرارات ووصف البيانات التي تقيس فاعلية استقطاب الشركة للموارد البشرية

الانحراف المعياري	المتوسط	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
1.02	3.64	0	21	13	47	19	هناك إقبال كبير على التقديم للوظائف المطروحة	1
		0	21	13	47	19		
1.32	3.32	14	14	17	36	19	يتم التواصل مع المرشحين للتوظيف بسهولة	2
		14	14	17	36	19		
1.34	3.04	9	36	21	10	24	يستطيع قسم الموارد البشرية في الشركة الوصول إلى قواعد البيانات الإلكترونية للباحثين عن الوظائف في منصات البحث عن الوظائف	3
		9	36	21	10	24		
0.96	4.12	0	44	32	16	8	يتم تحليل بيانات الموارد البشرية الباحثة عن العمل بدقة	4
		0	44	32	16	8		
1.15	4.07	6	6	8	35	45	تعقد المقابلات الوظيفية بفعالية عن بعد	5
		6	6	8	35	45		
0.83	4.41	0	4	10	27	59	الشركة تمارس تسويقا فعالا لحملات الإعلان عن الوظائف	6
		0	4	10	27	59		
0.69	4.48	0	0	11	30	59		7

		0	0	11	30	59	الأخطاء في معالجة البيانات والمعلومات للمتقدمين قليلة	
1.07	3.39	2	21	31	28	18	يتم التعامل في الشركة مع البيانات الضخمة للباحثين عن الوظائف بسهولة	8
		2	21	31	28	18		
0.74	4.28	0	4	5	50	41	يستغرق التعامل مع البيانات والمعلومات للباحثين عن الوظائف وقتا قصيرا	9
		0	4	5	50	41		

الجدول أعلاه يوضح استجابات عينة الدراسة حول المحور الثاني، فجاءت عبارة "الأخطاء في معالجة البيانات والمعلومات للمتقدمين قليلة" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 4.48 وانحراف معياري 0.69، وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة "الشركة تمارس تسويقا فعالا لحملات الإعلان عن الوظائف" بمتوسط حسابي 4.41 وانحراف معياري 0.83، وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارة "يستغرق التعامل مع البيانات والمعلومات للباحثين عن الوظائف وقتا قصيرا" بمتوسط حسابي 4.28 وانحراف معياري 0.74.

المحور الثالث: فاعلية اختيار الموارد البشرية:

جدول 8 التكرارات ووصف البيانات التي تقيس فاعلية اختيار الموارد البشرية

الانحراف المعياري	المتوسط	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
0.74	4.67	0	4	4	13	79	يتم التعامل بخصوصية مع معلومات المرشحين للوظائف	1
		0	4	4	13	79		

0.89	4.35	1	3	13	26	57	يسهل التعرف على المواهب من بين الموارد البشرية المرشحة للتوظيف	2
		1	3	13	26	57		
0.71	4.24	0	0	16	44	40	تتحقق الموضوعية في الاختيار بين المرشحين للوظائف	3
		0	0	16	44	40		
0.90	3.75	0	7	35	34	24	تتوفر مقارنة دقيقة بين الموارد البشرية المرشحة للتوظيف	4
		0	7	35	34	24		
1.15	3.85	0	19	17	24	40	تناسب مهارات المرشحين للتوظيف مع متطلبات الوظائف	5
		0	19	17	24	40		
0.98	3.55	0	22	14	51	13	تتم عملية الاختيار بين المرشحين في وقت قصير	6
		0	22	14	51	13		
1.21	3.14	14	14	26	36	10	اختبارات المنافسة للمرشحين ملائمة لمستويات الوظائف	7
		14	14	26	36	10		
1.29	2.90	9	40	24	6	21	يتم التحليل الدقيق لمهارات وجدارات المرشحين للوظائف	8
		9	40	24	6	21		

0.95	3.61	2	11	27	44	16	يتم إجراء المقابلات الشخصية مع الأعداد الكبيرة من المرشحين للتوظيف بسهولة	9
		2	11	27	44	16		

الجدول أعلاه يوضح استجابات عينة الدراسة حول المحور الثالث، فجاءت عبارة "يتم التعامل بخصوصية مع معلومات المرشحين للوظائف" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 4.67 وانحراف معياري 0.74، وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة "يسهل التعرف على المواهب من بين الموارد البشرية المرشحة للتوظيف" بمتوسط حسابي 4.35 وانحراف معياري 0.89، وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارة "تتحقق الموضوعية في الاختيار بين المرشحين للوظائف" بمتوسط حسابي 4.24 وانحراف معياري 0.71.

الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح

نتائج تساؤلات الدراسة

السؤال الأول: هل يؤثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على استقطاب الشركة للموارد البشرية؟

للإجابة على السؤال، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لقياس أثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على استقطاب الشركة للموارد البشرية

جدول 9 اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على استقطاب الشركة للموارد البشرية

المتغير التابع: استقطاب الشركة للموارد البشرية					المتغير المستقل: استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة دلالة F	قيمة F	B	
0.084	0.007	0.406	0.695	4.506	

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقتهم أنه موجبة "طردية" ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.084)، وهذا يعني أنه كلما ارتفع استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية كلما ارتفع استقطاب الشركة للموارد البشرية، كما أن لنتائج أن هناك تأثير إحصائي عند مستوى دلالة (0.05) لاستخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على استقطاب الشركة للموارد البشرية إذ أن قيمة (Beta) بلغت (4.506) وقيمة الدلالة لاختبار (F) بلغت (0.406) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن معامل التحديد ⁽²⁾ بلغ (0.007) وذلك يدل أن استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية فسر ما قيمته (7%) من التغير الحاصل في استقطاب الشركة للموارد البشرية.

السؤال الثاني: هل يؤثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على اختبار الموارد البشرية؟

للإجابة على السؤال، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لقياس أثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على اختيار الموارد البشرية

جدول 10 اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على اختيار الموارد البشرية

المتغير التابع: اختيار الموارد البشرية					المتغير المستقل: استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة دلالة F	قيمة F	B	
0.260	0.068	0.009	7.118	5.336	

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقتهما أنه موجبة "طردية" ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختيار الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.068)، وهذا يعني أنه كلما ارتفع استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية كلما ارتفع اختيار الموارد البشرية، كما أن لنتائج أن هناك تأثير إحصائي عند مستوى دلالة (0.05) لاستخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على اختيار الموارد البشرية إذ أن قيمة (Beta) بلغت (5.336) وقيمة الدلالة لاختبار (F) بلغت (0.009) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن معامل التحديد ⁽²⁾ بلغ (0.260) وذلك يدل أن استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية فسر ما قيمته (26%) من التغير الحاصل في اختيار الموارد البشرية.

اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية

لاختبار صحة الفرضية؛ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
	0.084	0.001

أظهرت النتائج أن قيمة الدلالة لاختبار معامل الارتباط " بيرسون " بلغت (0.001)، وذلك يعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية، كما أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.084) وهذا يدل أن الارتباط ارتباط موجب قوي. وبذلك تم التحقق من صحة الفرضية التي نصها " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية".

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختبار الموارد البشرية

لاختبار صحة الفرضية؛ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختبار الموارد البشرية، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختبار الموارد البشرية	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
	0.068	0.001

أظهرت النتائج أن قيمة الدلالة لاختبار معامل الارتباط " بيرسون " بلغت (0.001)، وذلك يعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختبار الموارد البشرية. كما أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.068) وهذا يدل أن الارتباط ارتباط موجب قوي. وبذلك تم التحقق من صحة الفرضية التي نصها " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختبار الموارد البشرية".

التوصيات

وبناءً على النتائج السابقة، لخصت الدراسة إلى أنه من الأهمية زيادة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وأن هذه التقنيات بحاجة إلى التحديث والتطوير. ويصدق هذا بشكل خاص في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية لسياسات التحول الرقمي والتقدم التكنولوجي السريع. التأثير المقصود على مدى جودة عمل تقنيات إدارة الموارد البشرية.

ومع ذلك، يجب التركيز بشكل أكبر على تعليم وتدريب موظفي الموارد البشرية على الأنواع والتطبيقات العديدة للذكاء الاصطناعي بالإضافة إلى كيفية إدارتها وتنميتها وفقاً للمبادئ التوجيهية والقواعد الخاصة بالشركة. بالإضافة إلى تحسين الانفتاح من خلال جعل مناهج واستراتيجيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في ممارسات الموارد البشرية مفهومة لجميع الممارسين في الأعمال التجارية من مختلف المستويات الإدارية.

وتوصي الدراسة بأنه من خلال إدخال ممارسات جديدة تعتمد على الذكاء الاصطناعي في التوظيف والاختيار والتوظيف وتقييم آثار استخدامها على النتائج المقصودة من هذه العمليات، يمكن لممارسات الموارد البشرية أن تعزز الإبداع وتشجع الموظفين على الابتكار في استخدام هذه الممارسات. التقنيات.

يمكن لتقنيات نشر المعرفة ونقلها عبر الشركات في نفس الصناعة والمدرجة في نفس البورصة أن تساعد في اتباع أساليب فعالة للاستفادة من التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بتكلفة منخفضة وانتشار الجهد.

وتقترح الدراسة، على مستوى البحث العلمي، أن يتم تقييم إجراءات التوظيف والاختيار للمرشحين في مجال الموارد البشرية من حيث كفاءتها في ضوء تقدم وتحديث تقنيات الذكاء الاصطناعي. ويؤكد أيضاً على الحاجة إلى مزيد من البحث حول العلاقة بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وإجراءات الموارد البشرية الأخرى مثل التدريب والتطوير والاستبدال.

الخاتمة

في إدارة الموارد البشرية، يمكن أن يؤدي تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق فوائد اقتصادية أكبر. سيصبح تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تقنية الذكاء الاصطناعي اتجاهاً مهماً في التطوير المستقبلي لإدارة الموارد البشرية. لقد أحدثت تقنيات الذكاء الاصطناعي تحولاً متزايداً في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة، مثل استراتيجية وتخطيط الموارد البشرية، والتوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، وإدارة التعويضات.

المحور الرابع: ملاحق الدراسة

المراجع والمصادر

المراجع العربية

حسن الباز. (2014). معايير كفاءة الأنظمة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية على كلية العلوم الإدارية والإنسانية بكلية بريدة الأهلية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 337-301.

زياد القاضي. (2010). *مقدمة في الذكاء الاصطناعي*. عمان الأردن: مكتبة المجتمع العربي.

سيف المصعبي. (2022). *أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة أبوظبي*. جامعة العلوم الإسلامية ماليزيا.

عاكف الخصاونة، و بسام أبو خضير. (2017). *إدارة الموارد البشرية*. جامعة البلقاء التطبيقية.

مهمل عادل أمين. (2023). *إدارة الموارد البشرية*. الجزائر: جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

AADESH ASHOK SURVE .(2020) .*IMPACT OF ARTIFICAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* .A PROJECT SUBMITTED TO UNIVERSITY OF MUMBAI FOR PARTIAL COMPLETION OF THE DEGREE OF BACHLOR OF MANAGEMENT STUDIES UNDER THE FACULTY OF COMMERCE.

Abid Haleem ،Mohd Javaid ،Mohd Asim Qadri ،Ravi Pratap Singh و ،Rajiv Suman .(2022) .Artificial intelligence (AI) applications for marketing: A literature-based study .*International Journal of Intelligent Networks*.132-119 ،

Atheer Abdulaziz Alsaif و ،Mehmet Sabih Aksoy .(2023) .AI-HRM: Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Literature Review .*Journal of Computing and Communication*.7-1 ،

Berger Ronal و ،Ascard .(2018) .*Artificial intelligence- A strategy for European startups* .Germany: Munic: Ronal Burger GUMBH.

استبيان الدراسة

الجزء الأول: البيانات الأولية:

المتغير	الصفة
الجنس	ذكر أنثى
الفئة العمرية	من 20 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة
المؤهل العلمي	ثانوي أو أقل دبلوم جامعي دراسات عليا

الجزء الثاني: محاور الدراسة:

المحور الأول: استخدام الشركة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					تستخدم الشركة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن الطالبين للوظائف	1
					لدى الشركة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات الموارد البشرية	2
					تدعم قيادة الشركة التحويل نحو استخدام الذكاء الاصطناعي	3
					تحفز الشركة الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي	4
					تهتم الشركة بالتدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية	5
					تستثمر الشركة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات الموارد البشرية	6
					تتوفر في الشركة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية	7

					تصمم الشركة الاختبارات الوظيفية آليا بما يتناسب مع الوصف الوظيفي	8
					تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف	9
					تستخدم الشركة برامج وتطبيقات أو خوارزميات فحص السيرة الذاتية في إدارة الموارد البشرية	10
					تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل الرد الآلي للإجابة عن أسئلة المتقدمين للوظائف	11
					تستخدم الشركة برامج تحليل تعابير الوجه لفحص المتقدمين للوظائف	12

المحور الثاني: فاعلية استقطاب الشركة للموارد البشرية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					هناك إقبال كبير على التقديم للوظائف المطروحة	1
					يتم التواصل مع المرشحين للتوظيف بسهولة	2
					يستطيع قسم الموارد البشرية في الشركة الوصول إلى قواعد البيانات الإلكترونية للباحثين عن الوظائف في منصات البحث عن الوظائف	3

					يتم تحليل بيانات الموارد البشرية الباحثة عن العمل بدقة	4
					تعقد المقابلات الوظيفية بفعالية عن بعد	5
					الشركة تمارس تسويقا فعالا لحملات الإعلان عن الوظائف	6
					الأخطاء في معالجة البيانات والمعلومات للمتقدمين قليلة	7
					يتم التعامل في الشركة مع البيانات الضخمة للباحثين عن الوظائف بسهولة	8
					يستغرق التعامل مع البيانات والمعلومات للباحثين عن الوظائف وقتا قصيرا	9

المحور الثالث: فاعلية اختيار الموارد البشرية:

	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتم التعامل بخصوصية مع معلومات المرشحين للوظائف					

					يسهل التعرف على المواهب من بين الموارد البشرية المرشحة للتوظيف	2
					تتحقق الموضوعية في الاختيار بين المرشحين للوظائف	3
					تتوفر مقارنة دقيقة بين الموارد البشرية المرشحة للتوظيف	4
					تتناسب مهارات المرشحين للتوظيف مع متطلبات الوظائف	5
					تتم عملية الاختيار بين المرشحين في وقت قصير	6
					اختبارات المنافسة للمرشحين ملائمة لمستويات الوظائف	7
					يتم التحليل الدقيق لمهارات وجدارات المرشحين للوظائف	8
					يتم إجراء المقابلات الشخصية مع الأعداد الكبيرة من المرشحين للتوظيف بسهولة	9

الملخص

شهدت السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً في المجال التقني، حيث أصبح عالم اليوم يتميز بما هو جديد وعلمي، ومن هذا التطور علم الذكاء الاصطناعي، والذي يعتبر نقطة تحول كبيرة في تاريخ البشرية، نظراً لما يقدمه من طرق حديثة في عمليات الإدارة، وتغيير في الأدوار التي يقوم بها الموظف داخل الموارد البشرية، تتمثل أهمية الدراسة النظرية في أهمية الدور الذي تقوم به الموارد البشرية في الشركات، من خلال تطوير رأس المال البشري لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أيضاً أهمية الذكاء الاصطناعي في حل الكثير من المشكلات التي تواجه الموظفين عند أدائهم لعملهم، كما تتمثل أهميتها التطبيقية في مساهمة الأنظمة الذكية في المجالات التي يصنع بها القرار بعيداً عن التحيز، وكذلك إمكانية استخدام هذه التطبيقات في الميادين التي تتسم بالتعقيد، والتي تحتاج إلى تركيز عقلي وحضور ذهني.

تعتبر الدراسة من نوع الدراسات الكمية التي يعتمد منهجها على الوصف التحليلي، من خلال تطبيق استبيان يتكون من البيانات الأولية لوصف خصائص عينة الدراسة، بالإضافة إلى ثلاث محاور تصف متغيرات الدراسة.

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقتهما أنه موجبة "طردية" ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الشركة للموارد البشرية، كما أن هناك علاقتهما أنه موجبة "طردية" ذات دلالة إحصائية بين استخدام الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واختيار الموارد البشرية.

وبناءً على النتائج السابقة، لخصت الدراسة إلى أنه من الأهمية زيادة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وأن هذه التقنيات بحاجة إلى التحديث والتطوير. ويصدق هذا بشكل خاص في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية لسياسات التحول الرقمي والتقدم التكنولوجي السريع. التأثير المقصود على مدى جودة عمل تقنيات إدارة الموارد البشرية.

Midocean University



College of Management

Risk management specialty

The impact of artificial intelligence on human resources at Najmat Al Madaen Company

Study preparation:

Abdullah bin Hamad Al Sunaidi

222001258

Abdullah bin Suleiman Al-Hadithi

222001109

Kholoud bint Ali Al-Sharhan

221002268

Supervisor

Dr.. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq

Dr.. Faisal Abdel Hamid Mohamed Hassan

2023/1445

Abstract

Recent years have witnessed a great development in the technical field, as today's world is characterized by what is new and scientific, and one of this development is the science of artificial intelligence, which is considered a major turning point in the history of humanity, due to the modern methods it provides in management processes, and a change in the roles that it plays. The importance of the theoretical study is the importance of the role played by human resources in companies, through developing human capital to perform work efficiently and effectively. Also, the importance of artificial intelligence in solving many of the problems that employees face when performing their work. Application in the contribution of smart systems in areas where decisions are made without bias, as well as the possibility of using these applications in fields that are complex and require mental focus and presence of mind.

The study is considered a quantitative study whose approach is based on analytical description, by applying a questionnaire consisting of primary data to describe the characteristics of the study sample, in addition to three axes describing the study variables.

The study found that there is a positive, statistically significant relationship between companies' use of artificial intelligence techniques in human resources management and the company's recruitment of human resources. There is also a positive, statistically significant relationship between companies' use of artificial intelligence technologies in resource management. Human resources and selection of human resources.

Based on the previous results, the study concluded that it is important to increase the application of artificial intelligence techniques in human resources management and that these techniques need to be updated and developed. This is especially true in light of Saudi Arabia's vision of digital transformation policies and rapid technological progress. The intended impact on how well HRM techniques work.