



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

بكالوريوس إدارة الأعمال

أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على

الشركة السعودية للاتصالات بمنطقة الرياض

اعداد الباحث /

الاسم / مبارك فالح القحطاني

الرقم الجامعي / 232000627

اشراف:

د. عبد الرحيم نادر

2026م

الفصل الرابع

الدراسة الإحصائية ومناقشة

الفرضيات

مقدمة

يتناول هذا الفصل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في قائمة الاستقصاء و ثم تحليل العينة الأساسية للدراسة من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة للوقوف على واقع تلك المتغيرات من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، فضلاً عن التحقق من فروض الدراسة باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد للفرض الرئيس الأول واستخدام الـ t-test، وتحليل التباين أحادي الاتجاه للتحقق من بقية المتغيرات الديموغرافية الأخرى، ثم ينتهي الفصل بمناقشة النتائج من خلال ربطها ومناقشتها مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت للتحقق من العلاقة الارتباطية أو التأثيرية تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير إدارة الموارد البشرية.

إجراءات التأكد من صدق وثبات قائمة الاستقصاء

يستعرض هذا الجانب من الدراسة الإجراءات التي أُتبعت للتحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في قائمة الاستقصاء.

صدق قائمة الاستقصاء أو صدق المقاييس:

يشير صدق المقياس إلى أن المقياس يقيس ما وُعد من أجله وما هدف إلى قياسه؛ أي العبارات التي اشتملها سواء المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة وكذلك المتغير التابع هي فعلياً تقيس تلك المتغيرات ولا تقيس شيئاً آخر (Bird, 2009)، لذا تمّ إجراء هذا الاختبار الإحصائي للتحقق من صدق المقاييس التي اشتملتها قائمة الاستقصاء عن طريق الصدق الظاهري (صدق المحكمين) وصدق الاتساق الداخلي للمقياس.

(أ) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

"يهدف هذا الإجراء الإحصائي إلى التحقق من مستوى صدق المقاييس التي تبنتها استمارة الاستقصاء، وذلك من خلال توزيعها على عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للوقوف على آرائهم فيما اشتملته الاستمارة من عبارات، وذلك بهدف تقييمها من حيث توافق مضمونها مع ما هدفت إلى قياسه، وتوافق أقسام الاستمارة، ومدى تناسب كل عبارة مع البعد الذي تنتمي إليه، فضلاً عن صحة الصياغة ووضوحها لغوياً وعلمياً، حيث أسفر تحكيم أداة الدراسة عن إجراء بعض التعديلات على الصياغة اللغوية فقط، ومن ثمّ بات عدد العبارات الواردة بها (23) عبارة.

(ب) صدق الاتساق الداخلي للمقياس:

"يهدف هذا الإجراء إلى التحقق من صدق العبارات الواردة في قائمة الاستقصاء في قياس الهدف الذي صممت من أجله (Bird, 2009)، وذلك عن طريق حساب معامل ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية بالمقياس الذي تنتمي إليه باستخدام برنامج (SPSS)، وتمّ التحقق من صدق المقاييس الواردة بقائمة الاستقصاء باستخدام معامل الفالكافة أبعاد المتغير المستقل المتمثل في تقنيات الذكاء الاصطناعي وكذلك المتغير التابع المتمثل في تطوير إدارة الموارد البشرية على النحو المبين أدناه:

جدول رقم (1-4)

نتائج التحقق من صدق المقاييس المستخدمة في استمارة الاستقصاء

المتغيرات/ الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا
تقنيات الذكاء الاصطناعي		
— نظم التحكم	5	0.846
— نظم الاتصال	5	0.854
— التطبيقات الذكية	5	0.891
تطوير إدارة الموارد البشرية	8	0.912

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي

"يتضح من جدول الاتساق الداخلي للأبعاد الثلاثة المكونة للمتغير المستقل والمتمثل بتقنيات الذكاء الاصطناعي وكذلك المتغير التابع المتمثل بتطوير إدارة الموارد البشرية، تتمتع بدرجة مقبولة من الاتساق الداخلي، حيث تراوحت قيم ألفا بين (0.846) و(0.912)".

ثبات قائمة الاستقصاء

"يشير ثبات قائمة الاستقصاء إلى مدى استقرار قياس عبارات قائمة الاستقصاء، أي اقتراب مستوى استجابات العينة الذي تعكسه عبارات هذه القائمة في كل مرة يستجيب لها نفس أفراد العينة خلال فترة زمنية متقاربة أو متلاحقة

وقد قام الباحث بحساب ثبات المقاييس المستخدمة بقائمة الاستقصاء من خلال حساب معامل (ألفا كرونباخ) عن طريق استخدام برنامج (SPSS) إصدار (24)، حيث بلغت الدرجة الكلية

لمقياس تقنيات الذكاء الاصطناعي (0.920) والدرجة الكلية لمقياس تطوير إدارة الموارد البشرية (0.869)، ممّا يشير إلى تمتّع قائمة الاستقصاء بدرجة مرتفعة من الثبات. كما تمّ حساب معامل ألفا للثبات لكل بُعد من أبعاد قائمة الاستقصاء وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (2-4) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات قائمة الاستقصاء

المتغيرات	تقنيات الذكاء الاصطناعي				تطوير إدارة الموارد البشرية
	الأبعاد	نظم التحكم	نظم الاتصال	التطبيقات الذكية	الدرجة الكلية
معامل ثبات كرونباخ	0.846	0.854	0.891	0.920	0.869

المصدر: الجدول من إعداد الباحث استنادًا إلى نتائج التحليل الإحصائي

"يتضح من الجدول (2-4)، أنّ جميع معاملات الثبات للمتغير المستقل المتمثل في تقنيات الذكاء الاصطناعي وأبعاده المتمثلة في (نظم التحكم، ونظم الاتصال، التطبيقات الذكية) قد حصلت على نسب ثبات عالية بلغت (0.846)، (0.854)، (0.891)، (0.920)، على التوالي، ممّا يدل على تمتع المقياس بمستوى مرتفع من الثبات بما يؤهله لوضعه في صورته النهائية المعتمدة، والمباشرة في توزيعه على أفراد عينة الدراسة، باعتبار أنّ النسبة المعيارية المقبولة هي أكبر أو تساوي 0.60 الأمر الذي يشير إلى عدم تأثر النتائج بعامل الوقت إذا طبقت على نفس الأفراد في فترة لاحقة."

تحليل المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

اشتمل القسم الأول من قائمة الاستقصاء على البيانات الشخصية لعينة الدراسة، لذلك سيتناول هذا الجانب من الفصل استعراض لتحليل نسب وأعداد (تكرارات) عينة الدراسة والتي تم اختيارها باتباع أسلوب العينة العشوائية، وذلك من أجل وصف نسب وأعداد العينة المبحوثة المستهدفة في الدراسة الحالية ورسم ملامحها وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

1.3.4 متغير الجنس

"يوضح الجدول (3-4) أنَّ أعداد العاملين الذكور كانت أكثر بكثير من أعداد العاملات الإناث، حيث بلغ عدد العاملين الذكور (286)؛ أي بنسبة (80%) من مجموع أفراد العينة، أمَّا عدد الإناث فقد بلغ عددهن (71)؛ أي بنسبة (20%) من مجموع أفراد العينة، والذي قد يعزى إلى طبيعة عمل عينة الدراسة الذي يعكس هيكل الوظائف وفقاً للجنس."

جدول (3-4) وصف عينة البحث وفق الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	286	80%
أنثى	71	20%
المجموع	357	%100

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

متغير العمر

"يوضح الجدول (4-4) أنَّ النسبة الأكبر من أفراد العينة في الشركة كانت الفئة العمرية التي تتراوح أعمارها بين (31-40 سنة)، حيث بلغت (143) فردًا بنسبة بلغت (40%)، يليها الفئة العمرية التي تتراوح أعمارها بين (30 سنة فأقل)، حيث بلغت (125) فردًا بنسبة بلغت (35%) من مجموع أفراد العينة، وتلاههما في ذلك الفئة العمرية من (41-50 سنة)، إذ بلغت نسبتها (20%) وبعدها (71) فردًا من مجموع أفراد العينة، وأخيرًا الفئة العمرية (51 سنة فأكثر)، بنسبة بلغت (5%) وبعدها (18) فردًا من مجموع أفراد العينة، تعتمد الدراسة أكثر على العاملين من ذوي الفئات المتوسطة العمر، حيث بلغت نسبة الفئتين العمريتين من (30 سنة فأقل) و(31-40 سنة) 76.65% من مجموع أفراد العينة."

جدول (4-4) وصف عينة البحث وفق العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
30 سنة فأقل	125	35%
31-40 سنة	143	40%
41-50 سنة	71	20%
51 سنة فأكثر	18	5%
المجموع	357	100%

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

متغير المؤهل العلمي

"يوضح الجدول (4-5) أنَّ أعداد الأفراد الذين يحملون مؤهل ثانوي أو أقل هم الأكثر عددًا مقارنةً بباقي المؤهلات العلمية، إذ بلغ عددهم (214) فردًا، حيث مثّلوا ما يزيد عن نصف عينة الدراسة بنسبة بلغت (60%) من إجمالي العينة، ويليه نسبة الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، إذ بلغ عددهم (71) فردًا، وهم يمثّلون نسبة (20%) من مجموع أفراد العينة، ثمّ الحاصلين على مؤهل الدبلوم، إذ بلغ عددهم (54) فرد، وهم يمثّلون نسبة (15%) من مجموع أفراد العينة، وأخيرًا جاءت النسبة الأقل للحاصلين على شهادة عليا، إذ بلغ عددهم (18) فرد، وهم يمثّلون نسبة (5%) من مجموع أفراد العينة، فهم الأقلُّ مقارنة بباقي المؤهلات العلمية، الأمر الذي قد يُفسر بأنّ الشركة تركّز على تعيين الكوادر من حملة مؤهل ثانوي أو أقل وفقًا لطبيعة الوظائف ومجال الخدمات الذي تعمل به الشركة والتي لا تتطلب امتلاك الفرد لخلفية دراسية معينة، بل الحاجة إلى خلفية دراسية أكثر عامة."

جدول (4-5) وصف عينة البحث وفق المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي أو أقل	214	60%
دبلوم	54	15%
بكالوريوس	71	20%
شهادة عليا	18	5%
المجموع	357	100%

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

متغير سنوات الخبرة

"يوضح الجدول (4-6) ان أعداد الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة تتراوح بين (6-10 سنوات) هم الأكثر عدداً حيث إذ بلغ عددهم (125) فرداً ونسبة بلغت 35%، تلاها الفئة التي تتراوح سنوات خبراتهم (5 سنوات فأقل)، بعدد (125)، بنسبة بلغت 35%، تلاهما الفئة التي تتراوح سنوات خبرتهم بين (11-15 سنة)، وقد بلغت نسبتهم (20%) بعدد (71) فرداً، وأخيراً فئة الأفراد الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (16 سنة فأكثر)، حيث بلغت نسبتهم 10% بعدد (36) فرداً، والذي قد يُفسر بأنه نظراً لطبيعة العمل الميداني ، فالنسبة الأكبر من عينة الدراسة تتراوح سنوات خبراتهم (اقل من 5 إلى 10 سنوات) حيث مثلت 70% من مجموع أفراد العينة."

جدول (4-6) وصف عينة البحث وفق سنوات الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
5 سنوات فأقل	125	35%
6-10 سنوات	125	35%
11-15 سنة	71	20%
16 سنة فأكثر	36	10%
المجموع	357	100%

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

متغير المستوى الوظيفي

"يوضح الجدول (4-7) أنَّ الموظفين يمثِّلون النسبة الأكبر من عينة الدراسة بنسبة بلغت (70%) بعدد (250) فردًا، ويلهم في ذلك الإحصائيين بنسبة بلغت (20%) بعدد (71) إحصائي، ثُمَّ رؤساء الأقسام بنسبة (5%) بعدد (18) رئيس قسم، وأخيرًا مدراء الإدارات بنسبة بلغت (5%) بعدد (18) مدير إدارة. وهذا يُفسر بأنَّ العاملين يمثِّلون القوام الأكبر من العاملين لكونهم الفئة المنوطة بالتشغيل اليومي، مقارنةً بالحاجة الأقلَّ بكثير لرؤساء الأقسام ومدراء الإدارات."

جدول (4-7)

وصف عينة البحث وفق المستوى الوظيفي

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
موظف	250	70%
إحصائي	71	20%
رئيس قسم	18	5%
مدير إدارة	18	5%
المجموع	357	100%

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

الإحصاء الوصفي لعبارات قائمة الاستقصاء

تمَّ إجراء التحليل الوصفي لعبارات قائمة الاستقصاء عن طريق استخدام بعض الأساليب الإحصائية في الإحصاءات الوصفية. حيث تمَّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية وترتيب فقرات المتغيرات الرئيسية والفرعية لقائمة الاستقصاء حسب الأهمية للوقوف على العبارات الأكثر تأثيرًا لكل متغير، فضلاً عن استخراج المتوسط العام لكل متغير من متغيرات قائمة الاستقصاء.

الإحصاء الوصفي لعبارات تقنيات الذكاء الاصطناعي

تم إجراء التحليل الوصفي لعبارات متغير تقنيات الذكاء الاصطناعي لكل بُعد من أبعاد مقياس متغير تقنيات الذكاء الاصطناعي بأبعادها الثلاثة المتمثلة بـ (نظم التحكم، نظم الاتصال، التطبيقات الذكية) والتي تُشكّل هذا المتغير.

الإحصاء الوصفي لعبارات محور نظم التحكم

"يتبين من نتائج الجدول (4-8) أنَّ المتوسط العام لعبارات نظم التحكم قد بلغ (3.67) وبانحراف معياري قدره (0.48)، وهي قيمة مرتفعة بناءً على مقياس التحليل المعتمد في الدراسة. ممّا يشير إلى أنَّ عينة الدراسة يتحلّون بمستوى مرتفع من نظم التحكم حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة"

"وقد حصلت العبارة رقم (3) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.71)، والتي تنصُّ على "يساهم نظم التحكم في الخدمات اللوجستية والنقل من خلال تتبع الشحنات في الوقت الفعلي"

"في حين حصلت العبارة رقم (2) على أقل متوسط حسابي والذي بلغ (3.62)، والتي تنصُّ على: "يسهل نظم التحكم الربط بين عالم الأعمال المادي وعالمها الرقمي"، والذي قد يُفسر بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية أثر تقنيات نظم التحكم على تطوير إدارة الموارد البشرية

جدول (4-8) الإحصاء الوصفي لعبارات محور نظم التحكم

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يزيد نظم التحكم من قدرة إدارة الموارد البشرية على جمع البيانات ومعالجتها، والتواصل مع بعضها البعض،	3.681	0.495	3	مرتفع
2	يساهم نظم التحكم في مراقبة العمليات في كافة إدارات الشركة وتتبع عمليات تقديم الخدمات	3.627	0.504	4	مرتفع
3	تحافظ نظم التحكم التي يستخدمها ادارة الموارد البشرية على أمان بيانات العملاء.	3.708	0.558	1	مرتفع
4	يسهل نظم التحكم الربط بين عالم الأعمال المادي وعالمها الرقمي	3.654	0.459	5	مرتفع
5	يساهم في زيادة التخلص من الاضطرابات الدائمة التي لا يمكن التخلص منها	3.699	0.468	2	مرتفع
المتوسط العام		3.675	0.48	-	مرتفع

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

الإحصاء الوصفي لعبارات محور نظم الاتصال

"يتبين من نتائج الجدول (4-9) أنَّ المتوسط العام لعبارات نظم الاتصال قد بلغ (3.60) وبانحراف معياري قدره (0.41)، هي قيمة مرتفعة بناءً على مقياس التحليل المعتمد في الدراسة. ممَّا يشير إلى أنَّ موظفي الشركة يتسمون بمستوى مرتفع من نظم الاتصال حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة"

وقد حصلت العبارة رقم (1) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.68)، والتي تنصُّ على: "تعمل نظم الاتصال على تخفيف العبء عن ادارة الموارد البشرية".

بينما حصلت العبارة رقم (57) على أقل متوسط حسابي بلغ (3.52)، والتي تنصُّ على: "تسهم نظم الاتصال في الدعم الفني للمنصات الرقمية التواصل وتقديم الخدمات على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع"، والذي قد يُفسر بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام نظم الاتصال على تطوير إدارة الموارد البشرية

جدول (4-9) الإحصاء الوصفي لعبارات محور نظم الاتصال (n=197)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تعمل نظم الاتصال على تخفيف العبء عن ادارة الموارد البشرية	3.681	0.486	1	مرتفع
2	-تساعد نظم الاتصال من خلال خدمة العملاء على تلبية الاحتياجات في المستقبل.	3.663	0.477	3	مرتفع

مرتفع	2	0.495	3.672	تساعد نظم الاتصال عن طريق عملية الترويج الالكتروني على جعل الخدمة المقدمة الكترونيا فعالة.	3
مرتفع	4	0.567	3.60	تساعد نظم الاتصال من خلال الخدمات المقدمة الكترونيا ذات الكفاءة العالية إلى استمرارية التعامل وتقديم الخدمات	4
مرتفع	5	0.522	3.546	تسهم نظم الاتصال في الدعم الفني للمنصات الرقمية التواصل وتقديم الخدمات على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع	5
مرتفع	-	0.41	3.605	المتوسط العام	

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

الإحصاء الوصفي لعبارات محور التطبيقات الذكية

"يتبين من نتائج الجدول (4-10) أنَّ المتوسط العام لعبارات المواءمة بين التطبيقات الذكية وتطوير إدارة الموارد البشرية قد بلغ (3.247) وبانحراف معياري قدره (0.42)، وهي قيمة متوسطة بناءً على مقياس التحليل المعتمد في الدراسة، ممَّا يشير إلى وجود مستوى متوسط من المواءمة التطبيقات الذكية وتطوير إدارة الموارد البشرية التي يعملون بها حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وقد حصلت العبارة رقم (1) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.28)، والتي تنصُّ على:"

درجة توفر التطبيقات الذكية اللازمة والمتوافقة مع متطلبات عمليات تطوير إدارة الموارد البشرية

"

بينما حصلت العبارة رقم (3) على أقلّ متوسط حسابي بلغ (3.18)، والتي تنصُّ على " يؤدي التطبيقات الذكية والمنصات الرقمية إلى تخفيض تكلفة الخدمات المقدمة إلكترونياً عبر تحسين أداء إدارة الموارد البشرية "، الأمر الذي قد يُفسر بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام التطبيقات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية

جدول (4-10) الإحصاء الوصفي لعبارات محور التطبيقات الذكية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	درجة توفر التطبيقات الذكية اللازمة والمتوافقة مع متطلبات عمليات تطوير إدارة الموارد البشرية	03.28	.51	1	مرتفع
2	يزيد التطبيقات الذكية والمنصات الرقمية من خلال الموقع الإلكتروني الأمن لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية	493.2	0.6	4	مرتفع

مرتفع	5	.61	3.248	يؤدي التطبيقات الذكية والمنصات الرقمية إلى تخفيض تكلفة الخدمات المقدمة إلكترونياً عبر تحسين أداء إدارة الموارد البشرية	3
مرتفع	3	.59	853.2	يؤدي التطبيقات الذكية والمنصات الرقمية إلى إيصال الخدمة المقدمة إلكترونياً عبر تحسين أداء الخدمات في الوقت والمكان المناسبين.	4
مرتفع	2	.51	3.264	يؤدي التطبيقات الذكية والمنصات الرقمية بواسطة الموقع الإلكتروني الآمن لتحسين أداء الخدمات بالأمان.	5
مرتفع	-	.42	3.247	المتوسط العام	

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

الإحصاء الوصفي لعبارات تطوير إدارة الموارد البشرية

تم إجراء التحليل الوصفي لكافة عبارات مقياس متغير تطوير إدارة الموارد البشرية على النحو المبين أدناه.

"يتبين من نتائج الجدول (4-11) أنَّ المتوسط العام لعبارات تطوير إدارة الموارد البشرية قد بلغ (2.57) وبانحراف معياري قدره (0.11)، وهي قيمة منخفضة بناءً على مقياس التحليل المعتمد في الدراسة. ممَّا يشير إلى أنَّ عينة الدراسة يتسمون بمستوى منخفض من تطوير إدارة الموارد البشرية حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وقد حصلت العبارة رقم (4) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.670)

بينما حصلت العبارة رقم (6) على أقلّ متوسط حسابي بلغ (3.98)، والتي تنصُّ على " يدعم تطوير إدارة الموارد البشرية الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي في جميع العمليات.. "، الأمر الذي قد يعكس وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية في مدينة الرياض

جدول (4-11) الإحصاء الوصفي لعبارات متغير تطوير إدارة الموارد البشرية (n=197)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يدعم تطوير إدارة الموارد البشرية استخدام وسائل تقنيات الذكاء الاصطناعي	2.655	0.88	2	مرتفع
2	تؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي الى وضوح المشكلة وأبعادها والعوامل المؤثرة فيها الخاصة باختبار القرار المناسب	2.565	0.97	6	متوسط
3	يستخدم الذكاء الاصطناعي في تقييم إيجابيات وسلبيات كل قرار والعواقب المحتملة له.	2.595	0.96	5	متوسط

مرتفع	1	0.92	2.670	تطبيق الذكاء الاصطناعي ساعدت على تنمية مهارات وبناء قواعد بيانات تشاركية في صناعة القرار	4
متوسط	7	1.02	2.557	يتم وضع خطة واضحة للخطوات اللازمة لصناعة واختيار وتنفيذ القرار المناسب	5
متوسط	8	0.87	2.527	تدعم تقنيات الذكاء الاصطناعي العلاقة بين الإدارة والموظفين، وتعزيز بيئة عمل تعاونية وإيجابية.	6
مرتفع	4	0.87	2.647	يساهم تطوير إدارة الموارد البشرية في نشر الوعي عبر التوعية بأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي وتشجيعهم على استخدامها	7
مرتفع	3	0.91	2.655	يساعد تطوير إدارة الموارد البشرية على خفض التكاليف التشغيلية عن طريق توفير الوقت والجهد باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي	8
مرتفع	-	0.11	2.571	المتوسط العام	

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

التحقق من فروض الدراسة

يتناول هذا الجزء من البحث نتائج التحقق من فروض الدراسة والتي تشتمل على الفرض الرئيسي وتفرعاته.

في هذا الجانب من الفصل، تتناول الدراسة العلاقة الارتباطية بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير إدارة الموارد البشرية، حيث تم اختبار مستوى العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل وأبعاده مع المتغير التابع المتمثل في تطوير إدارة الموارد البشرية، باستخدام معادلة ارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول (4-12):

جدول (4-12) مصفوفة الارتباطات بيرسون Pearson Correlation Coefficient بين أبعاد تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير إدارة الموارد البشرية بمنطقة الرياض (n=197)

تقنيات الذكاء الاصطناعي				المتغيرات	
الدرجة الكلية	التطبيقات الذكية	نظم الاتصال	نظم التحكم		
.770**	.684**	.706**	.739**	معامل الارتباط	تطوير إدارة الموارد البشرية
.000	.000	.000	.000	قيمة الدلالة	
دال	دال	دال	دال	الدلالة الإحصائية	
	3	2	1	الترتيب	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

"يتضح من مصفوفة الارتباطات بيرسون وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير إدارة الموارد البشرية موظفين والقياديين في الشركة السعودية للاتصالات. حيث كانت قيمة معامل الارتباط الكلية (0.770). وهو معامل ارتباط مرتفع وذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (0.01)، الأمر الذي يعكس أن تقنيات الذكاء الاصطناعي ترتبط بمستوى كبير بتطوير إدارة الموارد البشرية موظفين والقياديين في الشركة السعودية للاتصالات. بمعنى آخر، كلما زادت أبعاد تقنيات الذكاء الاصطناعي، ارتفع مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية والعكس صحيح. وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع الدراسات التي قام بها دراسة عبد المنعم. (2025) ودراسة فدوش (2024). ودراسة جعافرة (2023) ودراسة زاهر (2022) وغيرها. والتي خلصت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير إدارة الموارد البشرية."

"كما يتضح من مصفوفة الارتباطات أن بعد نظم التحكم كان أكثر أبعاد تقنيات الذكاء الاصطناعي ارتباطاً إيجابياً بتطوير إدارة الموارد البشرية وفق آراء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.74)، وهو معامل ارتباط مرتفع وعند مستوى دلالة إحصائية (0.01)، والذي قد يُعزى إلى أن نظم التحكم يعكس أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية لأثر استخدام نظم اتصال ذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية

"يلي ذلك نظم الاتصال حيث كانت العلاقة الارتباطية الإيجابية بينها وبين تطوير إدارة الموارد البشرية أيضًا علاقة مرتفعة حيث بلغت (0.706)، وعند مستوى دلالة إحصائية (0.01)، والذي قد يرجع إلى أن نظم الاتصال يشجع تطوير إدارة الموارد البشرية

"وأخيرًا كانت العلاقة الارتباطية بين التطبيقات الذكية وتطوير إدارة الموارد البشرية علاقة إيجابية متوسطة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.684)، وعند مستوى دلالة إحصائية (0.01)، والذي قد يُفسر بأن عينة الدراسة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام التطبيقات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية

نتائج التحقق من الفرض الرئيسي

ينص الفرض الرئيسي على:

الفرض الأول:

H₁: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة احصائية للتقنيات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية."

"ويتفرع من الفرض الرئيس الأول الفروض الفرعية الآتية:"

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية أثر تقنيات نظم التحكم على تطوير إدارة الموارد البشرية .

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام موانئ جافة ذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية .

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية.

جدول (4-13) نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression لاختبار حجم تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بمنطقة الرياض

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل Adj R ²	قيمة الاختبار F-test	مستوى دلالة Sig. F
Regression الانحدار	17.855	1	65.794	.716**	.513	.511	266.189	0.000**
Residual الباقي	8.522	195	.247					
Total الكلي	26.377	196						

* P<0.05 ** P<0.01

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي

"تشير المعطيات الإحصائية في جدول (4-13) لتحليل الانحدار الخطي المتعدد إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) للتقنيات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية موظفين والقياديين في الشركة السعودية للاتصالات، وذلك بدليل ارتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (266.19)، عند مستوى دلالة إحصائية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة α 0.01 $\leq$ ، ويُعزّز ذلك قيمة معامل التحديد المعدل ($Adj. R^2$) التي بلغت (0.511)، وبالتالي يمكن القول بأن تقنيات الذكاء الاصطناعي تُفسر ما نسبته (51.1%) من التباين أو التغيرات الحاصلة في تطوير إدارة الموارد البشرية من الموظفين والقياديين في الشركة السعودية للاتصالات. وبناءً على ذلك؛ يتم قبول الفرض الرئيسي (H_1)، والذي ينصُّ على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية أثر تقنيات نظم التحكم على تطوير إدارة الموارد البشرية

"وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع الدراسات التي قام بها دراسة عبد المنعم. (2025) ودراسة فدوش (2024). ودراسة جعافرة (2023) ودراسة زاهر (2022) وغيرها في وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتقنيات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية."

ومن أجل الكشف عن تأثير كل بُعد من أبعاد تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية موظفين والقياديين في الشركة السعودية للاتصالات، تمَّ أيضًا إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد لاختبار حجم تأثير أبعاد تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية لعينة الدراسة، والذي يوضّحه الجدول (4-14).

جدول (4-14)

نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression لاختبار حجم تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية

الأبعاد	بيتا β	T- value	Sig.	الدلالة
نظم التحكم	.229	3.697	**.001	دالة
نظم الاتصال	.221	3.462	**.000	دالة
التطبيقات الذكية	.206	2.688	**.008	دالة

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي

- "كشفت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (4-14) أنَّ أكثر أبعاد تقنيات الذكاء الاصطناعي تأثيرًا على تطوير إدارة الموارد البشرية هو بُعد نظم التحكم، وذلك استنادًا إلى قيمة معامل بيتا β التي بلغت (0.23)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.00)، ويُعزَّز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (3.70). وبناءً عليه؛ يتمُّ قبول الفرض الفرعي الأول (H_{11})، والذي انبثق من الفرض الرئيسي، الذي ينصُّ على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية أثر تقنيات نظم التحكم على تطوير إدارة الموارد البشرية.""
- وجاء نظم الاتصال بالمرتبة الثانية بعد نظم الاتصال، حيث بلغت قيمة معامل بيتا β (0.22)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويُعزَّز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (3.46). وبناءً عليه؛ يتمُّ قبول الفرض الفرعي الثاني (H_{22})، والذي انبثق من الفرض الرئيسي، الذي ينصُّ على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام نظم اتصال ذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية."

- بينما حين جاء تأثير المواءمة بين قيم كل من الفرد والمنظمة بالمرتبة الثالثة، حيث بلغت قيمة معامل بيتا β (0.206)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويُعزّز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (2.69). وبناءً عليه؛ يتمُّ قبول الفرض الفرعي الثالث (H₃)، والذي انبثق من الفرض الرئيس الأول، الذي ينصُّ على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام التطبيقات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية."

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

مقدمة

يمثل هذا الفصل استعراضاً للاستنتاجات التي تمّت صياغتها في ضوء ما خلصت إليه الدّراسة الحاليّة من نتائج، وما تمّت مناقشته وتفسيره في ما يخصّ التحقّق من فروض الدّراسة والإجابة عن تساؤلاتها؛ ومن ثمّ، طرح عددٍ من التّوصيات التي قد تُعزّز من مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية موظفين والقياديين في الشركة السعودية للاتصالات. فضلاً عن ذلك، يتناول هذا الفصل تصوّراً لأفكار بحثيّة يمكن للباحثين في المستقبل الاستفادة منها في ضوء ما تمّت دراسته في الدّراسة الحاليّة من متغيرات، ومن ثمّ استكمال ما بدأته الدّراسة.

النتائج

يستعرض هذا الجانب من الدراسة الاستنتاجات التي أمكن طرحها في ضوء تحليل النتائج التي تم تحليلها ومناقشتها على النحو التالي:

- جاء نظم التحكم في المرتبة الأولى من حيث تأثيره على تطوير إدارة الموارد البشرية للعاملين في الشركة السعودية للاتصالات بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية
- يأتي نظم الاتصال في المرتبة الثانية حيث تأثيرها على تطوير إدارة الموارد البشرية والذي قد يعزى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام نظم الاتصال ذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية
- جاءت التطبيقات الذكية في المرتبة الثالثة حيث تأثيرها على تطوير إدارة الموارد البشرية، والذي قد يرجع توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لأثر استخدام التطبيقات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية

— اظهرت الدراسة أن تطبيقات نظم التحكم تعزز من كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية، من خلال استخدام البيانات الكبيرة والتحليلات التنبؤية، يمكن للشركة من تحسين الخدمات المقدمة.

— استخدام التطبيقات الذكية يؤدي فقط إلى تقليل التكاليف، بل يعزز كذلك من رضا العملاء لقدرتهم على الحصول على خدمات أسرع وأكثر موثوقية

— يساهم نظم التحكم في تحسين إدارة العمليات عبر توحيد إجراءات صنع واتخاذ القرار

— وجود أثر إيجابي ذات دلالة إحصائية لنظم التحكم على تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركة السعودية للاتصالات بمنطقة الرياض.

— وجود أثر إيجابي ذات دلالة إحصائية لنظم الاتصال على تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركة السعودية للاتصالات بمنطقة الرياض.

— وجود أثر إيجابي ذات دلالة إحصائية للتطبيقات الذكية على تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركة السعودية للاتصالات بمنطقة الرياض.

التوصيات

تأسيساً على ما تم صياغته استنتاجات، فأن الدراسة الحالية تقدم بعض التوصيات التي من شأنها تحسين مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية موظفين والقياديين في الشركة السعودية للاتصالات بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي، وذلك على النحو التالي:

— تعزيز تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إصلاح الإجراءات الإدارية المتعلقة بتقديم الخدمات

- اشراك جميع العاملين في دورات تدريبية تهدف إلى اكتسابهم مهارة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، ومن ثم منحهم مستوى أكبر من التمكين من خلال تفويض بعض الصلاحيات إليهم بحيث يصبحوا أكثر قدرة على اتخاذ القرارات بشكل صائب.
- يساهم تحسين المسار المدعوم بالذكاء الاصطناعي وعمليات تدقيق تقديم الخدمات الآلية والاختيار الديناميكي للخدمة بشكل مباشر في تقليل تكاليف. ومع مرور الوقت، تتراكم هذه الكفاءات لتؤدي إلى وفورات كبيرة.
- ضرورة العمل على الاهتمام بجودة شبكة الانترنت لأنها تعتبر من اهم المعوقات مع توفير جميع الإمكانيات المادية والمالية والكوادر البشرية المؤهلة والفنية اللازمة. وتوفير التمويل اللازم ليساعد في عملية التحول إلى النظم التكنولوجية الرقمية الحديثة.
- حددت أوجه القصور في الأدبيات والمجالات التي لم تُستكشف بعد والتي تتمتع بإمكانيات عالية لبحوث مستقبلية مؤثرة. ويُؤمل أن تُستخدم نتائج هذه المراجعة كأساس للبحوث المستقبلية في مفهوم التقنيات الحديثة والمواضيع ذات الصلة
- مواصلة العمل على تحسين الإطار القانوني المتزامن لأنشطة تطوير إدارة الموارد البشرية في مجال الخدمات، وتجنب التداخل بين الادارة والفروع.
- ضرورة وجود استراتيجية فعالة للتحول نحو تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة ومواكبة التطور الحاصل على المستوى العالمي وضرورة ممج التحول الرقمي في مختلف الجوانب الممكنة
- البحوث المستقبلية

تأسيساً على ما خلصت إليه الدراسة من استنتاجات، وما تم طرحه من توصيات، فإن الدراسة الحالية تقدم تصوراً عدة أفكار بحثية للاستلهاً بها وللإستفادة منها في دراسة متغيرات أخرى ذات صلة بموضوع البحث الحالي، وذلك لاستكمال ما تناوله البحث بغرض الإضافة إلى المعرفة في الأدبيات ذات العلاقة، ومن ثمّ يمكن استعراض بعض الأفكار البحثية على النحو الآتي:

— تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات سلاسل الإمداد الخضراء في المنظمات الخدمية.

— إجراء دراسة مقارنة بين الشركات الصناعية والخدمية في تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي

— تقنيات الرقمنة الخضراء دورها في تعزيز الابتكار المستدام

— دراسة العلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي والتنمية المستدامة

الخاتمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق حيث أن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكينها من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية لقد شيد العالم العديد من التغيرات المتسارعة في شتى المجالات بالتزامن مع ظهور الثورة العلمية والصناعية، وكان أحد هذه المجالات هو التطور التكنولوجي والعلمي الذي انعكس بشكل كبير على حياة الأفراد والمجتمع بشكل إيجابي وسلي، فقد ساهمت الثورة الصناعية بإنتاج الذكاء الاصطناعي الذي أصبح جزءاً لا يتجزأ من حياتنا، وازدهرت الحياة بكافة مجالاتها، ليس فقط العلمية بل أيضاً في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية ويعد التعليم من أهم الركائز التي تقوم عليها المجتمعات،

والتي ت سفي تنظيم القدرة المعرفية للمجتمع، من خلال ممارسة نشاطاتها من تدريس ونشر وإنتاج المعرفة، وأيضاً من خلال تطبيق، واد ارج الذكاء الاصطناعي واستخدامه في كل مجالات الشركة السعودية للاتصالات بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية لا تبدو التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية مخيفة ومقلقة من وجهة نظر العصر الرقمي، فالثورة التكنولوجية سهلت العديد من المهام وواجهت العديد من الصعاب المتمثلة بكثرة المهام اليدوية الروتينية وحاجتها للوقت والجهد. الذكاء الاصطناعي على سبيل المثال أصبح وسيلة مهمة في عالم الأعمال بالعموم وفي مجال التوظيف خاصة، وعلى الرغم من خوف بعض الموظفين من سيطرة الذكاء الاصطناعي على بعض المهام إلا أن التقدم التكنولوجي ودوره التعاوني المهم في إعادة توزيع المهام في قسم الموارد البشرية كان سبباً للتغلب على القلق وبث روح التفاؤل لدى العديد من الشركات، وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية بدأت بالفعل بالانتقال إلى عصر أتمتة الموارد البشرية.

لا شك بأن نجاح الشركات اليوم في عالم الأعمال المتنافس يعتمد على فريق كامل من موظفين وإدارات، لكنّ الدور المحوري الأهم في النجاح التنظيمي يعود للبطل الذي قد يكون مجهولاً وهو فريق الموارد البشرية، فإذا كنت صاحب عمل أو أحد موظفي الموارد البشرية عليك أن تدرك أن كل شركة لديها موظفين تحتاج دائماً لإدارة موارد بشرية ناجحة

المراجع والمصادر:

المراجع العربية

- إبراهيم، خالد. (2010) الإدارة الإلكترونية. الطبعة الأولى، الإسكندرية: الدار الجامعية لمنشر والتوزيع، مصر.
- إبراهيم، خالد. 2010 الإدارة الإلكترونية. الطبعة الأولى، الإسكندرية: الدار الجامعية لمنشر والتوزيع.
- ابن بوزيد، رضوان (٢٠٢٠): أهمية التخطيط في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- أبو عوض، رانيا. 2015 واقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة.
- الأسيوطي، ايمن محمد (2020) الجوانب القانونية لتطبيق الذكاء الاصطناعي، ط1 ، دار مصر للنشر والتوزيع، مصر.
- أصالة رقيق (2015). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نبل شهادة ماستر أكاديمي، أم البواقي، الجزائر
- بد النور، عادل (2004). مدخل إلى الذكاء الاصطناعي. الرياض: دار الفیصل الثقافية. السعودية.
- بو خالد، نور خليل (2020) أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف في الشركات عالية الثقافة في السوق الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط، الأردن
- الجازي، فاتن حسن 2019 استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب
- حمد ماهر (٢٠٠٢) (السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات" الدار الجامعية الإسكندرية

- خوالد، أبو بكر وآخرون (2019) تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين-ألمانيا.
- دنان عواد الشوابكة (2007). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "التطبيقات الذكية" في اتخاذ القرارات الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 15، غزة، فلسطين.
- السالم، مؤيد سعيد وصالح عادل حرفوش 2010. "إدارة الموارد البشرية" مديرية الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- الشوابكة، عدنان. 2017 دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "التطبيقات الذكية" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف. جامعة الطائف،
- الشوابكة، عدنان. 2017 دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "التطبيقات الذكية" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف. جامعة الطائف، مجلة العموم الإنسانية
- صالح، أحمد عارف. 2018. دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- صالح، فاتن عبد الله ابراهيم (2009) أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان-الأردن.
- صالح، فاتن عبد الله إبراهيم 2019. أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان-الأردن.
- عباس، رياض عزيز 2014 الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة. جامعة بغداد كلية الآداب

- العبيدي، رأفت عاصم 2015 أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحقيق الإنتاج الأخضر، دراسة استطلاعية أدلاء المديرين في عينة من الشركات الصناعية العاملة، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة كركوك، العراق.
- عمارة كهينة 2015م أهمية نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المورد البشري
- العوضي، رأفت و أبولطيفة (2020) تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة (. المؤتمر الدولي الأول لتكنولوجيا المعلومات والأعمال). فلسطين.
- مكاوي، مرام عبد الرحمن 2018 الذكاء الاصطناعي على أبواب التعليم. مجلة القافلة، أرامكو السعودية العربية المملكة

المراجع الاجنبية

- Badar, S., Ibanez, L. & Aguero, M. (2013). Expert Systems: Fundamentals, Methodologies and Applications. Cincia y Technology,
- Bargara, F., Abdulazeez, A., Tiryaki, V. & Zebedee, D. (2020). Management of Wireless Communication Systems Using Artificial Intelligence-Based Software Defined Radio.
- Chang, W. Y. (2019). A Data Envelopment Analysis on the Performance of Using Artificial Intelligence-Based Environmental Management Systems in the Convention and Exhibition Industry.
- Farhana F. (2019) "Building employee performance" International review of international journal of scientific and engineering research.
- George, Vineeth (2017) " The role of Human Resources Network," International conference: Networking for sustainable

- Gonçalves, M. M., & de Lima Albuquerque, J. (2019). Solid Waste Management at the University Restaurant of the Federal Rural University of Pernambuco: Diagnosis and Analysis from the Perspective of the Environmental Agenda for Public Administration.
- Kuo, P. H. & Huang, C. J. (2018). A Green Energy Application in Energy Management Systems by an Artificial Intelligence-Based Solar Radiation Forecasting Model. *Energies*
- Kuwait Y. (2020) "The effect of motivation on employee performance" Lai Kee-Hung
- Ma, Y. & Siau, K. (2018). Artificial Intelligence Impacts on Higher Education. *Proceedings of the Thirteenth Midwest Association for Information Systems Conference, Saint Louis, Missouri.*
- Samwel, Jane so (2018):" Human Resources Plan ingas an important practice to Anticipate future Human Resources Require mints of the organization- Literature review",

Midocean University



College of Management

Bachelor's of Business Administration

**The impact of artificial intelligence technologies on developing
human resource management: A case study of the Saudi Telecom
.Company in Riyadh**

Prepared by:

Name: Mubarak Falih Al-Qahtani

University ID: 232000627

Supervised by:

Dr. Abdul Rahim Nader

2026