

دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد

البشرية:

دراسة تطبيقية على العاملين في إدارات الموارد البشرية بالقطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

اسم الطالب:

عبدالمحسن علي حسين الحسين

الرقم الأكاديمي:

261000286

المشرف الثاني:

د. فيصل عبدالحميد حسن

المشرف الرئيسي:

د. فايز جراد

2025-2026

حقوق الطباعة:

جامعة ميدأوشن © 2025. جميع الحقوق محفوظة. تُعد هذه الورقة ومحتوياتها ملكية فكرية حصريّة للجامعة. يُحظر تماماً نسخ، أو توزيع، أو مشاركة، أو نشر أي جزء من هذه المادة بأي شكل من الأشكال دون الحصول على إذن كتابي مُسبق؛ حيث يُعد أي انتهاك لذلك خرقاً صريحاً لسياسات الجامعة وحقوق الملكية الفكرية.

فهرس المحتويات:

1	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
1	1.1. المقدمة:
3	1.2. مشكلة الدراسة:
4	1.3. أهمية الدراسة:
4	1.3.1. الأهمية العلمية:
5	1.3.2. الأهمية العملية:
5	1.4. أهداف الدراسة:
6	1.5. تساؤلات الدراسة:
6	1.6. فرضيات الدراسة:
8	الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات (الدراسات السابقة والإطار النظري)
8	2.1. المقدمة:
8	2.2. المتغير المستقل: تطبيقات الذكاء الاصطناعي
9	2.2.1. البُعد الأول للمتغير المستقل: أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي
9	2.2.2. البُعد الثاني للمتغير المستقل: أنظمة التدريب الذكية
9	2.2.3. البُعد الثالث للمتغير المستقل: تحليلات الأداء التنبؤية
9	2.2.4. البُعد الرابع للمتغير المستقل: روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين
9	2.3. المتغير التابع: تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية
10	2.3.1. البُعد الأول للمتغير التابع: الكفاءة التشغيلية لوظائف الموارد البشرية
10	2.3.2. البُعد الثاني للمتغير التابع: القدرة الاستراتيجية لوظائف الموارد البشرية
10	2.4. الدراسات السابقة:
10	2.4.1. عرض الدراسات السابقة:
10	2.4.1.1. الدراسات باللغة العربية:
12	2.4.1.2. الدراسات باللغة الانكليزية:
14	2.4.2. مناقشة وتحليل الدراسات السابقة ونتائجها:
16	2.4.3. ربط الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:
19	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
19	3.1. المقدمة:

20	3.2. تصميم البحث:
21	3.3. مجتمع البحث:
21	3.4. خصائص العينة:
22	3.5. محددات حجم العينة:
23	3.6. خطوات جمع البيانات وأدواتها:
23	3.7. خطوات وأدوات التحليل الاحصائي:
25	3.8. حدود الدراسة:
25	3.8.1. الحدود الزمانية:
25	3.8.2. الحدود المكانية:
25	3.8.3. الحدود الموضوعية:
25	3.8.4. الحدود البشرية:
27	المراجع:
27	المراجع العربية:
30	المراجع الأجنبية:
32	الملاحق:
32	1. نموذج الاستبيان:
32	الجزء الأول: الخصائص الديموغرافية للعينة المشاركة في الاستبيان
33	الجزء الثاني: عبارات الاستبيان
35	2. الموافقة المستنيرة للمشاركة في الاستبيان:

قائمة بالأشكال:

20

الشكل (1-3) نموذج تصميم متغيرات البحث

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1. المقدمة:

في بيئة الأعمال العالمية المعاصرة، تواجه المنظمات تطورات تكنولوجية متسارعة، وتغيراً في توقعات القوى العاملة، وضغوطاً تنافسية شديدة. وقد أحدثت الابتكارات الرقمية تحولاً في الأنماط التشغيلية عبر مختلف الصناعات، مما دفع إدارة الموارد البشرية إلى الانتقال من الأدوار الإدارية التقليدية إلى شراكات استراتيجية تعزز المرونة التنظيمية والنمو المستدام (إبراهيم، 2024). ويبرز الذكاء الاصطناعي بوصفه قوة تحويلية تتيح أتمتة العمليات المعقدة، واستخلاص الرؤى من كميات هائلة من البيانات، وتخصيص التفاعلات. ويعالج هذا التطور أوجه القصور المستمرة، مثل المعالجة اليدوية للبيانات والأحكام الذاتية التي تعيق سرعة الاستجابة في الأسواق الديناميكية. وتواجه المؤسسات في جميع أنحاء العالم تحديات تتعلق بنقص المواهب، وفجوات المهارات، والحاجة إلى التكيف، حيث تسهم الأنظمة الذكية في الموارد البشرية في تعزيز الفاعلية ومواءمة الأعمال (أبو سعده، 2024؛ Ekuma، 2024).

ويبرز السياق الأوسع ضرورة انتقال وظائف الموارد البشرية إلى ما يتجاوز الأساليب التقليدية في ظل الاضطرابات الرقمية. وعلى المستوى العالمي، يشكل إدارة قوى عاملة متنوعة وموزعة جغرافياً مع الحفاظ على الإنتاجية والمشاركة تحدياً كبيراً. وغالباً ما تؤدي الممارسات التقليدية إلى التأخير، وعدم الاتساق، وضعف القدرة على الاستشراف، مما يحد من الأثر الاستراتيجي (التميمي، 2025). ونتيجة لذلك، برزت أدوات حاسوبية متقدمة تدعم تبني أساليب استباقية وقائمة على البيانات. وفي مجال إدارة الموارد البشرية، يمثل ذلك مرحلة محورية تسهم فيها التكنولوجيا في تبسيط العمليات والارتقاء بالدور الابتكاري والتنافسي للمهنة (الكبيسي، 2025). ويتناول موضوع البحث دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة تطبيقية على العاملين في إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.

ويتمثل المتغير المستقل في تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ويشير إلى استخدام التقنيات الحاسوبية المتقدمة، مثل التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، والتحليلات التنبؤية، وأنظمة الأتمتة الذكية. وتُطبق هذه التقنيات في إدارات الموارد البشرية بهدف أتمتة المهام الروتينية، وتعزيز اتخاذ القرارات القائمة على البيانات، وتحسين تقديم الخدمات، وإعادة تشكيل الأساليب التي تعتمد عليها المنظمات في استقطاب المواهب وإدارتها وتطويرها والاحتفاظ بها في البيئات التنافسية (الانصاري، 2025). وتشمل أبعاده أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي التي تعمل على أتمتة استقطاب المرشحين، وفرز السير

الذاتية، وتقييم المؤهلات، وترتيب المتقدمين بما يدعم استقطاب المواهب بكفاءة وموضوعية؛ وأنظمة التدريب الذكية التي تقوم بتحليل الكفاءات، وتحديد فجوات المهارات، وتقديم مسارات تعلم مخصصة؛ وتحليلات الأداء التنبؤية التي تتنبأ بالاتجاهات ومخاطر الاحتفاظ بالموظفين وتدعم الإدارة الاستباقية من خلال استخدام بيانات القوى العاملة؛ وروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين التي تستجيب بصورة مستقلة للاستفسارات، وتقدم المعلومات المتعلقة بالسياسات والاحتياجات الإدارية (صوفي، 2025؛ كاظم وآخرون، 2025).

أما المتغير التابع، وهو تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية، فيشير إلى تعزيز فعالية وكفاءة وإسهام إدارات الموارد البشرية على المستوى الاستراتيجي. ويتحقق ذلك من خلال تحسين العمليات التشغيلية، وتعزيز قدرات اتخاذ القرار، وزيادة الاستجابة التنظيمية، بما يمكن من خلق قيمة أكبر ودعم تحقيق الأهداف التنظيمية في مؤسسات القطاع الخاص (رزق الله، 2025). وتشمل أبعاده الكفاءة التشغيلية لوظائف الموارد البشرية، والتي تتمثل في الأداء الأسرع والأكثر دقة واتساقاً مع الاستخدام الأمثل للموارد، وتبسيط سير العمل، وتحسين جودة الخدمات؛ والقدرة الاستراتيجية لوظائف الموارد البشرية، التي تتضمن اتخاذ القرارات المستندة إلى الأدلة، والتخطيط الاستباقي، والقدرة على التكيف، ومواءمة السياسات مع الأهداف طويلة الأجل للأعمال (الرتيق، 2025).

وفي المملكة العربية السعودية، ولا سيما المنطقة الشرقية بوصفها مركزاً صناعياً وطاقوياً، تبرز أهمية تنمية رأس المال البشري في ظل التوجه نحو التنويع الاقتصادي. وتواجه إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص متطلبات متزايدة ناجمة عن النمو، وتعدد الثقافات داخل فرق العمل، والأهداف الوطنية المرتبطة بالابتكار (عبدالنبي والعتيبي، 2024). وتُعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي ذات أهمية كبيرة في هذا السياق، إذ تسهم في سد الفجوات في الممارسات التقليدية من خلال استراتيجيات أكثر استجابة واستشراكاً للمستقبل (عبدالنبي والعيوني، 2025). وتقدم هذه الدراسة رؤى جديدة من خلال الاستكشاف التجريبي لهذه الديناميكيات في سياق إقليمي وقطاعي محدد، بما يسهم في تطوير المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال الفحص العملي للتكنولوجيا.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال إظهار المسارات التي يمكن أن تحول هذه الوظيفة إلى عامل تمكين استراتيجي. إذ يؤدي دمج الذكاء الاصطناعي إلى تحسين رضا الموظفين، وتعظيم الاستفادة من المواهب، وتعزيز المكانة التنافسية. وتنشأ إسهامات جديدة من خلال تحليل المتغيرات والأبعاد المحددة، وتقديم إطار يتضمن رؤى عملية قابلة للتطبيق لتبني التكنولوجيا في بيانات العمل المتغيرة. كما تملأ الدراسة الفجوة بين الاتجاهات العالمية والتحديات المحلية، وتثري المعرفة من خلال تقديم رؤى خاصة بالسياق تسهم في تطوير السياسات والممارسات (قادري، 2023؛

(Moses & Gaur, 2025).

ومن خلال الانتقال من التحولات التكنولوجية العامة إلى تطبيقات محددة في القطاع الخاص السعودي، توفر الدراسة أساساً منطقياً لفهم الإمكانيات التحويلية للذكاء الاصطناعي. كما تضمن التعريفات الدقيقة للمتغيرات استكشافاً مركزاً للعلاقات بينها، بما يؤدي إلى إسهامات علمية ذات دلالة (القحطاني، 2022). وفي نهاية المطاف، توضح الدراسة كيف يعيد الذكاء الاصطناعي تعريف وظائف الموارد البشرية، بما يعزز المرونة التنظيمية وقيمة رأس المال البشري في البيئات الديناميكية.

1.2. مشكلة الدراسة:

في بيئة الأعمال العالمية سريعة التطور، تعيد تطبيقات الذكاء الاصطناعي تشكيل إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة العمليات، وتمكين اتخاذ القرارات القائمة على البيانات، وتعزيز استراتيجيات القوى العاملة. وتوفر تقنيات مثل التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، والتحليلات التنبؤية، وأنظمة الأتمتة الذكية إمكانيات كبيرة لتحسين التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، وتعزيز مشاركة الموظفين (Rama, 2025). ومع ذلك، لا يزال تبني هذه التقنيات وتأثيرها في وظائف إدارة الموارد البشرية غير متسق بين المناطق المختلفة، ولا سيما في الاقتصادات النامية التي تسعى إلى تحقيق أجندات طموحة للتنويع الاقتصادي. ويؤدي هذا التفاوت إلى استمرار أوجه القصور في الكفاءة، ومحدودية المواءمة الاستراتيجية، والتحديات المتعلقة بالاستجابة لمتطلبات أسواق المواهب الديناميكية، مما يؤكد الحاجة إلى دراسات خاصة بالسياق تستقصي الدور التحويلي للذكاء الاصطناعي (Nawaz et al., 2024).

وفي المملكة العربية السعودية، يجسد القطاع الخاص في المنطقة الشرقية، بوصفها مركزاً صناعياً وطاقوياً رئيساً، هذا التحدي. إذ تعتمد إدارات الموارد البشرية في كثير من الأحيان على الأساليب التقليدية اليدوية، وتواجه صعوبات تتمثل في بطء استقطاب المواهب، وضعف تنمية المهارات، وعدم دقة التنبؤ بالأداء، وتأخر تقديم الدعم للموظفين (Almuhanna, 2025). وتتفاقم هذه المشكلات بفعل النمو الاقتصادي السريع، وتعدد الثقافات داخل القوى العاملة، والرؤى الوطنية التي تعطي الأولوية لتنمية رأس المال البشري والتقدم التكنولوجي. وعلى الرغم من أن أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي، ومنصات التدريب الذكية، وتحليلات الأداء التنبؤية، وروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي تمثل حلولاً واعدة، فإن دمجها العملي وإسهامها في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في هذا السياق المحلي لم يحظيا بالبحث الكافي، مما يؤدي إلى ضياع فرص تحقيق التميز التشغيلي والأثر الاستراتيجي (الحارثي والعنزي، 2025؛ Vishwakarma & Saxena, 2025).

ومن الناحية النظرية، توفر الأدبيات السابقة أطراً شاملة محدودة تربط بين الأبعاد المحددة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي وكل من الكفاءة التشغيلية والقدرة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في سياقات القطاع الخاص في الأسواق الناشئة مثل المملكة العربية السعودية. وتركز معظم الدراسات على البيئات

الغربية أو البيئات ذات المستوى العالي من الرقمنة، مما يترك فجوة في فهم الخصائص الثقافية والتنظيمية والاقتصادية التي تؤثر في فاعلية الذكاء الاصطناعي في المنطقة (العجمي، 2025). ومن الناحية العملية، يواجه المتخصصون في الموارد البشرية في المنطقة الشرقية معوقات تشمل محدودية البنية التحتية التكنولوجية، ونقص المهارات المتعلقة بتطبيق الذكاء الاصطناعي، وعدم اليقين بشأن فوائده القابلة للقياس، مما يحد من قدرتهم على تحديث الممارسات ومواءمتها مع الأهداف التنظيمية والوطنية الأوسع (Almuhanna, 2025 Banda, 2026).

وتتحدد مشكلة هذه الدراسة بوضوح في التأثير غير المستكشف بصورة كافية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. ويمكن بحث هذه المشكلة باستخدام أساليب تجريبية تطبيقية تستهدف متغيرات وأبعاداً محددة. ومن خلال معالجة هذه القضية الواقعية، تقدم الدراسة رؤى أصيلة حول تحديات التحول الرقمي المعاصرة، وتسهم في سد الفجوات النظرية في أدبيات إدارة الموارد البشرية والفجوات العملية المتعلقة بتبني التكنولوجيا على المستوى الإقليمي، بما يعزز الأداء التنظيمي (Shahzad et al., 2023).

1.3. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة قيمة كبيرة من خلال تناولها لدور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية ضمن سياق إقليمي محدد وديناميكي. ومع تزايد اعتماد المنظمات على التقنيات المتقدمة لمعالجة تحديات القوى العاملة، تقدم هذه الدراسة رؤى آنية حول كيفية قدرة الذكاء الاصطناعي على إحداث تحول في ممارسات إدارة الموارد البشرية (خلف الله وأبو شقرة، 2025). ومن خلال التركيز على القطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، تسهم الدراسة في ربط الاتجاهات التكنولوجية العالمية بواقع التطبيق المحلي، مما يعزز الفهم الأكاديمي والتقدم العملي في إدارة رأس المال البشري.

1.3.1. الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في إسهامه في الأسس النظرية لإدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي. إذ يقدم إطاراً شاملاً يربط بين الأبعاد المحددة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي—مثل أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي، وأنظمة التدريب الذكية، وتحليلات الأداء التنبؤية، وروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي—لدعم الموظفين—وبين الكفاءة التشغيلية والقدرة الاستراتيجية لوظائف إدارة الموارد البشرية (عبد العال وآخرون، 2025). ويعالج هذا التحليل المنظم الفجوات

النظرية في الأدبيات السابقة، التي غالباً ما تتجاهل التفاعلات الدقيقة بين هذه الأبعاد الخاصة بالذكاء الاصطناعي ونتائج إدارة الموارد البشرية في سياقات الأسواق الناشئة. وسيستفيد الباحثون والأكاديميون من أدلة تجريبية جديدة تثري أدبيات إدارة الموارد البشرية، ولا سيما فيما يتعلق بتبني التكنولوجيا في الاقتصادات ذات التنوع الثقافي والتطور السريع (المنصوري، 2025).

علاوة على ذلك، توفر هذه الدراسة مرجعاً قيماً لمراكز البحوث والباحثين المستقبليين المهتمين بالتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية. ومن خلال استخدام متغيرات محددة بوضوح وإجراء دراسة تطبيقية على العاملين في الموارد البشرية، فإنها تضع نموذجاً قابلاً للتكرار لدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي عبر قطاعات ومناطق مختلفة (زقوت، 2024). ومن المتوقع أن تسهم النتائج في تنشيط النقاش الأكاديمي، وتشجيع المقاربات البيئية التي تجمع بين علوم الإدارة، وتقنية المعلومات، والسلوك التنظيمي. وبذلك يضيف هذا العمل إلى رصيد المعرفة من خلال تقديم رؤى جديدة تتجاوز المنظور الغربي السائد في الدراسات الحالية (سنونو وابوزر، 2026).

1.3.2. الأهمية العملية:

من الناحية العملية، تقدم الدراسة توصيات قابلة للتطبيق للشركات وإدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. ويمكن للمنظمات الاستفادة من هذه الرؤى في تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل استراتيجي، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، وتقليل الأعباء الإدارية، وتعزيز عمليات إدارة المواهب (غياضة، 2024). كما يحصل متخصصو الموارد البشرية على إرشادات قائمة على الأدلة لاعتماد أنظمة ذكية تدعم اتخاذ قرارات أفضل، وتطويراً شخصياً للموظفين، وتخطيطاً استباقياً للقوى العاملة، مما يعزز القدرة التنافسية في الأسواق الصناعية والطاقيّة (حجي، 2025).

كما تكتسب الدراسة أهمية بالنسبة لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة ومبادرات التنمية الوطنية في المملكة العربية السعودية، إذ تسلط الضوء على مسارات مواءمة ممارسات إدارة الموارد البشرية مع أهداف التنويع الاقتصادي الأوسع، وتدعم صياغة سياسات تعزز دمج التكنولوجيا في تنمية رأس المال البشري (Zhang et al., 2023). كما يستفيد الموظفون والإداريون من أنظمة دعم أكثر استجابة وخدمات أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى رفع مستوى المشاركة وتحسين الأداء التنظيمي. وبشكل عام، تزود الدراسة صناع القرار باستراتيجيات عملية للتغلب على معوقات التطبيق وتعظيم القيمة الاستراتيجية للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية (Berg et al., 2025).

1.4. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للبحث هو:

استكشاف ودراسة دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

ومنه تتفرع أربعة أهداف فرعية كما يلي:

تقييم دور أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.
دراسة أثر أنظمة التدريب الذكية على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.
استكشاف دور تحليلات الأداء التنبؤية في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.
دراسة تأثير روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

1.5. تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي للبحث هو:

كيف تؤثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية؟

سيتم تناول أربعة أسئلة فرعية لاستكشاف هذا التساؤل كما يلي:

إلى أي مدى تؤثر أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية؟

كيف تؤثر أنظمة التدريب الذكية على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية؟

ما هو دور تحليلات الأداء التنبؤية في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية؟

كيف تؤثر روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية؟

1.6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرضية البديلة (H11): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الثانية:

الفرضية الصفرية (H20): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التدريب الذكية وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرضية البديلة (H21): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التدريب الذكية وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الثالثة:

الفرضية الصفرية (H30): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الأداء التنبؤية وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرضية البديلة (H31): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الأداء التنبؤية وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الرابعة:

الفرضية الصفرية (H40): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرضية البديلة (H41): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات (الدراسات السابقة والإطار النظري)

2.1. المقدمة:

يبدأ الفصل الثاني بتعريف متغيرات الدراسة وأبعادها بشكل واضح ومنظم. يشير المتغير المستقل، وهو تطبيقات الذكاء الاصطناعي، إلى استخدام التقنيات الحاسوبية المتقدمة مثل التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، والتحليلات التنبؤية، وأنظمة الأتمتة الذكية داخل إدارات الموارد البشرية. وتشمل أبعاده أنظمة التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وأنظمة التدريب الذكية، وتحليلات الأداء التنبؤية، وروبوتات الدعم الذكية للموظفين. أما المتغير التابع، وهو تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية، فيشير إلى تعزيز الفعالية والكفاءة والمساهمة الاستراتيجية لإدارات الموارد البشرية. وتشمل أبعاده الكفاءة التشغيلية والقدرة الاستراتيجية لوظائف الموارد البشرية. ويضمن هذا العرض التفصيلي وضوحاً مفاهيمياً، ويؤسس لتعريفات إجرائية دقيقة، ويوفر أساساً قوياً للقياس المتسق والتحليل التجريبي طوال الدراسة.

ثم يعرض الدراسات السابقة، مع مناقشة فجوات البحث ونقاط الضعف، بالإضافة إلى التحديات والمشكلات التي تم تحديدها في الأدبيات القائمة. ويتناول الفصل أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة من حيث أهداف البحث والمنهجية والنتائج. وفي الوقت نفسه، يسلط الضوء على مزايا هذه الدراسات وفرصها ونقاط قوتها، مع الإشارة إلى أوجه التشابه البارزة في الأهداف والمنهجيات وأهم النتائج. وأخيراً، يوضح العلاقة بين هذه الدراسات والدراسة الحالية، ويبين كيفية الاستفادة منها والبناء عليها لمعالجة أوجه القصور القائمة. ويساعد هذا الاستعراض الشامل في تموضع الدراسة الحالية ضمن السياق العلمي الأوسع، وتحديد الفجوات المحددة خاصة في سياقات القطاع الخاص في المنطقة الشرقية، وتعزيز الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث.

ثم يعرض الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة، والذي ينقسم إلى ثلاثة أقسام: قسم مخصص للمتغير المستقل (تطبيقات الذكاء الاصطناعي وأبعاده الأربعة)، وقسم مخصص للمتغير التابع (تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية وأبعادهما الاثنين)، وقسم يوضح العلاقة بين المتغيرين. ويساعد هذا النهج المنظم في توفير أساس نظري متماسك، وتوجيه بناء الفرضيات، وتوضيح العلاقات المتوقعة، ودعم تصميم البحث، وتسهيل التحليل المنهجي لكيفية مساهمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

2.2. المتغير المستقل: تطبيقات الذكاء الاصطناعي

تشير تطبيقات الذكاء الاصطناعي إلى استخدام التقنيات الحاسوبية المتقدمة، بما في ذلك التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، والتحليلات التنبؤية، وأنظمة الأتمتة الذكية، داخل إدارات الموارد البشرية، بهدف أتمتة العمليات الروتينية، وتعزيز اتخاذ القرار القائم على البيانات، وتحسين تقديم الخدمات، وإحداث تحول في كيفية جذب المنظمات لرأس المال البشري وإدارته وتطويره والاحتفاظ به في بيئات أعمال أكثر ديناميكية وتنافسية (Naoum et al., 2026).

2.2.1. البُعد الأول للمتغير المستقل: أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي

تشير أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي إلى تقنيات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي ومنصات تتبع المتقدمين الذكية التي تقوم بأتمتة استقطاب المرشحين، وفرز السير الذاتية، وتقييم المؤهلات، وترتيب المتقدمين من خلال تحليل بياناتهم مقارنة بمتطلبات الوظيفة المحددة مسبقاً، مما يدعم اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وموضوعية ودقة وفي الوقت المناسب في استقطاب المواهب داخل إدارات الموارد البشرية (عبد المنعم، 2025؛ كاظم وآخرون، 2025).

2.2.2. البُعد الثاني للمتغير المستقل: أنظمة التدريب الذكية

تشير أنظمة التدريب الذكية إلى منصات التعلم المدعومة بالذكاء الاصطناعي والبنى الرقمية التكيفية التي تقوم بشكل مستمر بتحليل كفاءات الموظفين، وتحديد الفجوات المهارية والاحتياجات التطويرية الفردية، وتقديم توصيات تعلم مخصصة ومسارات تدريب مصممة لتعزيز معرفة الموظفين وقدراتهم وأدائهم المهني (سلمان، 2025؛ كاظم وآخرون، 2025).

2.2.3. البُعد الثالث للمتغير المستقل: تحليلات الأداء التنبؤية

تشير تحليلات الأداء التنبؤية إلى أنظمة تحليل متقدمة تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي والنمذجة الإحصائية لمعالجة بيانات القوى العاملة التاريخية والحالية بهدف التنبؤ باتجاهات أداء الموظفين، وتحديد مخاطر الاستبقاء والاستقالة المحتملة، وتوليد رؤى قائمة على الأدلة تدعم إدارة الموارد البشرية الاستباقية واستدامة المواهب (سلمان، 2024؛ كاظم وآخرون، 2025).

2.2.4. البُعد الرابع للمتغير المستقل: روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي

لدعم الموظفين

تشير روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي إلى أنظمة الذكاء الاصطناعي الحوارية المدمجة في منصات الموارد البشرية التي تستجيب بشكل مستقل لاستفسارات الموظفين، وتوفر

معلومات حول سياسات وإجراءات المنظمة، وتسهّل المعاملات الإدارية الروتينية مثل إدارة الإجازات والاستفسارات المتعلقة بالمزايا، وتقدم خدمات دعم مستمرة بطريقة فعالة وسهلة الوصول (Nishar, 2022؛ كاظم وآخرون، 2025).

2.3. المتغير التابع: تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية

يشير تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز فعالية وكفاءة والإسهام الاستراتيجي لإدارات الموارد البشرية من خلال تحسين العمليات التشغيلية، وقدرات اتخاذ القرار، واستجابة المنظمة، مما يمكن وظائف الموارد البشرية من خلق قيمة أكبر ودعم أفضل لتحقيق الأهداف التنظيمية داخل مؤسسات القطاع الخاص (Venugopal et al., 2024).

2.3.1. البُعد الأول للمتغير التابع: الكفاءة التشغيلية لوظائف الموارد البشرية

تشير الكفاءة التشغيلية لوظائف الموارد البشرية إلى مدى أداء إدارات الموارد البشرية لمسؤولياتها بسرعة ودقة واتساق أعلى مع الاستخدام الأمثل للموارد التنظيمية، مما يؤدي إلى تبسيط سير العمل، وتقليل الأعباء الإدارية، وتحسين جودة الخدمة، وتعزيز الاستجابة لاحتياجات الموظفين والإدارة (Safshekan et al., 2026).

2.3.2. البُعد الثاني للمتغير التابع: القدرة الاستراتيجية لوظائف الموارد البشرية

تشير القدرة الاستراتيجية لوظائف الموارد البشرية إلى قدرة إدارات الموارد البشرية على الإسهام الفعّال في نجاح المنظمة من خلال اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة، والتخطيط الاستباقي للقوى العاملة، والمرونة التنظيمية، ومواءمة سياسات وممارسات الموارد البشرية مع الأهداف طويلة الأمد والأولويات التنافسية (Croitoru et al., 2025).

2.4. الدراسات السابقة:

2.4.1. عرض الدراسات السابقة:

2.4.1.1. الدراسات باللغة العربية:

دراسة عبدالنبي والعتيبي (2024)، بعنوان: "أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية".

أجرى عبدالنبي والعتيبي (2024) دراسة لتقييم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وأبرزت خلفية الدراسة الأهمية المتزايدة للذكاء الاصطناعي في تحديث ممارسات الموارد البشرية داخل المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تقييم مدى تبني الذكاء الاصطناعي وتحديد أبرز المعوقات التي تواجه تطبيقه. واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدما الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (361) فرداً من العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة من موظفي الوزارة. وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي وارتفاع وعي الموظفين بأهميته. وأوصت الدراسة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في جميع وظائف الموارد البشرية، وتوفير التدريب المستمر لبناء القدرات، وتحديث الأنظمة واللوائح، ومعالجة المعوقات مثل نقص الكوادر المؤهلة ومقاومة التغيير.

دراسة أبو سعده (2024)، بعنوان: "أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري".

تناولت دراسة أبو سعده (2024) أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. وأكدت خلفية الدراسة التحول الذي تشهده وظائف الموارد البشرية نتيجة توظيف التقنيات المتقدمة في القطاع المصرفي. وتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تحديد العلاقة بين أبعاد الذكاء الاصطناعي والتحسينات التي تطرأ على إدارة الموارد البشرية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة استقصاء بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وشملت عينة الدراسة (377) موظفاً من البنك الأهلي المصري. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وتحسين إدارة الموارد البشرية. وأوصت الباحثة بتعزيز فعالية وكفاءة جميع وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف إدارات البنك.

دراسة الرتيق (2025)، بعنوان: "تطور وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي: دراسة استطلاعية من وجهة نظر العاملين في عمادة الموارد البشرية في جامعة الملك سعود".

بحث الرتيق (2025) تطور وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل تنامي استخدام الذكاء الاصطناعي. وركزت خلفية الدراسة على ضرورة فهم تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الأكاديمية في السياق السعودي. وتمثل هدف الدراسة في استقصاء وجهات نظر العاملين حول تطور الوظائف الرئيسة لإدارة الموارد البشرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق استبانة على المشاركين. وتكونت العينة من (101) موظف في عمادة الموارد

البشرية بجامعة الملك سعود. وأظهرت النتائج وجود توافق مرتفع حول التطور الإيجابي لوظائف الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإدارة المواهب. وأوصت الدراسة بتصميم برامج تدريبية متخصصة، وتحديث الأنظمة واللوائح، وتعزيز حوكمة الذكاء الاصطناعي، وإجراء المزيد من البحوث حول الجوانب الأخلاقية والتطبيقات الأوسع في القطاع العام.

دراسة التميمي (2025)، بعنوان: "تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على وظائف الموارد البشرية في قطاع الصناعات الدوائية في الضفة الغربية".

حللت التميمي (2025) أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية في قطاع الصناعات الدوائية. وتناولت خلفية الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز الكفاءة داخل هذا القطاع. وتمثل هدف الدراسة في فحص العلاقة بين توافر تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحسين مختلف وظائف الموارد البشرية. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وقامت بتوزيع استبانة على عينة عشوائية طبقية متناسبة. واشتملت العينة على (241) موظفاً من خمس شركات دوائية. وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية، ولا سيما في الحد من التحيز وتحسين التخطيط. وأوصت الدراسة بتعزيز البنية التحتية الرقمية، وتوفير التدريب المتخصص، وإشراك المستخدمين في تطوير الأنظمة الذكية.

دراسة الكبسي (2025)، بعنوان: "تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية (دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار)".

درس الكبسي (2025) أثر تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الأنبار. وأبرزت خلفية الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف وتقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية وتعزيز رضا الموظفين. وتمثل هدف الدراسة في تحليل كيفية إسهام هذه التقنيات في تعزيز كفاءة الموارد البشرية مع تحديد التحديات المرتبطة بتطبيقها. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانات وزعت على العاملين في الجامعة. وتكونت العينة من (100) موظف، شملت العاملين في الموارد البشرية وأعضاء الهيئة التدريسية. وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تسريع عمليات التوظيف، وزيادة دقة التقييم، والمساعدة في تحديد الاحتياجات التدريبية. وأوصى الباحث بتعزيز البرامج التدريبية، وإدارة التغيير التنظيمي، وتطوير البنية التحتية التكنولوجية للتغلب على مقاومة التغيير والفجوات المهارية.

2.4.1.2. الدراسات باللغة الانكليزية:

دراسة (Shahzad et al. 2023)، بعنوان: "استقصاء أثر الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية في القطاع الصحي في الصين: نموذج الاعتدال الوسيط".

فحص (Shahzad et al. 2023) أثر الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية في القطاع الصحي. وركزت خلفية الدراسة على الوعي التكنولوجي، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي، والابتكار الشخصي بوصفها عوامل رئيسية. وتمثل الهدف في دراسة هذه العلاقات ودور المخاطر المدركة بوصفها متغيراً معدّلاً. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة إلكترونية، وتم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بالحد الأدنى للمربعات الجزئية (PLS-SEM) في التحليل. وشملت العينة (363) متخصصاً في الموارد البشرية في القطاع الصحي في الصين. وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يؤثر بصورة جوهرية في وظائف الموارد البشرية من خلال العوامل المحددة. وأوصت الدراسة بالتخطيط الدقيق لتبني الذكاء الاصطناعي، واقترحت إجراء بحوث مستقبلية باستخدام التصميم الطولية وإجراء مقارنات سياقية أكثر شمولاً.

دراسة (Nawaz et al. 2024)، بعنوان: "تبني الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية".

استكشف (Nawaz et al. 2024) أثر الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية. وركزت خلفية الدراسة على النتائج الرئيسية، مثل الدقة والأتمتة والتخصيص في إدارة الموارد البشرية. وتمثل الهدف في تحديد الفوائد المحتملة واقتراح إطار لتبني الذكاء الاصطناعي. واستخدم الباحثون تصميماً وصفيّاً، وجمعت البيانات من خلال استبانة إلكترونية منظمة. وشملت العينة (274) موظفاً في قطاع تقنية المعلومات بمدينة تشيناي. وأظهرت النتائج أن عوامل محددة للذكاء الاصطناعي تؤثر بصورة جوهرية في توفير الوقت وخفض التكاليف. وأوصت الدراسة بزيادة وعي الموظفين بقدرات الذكاء الاصطناعي وتعزيز التعاون بين الإنسان والآلة من أجل دمج الذكاء الاصطناعي بنجاح بوصفه أداة داعمة لفرق الموارد البشرية.

دراسة (Croitoru et al. 2025)، بعنوان: "دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: الآثار المترتبة على تحفيز الموظفين والأداء وتقبل التكنولوجيا".

بحث (Croitoru et al. 2025) دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على تحفيز الموظفين وأدائهم. وتناولت خلفية الدراسة تحسين عمليات الموارد البشرية من خلال الذكاء الاصطناعي، مع الإشارة إلى الجدل المستمر بشأن تأثيره الإنساني. وتمثل الهدف في فحص العلاقة بين الممارسات المدعومة بالذكاء الاصطناعي والتحفيز بوساطة تقبل التكنولوجيا. واستخدمت الدراسة تصميماً كمياً مقطعيّاً من خلال استبانة منظمة. وتضمنت العينة (150) مشاركاً من قطاعات صناعية

متعددة. وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يؤثر إيجابياً في التحفيز والأداء عندما يتوسط تقبل الموظفين للتكنولوجيا هذه العلاقة. وأوصى الباحثون بتبني نهج يركز على الإنسان ويؤكد الشفافية والأخلاقيات والتمكين لتحقيق التكامل الناجح للذكاء الاصطناعي.

دراسة (Moses & Gaur 2025)، بعنوان: "دور الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية".

استكشف (Moses & Gaur 2025) مستوى الفهم والتطبيق والمزايا والمعوقات المرتبطة بدمج الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية. وأبرزت خلفية الدراسة التحول الذي أحدثه الذكاء الاصطناعي في مجالات التوظيف والإشراف وتنمية المواهب. وتمثل الهدف في تقييم مستوى الوعي والتحديات عبر مختلف القطاعات. واستخدمت الدراسة تصميماً وصفاً كمياً من خلال استبانة إلكترونية منظمة. وتكونت العينة من (100) متخصص في الموارد البشرية. وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الوعي بالذكاء الاصطناعي وتطبيقه بصورة ملحوظة في مجالات التدريب وتقييم الأداء والتوظيف، إلى جانب وجود تحديات مثل نقص التدريب والمخاوف المتعلقة بخصوصية البيانات. وأوصى الباحثون بالاستثمار الاستباقي في رفع المهارات، وتعزيز الرقابة الأخلاقية، وتبني الممارسات الشاملة لتعظيم القيمة الاستراتيجية للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

دراسة (Safshekan et al. 2026)، بعنوان: "الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: نماذج للتوظيف والتدريب والأداء والتعويضات والاحتفاظ بالموظفين".

تناول (Safshekan et al. 2026) تطبيق الذكاء الاصطناعي في مختلف أنظمة إدارة الموارد البشرية. وأكدت خلفية الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يمثل قوة تحويلية في مجالات التوظيف والتدريب والأداء والتعويضات والاحتفاظ بالموظفين. وتمثل الهدف في تطوير نماذج تستند إلى رؤى الخبراء من أجل التطبيق الفعال للذكاء الاصطناعي. واعتمدت الدراسة المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة مع عشرة خبراء في الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الموضوعي. وكشفت النتائج عن نماذج عملية لتطبيق الذكاء الاصطناعي تسهم في تعزيز الكفاءة ودعم اتخاذ القرارات القائمة على البيانات. واقترح الباحثون إجراء دراسات مستقبلية حول تحليل الفجوات، والاستشراف طويل المدى، وتفاعل الذكاء الاصطناعي مع الاتجاهات الاجتماعية والتنظيمية الأوسع.

2.4.2. مناقشة وتحليل الدراسات السابقة ونتائجها:

تكشف عدة دراسات عن فجوات بحثية ملحوظة، خصوصاً فيما يتعلق بقابلية التعميم واتساع السياق. فعلى سبيل المثال، يركز عبدالنبي والعتيبي (2024) والرتيق (2025) حصرياً على مؤسسات القطاع

العام في المملكة العربية السعودية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعمادة الموارد البشرية في جامعة الملك سعود. هذا التركيز الضيق يحد من إمكانية تطبيق نتائجها على بيئات القطاع الخاص، خصوصاً في المناطق الاقتصادية الحيوية مثل المنطقة الشرقية، وهي موقع الدراسة الحالية. وبالمثل، تقتصر دراسة التميمي (2025) على صناعة الأدوية في الضفة الغربية، بينما يركز (Shahzad et al. (2023 بشكل ضيق على قطاع الصحة في الصين. وتترك هذه الحدود فجوة كبيرة في فهم كيفية عمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل سياقات القطاع الخاص الصناعي والطاقة في الاقتصادات الناشئة التي تمر بتحولات سريعة.

تظهر أوجه الضعف المنهجية بوضوح في اعتماد غالبية الباحثين على التصاميم المقطعية. إذ يعتمد كل من أبو سعده (2024) والكبيسي (2025) و (Moses & Gaur (2025) و (Croitoru et al. (2025 بشكل كبير على بيانات آنية تم جمعها في نقطة زمنية واحدة. هذا الأسلوب يجعل من الصعب تتبع التطور طويل المدى، والاستدامة، والآثار الديناميكية لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية عبر فترات ممتدة. علاوة على ذلك، فإن دراسات مثل (Nawaz et al. (2024) و (Safshekan et al. (2026 نجحت في تحديد تحديات مهمة مثل مقاومة التغيير، ونقص المهارات، والمخاوف الأخلاقية، إلا أنها لم تقدم تحليلاً معمقاً أو حلولاً عملية طويلة المدى أو استراتيجيات للتغلب على هذه العوائق المستمرة في البيئات التنظيمية الواقعية.

تشمل المشكلات الشائعة في الأدبيات المراجعة محدودية تنوع العينات وعدم كفاية دراسة العوامل الأخلاقية والثقافية والتنظيمية التي تؤثر على نجاح تبني الذكاء الاصطناعي. وعلى الرغم من أن الرتيق (2025) و (Shahzad et al. (2023 يعترفان صراحةً بقيود قابلية التعميم، فإن العديد من الدراسات تتجاهل الديناميكيات التشغيلية الفريدة، وتركيبية القوى العاملة، والأولويات الاستراتيجية لمنظمات القطاع الخاص في المناطق التي تسعى إلى التنوع الاقتصادي مثل المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. ويؤكد هذا القصور الجماعي الحاجة الملحة إلى دراسات أكثر محلية وشمولية وطويلة وسياقية قادرة على معالجة هذه الفجوات المنهجية والموضوعية بفعالية.

تختلف الدراسات بشكل كبير من حيث أهدافها البحثية ومناهجها المستخدمة. حيث يهدف كل من عبد النبي والعتيبي (2024) والرتيق (2025) أساساً إلى تقييم مستوى تبني وتطور الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات الحكومية السعودية من خلال أساليب وصفية تحليلية واستبائية. في المقابل، يعتمد (Safshekan et al. (2026 على منهج نوعي قائم على المقابلات يركز على تطوير نماذج مفاهيمية لوظائف رئيسية تشمل التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، والتعويضات، والاحتفاظ بالموظفين. ويؤدي ذلك إلى تمييز واضح بين التقييم التجريبي الذي يركز على واقع القطاع العام، وبين بناء النماذج النظرية المعتمد على خبراء والذي يسعى إلى تقديم أطر أوسع لدمج الذكاء الاصطناعي.

كما تختلف المنهجية بشكل ملحوظ عبر القطاعات والأدوات التحليلية المستخدمة. حيث يستخدم كل من أبو سعده (2024) والتميمي (2025) تصاميم استنبائية وصفية تحليلية في سياق القطاع المصرفي وصناعة الأدوية على التوالي، مما ينتج عنه نتائج خاصة بكل قطاع. في حين يطبق (Shahzad et al. (2023 نماذج إحصائية متقدمة باستخدام أسلوب PLS-SEM لاختبار علاقات معقدة من التوسيط والتعديل في قطاع الصحة بالصين. كما يركز (Croitoru et al. (2025 بشكل خاص على تحفيز الموظفين وتقبل التكنولوجيا عبر عدة قطاعات، وهو ما يختلف بشكل واضح عن التركيز المؤسسي والوظيفي الأكثر تحديداً في دراسة الكبيسي (2025) بجامعة الأنبار.

وتتباين النتائج أيضاً تبعاً للسياق الخاص بكل دراسة. إذ يركز (Nawaz et al. (2024 على نتائج قابلة للقياس مثل توفير الوقت وخفض التكاليف لدى موظفي تقنية المعلومات، بينما يبرز (Moses & Gaur (2025 مستويات متفاوتة من الوعي التنظيمي إلى جانب تحديات التطبيق العملي. وتوضح هذه الاختلافات كيف تؤثر خصائص القطاعات، والمواقع الجغرافية، والثقافات التنظيمية في تحديد أولويات مختلفة تتعلق بفوائد الذكاء الاصطناعي، ومعوقاته، وآثاره التطبيقية في إدارة الموارد البشرية.

تقدم الدراسات المراجعة مزايا واضحة من خلال أسسها التجريبية القوية وارتباطها بالواقع العملي. حيث توفر دراستان عبدالنبي والعتيبي (2024) وأبو سعده (2024) أدلة ميدانية قوية مستمدة مباشرة من بيانات تنظيمية نشطة، مما ينتج عنه توصيات عملية وقابلة للتطبيق في مجالات التدريب، وتحديث اللوائح، وتطوير البنية التحتية، وإدارة التغيير. وتوفر هذه المساهمات فرصاً مهمة لصناع القرار وقادة الموارد البشرية والممارسين الذين يسعون إلى تطوير دمج الذكاء الاصطناعي في بيئات مؤسسية مختلفة.

وتبرز نقاط القوة بشكل خاص في التنوع المنهجي الغني الموجود في الأدبيات. إذ تتميز دراسة (Safshekan et al. (2026 بتقديم نماذج عملية مبنية على خبراء تغطي عدة وظائف للموارد البشرية، مما يفتح آفاقاً مهمة للتطوير النظري وبناء الأطر وإجراء بحوث تطبيقية مستقبلية. وبالمثل، يقدم (Shahzad et al. (2023 تقنيات إحصائية متقدمة تعزز العمق التحليلي، بينما تسهم دراسات (Croitoru et al. (2025 والرتيق (2025) في تقديم رؤى مهمة حول منظور الموظفين، والتحفيز، وتقبل التكنولوجيا، والعوامل الإنسانية، مما يعزز البعد الإنساني في أبحاث الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

وبشكل عام، تشترك دراسات مثل التميمي (2025) والكبيسي (2025) و (Nawaz et al. (2024 و (Moses & Gaur (2025 في ميزة مهمة تتمثل في تحقيق توازن بين الفوائد المحددة والتحديات التنظيمية الواقعية. ويخلق هذا التوازن فرصاً واعدة للبحوث المستقبلية لبناء أطر أكثر تكاملاً وشمولاً تجمع بين

الكفاءة التكنولوجية، والجاهزية التنظيمية، والتكيف الثقافي، والحوكمة الأخلاقية، واستراتيجيات التنفيذ المستدامة الملائمة للسياقات المختلفة.

تتمثل إحدى أوجه التشابه القوية بين الدراسات في الهدف الأساسي المشترك المتمثل في استكشاف التأثير الإيجابي للذكاء الاصطناعي على وظائف إدارة الموارد البشرية المختلفة. حيث تركز دراسات عبد النبي والعتيبي (2024) وأبو سعده (2024) والتميمي (2025) والكبيسي (2025) باستمرار على كيفية تحسين تطبيقات الذكاء الاصطناعي لمجالات رئيسية مثل التوظيف، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء، والكفاءة التشغيلية العامة، وغالباً ما تستخدم مناهج وصفية أو تحليلية أو ارتباطية تعتمد على البيانات الميدانية.

وتعتمد معظم الدراسات على الاستبيانات وتُظهر نتائج إيجابية متقاربة بشأن تبني وتأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي. كما تؤكد دراسات الرتيق (2025) و Croitoru et al. (2025) و Moses & Gaur (2025) و Nawaz et al. (2024) على أهمية وعي الموظفين، والفوائد الواضحة للذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرار القائم على البيانات، وتحسين العمليات، والحاجة الملحة إلى برامج تدريب وبناء قدرات منظمة. وتتقاطع نتائجها بشكل واضح حول قدرة هذه التقنيات على تعزيز الأبعاد الاستراتيجية والتشغيلية لممارسات إدارة الموارد البشرية.

علاوة على ذلك، تتكرر التوصيات عبر الأدبيات بشأن برامج التدريب والتطوير، وتحسين البنية التحتية التكنولوجية، وإدارة التغيير بفعالية، والاعتبارات الأخلاقية في التطبيق. ويتوافق كل من Safshekan et al. (2026) و Shahzad et al. (2023) بشكل وثيق مع الدراسات الأخرى في التأكيد على أهمية التعاون بين الإنسان والذكاء الاصطناعي، وحوكمة البيانات، والشفافية، واستراتيجيات التنفيذ المتوازنة. ويعزز هذا التركيز الجماعي دعوة موحدة لتحقيق دمج مستدام ومسؤول وفعال للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية عبر سياقات تنظيمية وثقافية مختلفة.

2.4.3. ربط الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

تشكل الدراسات السابقة مجتمعة أساساً قوياً للدراسة الحالية التي تبحث في دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في المنطقة الشرقية. ويُظهر كل من عبد النبي والعتيبي (2024) والرتيق (2025) مستويات مرتفعة من تبني الذكاء الاصطناعي ووعي الموظفين به في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، مما يوفر قيمة مقارنة مباشرة. ويمكن الاستفادة من هذه النتائج في وضع سياق لأنماط التبني المحلية والبناء عليها من خلال

توسيع نطاقها إلى البيئات الصناعية في القطاع الخاص، حيث يفرض التنوع الاقتصادي متطلبات فريدة على وظائف إدارة الموارد البشرية.

يُظهر أبو سعده (2024) والتميمي (2025) الأثر الإيجابي للذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في قطاعي البنوك والصناعات الدوائية من خلال مناهج وصفية تحليلية. وتتوافق نتائجهم مع دراسة الكبيسي (2025) التي أشارت إلى تحسينات في التوظيف وتقييم الأداء والتدريب في جامعة الأنبار. ويمكن استخدام هذه الدراسات معاً في تحسين قياس الكفاءة التشغيلية في الدراسة الحالية، والبناء عليها من خلال اختبار علاقات مماثلة في بيئة القطاع الخاص الديناميكية في المنطقة الشرقية.

يؤكد (Nawaz et al. (2024) و (Moses & Gaur (2025) على نتائج عملية مثل تحقيق الكفاءة، والتخصيص، والتحديات مثل فجوات المهارات ومقاومة التغيير. وتتوافق هذه النتائج مع العوائق التنفيذية التي حددها عبد النبي والعتيبي (2024) والكبيسي (2025). ويمكن للدراسة الحالية الاستفادة من هذه النتائج لتعزيز تحليل الأبعاد التشغيلية والاستراتيجية لتطوير إدارة الموارد البشرية، والبناء عليها من خلال التركيز على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

تقدم دراسة (Safshekan et al. (2026) نماذج نوعية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتدريب وتقييم الأداء والتعويضات والاحتفاظ بالموظفين، مما يكمل التركيز الكمي في دراسات أبو سعده (2024) والتميمي (2025) والرتيق (2025). ويمكن الاستفادة من هذا العمل في تعميق الإطار النظري لأبعاد المتغير المستقل في الدراسة الحالية، والبناء عليه من خلال التحقق التجريبي من هذه النماذج لدى موظفي الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية.

تستكشف دراسة (Croitoru et al. (2025) الدور الوسيط لتقبل التكنولوجيا في ربط ممارسات الذكاء الاصطناعي بدافعية الموظفين وأدائهم. ويتصل هذا المنظور الإنساني بشكل فعال بموضوعات الوعي والتقبل في دراسة (Moses & Gaur (2025) والرتيق (2025). ويمكن للدراسة الحالية الاستفادة من هذه الرؤى في تفسير أفضل لمخرجات القدرة الاستراتيجية، والبناء عليها من خلال دمج عوامل التقبل مع التحليلات التنبؤية وتطبيقات روبوتات المحادثة.

تُقدّم دراسة (Shahzad et al. (2023) تقدماً في الأدبيات من خلال تحليل الوساطة المعدلة التي تتضمن الوعي التكنولوجي وإدراك المخاطر. ويتصل هذا النهج المتقدم بقوة بالإطار الارتباطي في دراسة (Nawaz et al. (2024) وتقييمات الأثر العامة في دراستي عبد النبي والعتيبي (2024) والتميمي (2025).

ويمكن للدراسة الحالية الاستفادة من نماذجهم لتعزيز اختبار الفرضيات، والبناء عليها من خلال تطبيقها في سياقات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

وبشكل عام، فإن هذه الدراسات—التي تتراوح بين دراسات القطاع الحكومي في السعودية كما يوضح عبدالنبي والعتيبي (2024) والرتيق (2025)، والتحليلات القطاعية ومتعددة الصناعات كما يشير أبو سعدة (2024) والتميمي (2025) وCroitoru et al. (2025)—تخلق فرصاً ثرية للتركيب العلمي. وتبني الدراسة الحالية على نقاط قوتها الجماعية من خلال معالجة الفجوات المحددة في تطبيقات القطاع الخاص في المنطقة الشرقية، مما يساهم في تقديم أدلة تجريبية محلية ويعزز الفهم الأوسع للدور التحويلي للذكاء الاصطناعي في وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يوضح الفصل الثالث الإطار المنهجي للدراسة، مع التركيز على أسلوب شامل ومنظم لاستقصاء دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية. ويستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي لتحليل البيانات الكمية. ويوفر التحليل الوصفي سياقاً ديموغرافياً للمشاركين ويفسر آراءهم، بينما يفحص التحليل الارتباطي قوة وتأثير العلاقات بين المتغيرات. ويتناول هذا الفصل تصميم البحث، ومجتمع البحث، واستراتيجية اختيار العينة وحساب عدد أفرادها وخصائصها، وطرق جمع البيانات وأدواتها، والتقنيات التحليلية وأدواتها، كما يناقش القيود لضمان منهجية فعّالة تتناسب مع تعقيدات دراسة تبني التكنولوجيا في سياق القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. ويدعم هذا الإطار الشامل الوصول إلى استنتاجات موثوقة وصحيحة تتماشى مع أهداف الدراسة.

ويتم جمع البيانات بأسلوب مختلط يجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. على الجانب الكمي، يتم جمع البيانات الأولية عبر استبيان موجّه صُمم خصيصاً لقياس أبعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي (أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي، أنظمة التدريب الذكية، تحليلات الأداء التنبؤية، وروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين) وأثرها في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية. أما الجانب النوعي فيكمل ذلك من خلال مراجعة شاملة للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مما يعزز من صدق وعمق النتائج.

3.2. تصميم البحث:

الشكل (1-3) نموذج تصميم متغيرات البحث

3.3. مجتمع البحث:

يتكوّن مجتمع الدراسة في هذه البحث من الموظفين العاملين في إدارات الموارد البشرية ضمن القطاع الخاص في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. ووفقاً لبيانات الهيئة العامة للإحصاء (2025)، يبلغ إجمالي عدد العاملين في القطاع الخاص في المنطقة الشرقية 2,349,956 موظفاً. ويتسم هذا القوى العاملة بتنوع كبير، حيث تضم 2,081,323 من الذكور و268,633 من الإناث، مع وجود ملحوظ لكل من المواطنين السعوديين (615,635 فرداً) وغير السعوديين (1,734,321 فرداً). ويعكس هذا التكوين الديموغرافي الديناميكية الصناعية والاقتصادية للمنطقة الشرقية، التي تُعد مركزاً رئيسياً لقطاعات الطاقة والتصنيع وغيرها من أنشطة القطاع الخاص.

ونظراً لعدم توفر إحصاءات دقيقة حول العدد الفعلي لموظفي إدارات الموارد البشرية، فقد تم تقدير حجم مجتمع الدراسة من خلال تطبيق النسبة القياسية بين موظفي الموارد البشرية وإجمالي العاملين والبالغة 1.98% وفقاً لما أوصى به مجلس إدارة الموارد البشرية (CHRM, 2025). وعند ضرب هذه النسبة في إجمالي العاملين في القطاع الخاص البالغ 2,349,956، يكون الناتج التقديري 46,529 موظفاً في الموارد البشرية. ويوفر هذا الحساب أقرب تقدير ممكن لمجتمع الدراسة المستهدف، مما يتيح التركيز على عينة ممثلة من المهنيين المسؤولين عن إدارة المواهب في إحدى أكثر المناطق الاقتصادية حيوية في المملكة.

3.4. خصائص العينة:

تشمل خصائص العينة التي تم تناولها في هذه الدراسة الجنس، والعمر، ومستوى التحصيل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة. ويعكس التوزيع حسب الجنس تمثيلاً متوازناً للمهنيين من الذكور والإناث في مجال الموارد البشرية ضمن القوى العاملة في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. ويُظهر التوزيع العمري اختلاف وجهات النظر بين الأجيال فيما يتعلق بتبني التكنولوجيا. كما يعكس المستوى التعليمي المؤهلات الأكاديمية للمشاركين، في حين تُبرز سنوات الخبرة مدى تعرضهم العملي لأدوار الموارد البشرية. وتُعد هذه الخصائص مهمة لأنها تعزز عمق الفهم لكيفية إدراك وتفاعل موظفي الموارد البشرية المتنوعين مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي، بما يضمن أن تعكس العينة ديناميكيات القوى العاملة الحقيقية في المنطقة.

وتؤثر هذه الخصائص الديموغرافية بشكل كبير في نتائج البحث ودرجة موثوقيته. إذ يؤدي كل من الجنس والعمر إلى اختلافات في الرؤى المتعلقة بقبالية استخدام الذكاء الاصطناعي ومستويات قبوله. كما يضمن كل من المستوى التعليمي وسنوات الخبرة إجراء تقييمات أكثر وعياً لأدوات الذكاء الاصطناعي مثل التحليلات التنبؤية وأنظمة التدريب الذكية. وبشكل عام، تعزز هذه الخصائص موثوقية

النتائج، وتدعم إمكانية تعميمها ضمن المجتمع المستهدف، وتسهم في الوصول إلى استنتاجات أكثر دقة وعمقاً حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

3.5. محددات حجم العينة:

سيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام المعاينة العشوائية البسيطة، والتي تضمن أن كل موظف في إدارات الموارد البشرية ضمن القطاع الخاص في المنطقة الشرقية لديه فرصة متساوية للاختيار. وتُعزز هذه التقنية من الحياد في الاختيار، وتقلل من التحيز في الانتقاء، وترفع من درجة تمثيل العينة. ومن خلال منح جميع أفراد المجتمع المستهدف فرصة متساوية للمشاركة، تعزز هذه الطريقة من موثوقية البيانات المجمعة، وتسمح بأن تعكس النتائج بدقة آراء المتخصصين في الموارد البشرية تجاه تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

وسيتم حساب حجم العينة باستخدام معادلة (Krejcie and Morgan (1970)، والتي تُعد أداة إحصائية موثوقة ومعتمدة على نطاق واسع لتحديد أحجام العينات المناسبة في بحوث العلوم الاجتماعية. وبناءً على حجم مجتمع يبلغ 46,529، ومستوى ثقة 95%، وهامش خطأ 5%، يضمن هذا الأسلوب الدقة الإحصائية والثقة في النتائج. وتدعم العينة الناتجة إمكانية تعميم عالية للنتائج على مجتمع البحث الأكبر، وتعزز دلالات الدراسة النظرية والتطبيقية، وتمكّن من الوصول إلى استنتاجات قوية حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في المنطقة (Bukhari, 2021).

ووفقاً لما جاء في دراسة (Bukhari (2021) يتم حساب حجم العينة باستخدام معادلة krejcie and morgan's (1970) كالتالي:

$$S = \frac{N \times X^2 \times p \times q}{(N-1) \times d^2 + X^2 \times p \times q}$$

حيث أن:

S = حجم العينة المطلوب

N = حجم المجتمع

X = (لمستوى ثقة 95%، فهو تقريباً 1.96)

p = نسبة السكان (عادة 50%)

$$(q = (1 - p$$

$d =$ هامش الخطأ (يفترض أنه 5%، أو 0.05)

وعندما يتم التعويض في المعادلة نجد مايلي:

$$\frac{46,529 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{46,528 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

وبالتالي سيكون حجم العينة 381.0223328 أي 382 شخصاً، أي أنه يجب أن يشارك 382 فرداً بالحد الأدنى في الإجابة على أسئلة الاستبيان.

3.6. خطوات جمع البيانات وأدواتها:

سيتم جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة شاملة للأدبيات العلمية، تشمل المصادر العربية والأجنبية على حد سواء. وتساعد هذه العملية في استخراج أبرز الرؤى النظرية، والأطر المفاهيمية، والنتائج التجريبية المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية. أما البيانات الأولية فسيتم جمعها باستخدام استبيان مُنظَّم صُمم خصيصاً لهذه الدراسة. ويتكون الاستبيان من قسمين رئيسيين: يتضمن القسم الأول أربعة أسئلة ديموغرافية تغطي الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، بينما يحتوي القسم الثاني على ثلاثين عبارة، منها عشرون عبارة تقيس المتغير المستقل (خمس عبارات لكل بُعد)، وعشر عبارات تقيس المتغير التابع (خمس عبارات لكل بُعد). وتعتمد جميع عبارات على مقياس ليكرت الخماسي لقياس موحد.

وسيتم توزيع الاستبيان عبر منصة Google Forms، وهي منصة رقمية موثوقة تسهّل عملية التوزيع الفعّال، وجمع الاستجابات، وتنظيم البيانات. ولضمان جودة البيانات، سيتم إلزام المشاركين بالإجابة على جميع الأسئلة، وذلك لمنع النقص في الإجابات أو التكرار أو الأخطاء. كما سيتم تقديم نموذج الموافقة المستنيرة قبل الاستبيان، والذي يوضح أهداف البحث بشكل واضح، وسرية معلومات المشاركين، والطبيعة الطوعية للمشاركة مع حق الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات، والوقت التقريبي للإجابة، إضافة إلى إسهام المشاركين القيّم في إثراء المعرفة العلمية.

ويُسهّم هذا النهج الشامل في جمع البيانات الأولية والثانوية في تعزيز الدراسة بأدلة قوية ومتعددة المصادر. كما يضمن تكاملاً متوازناً بين الأسس النظرية والرؤى العملية لمتخصصي الموارد البشرية في المنطقة الشرقية، مما يعزز في نهاية المطاف من موثوقية وعمق النتائج المتعلقة بدور الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

3.7. خطوات وأدوات التحليل الإحصائي:

سيبدأ تحليل البيانات من خلال تصدير جميع الاستجابات المجمعة عبر Google Forms إلى ملف منظم بشكل جيد في برنامج Microsoft Excel. ثم تخضع البيانات الخام لعمليات تنظيف شاملة، تشمل تحديد وتصحيح أي حالات عدم اتساق أو بيانات مفقودة أو قيم خاطئة، يلي ذلك ترميزها وتحويلها رقمياً بشكل مناسب لتسهيل المعالجة الإحصائية الدقيقة. وبعد ذلك يتم استيراد مجموعة البيانات المعدة إلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، الذي يُعد أحد أكثر الأدوات قوة واعتماداً في التحليل الكمي في بحوث العلوم الاجتماعية. ويضمن هذا الإجراء المنهجي جودة عالية للبيانات، ويقلل من الأخطاء المحتملة، ويعزز موثوقية النتائج التحليلية. كما يعكس التزام الدراسة بالصرامة المنهجية، مما يتيح فحصاً دقيقاً للعلاقات بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

سيتم إجراء التحليل الإحصائي عبر أربع خطوات متتابعة ومتراصة منطقياً. تركز الخطوة الأولى على تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة البحث باستخدام الإحصاء الوصفي، بما في ذلك التكرارات والنسب المئوية. وسيتم إعداد جدول موحد لتلخيص المتغيرات الرئيسية مثل الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إنشاء مخططات دائرية منفصلة لكل خاصية ديموغرافية لتقديم تمثيل بصري واضح. وسيتم تفسير النتائج ومناقشتها بشكل تفصيلي. وتكتسب هذه الخطوة أهمية لأنها تقدم ملفاً شاملاً عن المشاركين، مما يضمن فهماً سياقياً أفضل لاستجاباتهم ويسهم في تعميق فهم كيفية إدراك مختلف الفئات الديموغرافية لتكامل الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية.

أما الخطوة الثانية فستتضمن تقييماً شاملاً لصدق وثبات الاستبيان. وسيتم التحقق من الصدق الظاهري من خلال مراجعة الخبراء، حيث تُعرض الأداة على متخصصين في إدارة الموارد البشرية ومنهجية البحث لإبداء آرائهم وتقييمهم المهني. أما الصدق البنائي فسيتم قياسه إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص قوة العلاقات بين الفقرات الفردية وأبعادها، وبين كل بُعد والمتغير الخاص به، وكذلك بين المتغيرات والاستبيان ككل. وسيتم إعداد جدول موحد للصدق، مع تفسير شامل للنتائج، بما يضمن أن الأداة تقيس المفاهيم المستهدفة بدقة. أما الثبات فسيتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ لتحديد الاتساق الداخلي للمقياس على ثلاثة مستويات: الأبعاد الفردية، والمتغيرات الرئيسية، والاستبيان ككل. وسيتم تلخيص هذه المعاملات في جدول موحد يعزز استقرار الأداة وموثوقيتها في إنتاج نتائج دقيقة.

وفي الخطوة الثالثة، سيتم الإجابة عن أسئلة البحث من خلال تحليل إحصائي وصفي مفصل لآراء واتجاهات المشاركين. ويتضمن ذلك حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتباينات لجميع عبارات الاستبيان. وسيتم تحليل كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل (أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي، أنظمة التدريب الذكية، تحليلات الأداء التنبؤية، وروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين) والمتغير التابع (الكفاءة التشغيلية لوظائف الموارد البشرية، القدرة الاستراتيجية لوظائف الموارد البشرية) بشكل مستقل. كما سيتم إعداد جداول ومخططات بيانية لكل بُعد، يلي ذلك دمج النتائج في جدول موحد شامل ومخطط عام يوضح الاتجاه العام لآراء المشاركين. وتوفر هذه الخطوة رؤى مهمة حول تصورات واتجاهات العاملين في الموارد البشرية تجاه تطبيقات الذكاء الاصطناعي، مع إبراز مجالات القوة وفرص التحسين.

أما الخطوة الرابعة والأخيرة فستختبر فرضيات البحث من خلال دراسة العلاقات بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع. وسيتم حساب معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه هذه العلاقات. وستُعرض النتائج في مصفوفة ارتباط واضحة، مصحوبة بتفسير تحليلي مفصل يوضح الدلالة الإحصائية والعملية لكل علاقة. ويضمن هذا النهج الصارم التحقق الموضوعي من الروابط المقترحة، ويدعم استخلاص استنتاجات قائمة على الأدلة، ويعزز الإسهام العلمي العام للدراسة في فهم كيفية مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في السياق المستهدف.

3.8. حدود الدراسة:

3.8.1. الحدود الزمانية:

تقتصر هذه الدراسة زمنياً على عام 2026. وستشمل البيانات التي يتم جمعها وتحليلها خلال هذه الفترة المحددة، بما يعكس حالة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في ذلك الوقت. ولن تتضمن بيانات طولية من سنوات سابقة أو لاحقة. ويعني هذا الحد الزمني أن النتائج تمثل صورة آنية في وقت محدد، وقد لا تعكس بشكل كامل التغيرات التكنولوجية السريعة أو التأثيرات طويلة المدى لتبني الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

3.8.2. الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة مكانياً على إدارات الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. وستشمل موظفي الموارد البشرية العاملين في هذا السياق الجغرافي

والقطاعي المحدد. ولن تغطي منظمات القطاع العام أو المناطق الأخرى في المملكة أو البيئات الدولية. وبناءً عليه، قد تكون قابلية تعميم النتائج محدودة خارج البيئة الصناعية والاقتصادية للمنطقة الشرقية.

3.8.3. الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة موضوعياً على متغيرات الدراسة المحددة وأبعادها الخاصة. وستشمل أثر أنظمة التوظيف المعززة بالذكاء الاصطناعي، وأنظمة التدريب الذكية، وتحليلات الأداء التنبؤية، وروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لدعم الموظفين، على الكفاءة التشغيلية والقدرة الاستراتيجية لوظائف إدارة الموارد البشرية. ولن تتناول تقنيات ذكاء اصطناعي أخرى أو وظائف إضافية لإدارة الموارد البشرية خارج النطاق المحدد. ويضمن هذا التركيز عمقاً في التحليل، لكنه يحد من شمولية الرؤى المتعلقة باتجاهات التحول الرقمي الأوسع.

3.8.4. الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على المشاركين من العاملين في إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. وستشمل استجابات المتخصصين في الموارد البشرية ضمن العينة المحسوبة. ولن تشمل موظفين من أقسام أخرى أو الإدارة العليا خارج الموارد البشرية أو أصحاب المصلحة غير المختصين بالموارد البشرية. ويعني هذا الحد أن النتائج تعكس بشكل أساسي وجهات نظر متخصصي الموارد البشرية، وقد لا تمثل بشكل كامل آراء القوى العاملة التنظيمية الأوسع أو القيادات الإدارية.

المراجع:

المراجع العربية:

إبراهيم، م. ا. أ. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م. مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية والتنمية، 6(2)، 105-134. <https://doi.org/10.21608/baat.2024.275452.1124>

أبو سعده، أ. ع. ا. ب. (2024). أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 15(2)، 263-300. <https://doi.org/10.21608/jces.2024.361650>

الانصاري، م. ع. (2025). تقبل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودوره في تطوير الموارد البشرية لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على أحد المعاهد التدريبية بالمملكة العربية السعودية. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، 6(23)، 176-209. <https://doi.org/10.61212/jsd/419>

التميمي، م. ه. ح. (2025). تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على وظائف الموارد البشرية في قطاع الصناعات الدوائية في الضفة الغربية [رسالة ماجستير، جامعة القدس]. <https://dspace.alquds.edu/handle/20.500.12213/10350>

الحارثي، ع. م.، والعنزي، ف. د. (2025). أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين استقطاب الكفاءات وتقييمها في إطار التحول الرقمي: دراسة تطبيقية على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، 4(6)، 50-92. <https://doi.org/10.59992/IJFAES.2025.v4n6p2>

حجي، ح. ح. (2025). دور تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في الجامعات العراقية: جامعة دهوك أنموذجاً. مجلة كلية التربية في جامعة واسط، 58(1)، 407-426. <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol58.Iss1.4084>

خلف الله، م. إ.، وأبو شقرة، إ. م. (2025). توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية (دراسة تحليلية في ضوء منهجية النظرية المجردة).

مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 33(1)، 146-183.
<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.33.1/2025/7>

الرتيق، ح. م. (2025). تطور وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي: دراسة استطلاعية من وجهة نظر العاملين في عمادة الموارد البشرية في جامعة الملك سعود. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 2025، 1-41.
<https://doi.org/10.34120/ajas.2025.1283>

رزق الله، ح. (2025). مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة مع الإشارة إلى واقع استخدامه في الجزائر. *مجلة دراسات اقتصادية*، 12(1)، 128-153.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/267457>

زقوت، ت. م. م. (2024). إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي (الفرص والتحديات). *مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات*، 1(1)، 78-99.
<https://doi.org/10.71335/jw7ngc53>

سلمان، ش. (2025). أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الكويتية: دراسة تحليلية. *مجلة البحوث التربوية والنوعية*، 34(2)، 257-295.
<https://doi.org/10.21608/jeor.2025.435293>

سلمان، ع. (2024). الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في حال تطبيقه (دراسة حالة: جامعة الاستقلال). *المجلة الأهلية لتكنولوجيا الأعمال واقتصاديات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا*، 1(2)، 43-53.
<https://doi.org/10.59994/ajbtme.2024.2.43>

سنونو، ل.، وابوزر، ي. (2026). أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أداء العاملين في البنوك الإسلامية الفلسطينية. *مجلة جامعة درنة للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 4(7)، 169-210.
<https://doi.org/10.58987/dujhss.v4i7.221>

صوفي، ر. (2025). تأثير تكامل الذكاء الاصطناعي AI وتكنولوجيا HRTECH على إدارة المواهب [رسالة ماجستير، المعهد العالي لإدارة الأعمال في سوريا].
<http://ereseach.hiba.edu.sy/ar/thesis/1171>

عبد المنعم، ش. ج. (2025). أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء دراسة تطبيقية على الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ. *المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية*، 4(14)، 202-248.

<https://doi.org/10.21608/ijaefs.2025.419899.1092>

عبدالعال، ا. م.، شحاتة، ج. م.، ويونس، ر. ا. ا. ا. (2025). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي والدور الوسيط للعدالة التنظيمية المدركة. *المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة*، 5(4)، 193-213.

<https://doi.org/10.21608/ajcjc.2026.389584.1209>

عبدالنبي، ه. أ. ا.، والعتيبي، ن. ش. م. (2024). أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. *المجلة الدولية للتنمية*، 13(2)، 63-88.

<https://doi.org/10.21608/jaid.2024.382424>

عبدالنبي، ه. أ. ا.، والعيوني، ع. ع. ح. (2025). أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير راس المال الفكري في شركة المراعي بالسعودية. *المجلة الدولية للتنمية*، 14(1)، 53-78.

<https://doi.org/10.21608/jaid.2025.427670>

العجمي، ع. ب. ق. (2025). تأثير الذكاء الاصطناعي على أنظمة العمل وبيان موقف المنظم السعودي (دراسة تحليلية). *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 6(64)، 225-256.

<https://doi.org/10.52133/ijrsp.v6.64.11>

غياضة، ه. م. ح. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في وظائف إدارة الموارد البشرية وانعكاساتها على التدريب. *هيئة التدريب العسكري لقوى الأمن في فلسطين*، 2(11)، 1-21.

<https://www.gmtc.sec.ps/home/Studies%20and%20research/14725>

[?culture=ar-SA](https://www.gmtc.sec.ps/home/Studies%20and%20research/14725?culture=ar-SA)

قادري، ب. ه. (2023). تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، 7(27)،

<https://doi.org/10.21608/ajahs.2023.307808> 179-210

القحطاني، غ. ع. س. (2022). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6(55)، 1-23. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q150622>

كاظم، ر. م.، غلام، س. ع.، وعناد، ف. س. (2025). الذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب: دراسة وصفية في بعض الدول العربية. *مجلة جامعة الكوت*، خ(8)، 156-168. <https://js.uokut.edu.iq/index.php/js/article/view/106>

الكبيسي، ح. ج. د. (2025). تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية (دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار). *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 6(65)، 315-328. <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v6.65.13>

المنصوري، س. س. (2025). أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية: الفرص، التحديات، والتحول المستقبلي. *مجلة العلوم الشاملة*، 10(37)، 490-502. <https://doi.org/10.65405/.v10i37.416>

الهيئة العامة للإحصاء. (2025). الإحصاءات السجلية لسوق العمل للربع الرابع لعام 2025 [ربع سنوي].

<https://www.stats.gov.sa/documents/20117/2435273/Register-base+d+Labour+Market+Statistics-+Q4+2025+AR.xlsx>

المراجع الأجنبية:

- Almuhanna, N. (2025). The Role of Artificial Intelligence in Transforming Human Resource Management Processes (an Analytical Study). *Academic Journal of Research and Scientific Publishing*, 7(79), 33-59. <https://doi.org/10.52132/Ajrsp.e.2025.79.2>
- Banda, K. (2026). The Role of Artificial Intelligence in Modern Human Resources Information Systems for Ongoing Performance Management. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 10(1), 6986-7005. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2026.10100538>
- Berg, J., Johnston, H., & International Labour Organization. Research Department,. (2025). *AI in Human Resource Management: The Limits of Empiricism*. ILO. <https://doi.org/10.54394/NMSH7611>
- Bukhari, S. A. R. (2021). *Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11445.19687>
- CHRM. (2025). *2025 CHRO Benchmarking: Insights to Power People Strategy* (pp. 1-14) [Data Brief]. <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/topics-tools/research/chro-benchmarking-data-brief.pdf>

- Croitoru, M. B., Florea, N. V., Florea, D., Savu, M. O., & Croitoru, G. (2025). The Role of Artificial Intelligence in Human Resource Management: Implications for Employee Motivation, Performance, and Technology Acceptance. *Annals of Dunarea de Jos University of Galati. Fascicle I. Economics and Applied Informatics*, 31(2), 194–209. <https://doi.org/10.35219/eai15840409529>
- Ekuma, K. (2024). Artificial Intelligence and Automation in Human Resource Development: A Systematic Review. *Human Resource Development Review*, 23(2), 199–229. <https://doi.org/10.1177/15344843231224009>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Moses, M. K., & Gaur, M. (2025). The Role of Artificial Intelligence in Human Resources. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science (IJPREMS)*, 5(6), 1672–1680. <https://www.ijprems.com/research-paper/the-role-of-artificial-intelligence-in-human-resources>
- Naoum, R. F., Szakadati, T., & Balogh, G. (2026). Artificial Intelligence (AI) in Human Resource Management (HRM): A Systematic Review of Its Dual Impact on Diversity, Equity, and Inclusion (DEI). *Management Review Quarterly*. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00580-y>
- Nawaz, N., Arunachalam, H., Pathi, B. K., & Gajenderan, V. (2024). The Adoption of Artificial Intelligence in Human Resources Management Practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100208. <https://doi.org/10.1016/j.ijimei.2023.100208>
- Nishar, S. (2022). The Role of Artificial Intelligence in Transforming Human Resource management: A Literature Review. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing*, 1(3), 1. [https://doi.org/10.47363/JAICC/2022\(1\)155](https://doi.org/10.47363/JAICC/2022(1)155)
- Rama, L. (2025). The Role of Artificial Intelligence in Human Resource Management. *Computology: Journal of Applied Computer Science and Intelligent Technologies*, 4(2), 89–101. <https://doi.org/10.17492/computology.v4i2.2405>
- Safshekan, M., Feili, A., Shojaeifard, A., & Sorooshian, S. (2026). Artificial Intelligence in Human Resource Management: Models for Recruitment, Training, Performance, Compensation, and Retention. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 9, 1718244. <https://doi.org/10.3389/frai.2026.1718244>
- Shahzad, M. F., Xu, S., Naveed, W., Nusrat, S., & Zahid, I. (2023). Investigating the Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Functions in the Health Sector of China: A Mediated Moderation Model. *Heliyon*, 9(11), e21818. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21818>
- Venugopal, M., Madhavan, V., Prasad, R., & Raman, R. (2024). Transformative AI in Human Resource Management: Enhancing Workforce Planning With Topic Modeling. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2432550. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2432550>
- Vishwakarma, K., & Saxena, V. (2025). Application of Artificial Intelligence in Redefining Human Resource Management in Pune, Maharashtra. *European Economic Letters*, 15(1), 3427–3436. <https://www.eelet.org.uk/index.php/journal/article/view/2743>
- Zhang, X., Wang, S., & Peng, L. (2023). Applications of Artificial Intelligence in Human Resource Management: Theoretical Framework and Future Research Directions. *Proceedings of the 2023 4th International Conference on Computer Science and Management Technology*, 857–861. <https://doi.org/10.1145/3644523.3644676>

الملاحق:

1. نموذج الاستبيان:

الجزء الأول: الخصائص الديموغرافية للعينة المشاركة في الاستبيان

الرجاء اختيار الإجابة المناسبة ممايلي:

1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر:

☐ أقل من 20 سنة ☐ من 21 إلى 30 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة

☐ من 41 إلى 50 سنة ☐ من 51 إلى 60 سنة

3- مستوى التحصيل العلمي:

☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس

☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

4- عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من سنة ☐ من سنة إلى أقل من 5 سنوات

☐ من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

الجزء الثاني: عبارات الاستبيان

المرجع	الإجابة					العبرة	البعد	المتغير
	أوا فق بشدة	أوا فق	حيادي	أعاض	أعاض بشدة			
(عبدالنبي والعتيبي، 2024)						تقوم أنظمة التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي بآتمنة عمليات استقطاب المرشحين وفرزهم بشكل فعال.	البعد الأول: أنظمة التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي	المتغير المس تقل: تطبيقا ت الذكاء الاصط ناعي
(عبدالنبي والعتيبي، 2024)						تعمل أدوات الذكاء الاصطناعي على تصنيف المتقدمين بدقة وفقاً لمتطلبات الوظيفة والمؤهلات.		
(إبراهيم، 2024)						تقلل منصات التوظيف بالذكاء الاصطناعي من وقت التوظيف وتحسن جودة المرشحين بشكل ملحوظ.		
(عبدالنبي والعتيبي، 2024)						توفر الأنظمة المدعومة بالذكاء الاصطناعي تقييماً موضوعياً وخالياً من التحيز للمتقدمين للوظائف.		
(إبراهيم، 2024)						تعزز تقنيات التوظيف بالذكاء الاصطناعي الكفاءة العامة لأنشطة استقطاب المواهب.		
(عبدالنبي والعتيبي، 2024)						توفر أنظمة التدريب الذكية مسارات تعلم مخصصة بناءً على فجوات المهارات الفردية.	البعد الثاني: أنظمة التدريب الذكاء	
(إبراهيم، 2024)						تحدد المنصات المدعومة بالذكاء الاصطناعي احتياجات التدريب ومجالات التطوير لدى الموظفين بدقة.		
(عبدالنبي والعتيبي، 2024)						تحسن أنظمة التدريب الذكية معارف الموظفين وقدراتهم المهنية بشكل فعال.		
(أبو سعده، 2024)						تقوم منصات التعلم التكيفية بتعديل المحتوى وفقاً لأداء الموظف وتقديمه.		
(إبراهيم، 2024)						تدعم أنظمة التدريب الذكية التطوير المستمر للمهارات والنمو الوظيفي.		
(الرتيق، 2025)						تتنبأ أدوات التحليلات التنبؤية بدقة باتجاهات وأداء الموظفين ونتائجهم المستقبلية.	البعد الثالث: تحليلات الأداء التنبؤية	
(التميمي، 2025)						تحدد أنظمة الذكاء الاصطناعي بشكل فعال احتمالات دوران الموظفين ومخاطر الاحتفاظ بهم.		
(الرتيق، 2025)						توفر تحليلات الأداء التنبؤية رؤى مفيدة لإدارة المواهب بشكل استباقي.		
(الرتيق، 2025)						تدعم التحليلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة في تخطيط القوى العاملة.		
(التميمي، 2025)						تساعد أدوات التنبؤ بالأداء المؤسسات على الحفاظ على استدامة المواهب مع مرور الوقت.		
(القحطاني، 2022)						تستجيب روبوتات الدردشة بالذكاء الاصطناعي بسرعة ودقة لاستفسارات وطلبات الموظفين.	البعد الرابع: روبوتات الدعم للموظفين المدعومة بالذكاء	
(زقوت، 2024)						تتعامل أنظمة الدعم المدعومة بالذكاء الاصطناعي بكفاءة مع المهام الإدارية الروتينية وشؤون المزايا.		
(إبراهيم، 2024)						توفر روبوتات دعم الموظفين معلومات واضحة حول سياسات المنظمة.		

المرجع	الإيجابية					العبارة	البعد	المتغير
	أوا فق بشدة	أوا فق	حيادي	أعاض	أعاض بشدة			
(زقوت، 2024)						تقدم روبوتات الدردشة بالذكاء الاصطناعي دعماً مستمراً وسهل الوصول لخدمات الموارد البشرية للموظفين.	الاصطناعي	
(زقوت، 2024)						تحسن أنظمة الذكاء الاصطناعي التفاعلية تجربة الموظف مع خدمات الموارد البشرية بشكل ملحوظ.		
(أبو سعده، 2024)						تنفذ إدارات الموارد البشرية المهام بسرعة أكبر وبدقة أعلى باستخدام الأدوات الحديثة.	البعد الأول: الكفاءة التشغيلية لوظائف الموارد البشرية	المتغير التابع: تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية
(الرتيق، 2025)						تقلل تطبيقات الذكاء الاصطناعي العبء الإداري وتبسط سير عمل الموارد البشرية بفعالية.		
(أبو سعده، 2024)						تعمل وظائف الموارد البشرية بدرجة أفضل من الاتساق وكفاءة استخدام الموارد.		
(الرتيق، 2025)						تشهد عمليات الموارد البشرية تحسناً في سرعة وجودة تقديم الخدمة للموظفين.		
(التميمي، 2025)						أصبحت الإجراءات التشغيلية في إدارات الموارد البشرية أكثر استجابة وكفاءة.		
(التميمي، 2025)						تساهم إدارات الموارد البشرية بفعالية في استراتيجية المنظمة وأهدافها طويلة المدى.	البعد الثاني: القدرة الاستراتيجية لوظائف الموارد البشرية	
(أبو سعده، 2024)						تمكّن أدوات الذكاء الاصطناعي من التخطيط الاستباقي للقوى العاملة واتخاذ قرارات قائمة على الأدلة.		
(أبو سعده، 2024)						تُظهر وظائف الموارد البشرية توافقاً قوياً مع أهداف العمل.		
(الرتيق، 2025)						تُظهر فرق الموارد البشرية قدرة أكبر على التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال والسوق.		
(التميمي، 2025)						تدعم ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية تنافسية المنظمة ونموها المستدام.		

2. الموافقة المستنيرة للمشاركة في الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أعزائي المشاركون الكرام،

يتم إجراء هذا الاستبيان كجزء من بحث علمي للحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية من كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن للعام الدراسي 2025-2026.

يهدف البحث، المعنون "دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين في إدارات الموارد البشرية بالقطاع الخاص في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية"، إلى دراسة دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز كفاءة وفعالية وظائف إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على الجوانب العملية والاستراتيجية في بيئة القطاع الخاص.

يساهم التعاون في هذا البحث في إثراء المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية، ودعم تطوير ممارسات حديثة تعتمد على التقنيات المتقدمة، مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمات ورفاهية الموظفين.

شروط المشاركة في الاستبيان:

تُعد المشاركة في هذا الاستبيان طوعية تماماً، ويمكن الانسحاب في أي وقت دون أي عواقب أو تأثيرات سلبية على الوضع الوظيفي أو أي جانب آخر.

يستغرق الإجابة على أسئلة الاستبيان، المصممة وفق مقياس ليكرت الخماسي، حوالي 15 دقيقة. ستُعامل جميع الإجابات والمعلومات الشخصية بسرية تامة، ولن يطلع عليها سوى الباحث والمشرف الأكاديمي والجهات المعنية بمراجعة البحث في الجامعة. لن يتم الكشف عن هوية المشاركين في أي تقارير أو منشورات علمية.

من خلال الإجابة على الأسئلة، يُساهم المشاركون في إثراء هذا البحث العلمي، مما يساعد في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمملكة.

الموافقة على المشاركة:

من خلال الاستمرار في ملء هذا الاستبيان، يُقر المشارك بأنه قد قرأ التعليمات أعلاه وفهمها جيداً، ويوافق على المشاركة في الاستبيان ضمن الشروط الموضحة.

جزاكم الله خيراً على تعاونكم ومشاركتكم القيمة التي تساهم في تقدم المعرفة العلمية.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،

الباحث

**The Role of Artificial Intelligence Applications in Developing
Human Resource Management Functions:**

**An Applied Study on Employees in Human Resources Departments in
the Private Sector in the Eastern Province of the Kingdom of Saudi Arabia.**

Student Name:

Abdulmohsen Ali Hussein Al-Hussein

Academic Number:

261000286

:Main supervisor

Dr. Fayez Jarad

:Second supervisor

Academic Year

2025-2026