

أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية

(دراسة ميدانية مقترحة على عينة من الشركات الاستثمارية في المملكة العربية السعودية)

أولاً: أسئلة البحث

ينطلق هذا البحث من سؤال رئيس مفاده:

ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الاستثمارية السعودية؟
ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الاستقطاب والاختيار والتعيين؟
٢. ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات التدريب وتنمية الموارد البشرية؟
٣. ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة وتقييم الأداء؟
٤. ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات تخطيط الموارد البشرية واتخاذ القرار؟

ثانياً: أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في الشركات محل الدراسة.
٢. قياس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير كل ممارسة من ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتنمية، إدارة الأداء، التخطيط واتخاذ القرار).
٣. الكشف عن أبرز التحديات التي تواجه تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
٤. تقديم توصيات عملية تساهم في تعظيم الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً: فرضيات البحث

يقوم البحث على الفرضية الرئيسة الآتية:

الفرضية الرئيسة (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الاستقطاب والاختيار والتعيين.
- H1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات التدريب وتنمية الموارد البشرية.
- H1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة وتقييم الأداء.
- H1-4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات تخطيط الموارد البشرية واتخاذ القرار.

رابعاً: نموذج البحث

يوضح النموذج الآتي العلاقة بين متغيري البحث؛ إذ يمثل الذكاء الاصطناعي (بأبعاده التطبيقية) المتغير المستقل، فيما تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية المتغير التابع:

المتغير المستقل		المتغير التابع
تطبيقات الذكاء الاصطناعي:	←	ممارسات إدارة الموارد البشرية:
• التوظيف الذكي وأنظمة فرز السير الذاتية • روبوتات المحادثة وخدمة الموظفين • تحليلات البيانات التنبؤية للقوى العاملة • منصات التعلم التكيفي		• الاستقطاب والاختيار والتعيين • التدريب وتنمية الموارد البشرية • إدارة وتقييم الأداء • تخطيط الموارد البشرية واتخاذ القرار

شكل (١): نموذج البحث المقترح — من إعداد الباحث

خامساً: مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية المقترحة)

تُطبَّق الدراسة الميدانية على عينة من العاملين في إدارات الموارد البشرية والإدارات المساندة في عدد من الشركات الاستثمارية العاملة في المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض، نظراً لما تشهده هذه الشركات من توجه متسارع نحو التحول الرقمي وتبني حلول الذكاء الاصطناعي في أعمالها الإدارية، ولتوافر إمكانية الوصول إلى مجتمع الدراسة وجمع البيانات منه خلال الفترة الزمنية المحددة للبحث.

سادساً: منهجية البحث المتوقعة

يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الموضوع؛ حيث يقوم على وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليل العلاقة بين متغيري البحث. وتُجمع البيانات الأولية من خلال استبانة تُصمَّم وفق مقياس ليكرت الخماسي وتوزَّع على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها، فيما تُجمع البيانات الثانوية من الكتب والدوريات العلمية والرسائل الجامعية والتقارير ذات الصلة. وتُعالج البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، عبر أساليب الإحصاء الوصفي (التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) والإحصاء الاستدلالي (معامل الارتباط، تحليل الانحدار) لاختبار فرضيات البحث.

سابعاً: المخطط المقترح للمشروع

١. الفصل الأول: الإطار العام للبحث (المقدمة، مشكلة البحث، أسئلته، أهدافه، أهميته، فرضياته، نموذج، حدوده، مصطلحاته).
٢. الفصل الثاني: الإطار النظري (مفهوم الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته الإدارية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، العلاقة بينهما) والدراسات السابقة والتعقيب عليها.
٣. الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية (منهج البحث، مجتمعه وعينته، أداة الدراسة وصدقها وثباتها، الأساليب الإحصائية).
٤. الفصل الرابع: عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها واختبار الفرضيات.
٥. الفصل الخامس: ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية.

ثامناً: جدول المحتويات

الموضوع	الصفحة
---------	--------

١	المقدمة
٣	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
٤	مشكلة البحث وأسئلته
٦	أهداف البحث وأهميته
٧	فرضيات البحث ونموذجه
٩	حدود البحث ومصطلحاته
١٠	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١١	المبحث الأول: الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته الإدارية
١٩	المبحث الثاني: ممارسات إدارة الموارد البشرية
٢٧	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والتعقيب عليها
٣٥	الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية
٤٣	الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها
٥٦	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
٦١	قائمة المراجع
٦٥	الملاحق

تاسعاً: قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بُعد استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الهيقي، خالد عبد الرحيم (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Budhwar, P., Chowdhury, S., Wood, G., et al. (2023). Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. Human Resource Management Journal, 33(3), 606–659.

Jatobá, M., Santos, J., Gutierrez, I., Moscon, D., Fernandes, P., & Teixeira, J. (2019). Evolution of artificial intelligence research in human resources. Procedia Computer Science, 164, 137–142.

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. California Management Review, 61(4), 15–42.

Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237–1266.