جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم: إدارة الأعمال

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية: بالتطبيق على جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية

الإعداد:

هند علي عبدالله بامعس

الإشراف:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي: 2024م

الجزء الأول : التمهيد

إهداء

إلى من أفضِّلها على نفسي، ولِمَ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي

ولم تدّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدّوام

(أُمِّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة فلم يبخل عليّ طيلة حياته

(والدي العزيز).

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة

أُقدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أكرمنا ووفقنا لتقديم هذا العمل المتواضع

والذي ألهمنا القوة والعزيمة لإتمامه

فالحمد لله حمداً كثيراً

نهدي ثمرة جهدنا المتواضعة إلى من وهبنا الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، ومن علمونا أن نرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، براً، وإحساناً، ووفاء لهما والدي العزيز، ووالدتي العزيزة.

كما نهدي ثمرة هذا المجهود إلى وجهتنا في كل علم جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي وإلى أساتذتي الكرام وإلى كل من علمنا حرفا وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل، إلى الباحثين عن الحقيقة في كل مكان وزمان.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عز وجل أن تكون هذه الرسالة نافذة لدراسات أخرى.

وأخيراً إلى كل من ساعدنا وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة، سائل المولى عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

قائمة المحتويات

إهداء ..... ج
شكر وتقدير ..... د
قائمة المحتويات ..... ه

قائمة الجداول ..... ز
قائمة الأشكال..... ح
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها..... 1
مقدمة الدراسة: 1
مشكلة الدراسة:..... 2
أهمية الدراسة: 3
أهداف الدراسة:..... 4
الدراسات السابقة: 5
التعقيب على الدراسات السابقة:..... 10
المنطلقات النظرية للدراسة: 12
المنهجية وطرق البحث:..... 14
فروض الدراسة:..... 14
نموذج الدراسة: 14
منهج الدراسة:..... 15
الأساليب الإحصائية:..... 15
مجتمع وعينة الدراسة: 16
أدوات الدراسة: 16
مجالات الدراسة:..... 17
تقسيم الدراسة المقترح: 18
الجزء الثاني: الإطار النظري دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية..... 19
مقدمة عامة: 20
الفصل الثاني: دور الذكاء الاصطناعي 21
أولا: ماهية الذكاء الاصطناعي 21
ثانيًا: مسميات تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي:..... 22
ثالثًا: أنواع الذكاء الاصطناعي 24
رابعًا: مميزات الذكاء الاصطناعي Advantages of Artificial Intelligence..... 24
خامسًا: أدوات الذكاء الاصطناعي:..... 25
سادسًا: خصائص الذكاء الاصطناعي: 25

سابعًا: التطور التاريخي لدور الذكاء الاصطناعي: 26
ثامنًا: أهمية الذكاء الاصطناعي: 27
تاسعًا: أهداف الذكاء الاصطناعي: 27
الفصل الثالث: أداء الموارد البشرية مع توضيح دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية 29
أولًا: ماهية أداء الموارد البشرية..... 29
ثانيًا: وظائف إدارة الموارد البشرية 30
ثالثًا: أهداف إدارة الموارد البشرية: 31
رابعًا: مفاهيم أداء الموارد البشرية كالآتي: 32
خامسًا: أهداف أداء إدارة الموارد البشرية: 33
سادسًا: أهمية أداء الموارد البشرية: 33
سابعًا: دراسة العوامل المؤثرة في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية 34
ثامنًا: مدى مساهمة أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالجامعات..... 35
الفصل الرابع: تصميم البحث وإجراءاته المنهجية 37
تمهيد: 38
منهجية الدراسة: 38
عينة الدراسة: 39
حدود الدراسة: 39
الدراسة الميدانية: 39
أداة الدراسة: 40
ثبات المقياس 42
التحليل الوصفي:..... 48
الفصل الخامس: تحليل المعلومات وتفسيرها..... 64
تمهيد: 65
اختبار الفرضيات ومناقشتها 65
الفصل السادس: نتائج الدراسة ومناقشتها 79
تمهيد: 79
مناقشة النتائج: 80
أهم التوصيات: 81

المراجع 84
أولاً: المراجع العربية: 85
ثانياً: المراجع الأجنبية: 86
الملاحق 88
استمارة الاستبيان 89
المستخلص 94
Abstract 96

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
(1)	قيم معامل ألفا كرونباخ	40
(2)	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	41
(3)	يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	42
(4)	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد معالجة البيانات والدرجة الكلية للبعد	43
(5)	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية والدرجة الكلية للبعد	44
(6)	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة والدرجة الكلية للبعد	45
(7)	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة والدرجة الكلية للبعد	46
(8)	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات محور أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية للمحور	47
(9)	التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول معالجة البيانات	48
(10)	التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول إعداد القادة	49
(11)	التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة	50

(12)	التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة	52
(13)	التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول أداء الموارد البشرية	53
(14)	يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي	55
(15)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	56
(16)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي	58
(17)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير اجمالي سنوات الخبرة	59
(18)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي	61
(19)	نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية	64
(20)	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Multiple regression) للفرضية الرئيسية	65
(21)	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى	68
(22)	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى	69
(23)	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	70
(24)	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية	71
(25)	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	73
(26)	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	74
(27)	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	75
(28)	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	76

قائمة الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(1)	يوضح نموذج متغيرات الدراسة	14
(2)	يوضح أدوات الذكاء الاصطناعي	25
(3)	يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي	56

(4)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	57
(5)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي	59
(6)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير سنوات الخبرة	60
(7)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي	62

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني: دور الذكاء الاصطناعي

الفصل الثالث: أداء الموارد البشرية مع توضيح دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

لقد أدت التطورات العلمية والثورة المعلوماتية والاتصالات، مع تطبيقاتها المتجددة، إلى إحداث تغييرات جوهرية في الواقع الإداري، خلال العقد الثالث من الألفية الثالثة، مقارنة بالعقود السابقة، وبرزت مظاهر هذا الواقع الجديد من خلال تراجع العديد من المفاهيم الفكرية والمنظومات التي اعتمدت عليها الدراسات الإدارية القديمة، مما نتج عنه ابتعاد الأساليب الإدارية الحديثة بشكل كبير عن أسس الفكر الإداري وتطبيقاته في العقود الماضية. (العزام، 2021)

وتمثل الثورة المعلوماتية أداة العولمة للنظام العالمي الجديد، حيث أدت تقنياتها المتطورة إلى تحولات جذرية وعميقة في سرعة الاتصالات، متجاوزة العوائق التقنية والسياسية والحدود الجغرافية، أصبحت هذه الثورة بمثابة العصب الرئيسي للتغيرات في مختلف نواحي الحياة في عصرنا الحالي، ونظرًا لحاجة المنظمات المختلفة، لم تعد المعلومات تمثل حكرًا على منظمات الأعمال فقط، بل امتدت لتشمل المنظمات الإدارية التي تهدف إلى الربح، مثل الجامعات والمرافق الخدمية كالوزارات والمستشفيات، وبما أن المعلومات تنتج من معالجة البيانات، وهي النتاج المنطقي لنظام المعلومات، فالمعلومات تكتسب أهمية ضرورية للإدارة في تحقيق أهدافها على جميع المستويات، خاصة على المستوى الإداري الاستراتيجي، وذلك من حلال توفير المعلومات المناسبة عن نشاطات المنظمة وعن المؤثرات البيئية التي تتعرض لها، مما يسمح للإدارة العليا بالاعتماد على الطرق التحليلية والاستنتاجية بشكل أكبر من الاعتماد على الحدس، الذي تُجبر الإدارة على اللجوء إليه عند غياب المعلومات (العزام، 2021)

وتعتبر الإدارة من أهم متطلبات هذا العصر بجميع مجالاته ومختلف جوانبه النظرية والعملية، وعلى جميع الأصعدة والأنشطة التي تختص بأداء المؤسسات، من جامعات ومدارس ومشاريع تجارية واقتصادية، وكذلك المستويات العليا التي تخص إدارة الدولة والحكومات، ووسيلة للمحافظة على نجاح وتقدم الدول بمختلف الأنشطة والأعمال، وزيادة درجة نموها وازدهارها، ومنذ زمن بعيد، أدركت المؤسسات أهمية الموارد البشرية في تحقيق النجاح، فالموظفون هم بمثابة جوهرة لأي مؤسسة، ونجاحهم يعني نجاحها، لذلك، حرصت المؤسسات على تكوين قسم خاص بالموارد البشرية ليتولى

مهمة رعاية الموظفين وتطويرهم، يُشبه قسم الموارد البشرية رحلة طويلة تبدأ من استقطاب أفضل المواهب، مرورًا بتدريبهم وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم من خلال المكافآت والحوافز، وصولًا إلى تقييم أدائهم وضمان سلامتهم، وتأتي هذه الجهود ضمن إطار سعي المؤسسة إلى تحقيق أهدافها المؤسسية على المدى القريب، ووضع المؤسسة في مكانة تنافسية متميزة على المدى البعيد (بيعه ،2016)

وفي خضم عالم متسارع التغير، تواجه المؤسسات تحديًا هائلًا للحفاظ على مكانتها التنافسية على المدى البعيد، فلم يعد الاعتماد على الأساليب التقليدية للإدارة كافيًا لمواكبة التطورات المتسارعة، مما يستدعي إحداث ثورة إدارية حقيقية، وفي هذا السياق، يُعد تبني أنظمة الذكاء الاصطناعي بوابة عبور نحو المستقبل، وفي خضم هذه التحولات، تلعب الجامعات دورًا محوريًا بوصفها صرحًا للمعرفة والعلم، ويُعد تبني أنظمة الذكاء الاصطناعي في الجامعات نقلة نوعية في مجال التعليم والتعلم، من خلال توظيف هذه التقنيات، حيث يمكن للجامعات تحسين العمليات الإدارية، وتقديم خدمات تعليمية مُخصصة، وتعزيز التفاعل بين الطلاب، وتوفير بيئة تعليمية تفاعلية تُحفز على الإبداع والابتكار، كما يُمثل دمج أنظمة الذكاء الاصطناعي في المنظمات التعليمية خطوة حاسمة نحو المستقبل، ومن خلال هذه الخطوة، ستتمكن الجامعات من لعب دور ريادي في إعداد جيل المستقبل لمواكبة التطورات المتسارعة في مختلف المجالات، وخلق فرص عمل جديدة تُلبي احتياجات سوق العمل المتغير. (بيعه، 2016)

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات في الدول النامية تحديات كبيرة في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم، فبات من الضروري تبني نهج جديد في الإدارة يعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي لمواكبة هذا التطور وتحقيق التقدم المنشود، حيث يقدم الذكاء الاصطناعي إمكانات جديدة وفريدة من نوعها لم تكن متاحة في ظل الإدارة التقليدية، فهو يسمح بأتمتة العديد من العمليات الإدارية، وتحليل البيانات بشكل دقيق، واتخاذ القرارات الاستراتيجية بفعالية أكبر؛ لذا أصبحت معظم الإدارات تعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في جميع أعمالها الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة إلكترونيا، ولا تكمن المشكلة فقط في إدارة الأفراد والأعمال الإدارية، بل تتعلق أيضاً بقدرة القادة الأكاديميين على التطور المستمر للمؤسسة واكتسابها خبرات متزايدة في ظل المتغيرات الخارجية السريعة في بيئة العمل.(قليل، هداجي، 2023)

كما أصبح الاعتماد على تقنية المعلومات والاتصالات هو الأساس الذي تنطلق منه الإدارات الحديثة، سيطرت ثورة المعلومات والاتصالات على إدارة التغيير بشكل قاطع، من خلال توظيف المعلومات المتاحة لتحقيق أهداف المؤسسة، وفي ظل توافر هذا التقدم التكنولوجي الكبير وتطور نظم المعلومات، أخذت الاتجاهات الإدارية تتحول تدريجياً من إدارات تقليدية إلى الإلكترونية سعياً للاستفادة من مميزات هذه الإدارات الحديثة بجميع مجالاتها، حيث يركز التحول إلى الإدارة الإلكترونية على زيادة كفاءة عمل الإدارات والمؤسسات لتحسين أدائها (صلاح، 2016)

وفي ضوء ما سبق فإن الباحث يؤكد على أهمية موضوع كفاءة أنظمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، سواء على المستوى العربي أو العالمي، ويشير إلى أن الجهود العربية في هذا المجال لا تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير والإثراء، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية والإدارية المتسارعة، المعتمدة على أسلوب الذكاء الاصطناعي بشكل متزايد، كما يُشدد الباحث على أهمية مواكبة هذه التطورات في مجال النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، وذلك لضمان تحقيق أفضل النتائج، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية: بالتطبيق على جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية، وعلى وجه التحديد فإن مشكلة الدراسة تتحدد من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي: ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية، ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ماهية أنظمة الذكاء الاصطناعي وأدواته؟
2. ماهية إدارة الموارد البشرية؟
3. ما العوامل المؤثرة في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالجامعات؟
4. ما مدى مساهمة أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية في بالجامعات (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)؟

أهمية الدراسة:

لقد قام الباحث بتوضيح أهمية الدراسة من خلال الأهمية العلمية والأهمية العملية كما يلي:

أولا: الأهمية العلمية:

1. عمل تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء المؤسسات وإنتاجيتها عن طريق أتمتة العمليات أو المهام التي كانت تتطلب القوة البشرية فيما مضى.

2. تُعد إدارة الموارد البشرة حلقة الوصل بين جميع أقسام المنظمة المختلفة، الأمر الذي يساهم في تحقيق نجاح العمل على أعلى مستوى.
3. الذكاء الاصطناعي يجعل العمليات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية أكثر فعالية ودقة، ويفتح الباب للابتكار والتحسينات الجديدة.

ثانيا: الأهمية العملية:

1. تساهم هذه الدراسة في توجيه نظر العاملين في مجال القيادة والإدارة إلى أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، كونه يساعد في تسريع عملية التوظيف عن طريق فحص السير الذاتية والتطبيقات بسرعة ودقة عالية، ويمكنه التحقق من الخلفيات والمعلومات المقدمة، وتقديم التوصيات بشأن المرشحين الأكثر ملاءمة.
2. تساعد هذه الدراسة في لفت نظر الإداريين في الجامعات الحكومية والخاصة بأهمية استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية الخاصة بهم، من خلال ما توفره نتائج هذه الدراسة.
3. توفر هذه الدراسة تغذية راجعة القادة الأكاديميين حول الدور الذي تلعبه أنظمة الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية وخصوصاً الجامعات.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على ماهية أنظمة الذكاء الاصطناعي وأدواته.
2. التعرف على ماهية إدارة الموارد البشرية.
3. دراسة العوامل المؤثرة في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالجامعات.

4. قياس مدى مساهمة أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية في بالجامعات (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

الدراسات السابقة:

لقد قام الباحث بتقسيم الدراسات السابقة الى دراسات عربية ودراسات أجنبية، كما قام بترتيب الدراسات السابقة في كل قسم من الأحدث الى الأقدم، وسنقوم بتوضيح ذلك كما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

1. **دراسة (هاشمية قليل، مريم هداجي، 2023)، بعنوان " استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بعض المؤسسات الاقتصادية والعمومية".**

هدفت الدراسة الى إعطاء محتوى نظري موجز ومبسط عن مفهوم الذكاء الاصطناعي وطبيعة تقنياته، ومحاولة إبراز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين، بالإضافة الى عرض مختلف المؤسسات التي تستعمل تقنيات الذكاء الاصطناعي، واتبعت الدراسة منهج الوصفي التحليلي، حيث مكن الأسلوب النظري للدراسة في الإحاطة بالجانب النظري للذكاء الاصطناعي ومعرفة مدى تأثيره على أداء العاملين، أما الأسلوب التحليلي تم استعماله في الجانب التطبيقي لدراسة مجموعة من المؤسسات التي تنشط في هذا المجال وتحليل البيانات والتحقق من صحة الفرضيات، ولقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج من أهمها: تدريب العاملين على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وخاصة إدارة الموارد البشرية من أجل رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، وضع نظام حوافز جيدة للمتميزين بمجال العمل في برنامج الذكاء الاصطناعي، ضرورة إعداد خطط فعالة لتدريب وتأهيل جميع العاملين على تطبيق الذكاء الاصطناعي، حيث أن الذكاء الاصطناعي هو أحد الفروع الجديدة لعلم الحواسيب إذا هو عبارة عن جعل الآلات والحواسيب تفكر وتستنتج وتعطي الحلول في المواقف الصعبة، الذكاء الاصطناعي له، وكذا توضيح الرؤية اتجاه الموضوع تكنولوجيا المعلومات وإزالة الغموض، كما أوصت الدراسة بالاهتمام بعملية التدريب الموظفين على استخدام هذه التطبيقات، ذلك الى جانب تشجيع الاهتمام كل ما هو تكنولوجي لأننا في عصر يتسم بتغيرات سريعة في هذا المجال والسعي من الخروج من الطريقة التقليدية من اجل تطوير المؤسسة، بالإضافة الى أنه يجب على المؤسسة تحفيز مواردها البشرية من خلال زيادة مختلف المنح وتنويع الكفاءات.

2. **دراسة (نوره محمد، 2021)، بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك".**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، وقد اعتمدت الباحثة لإجراء الدراسة المنهج التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من إداري الموارد البشرية بجامعة تبوك والبالغ عددهم (٧٠) موظفاً وموظفة بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها. تكونت أداة الدراسة من (٣٦) فقرة لقياس فاعلية برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في أداة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة الجنس المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة عند مستوى دلالة (0.05)، وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد أوصت الباحثة بالعديد من التوصيات منها ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول الذكاء الاصطناعي وعلاقته بكفاءة النظم الإدارية الإدارة الموارد البشرية بحيث تشمل عينات أكبر من الجامعات على مستوى المملكة.

3. **دراسة (أميرة زروق، 2020)، بعنوان " دور التكنولوجيا في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة حالة لشركة توزيع الكهرباء والغاز ـ مديرية التوزيع بسكرة ".**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أهم المواضيع المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية والتي تعد من أهم متطلبات العصر الحالي، ألا وهي دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المؤسسة، حيث أصبحت ضرورة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات رغبة ملحة لدي كل المؤسسات، فنظرا للتسارع المتزايد في تكنولوجيا المعلومات أصبح علي المؤسسة قياس وتقييم أدائها بصورة دورية وهذا في محاولة منها لتحسينه بصورة مستمرة ولذلك قاموا بدراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسكرة، حيث تمت الدراسة على عينة من الأفراد اعتمادا على الاستبيان وقاموا بتحليل البيانات من اجل اختبار الفرضيات لتأكيد أو نفي وجود دور بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء الموارد البشرية، وقد توصلوا إلى وجود دور إيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية لدي مؤسسة سونلغاز وذلك لنظر لتحسن التطور الملحوظ في رفع أداء المؤسسة، وتم التوصل الى النتائج التالية: تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحديد نقاط القوة

والضعف حول البدائل المتاحة لإنجاز العمل، وأيضا تدريب العاملين على نظم المعلومات وتطبيقات استخدامها عن بعد.

4. **دراسة (سارة قادري، 2018)، بعنوان " دور التكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمدرية البريد والموصلات السلكية واللاسلكية والرقمية بأم البواقي".**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التكنولوجية المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، وتحددت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي: ما هو دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية؟، وقد اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب الموضوع الدراسة بحيث تكون مجتمع البحث من 30 موظفا بمديرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والرقمية، حيث تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي: لتكنولوجيا المعلومات دور مهيم في إدارة الموارد البشرية، وكذلك تساعد تكنولوجيا المعلومات في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية حيث تم التوصل في هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: تكنولوجيا المعلومات مهمة بالنسبة للمؤسسات وهذا راجع لأهمية الكبيرة لتطور الكبير الذي يشهده العالم، إن استخدام الحاسوب يوفر الوقت ويسهل الحصول على المعلومات.

5. **دراسة (سمية قدروح، لنيدة معريوة، 2018)، بعنوان " تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحسين أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية إدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة جيجل".**

توصلت هذه الدراسة إلى إن العصر الذي نعيشه اليوم هو عصر المعلوماتية أو بالأحرى الحقب الجديدة للمعلومات وهذا لما تميز به عن باقي العصور الأخرى من كثرة ودقة المعلومات، فهذه الثورة الرقمية والمعلوماتية أساسها ظهور التكنولوجيا الحديثة من أجهزة حديثة إنترنت ..... الخ) واستخدامها في تنفيذ جميع الإعمال في المجتمع من ابسطها إلى اعقدها بالإضافة إلى ما تقدمه من كفاءة وسرعة في معالجة البيانات وإعطاء النتائج المراد الوصول إليها في وقت وجيز جدا وبتكلفة أقل وقد اعتمدت في هذه الدراسة المنهج الوصفي واستخدمنا الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات وتم اختيارنا للمسح الشامل المجتمع البحث والذي قدر ب 73 مفردة ولتحليل البيانات استخدمنا أسلوب التحليل الكمي والكيفي وبعد تحليل وتفسير بيانات الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية: التدريب على استخدام تكنولوجيا

المعلومات والاتصال يساعد على رفع الأداء الوظيفي بفعالية (الجهد والوقت والتكلفة)، وبفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعزز الاتصال الداخلي بين الموظفين بدراجة كبيرة.

6. **دراسة (أصالة رفيق، 2014)، بعنوان " استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية".**

تهدف هده الدراسة الى إبراز دور الفعال الذي تلعبه تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات تسيير وإدارة مختلف الأنشطة الإدارية للمؤسسة وأيضا إلقاء الضوء على الأهمية التي يتمتع بها الذكاء الاصطناعي وضرورة الاهتمام به والسعي الى استخدامه والاستفادة منه قدر الإمكان حيت تكون مجتمع الدراسة من 39عينة وكان منها 17 موظف من بنك الفالحة والتنمية الريفية و22موظف من مدرية توزيع الكهرباء والغاز بأم البواقي، تم الاعتماد على المنهج الاستنباطي وهو وضع مجوعة من الفرضيات ومحاولة أثباتها في الواقع كما تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات وتم التوصل في هده الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: توعية المؤسسة الجزائرية على ضرورة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسات والاهتمام بعملية التدريب للموظفين على استخدام هده التطبيقات بهدف التخلي على اليد العاملة الأجنبية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

1. **دراسة (Munira buntAbdul-Aziz bin Abdullah al dawoud)، بعنوان "The reality of using artlflclol Intelligence applications in the deanship of Human Resources at imam Muhammad bun Saud Islamic university"**

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ومعرفة متطلبات اللازمة لتطوير العمادة باستخدام هذه التقنيات حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت كأداء لجمع البيانات الاستبانة التي تم توزيعها على 96 موظف وموظفة التي كانت مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة الى ان واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية جاء بدرجة كبيرة ومتوسطة.

2. دراسة (Tanya, B. 2007.)، بعنوان **"Thecontrfeedbackonemployée performance tion of _HRM to HRM Effective Ness".**

تناولت الدراسة قياس مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في كفاءة أداء الموارد البشرية، من خلال دراسة أجريت على وزارة الداخلية في هولندا حيث توصلت الدراسة الى ان التطبيق الفعلي التكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية مرتبط بكفاءة الموارد بشري ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث الى ان وجود تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري، للأكثر أهمية في كفاءة استراتيجية الموارد البشرية، وأوصت الدراسة الى اجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة تكنولوجيا المعلومات في أداء الموارد البشرية وبإدخال المزيد من المتغيرات للنموذج الذي توصل اليه الباحث.

3. دراسة (Peter baloh, Peter trkman, 2003)، بعنوان **"Influence of internet and itechnology Works and humain resource management information"**

تناولت هذه الدراسة التي تم أجراؤها في سلوفينيا، أثر الإنترنت تكنولوجيا المعلومات في حياتنا كيفية الاتصال والتعلم والعمل، كيفية تغيير الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات لنمط حياة الإنسان الاجتماعية وطريقة التفكير واتر ذلك التغير على العمل وإدارة الموارد البشرية، حيث توصلت الدراسة الى أن الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان بشكل كبير في المجلات التالية: أنماط عمل جديدة نشأت بفعل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT مثل العمل من خلال المنزل (عن بعد) والمشاريع الموجهة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء ما تم تناوله في الدراسات السابقة يتضح للباحث أن الدراسات السابقة جاءت متفقة مع الدراسة الحالية من حيث الهدف، هدفت دراسة (قليل، هداجي، 2023) الى إعطاء محتوى نظري موجز ومبسط عن مفهوم الذكاء الاصطناعي وطبيعة تقنياته، ومحاولة إبراز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين، بالإضافة الى عرض مختلف المؤسسات التي تستعمل تقنيات الذكاء الاصطناعي، كما هدفت دراسة (زروق، 2020) الى التعرف على أهم المواضيع المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية والتي تعد من أهم متطلبات العصر الحالي، ألا وهي دور تكنولوجيا المعلومات

في تحسين أداء المؤسسة، حيث أصبحت ضرورة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات رغبة ملحة لدي كل المؤسسات، وهدفت دراسة (محمد، 2021) الى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، ويتمثل هدف الدراسة الحالية في الكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

كما اتفقت معظم الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية من حيث المنهج حيث انتهجت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، مثل ما ورد في دراسة (قدروح، معريوة، 2018)، دراسة (قادري، 2018)، دراسة (محمد، 2021)، دراسة (قليل، هداجي، 2023)، كما اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث النتائج التي توصلت إليها حيث توصلت دراسة (قدروح، معريوة، 2018) الى أن التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يساعد على رفع الأداء الوظيفي بفعالية (الجهد والوقت والتكلفة)، وبفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعزز الاتصال الداخلي بين الموظفين بدراجة كبيرة، كما أوصت (قليل، هداجي، 2023) بأهمية تدريب العاملين على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وخاصة إدارة الموارد البشرية من أجل رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، وضع نظام حوافز جيدة للمتميزين بمجال العمل في برنامج الذكاء الاصطناعي، ضرورة إعداد خطط فعالة لتدريب وتأهيل جميع العاملين على تطبيق الذكاء الاصطناعي.

وعلى النقيض من ذلك جاءت الدراسات السابقة مختلفة مع الدراسة الحالية حيث هدفت دراسة (رفيق، 2014) الى إبراز الدور الفعال الذي تلعبه تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات تسيير وإدارة مختلف الأنشطة الإدارية للمؤسسة وأيضا إلقاء الضوء على الأهمية التي يتمتع بها الذكاء الاصطناعي وضرورة الاهتمام به والسعي الى استخدامه والاستفادة منه قدر الإمكان، وهي بذلك لم تركز على إبراز دور الذكاء الاصطناعي على أداء العاملين (الموارد البشرية)، ولكنها ركزت على إبراز دوره في الأنشطة الإدارية للمؤسسة، والدراسة الحالية تركز على إبراز الدور الذي يلعبه الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة، كما جاءت أغلب الدراسات السابقة مختلفة عن الدراسة الحالية من حيث مجتمع الراسة أو الحدود المكانية الخاصة بها، حيث أن أغرب الدراسات كان مجتمع الدراسة الخاص بها هو منظمات أعمال وشركات ولم يكن مجتمع البيئة التعليمية المتمثل في الجامعات، كما أن أغلب الدراسات السابقة طبقت الدراسة الخاصة بها في دول مختلفة بخلاف المملكة العربية السعودية.

وعليه فإن الفجوة البحثية للدراسة تتمثل في أنه لا توجد دراسات قامت بتناول دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالجامعات وخصوصا جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية بشكل كافي، وهذا ما دفع الباحث وحثه الى إجراء الدراسة الحالية كونها تُعد من الدراسات الهامة التي ستمثل إضافة علمية قوية في مجال الأبحاث الإدارية بجميع المكتبات العربية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية تشارلز بيرو (Charles Perrou):

تنطلق هذه الدراسة الموضوع التكنولوجيا من أنها تعني المعرفة وليس الآلة، فالتكنولوجيا هي الوسيلة التي يتم من خلالها تحويل المواد الخام إلى سلع وخدمات، ويركز هذا المفهوم للتكنولوجيا على ناحيتين من المعرفة وهما:

- مدى عدد وتنوع المهام ودرجة رويتنها أو مستوى تعقيدها، فهل مهام العمل محدود أم متنوعة، وما هي درجة بساطتها وتعقيدها؟
- مدى إمكانية إتباع إجراءات البحث التحليلية والمنطقية في حل المشاكل في العمل والتي تتفاوت حسب درجة كون المشاكل واضحة قابلة للتحديد والمعالجة أو معقدة يصعب تحليلها.

وقد صنف بيرو Perrou التكنولوجيا وفق الأساس المعرفي إلى أربعة أنواع هي: (قردوح، معريوة، 2018)

- تكنولوجيا روتينية بسيطة Routine Technology.
- تكنولوجيا غير روتينية ومعقدة Non-Routine Technology.
- تكنولوجيا هندسية Enginering Technology.
- تكنولوجيا حرفية Croft Technology.

وتصنف التكنولوجيا الروتينية بأنه ليس فيها أعمالا استثنائية ومتنوعة، بل مهام سهلة الحل، أما التكنولوجيا والمهام غير الروتينية فتصف بكثرة وتنوع الأعمال وصعوبة التعامل معها، ومن الأمثلة على ذلك عملية التخطيط الإستراتيجي، أما التكنولوجيا الهندسية فتتميز بوجود عدد كبير من المشاكل

المختلفة التي يجب التعامل معها بطريقة منظمة وعقلانية، والمثل عليها وظيفة المهندس، أما التكنولوجيا الحرفية فتميز بأنها تتعامل مع قضايا تتكرر مع مرور الوقت، وغير متنوعة كثيرا، وذلك مع معالجتها والوصول لحلول بشأنها تستلزم خبرة خاصة، ويوضح الجدول تصنيف

الجدول رقم: 01 تصنيفات تشارلز بيرو لأنواع التكنولوجيا:

إستثناءات كثيرة	إستثناءات محدودة
تكنولوجيا غير روتينية / تكنولوجيا غير روتينية	تكنولوجيا حرفية
تكنولوجيا هندسية	تكنولوجيا روتينية / تكنولوجيا روتينية

بيرو للتكنولوجيا (قردوح، معريوة، 2018)

ويرى بيرو أن آليات الرقابة والتنسيق المتصلة في التنظيم تختلف باختلاف نوع التكنولوجيا المستخدمة، فكلما كانت التكنولوجيا روتينية كان التنظيم معقدا، ويعتمد أسلوب التنصيص في العمل، والعكس صحيح، كما أن من الأمور التنسيق التي تتأثر بالتكنولوجيا المستعملة (قردوح، معريوة، 2018)

- حرية التصرف واتخاذ القرار.
- قدرة الجماعات على تحديد الأهداف والإستراتيجيات.
- علاقات العمل بين الأقسام والإدارات المختلفة.
- مدى وجود تنسيق بين الجماعات سواء في عمليات التخطيط أو العمليات الأخرى.

نستخلص مما سبق أن أداء الأعمال في المنظمات التي تستعمل التكنولوجيا الروتينية إتباع الإجراءات الرقابية والتنسيقية المقننة، حيث تتواجد الرسمية والأسلوب المركزي في الإدارة، أما التكنولوجيا غير الروتينية فتستلزم وجود نظام إداري مرن يتبع الأسلوب اللامركزي في الإدارة، ويسمح بتفاعل كبير فيما بين العاملين، أما التكنولوجيا الحرفية Craft فتستلزم الاستعانة بأصحاب الخبرات والتأهيل المعرفي العالي، وهو أمر يتطلب نمطا من اللامركزية، وكذلك الأمر فإن التكنولوجيا الهندسية ولكثرة الإنشاءات والاختلافات والتنوع في العمليات منها إمكانية القيام بعملية البحث والتحليل، فإنه ينفع معها أسلوبا يجمع بين مركزية اتخاذ القرارات وضمان درجة من المرونة (قردوح، معريوة، 2018)

المنهجية وطرق البحث:

تحتوي المنهجية وطرق البحث على كلاً من فروض الدراسة، نموذج الدراسة، منهج الدراسة، الأساليب الإحصائية، مجتمع وعينة الدراسة، ويمكن توضيحهم فيما يلي:

فروض الدراسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)، ويندرج من ذلك الفرض الرئيسي عدة فروض فرعية متمثلة في:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعالجة البيانات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

نموذج الدراسة:

شكل (1)

يوضح نموذج متغيرات الدراسة

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث إنه قام بوصف الظاهرة محل الدراسة باعتماده على جمع الإطار النظري الخاص بالدراسة من خلال الدراسات والأطروحات السابقة المرتبطة بها، كما قام الباحث بإجراء دراسة تحليلية في الجزء التطبيقي للتأكد من صحة الفروض التي وضعها سابقاً، وذلك بغرض التوصل الى نتائج أكثر دقة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراس وتحليل البيانات التي تم تجمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائي (SPSS Version 26) :

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدي ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدي انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (الذكاء الاصطناعي) على (تحسين أداء الموارد البشرية).
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (الذكاء الاصطناعي) على (تحسين أداء الموارد البشرية).

مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس التي تعمل بجامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (1200) عضو.
- **عينة الدراسة:** تتمثل عينة الدراسة في الموارد البشرية التي قامت باستخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في أداء أعمالها بجامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية، وبذلك تكون تلك العينة ممثلة لمجتمع الدراسة البالغ عددها (291)، وتم الحصول على تلك العدد وفقاً للجداول الإحصائية المستخدمة لاستخراج حجم العينة من المجتمع المستهدف، وتم إرفاق هذا الجدول في الملاحق.

وتتمثل المعادلة التي تم استخدامها في الآتي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{\text{ع}^2 \times (1 - \text{ل})}{\text{م}^2}$$

ع = الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره وهو 95%

ل = معدل تواجد الخاصية في المجتمع ولصعوبة قياسها نفترض إنها تمثل 50%

م = مستوي المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%

أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الاتي:

- **المحور الأول:** سيتضمن هذا المحور على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).
- **المحور الثاني:** سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس الذكاء الاصطناعي وأبعاده (المتغير المستقل).

- **المحور الثالث:** سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس تحسين أداء الموارد البشرية وأبعاده (المتغير التابع).

صدق أداة البحث:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقا لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ثبات الأداة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

مجالات الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:**

اقتصر الباحث في هذه الدراسة على تسليط الضوء حول الكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية.

- **الحدود المكانية:**

اقتصر الباحث على تطبيق هذه الدراسة على جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

- **الحدود البشرية:**

قام الباحث بتطبيق هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها نحو (291) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

- **الحدود الزمنية:**

قام الباحث بتطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2025/2024م.

تقسيم الدراسة المقترح:

- **الفصل الأول:** الإطار التمهيدي للبحث.
- **الفصل الثاني:** الإطار النظري.
- **الفصل الثالث:** الدراسة الميدانية.
- **الفصل الرابع:** مناقشة النتائج.
- **قائمة المراجع.**
- **الملاحق.**

الجزء الثاني: الإطار النظري

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية

مقدمة عامة:

يعد دور الذكاء الاصطناعي من ضمن الموضوعات الحيوية في عصرنا الحالي، كما أنها قد أصبحت جزءًا من حياتنا اليومية والتي تساهم في تحسين دورة أداء المهام الدورية والمسئوليات اليومية الخاصة بالأفراد وبرامج الأعمال ولذلك قد استحوذ على اهتمام الكثير من العلماء وأصحاب الأعمال، وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف جوانب الحياة المعاصرة والتغيرات التكنولوجيا والتي أدت الى الحاجة الى التغيرات في الهياكل الإدارية والتنظيمية المختلفة.

كما تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات التي تتواجد في المنظمات والإدارات المتنوعة. فقد حظيت إدارة الموارد البشرية على اهتمام الباحثين والعلماء من مختلف المجالات، وذلك لتركيز المؤسسات على أهمية ودور رأس المال البشري في خلق نموذج متطور من الأعمال وتحقيق إنتاجية أفضل والاهتمام باستقطاب المواهب من الموظفين وتوظيفهم في أماكنهم المناسبة وتوفير برامج تدريبية داعمة الأداء الوظيفي بشكل مستدام ومستمر.

وبسبب التطورات الحديثة اليوم والمتسارعة والتي قد تضيق بنا الأفق لاستيعابها. وقع على عاتق إدارة الموارد البشرية الحفاظ على أدائها وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والذي بدوره تحديًا كبيرًا لأي مؤسسة تبحث عن التميز وتحسين مركزها في السوق مما يدفعها الى تبني أنظمة متطورة وداعمة لخططها وأهدافها، ومن أهم وأحدث تلك الأنظمة هو الذكاء الاصطناعي ويعد من التقنيات الحديثة والداعمة في بيئة الأعمال. لقد حظي باهتمام في جميع المجالات الاقتصادية والعلمية والإدارية فهو وليد التطور التكنولوجي التي توصلنا إليه في عصرنا الحالي. ومن خلال هذا فتطبيق الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية أصبح ضرورة ملحة. كونها سلاح استراتيجي لمواجهة العواقب والتحديات التي تعاصرها المنظمة في الوقت الراهن. وتزداد أهمية الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال وسائله المختلفة من البرامج والتطبيقات أدوات حفظ وتخزين المعلومات التي سهلت الوظائف المعقدة داخل المؤسسة. والذي بدوره يعمل على تحسين الأداء العام للمنظمات والمؤسسات.

الفصل الثاني: دور الذكاء الاصطناعي

أولا: ماهية الذكاء الاصطناعي

لقد تباينت وجهات نظر العلماء والممارسين في وضع مفهوم محدد للذكاء الاصطناعي حيث يعود هذا التباين إلى الخلفية العلمية لهؤلاء العلماء والممارسين وإلى خبراتهم العملية في هذا المجال فقد تعددت المفاهيم التعريفات حول هذا المفهوم وذلك لكون الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء المؤسسي كما يحسن دور الذكاء الاصطناعي في المؤسسات من التنبؤ بالأداء المستقبلي.

لذا يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي كالآتي:

- عرفه عالم الحاسوب :John McCarthy بأنه علم وهندسة صنع الآلات الذكية.
- عرفه Michael Heinlein بانه قدرة النظام على تفسير البيانات الخارجية بشكل صحيح، والتعلم من هذه البيانات، واستخدام تلك المعرفة لتحقيق أهداف ومهام محددة من خلال التكيف المرن.

- كما يشير مفهوم الذكاء الاصطناعي الى الطريقة التي يتم من خلالها محاكاة قدرات الذكاء البشري، وهو جزء من علم الحاسوب، والتي يتعامل مع عملية تصميم الأنظمة الذكية، والتي تظهر مجموعة من الخصائص التي يتم ربطها بالذكاء، المتعلق من السلوكيات البشرية.

كما أشار (أبو زايد، 2017)

بأنه " فرع من علوم الحاسوب الذي يمكن بواسطته خلق وتصميم برامج الحاسبات التي تحاكي أسلوب الذكاء الإنساني؛ لكي يتمكن الحاسب من أداء بعض المهام بدل من الإنسان، تتطلب التفكير، والتفهم، والسمع، والتكلم، والحركة بأسلوب منطقي ومنظم"

- وعرفه (Qusi-AL, 2010) بأنه "طريقة مساعدة الحاسوب في تمثيل الأنشطة البشرية التي تحتاج الى مهارات خاصة وخبرات واتخاذ القرارات الذكية، أو أنها عملية برمجة الحاسوب مما يجعل الحاسوب قادر على التعليم المنطقي وتنفيذ العمليات التي تحتاج الى مستوى عالٍ من الذكاء"(مسلم، 2023، ص23)
- كما عرفه (عبد الناصر ،2005) أنه فرع من علوم الحاسوب يهتم بمحاكاة الذكاء الإنساني أو المهارة البشرية أو الخبرة من خلال إعداد برامج وأجهزة يمكن لها أن تقوم بعمليات شبيهة بهذا الذكاء وهذه المهارة أو الخبرة، وعلى ذلك فالذكاء الاصطناعي هو نمذجة ومحاكاة السلوك البشري. (العتل، 2021، ص36)

مما سبق يتضح الآتي:

أن هناك العديد من المفاهيم والتعريفات التي تناولت مفهوم الذكاء الاصطناعي، على الأغلب تتفق في مضمونها ومعانيها وتختلف في ألفاظها،

ثانيًا: مسميات تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي:

1. الذكاء الاصطناعي Artificial Intelligent

يعتبر الذكاء الاصطناعي فرع من فروع علوم الحاسوب ويهدف إلى خلق أنظمة وبرامج قادرة على أداء المهام التي تعتمد على العقلية البشرية في النهاية. ومن خصائصه القدرة على التعلم، الإدراك، التفكير، التخطيط وحل المشكلات يعتمد في طريقة عملة على تحليل العديد من البيانات لتقديم رؤي الاتخاذ القرارات.

2. تعلم الألة Machine Learning

غالباً ما يدمج بين الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة في نفس السياق. يعد تعلم الالة أحد طرق وأساليب الذكاء الاصطناعي ويهتم بتصميم وتشكيل وتطوير خوارزميات وتقنيات تسمح للحواسيب بـ "التعلم" من البيانات دون برمجتها بشكل صريح ويعتمد تعلم الآلة على تحليل البيانات واستخراج الأنماط والعلاقات من أجل التنبؤ بالمستقبل أو اتخاذ القرارات أو تحسين الأداء؛ كما يعرف بأنه أحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي الذي يزود الأنظمة بالقدرة على التعلم والتحسين بشكل تلقائي من التجربة دون أن يكون مبرمجا بشكل واضح. يركز التعلم الآلي على تطوير برامج الحاسوب التي يمكنها الوصول إلى البيانات واستخدامها في التعلم بأنفسهم.

بالرغم من ذلك يمتلك التعلم الآلي ليس مثاليًا فعلى الرغم من فائدته في أتمتة نقل الذكاء البشري إلى الآلات، إلا أنه بعيد عن أن يكون الحل الأمثل للمشكلات المتعلقة بالبيانات. ضع في اعتبارك أوجه القصور التالية قبل التعمق

- التعلم الآلي لا يعتمد على المعرفة. وخلافا للاعتقاد الشائع، لا يمكن للتعلم الآلي أن يصل إلى مستوى الذكاء البشري. الآلات تعتمد على البيانات، وليس المعرفة البشرية. ونتيجة لذلك، فإن "الذكاء" يتم تحديده من خلال حجم البيانات التي يتعين عليك تدريبه عليها لنجاح الذكاء الاصطناعي.. على الرغم من جميع عيوبه، لا يزال التعلم الآلي يشكل (Expert.ai Team, 2022)
- من الصعب تدريب نماذج التعلم الآلي. يعترف واحد وثمانون بالمائة من علماء البيانات بأن تدريب الذكاء الاصطناعي على البيانات أصعب من المتوقع. يستغرق تدريب الآلات وقتًا وموارد. هناك حاجة إلى مجموعات بيانات ضخمة لإنشاء نماذج البيانات، وتتضمن العملية وضع العلامات المسبقة يدويًا وتصنيف مجموعات البيانات. يمكن أن يؤدي استنزاف الموارد هذا إلى حدوث زمن استجابة واختناقات في تطوير مبادرات تعلم الآلة.
- التعلم الآلي عرضة لمشاكل البيانات. واجهت ستة وتسعون بالمائة من الشركات مشكلات متعلقة ببرامج التدريب فيما يتعلق بجودة البيانات، وتصنيف البيانات، وبناء الثقة في النماذج. تعد هذه المشكلات المتعلقة بالتدريب سببًا رئيسيًا وراء توقف ثمانية وسبعين بالمائة من مشاريع تعلم الآلة قبل النشر. وقد أدى هذا إلى إنشاء عتبة عالية بشكل غير عادي لنجاح تعلم الآلة (Expert.ai Team, 2022)

ثالثًا: أنواع الذكاء الاصطناعي

- **التعلم بالإشراف :**يعتمد على تزويد الحاسوب ببيانات مُصنفة مسبقًا (مثل صور للقطط والكلاب) ليتعلم من خلالها كيفية تصنيف البيانات الجديدة.
- **التعلم غير المُشرف :**يعتمد على تزويد الحاسوب ببيانات غير مُصنفة (مثل بيانات عن سلوك المستهلكين) ليتعلم من خلالها كيفية العثور على الأنماط والعلاقات في البيان.
- **التعلم شبه المُشرف :**يعتمد على تزويد الحاسوب ببيانات مُصنفة جزئيًا (مثل بعض الصور للقطط والكلاب) ليتعلم من خلالها كيفية تصنيف البيانات الجديدة.

رابعًا: مميزات الذكاء الاصطناعي Advantages of Artificial Intelligence

- يستطيع اتخاذ قرارات مبنية على الحقائق. (شناوة، البكري، 2018)
- تحويل المعرفة والخبرة من العقول البشرية الى العقول الصناعية والآلات.
- تقليل التكاليف التي تتحملها المؤسسات للتدريب.
- تخفيف من الإجهاد الذي يتعرض له العنصر البشري.
- فهم البرمجيات المعقدة.
- الاحتفاظ بكميات كبيرة من البيانات والمعلومات.
- تقليل الموارد المستخدمة والوقت.

خامسًا: أدوات الذكاء الاصطناعي:

شكل (2)

يوضح أدوات الذكاء الاصطناعي

المصدر: (عبد الرحيم ،2022)

سادسًا: خصائص الذكاء الاصطناعي:

تتميز عملية الذكاء الاصطناعي بعدة خصائص كالتالي:

- القدرة على استنتاج خصائص جديدة من المعلومات الموجودة.
- القدرة على تحديد المشكلات وحل المشكلات.
- القدرة على تحليل البيانات بدقة وكفاءة عالية.
- القدرة على التعلم وتعد تلك إحدى مميزات الذكاء الاصطناعي
- القدرة على التعامل مع البيانات المتضاربة.
- القدرة على الاستدلال والاستنباط.
- القدرة على التعامل مع الحالات المعقدة.
- إسناد القرارات بالمعلومات.
- التعلم من التجارب والخبرات السابقة.
- القدرة على المعالجة الرمزية (العتل، 2021).

سابعًا: التطور التاريخي لدور الذكاء الاصطناعي:

رحلة الذكاء الاصطناعي عبر التاريخ: قصة من العصور القديمة إلى عصر البيانات الضخمة

مر مفهوم الذكاء الاصطناعي بالعديد من المراحل على مر التاريخ حيث ازدادت اهتمامات الفلاسفة والعلماء بفكرة "الذكاء الاصطناعي". ففي القرن السادس عشر، كتب "Rene Descartes" عن آلة

تفكر وتشعر مثل الإنسان. وفي القرن التاسع عشر، طور "Chales Babbage" آلة "التحليلية" التي تعتبر أول حاسوب ميكانيكي.

ومع بداية القرن العشرين، ظهرت أفكار جديدة حول "الذكاء الاصطناعي" مع تطور علم الحاسوب. ففي عام 1950، انعقد أول مؤتمر للذكاء الاصطناعي في جامعة "Dartmouth". ومنذ ذلك الحين، شهد هذا المجال تطورًا سريعًا مع ظهور نظريات جديدة واختراع تقنيات متقدمة وفي الستينيات، ظهرت برامج حاسوبية قادرة على حل مسائل رياضية معقدة، ولعب ألعاب مثل الشطرنج. وفي السبعينيات، تم تطوير أنظمة ذكية للتعرف على الصور والترجمة الآلية. وفي الثمانينيات، ظهرت "الشبكات العصبية الاصطناعية" التي تحاكي وظائف الدماغ البشري. لكن مع حلول التسعينيات، شهد الإنترنت ثورة هائلة، وازدادت كمية البيانات بشكل كبير. وظهرت تطبيقات جديدة للذكاء الاصطناعي مثل محركات البحث، وأنظمة التوصية، والتشخيص الطبي.

(Nankervis, Compton, 2006)

حتى القرن الحالي حيث شهد الذكاء الاصطناعي قفزة نوعية مع ظهور "التعلم الآلي" و" البيانات الضخمة". فأصبحت الخوارزميات قادرة على تحليل كميات كبيره وهائلة من البيانات واستخلاص معلومات مفيدة، واتخاذ قرارات أكثر حكمة. كما ظهرت تطبيقات جديدة مثل المركبات ذاتية القيادة، والمساعدين الافتراضيين، والتشخيص الطبي المبكر.

الذكاء الاصطناعي اليوم أصبح جزءًا لا يتجزأ من حياتنا اليومية. فهو موجود في محيطنا بشكل مستمر سواء في هواتفنا، وسياراتنا، ومنازلنا، ومستشفياتنا. ويُتوقع أن يزداد انتشاره في المستقبل، ويُحدث ثورة في مختلف المجالات، ويُساعد على حلّ العديد من التحديات التي تواجه البشرية.

ثامنًا: أهمية الذكاء الاصطناعي:

- تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في التخفيف من الأعباء الإدارية، واتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة، وتوزيع الأعمال والمهام بحيادية.
- أصبح الذكاء الاصطناعي عصب الحياة اليومية اليوم وأصبح لا يمكن الاستغناء عنه في ظل التغيرات والتطورات التكنولوجيا الهائلة الذي تواجد في جميع المجالات، وأصبحت الإنسانية

تعتمد على أنظمة الذكاء الاصطناعي في شتى تفاصيل حياتها اليومية، ولعل من أهم المجالات التي أصبحت الإنسانية تعتمد على أنظمة الذكاء الاصطناعي هو مجال تحسين أداء العاملين والموظفين.

- يستخدم الذكاء الاصطناعي في التعليم بهدف سد الاحتياجات التي لا يمكن مواجهتها بالطرق التقليدية حيث يوفر الذكاء الاصطناعي نظام تعليمي متجدد، ومنفتح على العالم الافتراضي، وذلك في ظل عالم تكنولوجيا.
- كما تمثل أهمية الذكاء الاصطناعي في قدرته على تحليل المشكلات بدقة، ومواجهتها، وتوفير المعلومات المناسبة تبعا للموقف، بما يحقق نتائج على المستوى مرتفع من الكفاءة.
- كما أن للذكاء الاصطناعي العديد من المزايا، مهارة التفكير وحل المشكلات ومهارة التفكير الناقد ومهارة اتخاذ القرارات.

تاسعًا: أهداف الذكاء الاصطناعي:

نذكر أهداف الذكاء الاصطناعي فيما يلي:

- يسهل استخدام الذكاء الاصطناعي من حل المشكلات وبالتالي سوف يسهل بعض التغيرات التي تساعد على تيسير عمليات التدريب والتعليم بطريقة جيدة وغير مكلفة (سالم، 2001).
- يهدف الى فهم طبيعة الذكاء البشري لعمل برامج متطورة قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتصف بالذكاء. وهذا يعني قدرته على اتخاذ القرارات أو معالجة مسألة بالرجوع الى العديد من العمليات المتنوعة التي تم تغذيتها للبرنامج مسبقا (بسيوني، 1998).
- كما يهدف إلى الوصول إلى الأنظمة التي تعمل وتفكر كالبشر.
- كما يهدف إلى تطوير تقنيات تهدف الى الوصول الى تقنيات وأنظمة تتفوق في قدرتها على البشر وهذا ما نشاهده في أفلام الخيال العلمي، ولكن أصبحت البحوث التجريبية تعمل على الوصول إلى ذلك الهدف. (Honaver، 2006، ص9)

الفصل الثالث:

أداء الموارد البشرية مع توضيح دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية

أولًا: ماهية أداء الموارد البشرية

أختلف العلماء والباحثين في وجهات النظر حول مفهوم أداء الموارد البشرية حيث يعود هذا الاختلاف إلى الخلفية العلمية لهؤلاء العلماء والمجالات المختلفة بالإضافة الى خبراتهم العملية فقد تعددت التعريفات حول هذا المفهوم وذلك باعتبار أداء الموارد البشرية هو نقطة الاتصال بين الأهداف وتحقيق الأهداف بطريقة يضمن من خلالها توحيد أهداف المؤسسة والأفراد لتكون المؤسسة قادرة على تحقيق مكانة متميزة ومرموقة محليا ودولياً. ولذلك سنتعرف أولا عن ماهية الموارد البشرية.

مفاهيم الموارد البشرية كالآتي:

- كما عرفه (سرور، 2012, ص14) على أنها الإدارة التي تركز على كافة النشاطات الإدارية المرتبطة بالموظفين والأفراد داخل المنظمة مثل التخطيط في إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية بغرض الوصول الى الأهداف العليا في تنمية وتطوير الموارد البشرية والكوادر البشرية.

- كما عرفتها دراسة (خصر، 2010, ص9) على أنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة جميع النواحي المرتبطة بتوظيف الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة على تواجدهم المستمر داخل المؤسسة بغرض تحقيق أهدافها.

- إدارة تركز على إعداد واختيار الموظفين بطرق إدارية وعلمية سليمة وفق أنظمة واليات متطورة وحديثة تواكب مع التغيرات والتطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

- كما عرفها (أسامة، مروان، 2020, ص24) هي إحدى الأنشطة الإدارية التي تعني بتوفير الموارد البشرية الضرورية وتطويرها وتحفيزها والمحافظة عليها بالإضافة الى اهتمامها بالعلاقات والروابط الإنسانية للعاملين بما يضفي روح التعاون والمشاركة ويضمن خلق الالتزام والوفاء والتكامل وعدم التعارض بين أهدافهم وأهداف المؤسسة.

- فقد عرف مصطلح الموارد البشرية أيضاً بأنه جميع العاملين الذين يعملون في المنظمات والذين تم توظيفهم فيها لأداء كافة وظائف وأعمال المنظمة، فبعد التطوير العلمي للإدارة أصبح ينظر للعاملين في المنظمة كموارد بشرية فلم تعد تتعلق بدور محدد، بل إن العديد من الوظائف الأخرى وأدى التغير في المجتمع المحيط بالموارد البشرية الى ظهور وظائف أخري من أهمها استقطاب والحفاظ على أصحاب الإسهامات المتميزة. (عشري، صبح، نصار، 2022، ص10).

ثانيًا: وظائف إدارة الموارد البشرية

تنقسم وظائف الموارد البشرية الى قسمين، الأول تكوين الهيكل التنظيمي للموارد البشرية ثانيا تنمية وتطوير الموارد البشرية وسنتطرق إليهم بالتفصيل في دراستنا الحالية.

- ❖ وظيفة هيكلة الموارد البشرية: يتضمنن وظيفة الموارد البشرية في تكوين مجموعة من الأنشطة المترابطة والمكملة لبعضها البعض في شكل حلقة من الأعمال التي تقوم

بالأنشطة التالية (تصميم -تخطيط -تحليل طبيعة العمل-استقطاب المواهب-تأهيل-تعيين الموارد البشرية).

- وظيفة تطوير وتنمية الموارد البشرية: تسعى الموارد البشرية الى تطوير وتنمية بيئة وطبيعة الأعمال فتقوم باتباع الخطوات التالية:
  - تحفيز وتشجيع الموارد البشرية: وتصنف الحوافر الى شقين المعنوية والمادية وتعد بمثابة مكافأة للأداء المتميز.
  - تنظيم علاقات العمل: تهدف إدارة الموارد البشرية من تنظيمها للعمل الى موازنة أهداف مؤسساتها وأهداف العاملين بها من خلال إشباع رغباتهم واحتياجاتهم.
  - تحديد الأجوار والرواتب: تقوم الموارد البشرية بتحديد وتقييم الرواتب المناسبة لكل وظيفة وتوفير المزايا الاجتماعية والصحية.
  - تنمية وتدريب الموارد البشرية: إكساب العاملين والموظفين مهارات ومعارف جديدة بهدف تحسين الأداء.
  - إدارة الأداء: تعد إدارة الأداء هي الطريقة التي يتأكد من خلالها المسئولون من أن نتائج أداء العاملين تتوافق مع الأهداف التنظيمية للمؤسسة.

ثالثًا: أهداف إدارة الموارد البشرية:

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق العديد من الأهداف، باختلاف المنظمات سواء كانت مؤسسات كبير الحجم أو صغير الحجم، عامة أو خاصة فجميعهم يسعون إلى تزويد المؤسسة بالموارد البشرية الفعالة. وفى ضوء تلك الدراسة سنتعرف على العديد من أهداف إدارة الموارد البشرية:

- الإشراف على الموظفين والعاملين.
- تحسين بيئة العمل لتمكن العاملين من زيادة الإنتاجية.
- رفع كفاءة العاملين عن طريق توفير التوجيه المستمر في بيئة العمل على أسس علمية.
- تقديم الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية والعلمية للعاملين بها.
- اختيار الكوادر للعمل بالمنظمة.
- تطبيق اللوائح والقواعد داخل بيئة العمل.
- تحقيق العدالة بين جميع العاملين.

- تحقيق المرونة وإدارة المتغيرات التي تحدث في بيئة العمل.
- توفير البيانات والمعلومات لكافة العاملين الذين يحتاجونها بطبيعة عملهم داخل المؤسسة بدون تعقيدات.
- السماع لاقتراحات الموظفين من قبل المسئولون.
- توعية الموظفين والعاملين بمدي أهمية دورهم في تحقيق رسالة وأهداف المنظمة.
- توفير شروط وقواعد منصفة وعادلة للتوظيف.
- تحقيق التكامل بين الخطط الاستراتيجية للمنظمة وإدارة الموارد البشرية.
- تتنبأ إدارة الموارد البشرية باحتياجات المنظمة من العاملين والموظفين.
- الاحتفاظ ببيانات العاملين بالمؤسسة.

رابعًا: مفاهيم أداء الموارد البشرية كالآتي:

- تم تعريفها على أنها استخدام الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة.
- يعرف بأنه عملية تقييم وتحديد الكفاءة والفعالية التي تعمل بها الوظائف قسم الموارد البشرية والتي من خلالها تحقق المنظمة أهدافها ويشمل ذلك تقيم جميع جوانب البرامج والعمليات التي يتطلبها كل قسم وبرامج التدريب والتوظيف.
- إدارة الأداء هي نهج مميز لإدارة الوظائف حيث يسعي إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال توفير قوي عاملة عالية الالتزام والقدرات، وذلك باستخدام مجموعة متكاملة من التقنيات الثقافية والهيكلية شؤون الموظفين.
- ينظر الى إدارة الموارد البشرية على أنها استراتيجية تتضمن جميع الموظفين والإداريين. كما تعتبر الأفراد أحد أهم أصول المنظمة (Prowse, 2010, p146).

مما سبق يتضح الآتي:

نجاح أو فشل أي مؤسسة يعتمد على إدارة الأداء والتي تعتمد في تنفيذ دورها على فلسفات المنظمة وخصائص الأفراد بها ومهارات الموظفين والعاملين بها. وإلى أي مدى التزامهم بأداء أعمالهم.

خامسًا: أهداف أداء إدارة الموارد البشرية

- تعزيز إنتاجية العمال والعمل.
- تحسين العلاقة بين الأفراد العاملين والإدارة.
- تطوير نظام معلومات الموارد البشرية.
- تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة العمل ورفع الروح المعنوية للموظفين.
- تحقيق أداء مالي أفضل.
- زيادة قدرة المؤسسة على الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية.
- تعيين الكفاءات والاحتفاظ بالمواهب المتميزة والمدربة.

سادسًا: أهمية أداء الموارد البشرية

تزايد اهتمام جميع المؤسسات مؤخرًا بأداء موظفيها والعاملين بها سواء في الدول المتقدمة أو المجتمعات النامية حيث اثبتت الدراسات الدولية أن المستوى العالي لأداء العاملين بالمؤسسات والدول هو معيار تقدم تلك الدول اقتصاديًا وإداريًا بالإضافة إلى أنه يؤثر في معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول وبالتالي فإن مستوى الدخل القومي للدولة ومستوى معيشتها يعتمد بشكل رئيسي على مستوى أداء العاملين، لذلك أصبح رفع كفاء أداء العاملين قضية تحظى باهتمام جميع الدول وجميع المؤسسات على المستوى العالمي. (كرو، 2016، ص33)

. **أهمية الأداء بالنسبة للعاملين:**

يعتبر الأداء بالنسبة للفرد هو عبارة عن قدرته على إنجاز عمله في الوقت الحاضر والمهام التي يقوم بها مستقبليًا، لذلك يهتم الفرد بتلك القدرة لما لها من أهمية في تحديد الأجر الذي يتقاضاه بالإضافة إلى الحوافز والمكافآت عند بذله لجهد مضاعف وقيامه بعمل أفضل نتج عن تحسين أداءه.

ونلاحظ أن أداء العاملين يرتبط بحاجاتهم الأساسية التي يرغبون في تلبيتها لذلك يسعى كل عامل إلى الوصول إلى أفضل مستوى في أدائه لأنه هو المستفيد الأول من عملية تحسين وتطوير أدائه. (كرو، 2016، ص34)

. **أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة:**

إن نجاح المنظمات يعتمد بشكل رئيسي على أداء العاملين بها حيث انهم هم الوجهة لمستوى أداء المنظمة بين جميع المؤسسات على الساحة الدولية، لذلك نجد أن جميع مدراء المؤسسات يهتمون بعملية تطوير وتحسين أداء العاملين بها من خلال توفير ورش عمل وتدريبهم على استخدام تقنيات أحدث وتوفير أجهزة تعمل بالذكاء الاصطناعي تحسن من مستوى أدائهم، لأنه كما يقال إن أداء الفرد لا يعكس قدراته فقط بل هو مؤشر لأداء المنظمات ودرجة فاعليتها. (كرو، 2016، ص34)

سابعًا: دراسة العوامل المؤثرة في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية: (Tanya, B. 2007).

تعددت العوامل التي تعمل تؤثر على تحسين أداء الموارد البشرية منها:

- **توظيف المواهب:**

تعمل إدارة المواهب الناجحة على الاستقطاب والاحتفاظ بالانفراد الموهوبين داخل مؤسساتهم حيث يشير نظام إدارة المواهب إلى توظيف وتنمية المواهب حيث يجب على الجامعات بالاحتفاظ على الطلاب أصحاب الأداء المتميز.

- **توفير برامج التدريب:**

حيث يساعد تحديد احتياجات الطلاب الجامعيين والموظفين من البرامج التدريبة وتصميم البرامج التدريبية الفعالة والمناسبة.

- **استخدام التكنولوجيا:**

حيث يجب على الجامعات استقطاب المصادر والموارد التكنولوجيا المختلفة واعتماد التقنيات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي وتطبيق نظم المعلومات الأدرية.

- **تعزيز الابتكار:**

حيث يساهم في إيجاد طرق لتحسين من جودة الأفكار بالتالي تحسين الصورة الذهنية عن المنظمة لدى العميل كما يعمل على تحسين إدارة الموارد البشرية حيث أكدت دراسة (إسهمان، 2020، ص57) إن الابتكار له دور في التأثير على الأداء في كلية تكنولوجيات الأعلام والاتصال بجامعة ورقلة.

- **تبادل المعرفة:**

يعمل تبادل المعرفة بين أفراد المؤسسة على تعزيز وتحسين النظم التشغيلية لدى المؤسسة مما يسهم في نشر الوعي ويدعم تحسين ممارسات أداء الموارد البشرية ف الجامعات.

- **مراقبة وتقييم الأداء:**

يجب على الجامعات التقييم والمراقبة المستمر ة للأداء لتحديد مقدار التقدم ومقدار الوصول الى الأهداف وتحديد المجالات التي تحتاج الى تحسين المستمر مما يساعد على صول الى الأهداف.

ثامنًا: مدى مساهمة أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالجامعات

يجب على الجامعات أن تتحمل مسؤولية القرارات المتخذة بشأن استخدام الذكاء الاصطناعي المتعلقة بالتدريس والتعلم، التي تتضمن الشفافية بشأن جمع البيانات واستخدامها، وتتقبل بدورها ردود الفعل والنقد، من خلال الكشف عن معلومات حول إمكانية تنفيذ الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك التقنيات المستخدمة ووظائفها وأي تحيزات أو قيود محتملة، كما يمكن للجامعات تعزيز الثقة بين الطلاب والموظفين في استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، حيث أكد بعض أعضاء هيئة التدريس على أهمية معالجة المخاوف الأخلاقية والخصوصية والأمن والمسائل الأخرى ذات الصلة عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التعليمية.

من جانب آخر يوفر الشفافية والمساءلة حيث يجب أن تكون الجامعات واضحة وشفافة بشأن استخدام الذكاء الاصطناعي في التدريس والتعلم، والذي يتضمن الكشف عن معلومات حول التقنيات، بالإضافة إلى أي تحيزات أو قيود محتملة أن تكون على أدوات الذكاء الاصطناعي و من الضروري التعرف على المشاكل الأخلاقية واحترام خصوصية وأمن البيانات والمعلومات عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

يعد ضمان الوصول العادل إلى تقنيات الذكاء الاصطناعي أمرًا بالغ الأهمية لتعزيز بيئة تعليمية شاملة ويجب أن تعمل الجامعات على توفير الموارد والدعم لجميع الطلاب والموظفين، بغض النظر عن خلفيتهم أو إمكانية وصولهم إلى التكنولوجيا وقد يتضمن ذلك شراء أدوات الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك أجهزة كشف الذكاء الاصطناعي، لاستخدامها من قبل مجتمع الجامعة بأكمله من خلال تعزيز الوصول المتساوي إلى تقنيات الذكاء الاصطناعي، يمكن للجامعات المساعدة في تحقيق تكافؤ الفرص وضمان حصول جميع الطلاب والموظفين على فرصة الاستفادة من المزايا التي يوفرها تكامل الذكاء الاصطناعي.

ولضمان التكامل والانسجام الناجح للذكاء الاصطناعي في التدريس والتعلم، يجب على الجامعات توفير التدريب لكلاً من الطلاب والمعلمين والموظفين وتوفير الدعم المناسب لهم. كما يعبر المعلمون عن مخاوفهم بشأن التعامل مع هذا الاتجاه الجديد، ومساعدة الطلاب على استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، والتعلم من استخدام الطلاب كما ذكر أحد المعلمين، "يحتاج كلاً من الموظفين والطلاب إلى نموذج تعليمي لاستخدام الذكاء الاصطناعي بصورة أخلاقية. " كما يمكن أن يساعد الاستثمار في التدريب والموارد على الشعور بمزيد من الثقة والقدرة على التعامل مع تعقيدات الذكاء الاصطناعي في الفصول الدراسية ويدعم هذا العديد من الطلاب والمعلمين الذين يعتقدون أن المؤسسات يجب أن توفر التدريب لأعضاء هيئة التدريس والموظفين على الاستخدام المناسب لتقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم التدريس ويقولون: " يجب أن يتضمن هذا التدريب معلومات حول اختيار التقنيات المناسبة واستخدامها بفعالية وإدارة المخاطر المرتبطة باستخدامها بالإضافة إلى ذلك، ربما يكون تعليم الطلاب كيفية استخدام التكنولوجيا وكيفية نقدها أمرًا أساسيًا للتخطيط الناجح لدمج الذكاء الاصطناعي في التعليم، لذلك يقترح الطلاب الجامعيين إمكانية استخدام الذكاء الاصطناعي في أداء مهامهم بشكل صحيح وواضح، وذلك بالإدراك حدود هذه الأدوات التعليمية.

الفصل الرابع:

تصميم البحث وإجراءاته المنهجية

تمهيد:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث إنه قام بوصف الظاهرة محل الدراسة باعتماده على جمع الإطار النظري الخاص بالدراسة من خلال الدراسات والأطروحات السابقة المرتبطة بها، كما قام الباحث بإجراء دراسة تحليلية في الجزء التطبيقي للتأكد من صحة الفروض التي وضعها سابقاً، وذلك بغرض التوصل الى نتائج أكثر دقة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 291 مفردة عينة لدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق على جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود المكانية: جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: تطبق الدراسة في عام 2024م.
- الحدود الموضوعية: دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية.
- الحدود البشرية: تم إجراء الاستبيان على 291 موظف من جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي

- معالجة البيانات.
- سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية.
- عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة.
- البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة.

المتغير التابع: أداء الموارد البشرية

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من ثلاث محاور وهي:

المحور الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

المحور الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي): تكون من (16) فقرة موزعة على أربع أبعاد (معالجة البيانات – سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية – عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة – البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة)، كل بعد من الأبعاد يشمل 4 فقرات.

المحور الثالث: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) تكون من (10).

عند صياغة عبارات الاستبيان، قدر راعي الباحث أنها ستكون بسيطة وسهلة ومفهومة لعامة المشاركين. اعتمد الباحث على تصميم قائمة الاستبيان وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المستجيبين لفقرات الاستبيان وفق الجدول التالي:

جدول رقم -1-

قيم معامل ألفا كرونباخ

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة

الدرجة	5	4	3	2	1

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات اتجاه رأي أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبيان وعلى كل مجال من مجالاتها، تم تشكيل فواصل باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أرفض بشدة" في الفترة [1- 1.79]، عبارة "أرفض" في الفترة [1.8 – 2.59]، وعبارة "محايد" في الفترة [2.6 – 3.39]، وعبارة "أوافق" في الفترة [3.4-4.19]، وعبارة "أوافق بشدة" في الفترة[4.2- 5]، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية للفقرات:

جدول رقم -2-

المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 – اقل من 1.79	أرفض بشدة
من 1.8 – أقل من 2.59	أرفض
من 2.6 – 3.39	محايد
من 3.4 – 4.19	موافق
من 4.2– 5	موافق بشدة

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

ثبات المقياس:

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى، تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا – كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم -3-

يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
معالجة البيانات	0.660	4
سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية	0.679	4
عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة	0.602	4
البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة	0.715	4
أداء الموارد البشرية	0.733	10
الثبات العام	0.804	26

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة بصورة عامة تبدو ذات ثبات جيد جداً. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. البعد الأول في المحور الثاني "معالجة البيانات" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.660، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بمعالجة البيانات في الاستبانة تعطي نتائج متسقة. بالإضافة إلى ذلك، البعد الثاني للمحور الثاني "سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.679، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بـسياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والبعد الثالث للمحور الثاني "عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.602، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بـعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والبعد الرابع للمحور الثاني "البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.715، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالبنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والمحور الثالث "أداء الموارد البشرية" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.733 ، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بأداء الموارد البشرية في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة جداً من الثبات ثم يمكننا القول أنه يمكن الاعتماد على الاستبانة عمومًا.

وتبلغ قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات العام للاستبانة 0.804 وهي قيمة كبيرة مما يدل على ان أسئلة الاستبانة تعطى نتائج متسقة ومتقاربة، وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الاتساق الداخلي (صدق عبارات المقياس):

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية:

- **صدق الاتساق الداخلي لبعد معالجة البيانات:**

جدول رقم -4-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد معالجة البيانات والدرجة الكلية للبعد

	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
تعتقد أن استخدام تقنيات تنظم بيانات العاملين والموظفين في جامعة بيشه بالمملكة العربية السعودية يمكن أن يساعد في تحسين كفاءة وفعالية العمليات	0 . 538**	0.000
تعتقد أن جامعة بيشه بالمملكة العربية السعودية يصعب عليها استخراج معلومات مهمة عن موظفيها من قاعدة بياناتها.	0 . 393**	0.000
تعتقد ان معالجة البيانات المتعلقة بمهارات الموظفين (مثل الخبرات والقدرات والمعرفة) ضرورية لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية	0 . 547**	0.000
بناءً على خبرتك الشخصية تظن أن تحليل البيانات يساعد على اتخاذ القرارات الإدارية.	0 . 587**	0.000

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول (معالجة البيانات) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة القوة بين البعد الأول (معالجة البيانات) من المحور الثاني (الذكاء

الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الأول (معالجة البيانات) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

- **صدق الاتساق الداخلي لبعد سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية:**

جدول رقم -5-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية والدرجة الكلية للبعد

	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
تري أن لتحقيق الهدف العام لجامعة بيشة لابد من وجود سياسة تنظيمية داخلية واضحة لتحقيق أهدافها الإدارية.	0 . 591**	0.000
من وجهة نظرك: لكي يستطيع مدير جامعة بيشة تحسين الأداء بنجاح يجب أن يطبق اللوائح والقوانين المتعلقة بالموارد البشرية.	0 . 409**	0.000
بناءً على خبرتك الشخصية تري أن جامعة بيشة تتعاون مع الجامعات والمؤسسات الأخرى في تطبيق سياساتها الناجحة لتحسين أداء الموظفين لديها.	0 . 567**	0.000
ترى أن السياسات الداخلية والخارجية في جامعة بيشه تهتم بمواردها البشرية وكيفية الوصول بأدائهم إلى أعلى مستوى.	0 . 574**	0.000

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة القوة بين البعد الثاني (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الثاني (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

- **صدق الاتساق الداخلي لبعد عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة:**

جدول رقم -6-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة والدرجة الكلية للبعد

	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
في رأيك الشخصي: يعد استعداد جامعة بيشة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في عملياتها الإدارية يحسن من أداء موظفيها بشكل كفء وفعال.	0 . 570**	0.000
ترى أن إدارة جامعة بيشه تتخذ إجراءات جامدة بخصوص الموظفين والعاملين بها.	0 . 453**	0.000
تعتقد أن لتقنيات الذكاء الاصطناعي دور في تنظيم بيئة العمل الداخلية فى جامعة بيشة.	0 . 450**	0.000
تظن أن للتكنولوجيا دور في تحسين التواصل بفعالية كما تساعد على مشاركة المعلومات والتحديثات بشكل سهل وسريع بما يضمن تحسين أداء العاملين والموظفين.	0 . 518**	0.000

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة القوة بين البعد الثالث (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الثالث (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

- **صدق الاتساق الداخلي لبعد البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة:**

جدول رقم -7-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة والدرجة الكلية للبعد

	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
ترى انه عند توفر بنية تحتية تقنية حديثة يسهل من عمل قسم الموارد البشري.	0 . 519**	0.000

تساهم الأدوات التقنية في تدريب وتطوير أداء الموظفين بجامعة بيشة.	0 . 556**	0.000
من وجهه نظرك: ترى أن جامعة بيشه تستخدم تقنيات وأجهزة تقليدية غير مطورة ولا تتطرق لاستخدام شبكات الإنترنت في عملياتها.	0 . 591**	0.000
تري أن استخدم جامعة بيشة الأدوات تحليلية لفهم احتياجات الموظفين بشكل أفضل يعمل على تحسين أداء الموارد البشرية.	0 . 515**	0.000

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة القوة بين البعد الرابع (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الرابع (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) من المحور الثاني (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

- **صدق الاتساق الداخلي لمحور أداء الموارد البشرية:**

جدول رقم -8-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات محور أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية للمحور

	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
من وجهه نظرك تعتقد أن تحسين أداء الموارد البشرية لجامعة بيشة يلبي الأهداف التنظيمية للبيئة التعليمية.	0 . 351**	0.000
تعتقد أن تحسين أداء الموارد البشرية ترتكز على ضرورة وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية عند وضع الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتلبية الاحتياجات المستقبلية لجامعة بيشة.	0 . 370**	0.000

يساهم تحسين أداء الموارد البشرية لجامعة بيشة في تحقيق العديد من المزايا الخاصة بتجارب الطلاب.	0 . 414**	0.000
تري أن إعداد استراتيجيات لتحسين أداء الموارد البشرية تأتي لتواكب التطورات المحلية والإقليمية لجامعة بيشة.	0 . 381**	0.000
تقدم جامعة بيشة تجربة أكاديمية مخلفة عن غيرها من الجامعات المحيطة.	0 . 407**	0.000
من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن جامعة بيشه لجأت لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بسبب مستويات الأداء المنخفضة لدى عامليها وموظفيها.	0 . 333**	0.000
ترى أن رصد وتحليل التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية لجامعة بيشة بواسطة الذكاء الاصطناعي، وفهمها، وتحديد فرصها وتهديداتها، بهدف اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة يساعد بدوره في تحسين أداء الموارد البشرية.	0 . 429**	0.000
يساعد تحسين أداء الموارد البشرية لجامعة بيشة على استغلال الفرص التي قد تظهر في محيطها، مما يسمح له بتحقيق ميزة تنافسية.	0 . 447**	0.000
تري أن الأقسام الإدارية تحرص على الاستخدام الأمثل لطاقات مواردها البشرية.	0 . 441**	0.000
تعتقد أن المؤسسة التعليمية لجامعة بيشة تربط برامجها وأنشطتها بخطط التحسين المتعلقة بالبيئة المحيطة بها لضمان استدامتها واستمراريتها.	0 . 459**	0.000

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثالث (أداء الموارد البشرية) والدرجة الكلية للمحور الثالث معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة القوة بين عبارات المحور (أداء الموارد البشرية) والدرجة الكلية للمحور الثالث، مما يدل على أن المحور الثلث (أداء الموارد البشرية) ككل تتسم بالصدق.

التحليل الوصفي:

أولاً: التحليل الوصفي لعبارات المقياس

وفيما يلي التحليل الوصفي للمتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) ويتضمن أربعة أبعاد وهي معالجة البيانات، سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية، عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة، البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة.

- **التحليل الوصفي للبعد الأول (معالجة البيانات):**

جدول رقم -9-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول معالجة البيانات

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تعتقد أن استخدام تقنيات تنظم بيانات العاملين والموظفين في جامعة بيشه بالمملكة العربية السعودية يمكن أن يساعد في تحسين كفاءة وفعالية العمليات	4.247	.7524	موافق بشدة	1
تعتقد أن جامعة بيشه بالمملكة العربية السعودية يصعب عليها استخراج معلومات مهمة عن موظفيها من قاعدة بياناتها.	4.045	.8875	موافق	2
تعتقد ان معالجة البيانات المتعلقة بمهارات الموظفين (مثل الخبرات والقدرات والمعرفة) ضرورية لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية	3.973	.8666	موافق	3
بناءً على خبرتك الشخصية تظن أن تحليل البيانات يساعد على اتخاذ القرارات الإدارية.	3.797	.9304	موافق	4
معالجة البيانات	4.015	.443	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاق شديد بين آراء المستقصي منهم حول معالجة البيانات حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.015) وانحراف معياري (0.443) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تعتقد أن استخدام تقنيات تنظم بيانات العاملين والموظفين في جامعة بيشه بالمملكة العربية السعودية يمكن أن يساعد في تحسين كفاءة وفعالية العمليات) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.247) والانحراف المعياري (0.752) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (بناءً على خبرتك الشخصية تظن أن تحليل البيانات يساعد على اتخاذ القرارات الإدارية) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (3.797) والانحراف المعياري (0.930) بدرجة موافق.

- **التحليل الوصفي للبعد الثاني (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية):**

جدول رقم -10-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول إعداد القادة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تري أن لتحقيق الهدف العام لجامعة بيشة لابد من وجود سياسة تنظيمية داخلية واضحة لتحقيق أهدافها الإدارية.	4.035	.9640	موافق	1
من وجهة نظرك: لكي يستطيع مدير جامعة بيشة تحسين الأداء بنجاح يجب أن يطبق اللوائح والقوانين المتعلقة بالموارد البشرية.	4.000	.8263	موافق	3
بناءً على خبرتك الشخصية تري أن جامعة بيشة تتعاون مع الجامعات والمؤسسات الأخرى في تطبيق سياساتها الناجحة لتحسين أداء الموظفين لديها.	4.034	.9660	موافق	2
ترى أن السياسات الداخلية والخارجية في جامعة بيشه تهتم بمواردها البشرية وكيفية الوصول بأدائهم إلى أعلى مستوى.	3.997	.8200	موافق	4
سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية	4.017	.481	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا بين آراء المستقصي منهم حول سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.017) وانحراف معياري (0.481) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تري أن لتحقيق الهدف العام لجامعة بيشة لابد من وجود سياسة تنظيمية داخلية واضحة لتحقيق أهدافها الإدارية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.035) والانحراف المعياري (0.964) بدرجة موافق. بينما جاءت العبارة (ترى أن السياسات الداخلية والخارجية في جامعة بيشه تهتم بمواردها البشرية وكيفية الوصول بأدائهم إلى أعلى مستوى) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (3.997) والانحراف المعياري (0.820) بدرجة موافق.

- **التحليل الوصفي للبعد الثالث (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة):**

جدول رقم -11-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
في رأيك الشخصي: يعد استعداد جامعة بيشة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في عملياتها الإدارية يحسن من أداء موظفيها بشكل كفء وفعال.	4.000	.8263	موافق	2
ترى أن إدارة جامعة بيشه تتخذ إجراءات جامدة بخصوص الموظفين والعاملين بها.	3.866	.8089	موافق	4
تعتقد أن لتقنيات الذكاء الاصطناعي دور في تنظيم بيئة العمل الداخلية فى جامعة بيشة.	3.869	.8887	موافق	3
تظن أن للتكنولوجيا دور في تحسين التواصل بفعالية كما تساعد على مشاركة المعلومات والتحديثات بشكل سهل وسريع بما يضمن تحسين أداء العاملين والموظفين.	4.223	.7485	موافق بشدة	1
عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة	3.990	.426	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا بين آراء المستقصي منهم حول عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.990) وانحراف معياري (0.426) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تظن أن للتكنولوجيا دور في تحسين التواصل بفعالية كما تساعد على مشاركة المعلومات والتحديثات بشكل سهل وسريع بما يضمن تحسين أداء العاملين والموظفين) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.223) والانحراف المعياري (0.7485) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (ترى أن إدارة جامعة بيشه تتخذ إجراءات جامدة بخصوص الموظفين والعاملين بها) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (3.866) والانحراف المعياري (0.809) بدرجة موافق.

- **التحليل الوصفي للبعد الرابع (البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة):**

جدول رقم -12-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
ترى انه عند توفر بنية تحتية تقنية حديثة يسهل من عمل قسم الموارد البشري.	3.942	.8179	موافق	2
تساهم الأدوات التقنية في تدريب وتطوير أداء الموظفين بجامعة بيشة.	3.890	.8147	موافق	3
من وجهه نظرك: ترى أن جامعة بيشه تستخدم تقنيات وأجهزة تقليدية غير مطورة ولا تتطرق لاستخدام شبكات الإنترنت في عملياتها.	3.818	.9085	موافق	4
تري أن استخدم جامعة بيشة الأدوات تحليلية لفهم احتياجات الموظفين بشكل أفضل يعمل على تحسين أداء الموارد البشرية.	4.172	.8167	موافق	1
البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة	3.9553	.45880	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا بين آراء المستقصي منهم حول البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (3.955) وانحراف معياري (0.4588) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تري أن استخدم جامعة بيشة الأدوات تحليلية لفهم احتياجات الموظفين بشكل أفضل يعمل على تحسين أداء الموارد البشرية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.172) والانحراف المعياري (0.8167) بدرجة موافق. بينما جاءت العبارة (من وجهه نظرك: ترى أن جامعة بيشه تستخدم تقنيات وأجهزة تقليدية غير مطورة ولا تتطرق لاستخدام شبكات الإنترنت في عملياتها) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (3.818) والانحراف المعياري (0.9085) بدرجة موافق.

- **<u>التحليل الوصفي للمحور الثالث (أداء الموارد البشرية):</u>**

جدول رقم -13-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول أداء الموارد البشرية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
من وجهه نظرك تعتقد أن تحسين أداء الموارد البشرية لجامعة بيشة يلبي الأهداف التنظيمية للبيئة التعليمية.	4.409	.7200	موافق بشدة	1
تعتقد أن تحسين أداء الموارد البشرية ترتكز على ضرورة وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية عند وضع الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتلبية الاحتياجات المستقبلية لجامعة بيشة.	4.120	.7584	موافق	4
يساهم تحسين أداء الموارد البشرية لجامعة بيشة في تحقيق العديد من المزايا الخاصة بتجارب الطلاب.	3.890	.8615	موافق	9
تري أن إعداد استراتيجيات لتحسين أداء الموارد البشرية تأتي لتواكب التطورات المحلية والإقليمية لجامعة بيشة.	3.959	.8620	موافق	7
تقدم جامعة بيشة تجربة أكاديمية مخلفة عن غيرها من الجامعات المحيطة.	3.887	.8655	موافق	10
من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن جامعة بيشه لجأت لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بسبب مستويات الأداء المنخفضة لدى عامليها وموظفيها.	3.979	.8864	موافق	5
ترى أن رصد وتحليل التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية لجامعة بيشة بواسطة الذكاء الاصطناعي، وفهمها، وتحديد فرصها وتهديداتها، بهدف اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة يساعد بدوره في تحسين أداء الموارد البشرية.	4.148	.8563	موافق	2
يساعد تحسين أداء الموارد البشرية لجامعة بيشة على استغلال الفرص التي قد تظهر في محيطها، مما يسمح له بتحقيق ميزة تنافسية.	3.959	.8500	موافق	6
تري أن الأقسام الإدارية تحرص على الاستخدام الأمثل لطاقات مواردها البشرية.	3.900	.8153	موافق	8
تعتقد أن المؤسسة التعليمية لجامعة بيشة تربط برامجها وأنشطتها بخطط التحسين المتعلقة بالبيئة المحيطة بها لضمان استدامتها واستمراريتها.	4.146	.7648	موافق	3

أداء الموارد البشرية	4.0394	.33200	موافق

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا بين آراء المستقصي منهم حول أداء الموارد البشرية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.039) وانحراف معياري (0.332) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (من وجهه نظرك تعتقد أن تحسين أداء الموارد البشرية لجامعة بيشة يلبي الأهداف التنظيمية للبيئة التعليمية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.409) والانحراف المعياري (0.720) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (تقدم جامعة بيشة تجربة أكاديمية مخلفة عن غيرها من الجامعات المحيطة) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (3.887) والانحراف المعياري (0.8655) بدرجة موافق.

التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية:

1. متغير النوع الاجتماعي:

جدول رقم -14-

يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي		
	التكرار	النسبة
ذكر	163	%56.0
أنثى	128	%44.0
الإجمالي	291	%100.0

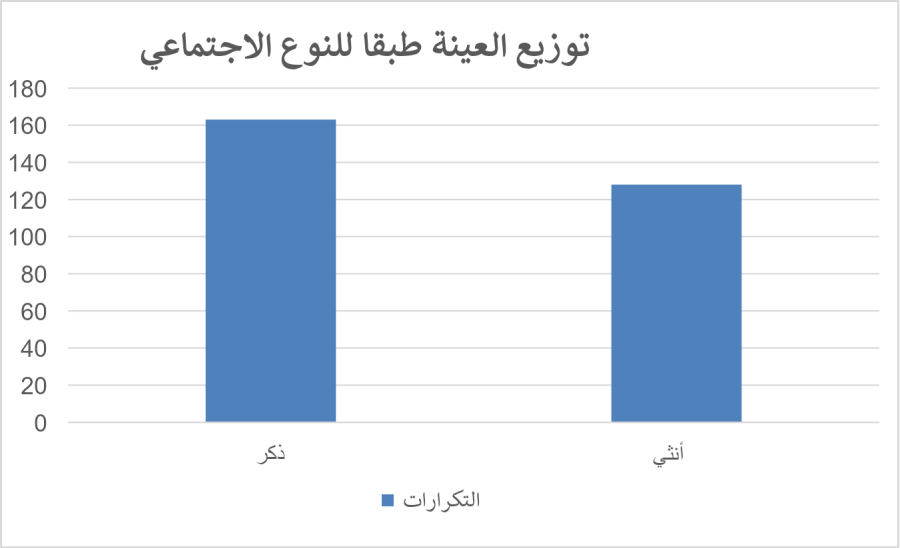
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير للنوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الأفراد. وفقًا للجدول:

تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من موظفي جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية وفقًا للنوع الاجتماعي. يُلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 163 فردًا، وهذا يمثل نسبة 56% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة، والإناث يبلغ عددهن 128 مفردة، ما يمثل نسبة 44% من إجمالي عدد الأفراد في العينة. بالتالي، يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة.

شكل رقم-3-

يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

2. <u>متغير العمر:</u>

جدول رقم -15-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر

العمر		
	التكرار	النسبة
من 30-40 سنة	49	%16.8
من 40-50 سنة.	158	%54.3
أكبر من 50 سنة.	84	%28.9
الإجمالي	291	%100.0

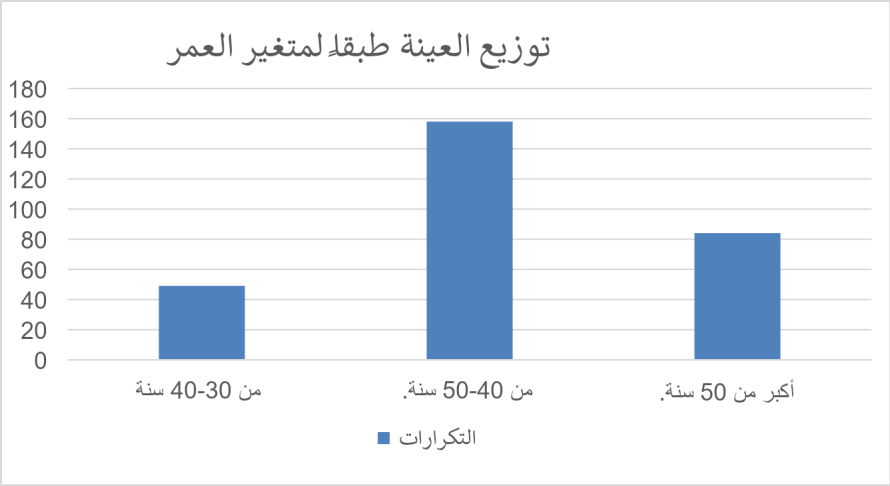
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار لموظفي جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.الذين شملتهم الدراسة. دلت هذه النتائج على التالي:

فئة "من 30-40 سنة" بنسبة (16.8%): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل أصغر نسبة من العينة، حيث تمثل 49 فرد من الممكن أن يكون تأثير هذه الفئة محدود في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية. فئة "من 40-50 سنة." بنسبة (54.3%): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل نسبة كبيرة من العينة، حيث تمثل 158 فرد من الممكن أن يكون تأثير هذه الفئة كبير في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية. فئة "أكثر من 50 سنة" بنسبة (28.9%): شملت هذه الفئة على 84 فرد من الممكن أن يكون هناك تأثير لهذه الفئة في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

شكل رقم -4-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

3. **<u>متغير المؤهل العلمي:</u>**

جدول رقم -16-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي		
	التكرار	النسبة
دكتوراه	29	%10.0
ماجستير	148	%50.9
بكالوريوس / ليسانس	87	%29.9
دبلوم	27	%9.3

الإجمالي	291	100.0 %

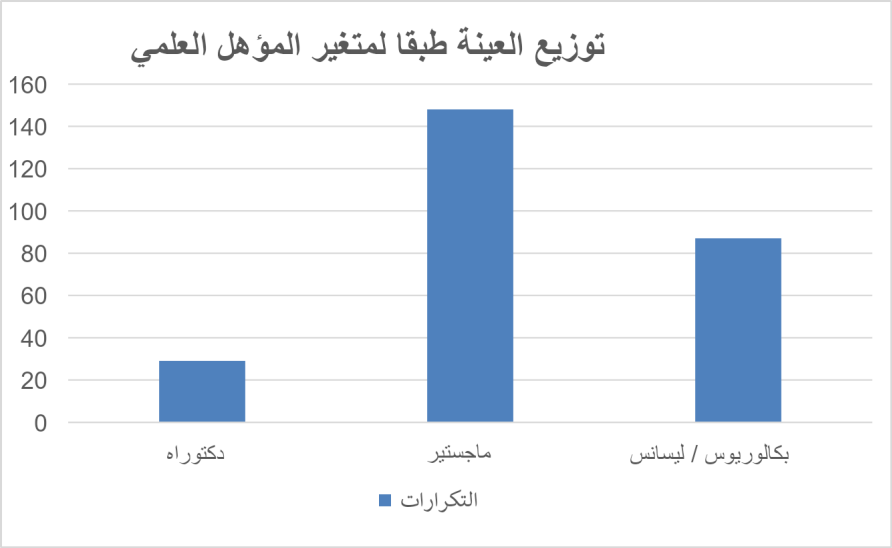
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

هذا الجدول يقدم لنا نظرة شاملة حول توزيع المشاركين في الاستبانة وفقًا لمؤهل العلمي في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

دكتوراه (10.0%): يظهر أن هذه الفئة تشارك فيها 29 شخصًا، ماجستير (50.9%): يظهر أن هذه الفئة تمثل نسبة كبيرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة 148 شخصًا. بكالوريوس / ليسانس (29.9 %): يشارك في الدراسة من حاملة البكالوريوس وليسانس 87 فرد. دبلوم (9.3%): تمثل هذه الفئة نسبة صغيرة من العينة حيث بلغت 27 شخصًا. توزيع المشاركين وفقًا للمؤهلات العلمية يمكن أن يكون دليل على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية يختلف وفقاً للمؤهلات العلمية.

شكل رقم -5-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

4. متغير سنوات الخبرة:

جدول رقم -17-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير اجمالي سنوات الخبرة

اجمالي سنوات الخبرة		
	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	24	%8.2
من 3-6 سنوات	108	%37.1
من 6-9 سنوات	106	%36.4
أكثر من 10 سنوات	53	%18.2
الإجمالي	291	%100.0

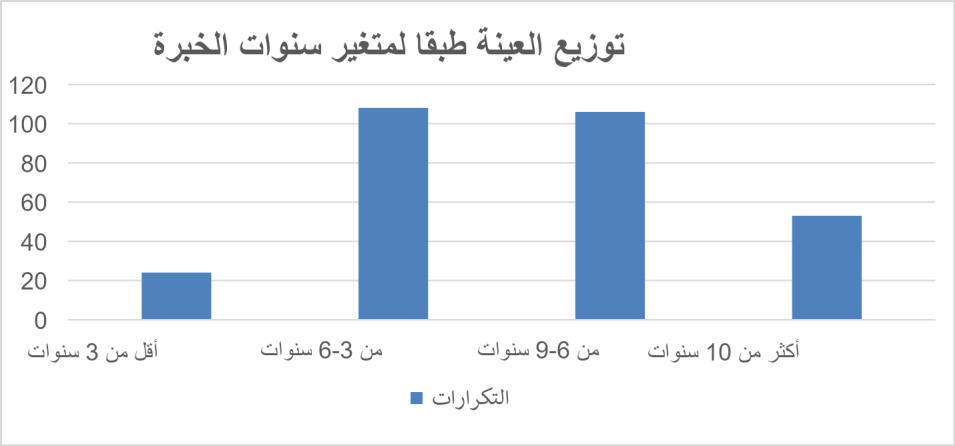
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

أن توزيع المشاركين وفقًا لسنوات الخبرة في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

أقل من 3 سنوات خبرة (8.2%): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة 24 شخصًا من عينة الدراسة. ونستنتج أن الذكاء الاصطناعي في هذه الفئة له تأثير محدود على تحسين أداء الموارد البشرية في الجامعة. من 3-6 سنوات خبرة (37.1%): تشمل هذه الفئة عددًا كبيراً من المشاركين بلغ 108 شخصًا، أي ن الذكاء الاصطناعي في هذه الفئة له تأثير كبير على تحسين أداء الموارد البشرية في الجامعة، من 6-9 سنوات خبرة (36.4%): تشمل هذه الفئة 106 شخصًا. أكثر من 10 سنة خبرة (18.2%): هي فئة صغيرة حيث بلغت 53 فرد، ونستنتج أن الذكاء الاصطناعي في هذه الفئة له تأثير محدود على تحسين أداء الموارد البشرية في الجامعة.

شكل رقم -6-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير سنوات الخبرة



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

5. <u>متغير المسمى الوظيفي:</u>

جدول رقم -18-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
	التكرار	النسبة
عامل	28	%9.6
موظف	141	%48.5
مدير	106	%36.4
أخري	16	%5.5

الإجمالي	291	%100.0

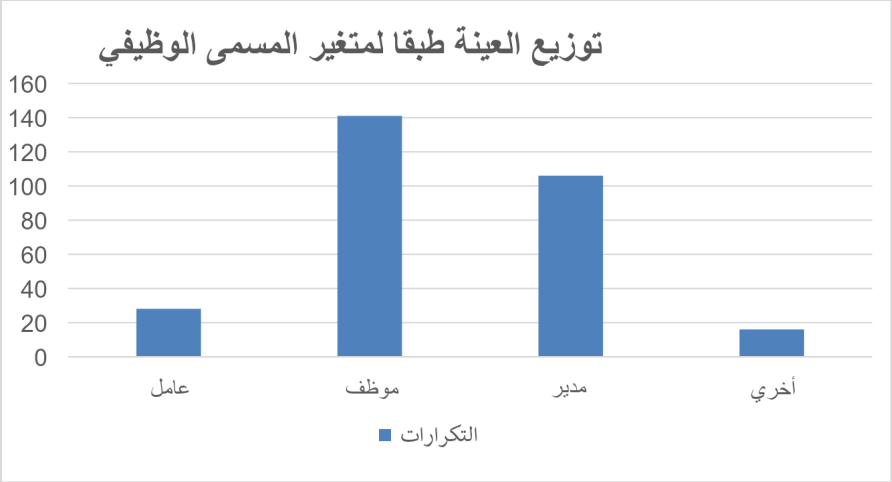
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

النتائج الإحصائية بخصوص المسميات الوظيفية لموظفي جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية توضح توزيع أعداد المشاركين في الدراسة وفقًا لمسميات وظائفهم:

عامل (9.6%): يظهر أن العاملين بالجامعة يشكلون نسبة صغيرة جداً من العينة، حيث يشارك في الدراسة 28 عامل. موظف (48.5%): تمثل هذه الفئة أكبر فئة من المشاركين بلغت 141 موظف، أي أن الذكاء الاصطناعي في هذه الفئة له تأثير كبير على تحسين أداء الموارد البشرية في الجامعة، مدير (36.4%): تمثل هذه الفئة نسبة معقولة من المشاركين بلغت 106 فرد، أخري (5.5%): يظهر أن هذه الفئة تشكل نسبة صغيرة جداً من العينة، حيث يشارك في الدراسة 16 فرد.

شكل رقم-7-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الفصل الخامس:
تحليل المعلومات وتفسيرها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

اختبار الفرضيات ومناقشتها

- **الفرضية الرئيسية:**

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

جدول رقم -19-

نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0 . 000[b]	29.405	2.329	4	9.315	0.282	0.291	0 . 540[a]
		0.079	286	22.650			
			290	31.965			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة (دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين أبعاد المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) والتابع (أداء الموارد البشرية) (0.540) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.291) أي أن أبعاد المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) استطاع أن يفسر بنسبة (29.1%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.624).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع والتي بلغت (29.405) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -20-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Multiple regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients[a]					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	

0.000	9.491		0.205	1.944	Constant	
0.178	1.349	0.076	0.042	0.057	معالجة البيانات	1
0.013	2.498	0.152	0.042	0.105	سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية	2
0.002	3.197	0.180	0.044	0.140	عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة	3
0.000	5.412	0.309	0.041	0.224	البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة	4
Dependent Variable: أداء الموارد البشرية						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية يتبين أن بعد (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية، وعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة، و البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) لهم أثر إيجابي دال إحصائياً على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (0.05)، وبعد (معالجة البيانات) ليس له أثر دال إحصائياً على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (0.05)، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (معالجة البيانات) 0.057، وبلغت قيمة (t) لها (1.349) أقل من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.178) أكبر من (0.05) مما يدل على أنها غير معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) 0.105، وبلغت قيمة (t) لها (2.498) أكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.013) أصغر من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) 0.140، وبلغت قيمة (t) لها (3.197) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.002) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) 0.224، وبلغت قيمة (t) لها (5.412) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 1.944 + 0.057 X_1 + 0.105 X_2 + 0.140 X_3 + 0.224 X_4$$

حيث:

$\hat{Y}$:المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)

X_1: البعد الأول للمتغير المستقل (معالجة البيانات)

X_2: البعد الثاني للمتغير المستقل (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية)

X_3: البعد الثالث للمتغير المستقل (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة)

X_4: البعد الرابع للمتغير المستقل (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة)

أي أن زيادة وحدة واحدة في البعد الأول للمتغير المستقل (معالجة البيانات) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.057) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الثاني للمتغير المستقل (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.105) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الثالث للمتغير المستقل (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.140) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الرابع للمتغير المستقل (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.224) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، وفي حالة انعدام تأثير أبعاد المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) تكون قيمة المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) 1.944.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية.

- **<u>الفرضية الفرعية الأولى:</u>**

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعالجة البيانات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعالجة البيانات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

جدول رقم -21-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000^b	34.222	3.388	1	3.388	0.095	0.106	0.325^a
		0.099	289	28.577			
			290	31.965			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور معالجة البيانات في تحسين أداء الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (معالجة البيانات) والتابع (أداء الموارد البشرية) (0.325) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.106) أي أن المتغير المستقل (معالجة البيانات) استطاع أن يفسر بنسبة (10.6%) من التغيرات

الحاصلة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.095).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (معالجة البيانات) والمتغير التابع والتي بلغت (34.222) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -22-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients[a]						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	18.687		0.171	3.193	Constant	1
0.000	4.982	0.281	0.042	0.211	معالجة البيانات	
أداء الموارد البشرية :Dependent Variable .						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير معالجة البيانات يتبين أن معالجة البيانات لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.211)، وبلغت قيمة (t) لها (4.982) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 3.193 + 0.211 X_1$$

حيث:

$\hat{Y}$:المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)

X_1:المتغير المستقل (معالجة البيانات)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (معالجة البيانات) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.211) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (معالجة البيانات) تكون قيمة المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) 3.193.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعالجة البيانات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لمعالجة البيانات على أداء الموارد البشرية.

- **الفرضية الفرعية الثانية:**

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

جدول رقم -23-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R

		4.988	1	4.988			
0 . 000[b]	53.441	0.093	289	26.977	0.153	0.156	. 395
			290	31.965			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية في تحسين أداء الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) والتابع (أداء الموارد البشرية) (0.395) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.156) أي أن المتغير المستقل (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) استطاع أن يفسر بنسبة (15.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.153).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) والمتغير التابع والتي بلغت (53.441) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -24-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients[a]						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	19.508		0.151	2.944	Constant	1

	سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية	0.273	0.037	0.395	7.310	0.000
أداء الموارد البشرية :Dependent Variable .						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية يتبين أن سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.273)، وبلغت قيمة (t) لها (7.310) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 2.944 + 0.273 X_2$$

حيث:

$\hat{Y}$:المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)

X_2:المتغير المستقل (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.273) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية) تكون قيمة المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) 2.944.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لسياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية على أداء الموارد البشرية.

- **<u>الفرضية الفرعية الثالثة:</u>**

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

جدول رقم -25-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000^b	46.672	4.444	1	4.444	0.153	0.156	0.373^a
		0.095	289	27.521			
			290	31.965			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) والتابع (أداء الموارد البشرية) (0.373) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.139) أي أن المتغير المستقل (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) استطاع أن يفسر بنسبة (13.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.136).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) والمتغير التابع والتي بلغت (46.872) أعلى من قيمتها الجدولية عند

مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -26-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients[a]						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	16.895		0.171	2.881	Constant	1
0.000	6.832	0.373	0.043	0.290	عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة	
. Dependent Variable: أداء الموارد البشرية						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة يتبين أن عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.290)، وبلغت قيمة (t) لها (6.832) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 2.881 + 0.290 X_3$$

حيث:

$\hat{Y}$:المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)

X_3:المتغير المستقل (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.290) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة) تكون قيمة المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) 2.881.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة على أداء الموارد البشرية.

- **الفرضية الفرعية الرابعة:**

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية).

جدول رقم -27-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000^b	78.113	6.801	1	6.801	0.210	0.213	0.461^a
		0.087	289	25.164			
			290	31.965			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) والتابع (أداء الموارد البشرية) (0.461) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة R^2) معامل التحديد بلغ (0.213) أي أن المتغير المستقل (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) استطاع أن يفسر بنسبة (21.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.210).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) والمتغير التابع والتي بلغت (78.113) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -28-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients[a]						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	18.082		0.150	2.719	Constant	1
0.000	8.838	0.461	0.038	0.334	البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة	
Dependent Variable: أداء الموارد البشرية .						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة يتبين أن البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.334)، وبلغت قيمة (t) لها (8.838) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 2.719 + 0.334 X_4$$

حيث:

$\hat{Y}$:المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)

X_4:المتغير المستقل (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.334) وحدة في المتغير التابع (أداء الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (عمليـات التخطيـط والتنظيـم للإجراءات اللازمة) تكون قيمة المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) 2.719.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للبنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة على أداء الموارد البشرية.

الفصل السادس:

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الرئيسية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، حيث نجد أن متغير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية، عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة، البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة) يؤثروا بصورة معنوية على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)، أما الذكاء الاصطناعي ببعده (معالجة البيانات) لا يؤثر بصورة معنوية على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)، وتوجد علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين أبعاد لذكاء الاصطناعي وأداء الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية أبعاد الذكاء الاصطناعي في أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الأولي للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعالجة البيانات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، حيث نجد أن متغير معالجة البيانات يؤثر بصورة معنوية وسلبية على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين معالجة البيانات وأداء الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية معالجة البيانات في أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثانية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، حيث نجد أن متغير سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية يؤثر بصورة معنوية وسلبية على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية وأداء الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية في أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، حيث نجد أن متغير عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة يؤثر بصورة معنوية وسلبية على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة وأداء الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة في أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية (جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية)"، حيث نجد أن متغير البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة يؤثر بصورة معنوية وسلبية على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة وأداء الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية البنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة في أداء الموارد البشرية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.

أهم التوصيات:

ووفقًا لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- ضرورة توفير مراكز للذكاء الاصطناعي في كافة كليات الجامعة لتقديم تطبيقات تلائم طبيعة الكلية وتخصصها الجامعي.
- ضرورة استقطاب مهارات وكفاءات بشرية بالجامعة في مجال الذكاء الاصطناعي من أجل الاستفادة منها في رقمنه أداء الموارد البشرية.
- نشر الوعي بين الموارد البشرية بأهمية الذكاء الاصطناعي.
- اجراء المزيد من الدراسات حول توظيف الذكاء الاصطناعي ومعوقاته بهدف الاستخدام الأمثل للذكاء الاصطناعي في تحسين دور الذكاء الاصطناعي في تنمية أداء الموارد البشرية.
- الاهتمام بتدريب الموارد البشرية على استخدام تطبيقات وتقنيات الذكاء الاصطناعي.
- وضع قوانيين وتشريعات تخص الذكاء الاصطناعي بالمؤسسات.
- فرض دورات تدريبية للموارد البشرية في الذكاء الاصطناعي لتطوير وتحسين أدائهم.
- خلق فرص جديدة بواسطة الاستعانة بخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل.

المراجع

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد، أحمد ماهر محمد الكبير، حسين، حجازي ياسين على (2023)، استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي دراسة تحليلية.
- أسامة، غواطي، مروان، سعيود، (2020)، أثر أنظمة ذكاء الأعمال في تحسين تسيير الموارد البشرية: دراسة حالة جامعة عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة.
- بيعه، ألاء نعيم، (2016)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على إنتاجية العاملين في البنوك التجارية الأردنية: الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة آل بيت، الأردن.

- رفيق، أصالة، (2014) استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارة أنشطة المؤسسة، الجزائر.
- زروق، أميرة، (2020)، دور التكنولوجيا في تحسين أداء الموارد البشرية. دراسة شركة تزويغ الكهرباء والغاز. بسكرة، جامعة بسكرة، الجزائر.
- صلاح، أحمد عارف، (2018)، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية.
- عبد الرحيم، إيمان (2022)، توظيف المؤسسات الصحفية لتقنيات وأدوات الذكاء الاصطناعي في أوقات الأزمات "كورونا نموذجا"
- عبد الرحيم، ياسمين، فكري، جمانة فاروق (2023)، دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الحكومية المصرية.
- العزام، نورة محمد عبد الله، (2021)، دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- عشري، وليد محمد البدوي (2022)، دراسة معوقات أداء الموارد البشرية لتحسين الإدارة البيئة: دراسة تطبيقية على قطاع التدريب وزارة الإنتاج الحربي.
- فاروق، راشد محمد، خولة، خليل (2020)، الإدارة الاستراتيجية وأثرها على أداء المورد البشري: دراسة حالة لعينة من البنوك على مستوى ولاية أدرار، الجزائر.
- قادري، سارة، (2018)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين ادارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية. مديرية البريد والموصلات السلكية واللاسلكية والرقمية بالبواقي. جامعة العربي بن مهيدي _أم البواقي، الجزائر.
- قردوح، سمية، معريوة، وليندة، (2018)، تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء الموارد البشرية. جيجل _ الجزائر، جامعة جيجل.
- قليل، هاشمية، هداجي، مريم، (2023)، استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاقتصادية والعمومية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دايعية – أدرار، الجزائر.

- كرو، شفاء، (2016)، دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات: تطبيق عملي على شركة جود، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alan R. Nankervis, Compton, Robert leigh (2006), Performance management: Theory in practice.
- Dawoud, Abdullah al, m. (n.d.). the realty of using artiflclol intelligence appllcationsin Gheg deanshlp of human resources.
- Peter, b., & peter, t. (2003). Influence of influence and InTechnology. Work and humantressource management information.
- Prowse, Peter and Julie ,(2009) Whatever happened to human resource management performance.
- Small- Sample Techniques (1960), The NEA Research Bulletin, Vol. 38.
- Tanya, B. (2007). The contr feedback on employee perfomance"tion of _HRM to HRM Effective Ness.
- Tanya, B. (2007). Thecontrfeedbackonemployée perfomance"tion of _HRM to HRM Effective Ness.

الملاحق

استمارة الاستبيان

"دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق على جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية".

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى معرفة **دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق على جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.**

تعد الإجابة في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من التساؤلات من منظور عملك لدراسة بعض الأمور الخاصة **لمعرفة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق على جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية.**

ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها واختيار مستوي استجابتهم على كل فترة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

ونتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم.

أولا: الأسئلة الديموغرافية

1- الجنس:

- ذكر.
- أنثى.

2- العمر:

- من 30-40 سنة.
- من 40-50 سنة.
- أكبر من 50 سنة.

3- المسمى الوظيفي:

- عامل.
- موظف.
- مدير.
- أخرى.

4- المؤهل العلمي:

- دكتوراه.
- ماجستير.
- بكالوريوس/ ليسانس.
- دبلوم.

5- إجمالي سنوات الخبرة:

- أقل من 3 سنوات.
- من 3-6 سنوات.
- من 6-9 سنوات.
- أكثر من 10 سنوات.

ثانيا: محور الدراسة

م	العبـــــــــــــــــــــــارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	ارفض	ارفض بشدة
المحور الأول: الذكاء الاصطناعي						
البعد الأول: معالجة البيانات						
.1	تعتقد أن استخدام تقنيات تنظم بيانات العاملين والموظفين في جامعة بيشه بالمملكة العربية السعودية يمكن أن يساعد في تحسين كفاءة وفعالية العمليات					
2.	تعتقد أن جامعة بيشه بالمملكة العربية السعودية يصعب عليها استخراج معلومات مهمة عن موظفيها من قاعدة بياناتها.					
3.	تعتقد ان معالجة البيانات المتعلقة بمهارات الموظفين (مثل الخبرات والقدرات والمعرفة) ضرورية لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية					
4.	بناءً على خبرتك الشخصية تظن أن تحليل البيانات يساعد على اتخاذ القرارات الإدارية.					
البعد الثاني: سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية						
1.	تري أن لتحقيق الهدف العام لجامعة بيشة لابد من وجود سياسة تنظيمية داخلية واضحة لتحقيق أهدافها الإدارية.					
2.	من وجهة نظرك: لكي يستطيع مدير جامعة بيشة تحسين الأداء بنجاح يجب أن يطبق اللوائح والقوانين المتعلقة بالموارد البشرية.					

3.	بناءً على خبرتك الشخصية تري أن جامعة بيشة تتعاون مع الجامعات والمؤسسات الأخرى في تطبيق سياساتها الناجحة لتحسين أداء الموظفين لديها.					
4.	ترى أن السياسات الداخلية والخارجية في جامعة بيشه تهتم بمواردها البشرية وكيفية الوصول بأدائهم إلى أعلى مستوى.					
البعد الثالث: عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة						
1.	في رأيك الشخصي: يعد استعداد جامعة بيشة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في عملياتها الإدارية يحسن من أداء موظفيها بشكل كفء وفعال.					
2.	ترى أن إدارة جامعة بيشه تتخذ إجراءات جامدة بخصوص الموظفين والعاملين بها.					
3.	تعتقد أن لتقنيات الذكاء الاصطناعي دور في تنظيم بيئة العمل الداخلية فى جامعة بيشة.					
4.	تظن أن للتكنولوجيا دور في تحسين التواصل بفعالية كما تساعد على مشاركة المعلومات والتحديثات بشكل سهل وسريع بما يضمن تحسين أداء العاملين والموظفين.					
البعد الرابع: البنـى التحتيـة والأدوات التقنيـة اللازمة						
1.	ترى انه عند توفر بنية تحتية تقنية حديثة يسهل من عمل قسم الموارد البشري.					
2.	تساهم الأدوات التقنية في تدريب وتطوير أداء الموظفين بجامعة بيشة .					
3.	من وجهه نظرك: ترى أن جامعة بيشه تستخدم تقنيات وأجهزة تقليدية غير مطورة ولا تتطرق لاستخدام شبكات الإنترنت في عملياتها.					
4.	تري أن استخدم جامعة بيشة الأدوات تحليلية لفهم احتياجات الموظفين بشكل أفضل يعمل على تحسين أداء الموارد البشرية.					
المحور الثاني: أداء إدارة الموارد البشرية						
1.	من وجهه نظرك تعتقد أن تحسين أداء إدارة الموارد البشرية لجامعة بيشة يلبي الأهداف التنظيمية للبيئة التعليمية.					

2.	تعتقد أن تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ترتكز على ضرورة وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية عند وضع الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتلبية الاحتياجات المستقبلية لجامعة بيشة.					
3.	يساهم تحسين أداء إدارة الموارد البشرية لجامعة بيشة في تحقيق العديد من المزايا الخاصة بتجارب الطلاب.					
4.	تري أن إعداد استراتيجيات لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية تأتي لتواكب التطورات المحلية والإقليمية لجامعة بيشة.					
5.	تقدم جامعة بيشة تجربة أكاديمية مخلفة عن غيرها من الجامعات المحيطة.					
6.	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن جامعة بيشه لجأت لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بسبب مستويات الأداء المنخفضة لدى عامليها وموظفيها.					
7.	ترى أن رصد وتحليل التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية لجامعة بيشة بواسطة الذكاء الاصطناعي، وفهمها، وتحديد فرصها وتهديداتها، بهدف اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة يساعد بدوره في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.					
8.	يساعد تحسين أداء إدارة الموارد البشرية لجامعة بيشة على استغلال الفرص التي قد تظهر في محيطها، مما يسمح له بتحقيق ميزة تنافسية.					
9.	تري أن الأقسام الإدارية تحرص على الاستخدام الأمثل لطاقات مواردها البشرية.					
10.	تعتقد أن المؤسسة التعليمية لجامعة بيشة تربط برامجها وأنشطتها بخطط التحسين المتعلقة بالبيئة المحيطة بها لضمان استدامتها واستمراريتها .					

شكرًا جزيلاً لوقتك وتعاونك في الإجابة على هذه الاستبانة

رابط الاستبانة:

https://docs.google.com/forms/d/1Ji6uajVnaEKU3KKtuucCCxkAiAzUkZLrYWj3ZmK5WNw/edit

المستخلص

هدف البحث إلى تسليط الضوء حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال توضيح أبعاد الذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى الكشف عن تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعادها على أداء الموارد البشرية، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة تتمثل في موظفي ومدراء جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (291) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي.(SPSS)

ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في أن الذكاء الاصطناعي له تأثير على أداء الموارد البشرية، ويوجد دور مؤثر لكل من معالجة البيانات، سياسات المنشأة التنظيمية الداخلية والخارجية، عمليات التخطيط والتنظيم للإجراءات اللازمة، والبنى التحتية والأدوات التقنية اللازمة بصورة منفردة على أداء الموارد البشرية، ولقد أوصى الباحث إلى ضرورة توفير مراكز للذكاء الاصطناعي في كافة كليات الجامعة لتقديم تطبيقات تلائم طبيعة الكلية وتخصصها الجامعي، فرض دورات تدريبية للموارد البشرية في الذكاء الاصطناعي لتطوير وتحسين أدائهم، ضرورة استقطاب مهارات وكفاءات بشرية بالجامعة في مجال الذكاء الاصطناعي من أجل الاستفادة منها في رقمنه أداء الموارد البشرية، وضع قوانيين وتشريعات تخص الذكاء الاصطناعي بالمؤسسات.

abstract

The research aimed to shed light on the role of artificial intelligence in improving the performance of human resources in government

institutions at the University of Bisha in the Kingdom of Saudi Arabia, by clarifying the dimensions of artificial intelligence, in addition to revealing the impact of artificial intelligence in its dimensions on the performance of human resources. The researcher relied on the descriptive approach. In order to achieve the objectives of the study, the questionnaire was used as a tool for collecting information. This research was applied to a study population represented by the employees and directors of the University of Bisha in the Kingdom of Saudi Arabia. The research sample consisted of a random sample of (291) individuals. To analyze this information, the Statistical analysis program (SPSS).

This research has reached a set of important results, the most prominent of which is that artificial intelligence has an impact on the performance of human resources, and there is an influential role for data processing, internal and external organizational policies, planning and organizing processes for the necessary procedures, and the necessary infrastructure and technical tools individually. On the performance of human resources, the researcher recommended the necessity of providing artificial intelligence centers in all university colleges to provide applications that suit the nature of the college and its university specialization, imposing training courses for human resources in artificial intelligence to develop and improve their performance, and the necessity of attracting human skills and competencies at the university in the field of artificial intelligence in order to Benefiting from it in digitizing the performance of human resources, and developing laws and legislation related to artificial intelligence in institutions.

Mid Ocean University

College of Management

Specialty General Administration

The role of artificial intelligence in facilitating the performance of human resources in government institutions: by application to Bisha University in the Kingdom of Saudi Arabia

Preparation

Hend Ali Abdullah Bamaas

Supervision:

Dr. Walid Abdel Jawad Soleiman Sediq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohamed Hassan

2024