

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / إدارة موارد بشرية



أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية بالتطبيق على منظمات الأعمال
بالقطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية

The impact of using artificial intelligence on human resources as applied to
business organizations in the industrial sector in the Kingdom of Saudi
Arabia

خطة بحث مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

إعداد الطالب/

منال عبدالله الغامدي

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعزائي، الذين كانوا دائماً بجانبني يدعموني ويُلهموني.

شكراً لعائلتي الغالية على الحب الذي أكنوه وعلى الدعم اللامتناهي.

وشكراً لأصدقائي الأوفياء على الوقوف بجانبني في كل المواقف.

كما أعرب عن شكري لأساتذتي الأعزاء على التوجيه القيم والإلهام الذين أضافوه إلى

حياتي الأكاديمية.

آمل أن يكون هذا العمل بمثابة خطوة نحو تحقيق الأهداف العلمية والمساهمة في تطوير

المعرفة والمجتمع".

الشكر والتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي الأستاذ الدكتور /

.....د

على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها

المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلي إدارة جامعة ميد أو شن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من

تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة اثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية بالتطبيق على منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية، و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 350 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين استخدام الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي، وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية بمنظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تنمية الموارد البشرية وتدريبهم على استخدام وسائل الذكاء الاصطناعي الحديثة في بيئة العمل، توفير الأجهزة الحديثة والتقنيات المتطورة والإهتمام بالبنية التحتية لمنظمات القطاع الصناعي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي - الموارد البشرية

Abstract

The study aimed to know the impact of using artificial intelligence on human resources by applying it to business organizations in the industrial sector in the Kingdom of Saudi Arabia. The study relied on the descriptive analytical approach. The study community represented workers in the industrial sector in the Kingdom of Saudi Arabia. Due to the difficulty of conducting a comprehensive census of all members of the study community, the study used the simple random sampling method by publishing the link to the questionnaire on all social media sites of the study community members. The number of study sample members reached 350 individuals who answered the questionnaire questions.

The results of the study showed that there is a statistically significant positive correlation between the use of artificial intelligence and human resources in business organizations in the industrial sector, and there is a statistically significant direct effect of the level of use of artificial intelligence on human resources in business organizations in the industrial sector in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study recommended the need to work on developing human resources and training them to use modern artificial intelligence methods in the work environment, providing modern devices and advanced technologies, and paying attention to the infrastructure of industrial sector organizations.

Keywords: Artificial Intelligence - Human Resources

قائمة المحتويات

ج	الإهداء	
د	الشكر والتقدير	
هـ	المستخلص	
و	Abstract	
ز	قائمة المحتويات	
ي	قائمة الجداول	
ي	قائمة الأشكال	
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1	1.1 مقدمة:	
3	2.1 مشكلة الدراسة:	
4	3.1 أهمية الدراسة:	
6	4.1 أهداف الدراسة:	
6	5.1 تساؤلات الدراسة:	
7	6.1 فروض الدراسة:	
7	7.1 نموذج الدراسة:	
8	8.1 حدود الدراسة:	
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
9	1.2 المقدمة	
9	2.2 مفهوم الذكاء الاصطناعي	
11	1.2.2 خصائص الذكاء الاصطناعي	

12	2.2.2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي
13	3.2.2 نظم الذكاء الاصطناعي
15	3.2 الموارد البشرية
17	1.3.2 المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
17	2.3.2 العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية
20	3.3.2 تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات إدارة الموارد البشرية
21	4.2 الدراسات السابقة
27	1.4.2 التعليق على الدراسات السابقة
30	الفصل الثالث: المنهجية
30	1.3 المقدمة
30	2.3 المنهجية وطرق البحث
30	3.3 مجتمع وعينة الدراسة
31	4.3 مصادر البيانات:
31	5.3 أدوات الدراسة :
32	6.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:
33	7.3 صدق أداة الدراسة
35	8.3 ثبات أداة الدراسة
37	الفصل الرابع: تحليل النتائج
37	1.4 المقدمة
37	2.4 تحليل خصائص العينة الديموغرافية
38	3.4 الإحصاء الوصفي لقائمة الاستبيان
38	1.3.4 الإحصاء الوصفي لمحور الذكاء الاصطناعي
40	2.3.4 الإحصاء الوصفي لمحور الموارد البشرية

4.4 اختبار فرضيات الدراسة	42
1.4.4 تحليل الإنحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة الارتباطية واثـر استخدام الذكاء الاصطناعي	
على الموارد البشرية.....	42
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	44
1.5 المقدمة	44
2.5 الإستنتاجات	44
3.5 التوصيات	45
4.5 المقترحات	46
المراجع:.....	46
الملاحق	51

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
32	درجات إجابة عينة الدراسة على عبارات ومفردات أداة الاستبيان	(1-3)
32	توزيع المتوسطات الحسابية إلى المستويات الثلاثة التالية	(2-3)
33	معاملات الارتباط لعبارات محور الذكاء الاصطناعي	(3-3)
34	معاملات الارتباط لعبارات محور الموارد البشرية	(4-3)
35	معامل الثبات لمحاول استمارة الاستبيان	(5-3)
37	توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها	(1-4)
38	الاحصاء الوصفي لعبارات محور الذكاء الاصطناعي	(2-4)
40	الاحصاء الوصفي لعبارات محور الموارد البشرية	(3-4)
43	نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لاختبار أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية	(4-4)

قائمة الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
7	نموذج الدراسة	(1-1)
40	قيم المتوسطات الحسابية لعبارات محور الذكاء الاصطناعي	(1-4)
41	قيم المتوسطات الحسابية لعبارات محور الموارد البشرية	(2-4)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

يشهد العالم تطور كبير في مجال التكنولوجيا، حيث أصبحت التكنولوجيا الحديثة هي سمة هذا العصر، والأداة التي يتطور بها العالم بشكل سريع في كافة المجالات، كما أن هذه التكنولوجيا ساعدت بشكل كبير على تحقيق الرفاهية والعمل على نهضة وتقدم المجتمعات ومنظمات الأعمال على المستوى المحلي والعالمي (العبدالات، 2020)، وفي ظل هذه التغيرات التكنولوجية الكبيرة والسريعة اتجهت جميع المؤسسات والمنظمات إلى استخدام وتطبيق وسائل التكنولوجيا الحديثة والمتطورة، فلم تعد بيئة الأعمال التقليدية موجودة الآن، فإتجهت جميع المؤسسات إلى استخدام الأساليب والطرق التكنولوجية التي عملت على سهولة التواصل داخل المنظمات وإدارتها بشكل فعال، ومن ثم العمل على تحسين إدارة المنظمات والنهوض بها إلى عالم الأعمال القائم على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتي من أهمها الذكاء الاصطناعي. (قطامي، 2018)

ومع مرور الوقت أصبحت تقنيات الذكاء الاصطناعي جزء أساسي من بيئة الأعمال على الصعيدين الدولي والمحلي، حيث اتجهت جميع المنظمات والمؤسسات إلى استخدام الوسائل والتقنيات التكنولوجية الحديثة التي سهلت العمل على العاملين، فتحول نمط العمل من القيام بالأعمال بالطريقة التقليدية إلى التحول الرقمي والإعتماد على البرامج والأدوات الحديثة في اتمام المهام الوظيفية وتطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية (جبارة، 2023)، فالموارد البشرية لها أهمية كبيرة والسبب في ذلك يرجع إلى كون إدارة الموارد البشرية تهتم بالعاملين والعقول البشرية التي تعتبر من أهم الأسس والدعائم التي تقوم عليها المنظمات، حيث تكمن أهمية الموارد البشرية داخل أي منظمة في كونها العقول

المفكرة والمبدعة والأيدي العاملة التي تقوم بتحقيق الأهداف ومن ثم نجاح المنظمات والحفاظ على مكانتها المحلية والدولية (ناصر، 2023)

فالموارد البشرية تكون بمثابة حجر الأساس في نجاح المنظمات والذي بدونها لا تستطيع المنظمة تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها، ولذلك قامت جميع نظريات الإدارة الحديثة بالتأكيد على أهمية الموارد البشرية ودراسة الدور الذي تقوم به داخل المنظمات على مختلف أنواعها، ولذلك نجد أن أصحاب المنظمات والمديرين بها يكونوا حريصين كل الحرص على استقطاب العقول والكوادر والكفاءات الماهرة القادرة على مواجهة العديد من المسؤوليات والتغيرات التي تحدث داخل المنظمة حتى تتمكن المنظمة من تحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تسعى لها. (الفيومي، 2023)

إن الموارد البشرية بحاجة دائمة إلى التطوير والتدريب على المهارات والأساليب التكنولوجية الحديثة والمتطورة التي تمكنها من الإبداع والإبتكار في بيئة العمل، ولذلك فإن استخدام الذكاء الاصطناعي عمل على زيادة الكفاءة والفاعلية للموارد البشرية، وبالتالي تطور مستوى أداء العاملين، واصبحوا قادرين على مواكبة كافة التحديات التي تواجههم في بيئة الأعمال، بالإضافة إلى قدرتهم على التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها، والمشاركة في عمليات صنع واتخاذ القرارات. (غراسمان، 2022)

وعليه فإن مهمة هذه الدراسة تتمثل في معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية بالتطبيق على منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

2.1 مشكلة الدراسة:

لقد حدث تطور كبير في المجال التقني في السنوات الماضية الأخيرة، فالتميز والتجديد هو سمة هذا العصر في جميع المجالات وخصوصاً مجال الأعمال، ومن أهم التقنيات الجديدة التي ظهرت في بيئة المجال هو الذكاء الاصطناعي، حيث يعتبر الذكاء الاصطناعي هو نقطة التحول التي أحدثت الكثير من مظاهر التطور في جميع المجالات وهذا لم تشهده البشرية من قبل، فقد عمل الذكاء الاصطناعي على تطور وابتكار الطرق الإدارية الجديدة، وتغيير المهام والوظائف، وكان له أثر كبير في تسهيل المهام الوظيفية والتخلص من بيئة الأعمال التقليدية والإعتماد على التقنيات الجديدة التي تواجه التحديات التي تشهدها المنظمات. (شريف، 2023)

وتعتبر الموارد البشرية من أهم الأسس والركائز الأساسية التي تقوم عليها جميع المنظمات، فبدون الموارد البشرية لا تستطيع أي منظمة تحقيق أي هدف من الأهداف التي تسعى إليها، فالمنظمات تعمل جاهدة لتوفير العقول البشرية والكوادر المهنية والكفاءات التي تكون قادرة على متابعة العمل، ومواكبة كافة التغيرات التي تحدث في العالم الخارجي، فالعالم الآن يتميز بالسرعة والتطور التكنولوجي الهائل ومن ثم لابد من مواكبة هذه التطورات بشكل سريع ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الموارد البشرية (عبدالمعظم، 2023).

ويعتبر استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمات من أهم العوامل المؤثرة على الموارد البشرية، حيث كان للذكاء الاصطناعي الكثير من الإيجابيات التي عملت على تطوير قدرات الموارد البشرية، وإتمام المهام الوظيفية بكل سهولة، والعمل على تقليل الوقت والجهد للعاملين، والتحول من بيئة العمل التقليدي إلى بيئة عمل تعتمد على التقنيات الحديثة، وعلى الرغم من ذلك فقد يواجه الكثير من العاملين بعض التحديات المتعلقة بكيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث لابد من تدريب العاملين

وتأهيلهم حتى يكونوا على قدر كاف من المعرفة للتعامل مع تقنيات وبرامج الذكاء الاصطناعي (سنة، 2022)، وعليه فتمثل المشكلة البحثية لهذه الدراسة في معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة، ويمكن صياغة المشكلة البحثية كما يلي:

ما اثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في منظمات اعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث، حيث تناولت موضوع اثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة، والذي لم تتم دراسته بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسة الحالية، كما تكمن أهمية الدراسة في تناولها تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، و التي تساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية والعقلية لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

• الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتتبع أهميتها فيما يلي:

- تسلط الضوء على موضوع من أهم الموضوعات التي حازت على اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الأعمال، فهذه الدراسة تتناول كل ما يتعلق بمفهوم الذكاء

الإصطناعي والموارد البشرية، وتوضح تقنيات تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المنظمات وشركات الأعمال، حيث توضح لنا الكثير من المفاهيم والإجراءات والسياسات الصحيحة المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي، وهذا بالأخير ما يعود بالنفع علي المنظمة وتطوير أداء الموارد البشرية.

- توضح الدراسة أهمية الذكاء الاصطناعي في حل المشكلات التي يتعرضون لها في بيئة العمل.

- تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العلمية فيما يتعلق بالدراسات المتعلقة بأثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمات.

- تشجيع الباحثين على إعداد الدراسات والبحوث العلمية التي تتناول أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة الأعمال

• الأهمية العملية:

- تساعد هذه الدراسة الكثير من المنظمات في توفير كافة المعلومات والممارسات الخاصة باستخدام الذكاء الاصطناعي والتي يمكن الاستفادة منها وتطبيقها في تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية.

- بيان دور الذكاء الاصطناعي في زيادة الكفاءة والفاعلية للموارد البشرية.

- مساعدة أصحاب المنظمات على تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية من خلال الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي.

- من خلال الدراسة الميدانية يمكن الخروج ببعض النتائج والتوصيات والمقترحات التي تفيد متخذي القرار في المنظمات بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي.

4.1 أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة " أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة" ويندرج من الهدف الرئيس عدة أهداف فرعية على النحو التالي:

1. بيان المقصود بالذكاء الاصطناعي وأهم تقنياته ومجالات استخدامه.
2. توضيح أهمية دور الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمات.
3. معرفة مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمات.
4. معرفة العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في المنظمات.
5. بيان أثر الذكاء الاصطناعي على تنمية مهارات الموارد البشرية.
6. معرفة أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في استخدام الذكاء الاصطناعي.

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي:

ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية على النحو التالي؟

1. ما واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في منظمات أعمال القطاع الصناعي؟
2. ما مستوى أداء الموارد البشرية في منظمات أعمال القطاع الصناعي؟
3. ما العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية؟
4. ما التحديات التي تواجه الموارد البشرية عند استخدام الذكاء الاصطناعي؟

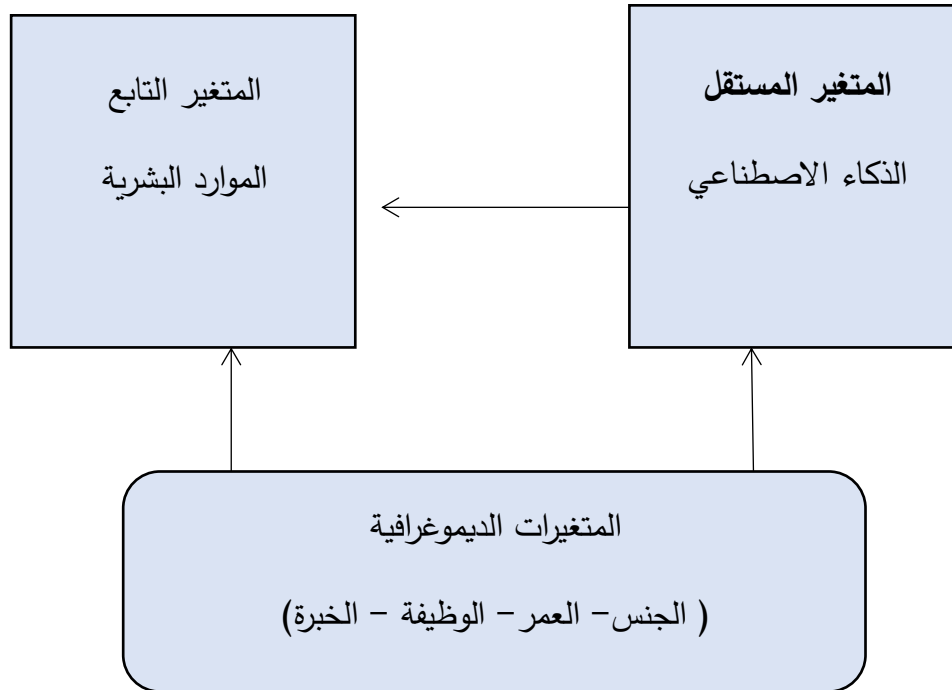
6.1 فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد اثر لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية.

7.1 نموذج الدراسة:

من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة والرجوع إلى كافة الأدبيات التي تهتم بدراسة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية، تم بناء نموذج الدراسة، ومن ثم وضع الشكل التوضيحي التالي لتوضيح نموذج الدراسة.



الشكل رقم (1-1) نموذج الدراسة

8.1 حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرَت الحدود الموضوعية لهذه الدراسة حول معرفة أثر استخدام

الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية لمنظمات الأعمال في القطاع الصناعي بالمملكة

العربية السعودية.

2. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام 1446هـ - 2024م.

3. الحدود المكانية: اقتصرَت الحدود المكانية على منظمات الأعمال في القطاع الصناعي في

المملكة العربية السعودية.

4. الحدود البشرية: العاملين في منظمات أعمال القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 المقدمة

يستعرض هذا الفصل المفاهيم والخلفية النظرية التي تناولتها الأدبيات المتعلقة بإستخدام الذكاء الاصطناعي ودوره في تطوير أداء الموارد البشرية داخل منظمات أعمال القطاع الصناعي، فضلاً عن مراجعة البحوث والدراسات السابقة التي أُجريت حول هذا الموضوع، بالإضافة إلي عدد من الدراسات السابقة على النحو المبين أدناه:

2.2 مفهوم الذكاء الاصطناعي

يعتبر الذكاء الاصطناعي من اهم المخرجات التي خرجت بها الثورة الرابعة الصناعية، حيث ظهر الكثير من استخدامات الذكاء الإصطناعي واعتمدت الكثير من المجالات على تقنيات الذكاء الإصطناعي، ومن ثم فإنه عمل فتح المجال للكثير من الأفكار المبتكرة والإبداعية التي لا حدود لها، وفي السنوات القادمة يكون من المتوقع أن يعمل الذكاء الاصطناعي على حدوث تغيرات جذرية كبيرة في نمط الحياة ويعمل على المزيد من الازدهار والتقدم.(العبدالات، 2020)

ويوضح (قطامي، 2018) أن الذكاء الاصطناعي يعتبر من أهم فروع علم الحاسوب القائم على ميكنة الكثير من السلوك الذكي الذي يقوم به الإنسان، ولذلك فإن الذكاء الاصطناعي يحتاج إلى ما يلي:

- نظام البيانات: حيث لابد من نظام للبيانات يكون قادر على تمثيل المعرفة والمعلومات بشكل جيد.

- الخوارزميات: وتستخدم في رسم وتحديد الطريقة المستخدمة مع المعلومات.

- لغة برمجة: ويعتمد عليها في تمثيل الخوارزميات والمعلومات.

ويوضح (جبارة، 2023) أن مفهوم الذكاء الاصطناعي يقصد به النظام المعلومات الذي يقوم بمحاكاة الذكاء البشري للقيام بالمهام وتنفيذها على أحسن وجه، من خلال الاعتماد على المعلومات التي يجمعها، كما انه يتميز بالقدرة على التفكير والإبداع وتحليل البيانات بطريقة مبتكرة، وتتعدد مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي والتي منها:

- الاعتماد على الروبوتات المحادثة: حيث تقوم هذه الروبوتات بالعمل على معالجة جميع اللغات وفهمها جيدا، وبالتالي تتميز بالقدرة على فهم العملاء ومن ثم تلبية احتياجاتهم، كما تعمل هذه الروبوتات على طرح العديد من الأسئلة للعملاء والاستفادة الكبيرة من الوقت، والعمل على زيادة تفاعل العملاء.

- القدرة على فهم جميع مشكلات العملاء والعمل على حلها بكل كفاءة وفاعلية وبأسرع وقت.

- يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات والمعلومات الضخمة وجدولتها بطريقة سهلة ومبسطة.

ومن خلال التعريفات السابقة للذكاء الاصطناعي والتي وضحها الخبراء، نستخلص من ذلك أن الذكاء الاصطناعي هو عبارة عن " علم يهتم بتحويل الأشياء الذكية، ويعتمد في ذلك على الروبوتات، واللغة الطبيعية، ومع تطور التكنولوجيا اصبح الذكاء الاصطناعي يعتمد عليه في التسويق الرقمي من خلال استخدام الأساليب والعناصر والطرق المختلفة التي تقوم بمعالجة المشكلات المتعلقة بالمسافات وبالوقت، ومن ثم يعمل على الوصول إلى أكبر عدد من العملاء وتحسين تجربة التسويق الرقمي واكتساب المنظمة للميزة التنافسية لها في الأسواق المحلية والعالمية.

1.2.2 خصائص الذكاء الاصطناعي

يوضح كلا من (ناصف، 2023) و (الفيومي، 2023) و (شيلي، 2023) و(غراسمان، 2022) أن الذكاء الاصطناعي يتميز بالعديد من الخصائص والسمات التي تميزه عن الكثير من الأنظمة التي تعتمد على برامج الحاسب، حيث تعتبر هذه الأنظمة من الأنظمة الذكية وتتميز بالخصائص التالية:

- تمثيل المعرفة من خلال الرموز: تعتبر هذه الخاصية من أهم مميزات الذكاء الاصطناعي حيث أنها تستخدم في العديد من الشركات حيث يتم استخدامها للتعامل مع الرموز الغير عددية.
- إمكانية تمثيل المعرفة: تتميز برامج الذكاء الاصطناعي عن الكثير من البرامج الإحصائية، في قدرتها على تمثيل العديد من المعلومات من خلال إعداد هيكلية خاصة بهذه المعلومات وترتيبها وإيجاد العلاقة التي تربط بين هذه المعلومات داخل المنظمة.
- الاعتماد على الأسلوب التجريبي المتفائل: من أهم الصفات التي تميز مجال الذكاء الاصطناعي أنه يعمل على إيجاد الحلول والطرق المبتكرة والفعالة والواقعية على عكس الكثير من البرامج التقليدية الأخرى.
- التعامل مع المعلومات الناقصة: تتميز برامج الذكاء الاصطناعي بقدرتها على إيجاد الحلول المثالية حتى وإن كانت المعلومات المتاحة غير مكتملة، حيث تقوم بالعمل على الاستنتاجات الأقل جدارة والأقل واقعية.

- القابلية للتعلم: تتميز برامج الذكاء الاصطناعي بقدرتها على التعلم من الممارسات السابقة والاستفادة من التجارب والخبرات، وهذا بالإضافة إلى العمل على تحسين الأداء مع تجنب الوقوع في الأخطاء السابقة.

2.2.2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي

أشار كلا (شريف، 2023) و (عبدالمنعم، 2023) و (سنة، 2022) و (عطية، 2021) إلى أن الذكاء الاصطناعي له العديد من التطبيقات التي تستخدم في عدة مواضيع منها مايلي:

- تمثيل المعرفة.
- تصميم النظم الخبيرة.
- الألعاب.
- الاستدلال.
- الروبوتات، الصورة، الرؤية.
- التعلم.
- التفاعل بين الشخص والآلة.
- التعرف على الكتابة والكلام.
- نظام متعدد المواهب.
- فهم اللغات الطبيعية.
- التخلص من القيود.

- التخطيط.

- الشبكات العصبية.

- اللغويات الحاسوبية.

ومن خلال ما سبق يمكن تعداد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الثلاث مجالات الرئيسية

التالية:

- تطبيقات الواجهة البينية الطبيعية: وتشمل هذه التطبيقات (اللغات الطبيعية- التعرف على الكلام- متعدد الحواس- الواقع الافتراضي)
- تطبيقات الآلات الذكية: وتشمل هذه التطبيقات على (الإدراك البصري- حاسة اللمس- البراعة- التنقل الحركي- الشبكات العصبية- الوكيل الذكي).
- تطبيقات العلوم الإدراكية: وتشمل على (النظم الخبيرة- نظم التعلم- المنطق الغامض- الخوارزميات الجينية)

3.2.2 نظم الذكاء الاصطناعي

تشتمل نظم الذكاء الاصطناعي على مايلي:

- **النظم الخبيرة:** وهى عبارة عن برامج معلوماتية يكون الهدف منها العمل على محاكاة المنطق الخاص بالإنسان من خلال ميدان خاص معرفي، وهذا التعريف يتكون من شقين هامين هما: القيمة الخاصة بالبرامج المعلوماتية والتي تعتبر الضامن لفاعلية هذه النظم، والجانب الآخر هو الخبرة الميدانية. (الداود، 2021)

- **الشبكات العصبية:** وهذه الشبكات تعتمد على قواعد المعرفة التي يتم توزيعها على حزم من النظم والبرامج، وتعتمد على أسلوب المعالجة الموازية في القيام بعملية المعالجات، وتعتمد الشبكات العصبية بصفة رئيسية على قواعد المعرفة، كما انها تصمم بطريقة تجعلها تحاكي العقل البشري والعمل على طريقة ادائه، ويحدث ذلك من خلال الربط الداخلى لعمليات المعالجة بطريقة ديناميكية وبصورة متوازية. (العزام، 2021)

ونجد ان الشبكات العصبية يكون لديها القدرة على التميز بين البيانات التي تستقبلها وبالتالي الاستفادة من اكبر قدر من المعرفة من البيانات التي تستقبلها.

- **نظم المنطق الغامض (الضبابي):** ويسمى هذا المنطق من النظم بالنظم المانع أو المنطق المبهم، ويعتمد هذا المنطق على الإدراك بشكل أساسي حيث يقوم بإدراك العقل البشري من خلال العمل على تقدير القيم الناتجة من البيانات الغير ضبابية.

والمنطق المبهم يتكون من مجموعة من التقنيات والمفاهيم المختلفة التي تعبير عن المعرفة التي تكون غير مؤكدة، والمعرفة المتغيرة التي تكون غير مجسدة في الواقع، كما ان هذا المنطق له القدرة على تكوين سلسلة من القواعد الهامة التي ترتبط بقيم غير بنائية، والحقائق الغامضة، البيانات الغير تامة، كما ان المنطق الغامض أو المنطق الضبابي يمكن استخدامه مع الكثير من نظم البرمجة الأخرى التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي، والتي منها النظم الخبيرة، وايضا الشبكات العصبية. (صادق، 2022)

- **نظم الوكيل الذكي:** يوضح كلا من (قادري، 2023) و (الركبان، 2022) و (أصرف، 2019) أن الوكيل الذكي هو عبارة عن كائن يكون لديه القدرة على إدراك البيئة التي

يكون موجود فيها، حيث يمتلك الكائن مستشعرات تساعد على عملية الإدراك، ويمكن من التفاعل معها من خلال آليات ووسائل الجوارح والتنفيذ، كما يعتبر نظم الوكيل الذكي من أهم التطبيقات التي تستخدم في البحث والتنقيب عن البيانات من خلال شبكات الانترنت المختلفة، حيث يعمل عن طريق حزمة برمجية تستخدم في تنفيذ العديد من الواجبات والمهام الطبيعية والتي تتكرر بشكل مستمر، ويتكون نظم الوكيل الذكي من ثلاثة عناصر على النحو التالي:

- الإدراك: تتمثل في تلك البيانات التي يستقبلها الوكيل عن طريق المستشعرات.
- ردة الفعل: الأفعال التي يقوم بها الوكيل.
- الوكيل العقلاني أو المنطقي: الوكيل الذي يقوم بتصرفات صحيحة وبالتالي يعبر عن البيانات الصحيحة التي يحتوي عليها كل صف من الصفوف المجدولة.

3.2 الموارد البشرية

تعد عملية تنمية الموارد البشرية من أهم الموضوعات الحديثة التي نالت اهتمام الكثير من المنظمات في مختلف أنحاء العالم، والسبب في ذلك يرجع إلى كون العنصر البشري هو العنصر الأهم والأكثر فاعلية داخل المنظمة والذي يعمل على زيادة الإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الأركان الموجودة في المنظمات، حيث تعتبر الجوهر الخاص بعملية التنمية والتطوير في مختلف المجالات (جعفر، 2020)

ولذلك اتجهت الكثير من المنظمات إلى زيادة المعرفة والقدرات والمهارات المتعلقة بالأنشطة والبرامج التدريبية، والتي تقوم بتحسين مستوى العاملين وتحسين الإنتاجية الخاصة بهم، وهذا ما يساهم في تحسين الفعالية والكفاءة للأعمال التي تقوم بها المنظمات (ابراهيم، 2024)

إدارة الموارد البشرية هي عملية استراتيجية تهدف إلى استقطاب وتطوير والحفاظ على الكفاءات البشرية داخل المنظمة، وهي تلعب دورًا حيويًا في تحقيق الأهداف التنظيمية. تتضمن هذه الإدارة مجموعة من الأنشطة، مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وتطوير المسار المهني، وتقديم التعويضات والمزايا.

مع مرور الزمن، شهدت إدارة الموارد البشرية تطورات كبيرة تأثرت بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية. في البداية، كانت إدارة الموارد البشرية تركز بشكل أساسي على الأنشطة الإدارية والوظيفية، مثل إدارة الرواتب والتوظيف. ومع ذلك، ومع تزايد أهمية رأس المال البشري كأحد العوامل الرئيسية في نجاح المنظمات، تطورت إدارة الموارد البشرية لتصبح أكثر استراتيجية، حيث أصبحت تساهم في رسم السياسات التنظيمية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف.

دخلت التكنولوجيا كعامل مؤثر في هذا التطور، حيث تم إدخال نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية (HRIS) التي ساعدت على تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء البشرية. تستخدم هذه الأنظمة في تخزين وتحليل البيانات المتعلقة بالموظفين، مما يسهل عمليات التوظيف والتقييم والتدريب.

مع ظهور الثورة الرقمية، أصبحت إدارة الموارد البشرية تستفيد من أدوات تكنولوجية متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة. هذه التقنيات تتيح تحليل الاتجاهات والأنماط في أداء الموظفين، مما يساعد على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التوظيف والتطوير. (على، 2022)

1.3.2 المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

- 1- تخطيط الموارد البشرية
- 2- توصيف الوظائف
- 3- تنمية وتدريب الموارد البشرية
- 4- العمل على استقطاب الموارد البشرية والبحث عنهم
- 5- معرفة كفاءة الموارد البشرية
- 6- إعداد الاختبارات للتعيين للموارد البشرية
- 7- تقييم المهام التي يقوم بها الموظفين ومعرفة أدائهم
- 8- توفير الرعاية الصحية للموظفين
- 9- منح الحوافز والترقيات للعاملين وفقا للكفاءة المهنية لهم (الزعبي، 2022)

2.3.2 العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية

يوجد الكثير من العوامل الخارجية والعوامل الداخلية التي تؤثر على أداء إدارة الموارد البشرية والتي منها مايلي:

1- المناخ السياسي لإدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية سريعة التغيير ومن ثم لابد من التكيف والتأقلم مع الظروف السياسية داخل المنظمة والتي دائما ما تكون متغيرة ومتقلبة، ومن يتطلع إلى إدارة موارد بشرية متميزة، لابد أن يكون على قدر كافي من مواجهة التغيرات السياسية التي تحدث في بيئة العمل (الزعبي، 2022).

2- العوامل الاقتصادية

البيئة الإقتصادية يكون لها تأثير فعال على الأنشطة والممارسات التي تقوم بها الموارد البشرية، ففي حالات الإقتصاد المرتفع تكون الشركات في حاجة إلى موظفين وعاملين لمواجهة التحديات الجديدة والعمل على توظيف المهارات والكفاءات المهنية (الحجيري، 2024)

وفي الأزمات الإقتصادية التي تتعرض لها المنظمات، تقوم بتقليل العمالة وقلّة أعداد الموارد البشرية داخلها وهذا ما تقوم به إدارة الموارد البشرية لكي تحافظ على أهداف المنظمة من خلال تعزيز الكفاءة التشغيلية للعاملين، ودعم العاملين من خلال الحوافز الغير مالية للموظفين.

3- العوامل الإجتماعية

الموارد البشرية تحتوى على الكثير من الجوانب المختلفة التي لها علاقة بالبيئة الإجتماعية، وتتمثل العوامل الإجتماعية في معرفة معنويات الموظفين والتنوع الثقافي الذي يحدد المهام التي تقوم به إدارة الموارد البشرية (السعودي، 2021).

فالعوامل الإجتماعية لابد أن تهتم بها المنظمات وتأخذ في الإعتبار عند اتخاذ وصنع القرارات المتعلقة بعملية التدريب والتطوير للعاملين وتقييم الأداء والإجراءات الخاصة بالتوظيف وفصل الموظفين، لأن ذلك يؤثر على مستوى الرضا والإنتاجية للعاملين.

كما يكون من الواجب على المنظمات العمل على تقديم الرعاية وخدمات الدعم للعاملين وأبنائهم مثل رعاية الأطفال، والرعاية العقلية والصحية، والعمل على مبادرات التوازن بين

الحياة والبيئة العملية لخلق بيئة مناسبة من التعاون بين العاملين (محمد، 2023)

4- العوامل القانونية

الموارد البشرية في حاجة دائمة إلى التطور، والعوامل القانونية تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية، والسبب في ذلك يرجع إلى كون إدارة الموارد البشرية تتعامل مع العديد من القضايا القانونية الهامة مثل عملية التوظيف، والإحتفاظ بالموظفين، وتحديد الرواتب وغيرها من الموضوعات المتعلقة بالأمور القانونية (الباز، 2024).

حيث لابد من التعامل مع المخاطر الموجودة في بيئة العمل مثل السلامة والصحة المهنية على أساس انها جزء من المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، ويكون ذلك من خلال معرفة كيفية ارتباط القوانين بإجراءات وقرارات الموارد البشرية.

❖ المبادئ والأسس التي تقوم عليها الموارد البشرية

- 1- الأشخاص، فهم الإستثمار الحقيقي الذي لابد من تنميته وحسن إدارته ويعمل على تحقيق أهداف المنظمة ويزيد مستوى الإنتاج بها.
- 2- لابد للسياسات الخاصة بالموارد البشرية من إشباع رغبات وحاجات الأفراد الإجتماعية والنفسية والإقتصادية (السلمي، 2008).
- 3- خلق بيئة عمل مناسبة تعمل على تشجيع وتهيئة الأفراد واستغلال قدراتهم على أفضل وجه.
- 4- تنفيذ سياسات وبرامج الموارد البشرية بطريقة تحقق التوازن بين أهداف المنظمة وحاجات الفرد (ابراهيم، 2023).

❖ مقومات النجاح في تنمية الموارد البشرية:

- 1- معرفة وإدراك أهمية العنصر البشري داخل المنظمة والدور الذي يقوم به في تحقيق أهداف المنظمة.
- 2- الإهتمام من قبل الإدارة العليا لتنمية ودعم الموارد البشرية.

3- توظيف كل شخص في المكان المناسب له وفق التخصص والكفاءات المهنية.

رصد وحصر المخصصات المالية التي تقوم بأنشطة تنمية الموارد البشرية (القضاة، 2021)

3.3.2 تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات إدارة الموارد البشرية

تأثير التكنولوجيا على عمليات إدارة الموارد البشرية: التوظيف الإلكتروني والاختيار الإلكتروني

أحدثت التكنولوجيا ثورة في كيفية إجراء عمليات التوظيف والاختيار في إدارة الموارد البشرية، حيث انتقل التركيز من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية التي تسهم في تحسين الكفاءة وتوفير الوقت.

❖ التوظيف الإلكتروني

يُشير التوظيف الإلكتروني إلى استخدام المنصات الرقمية والتكنولوجيا في الإعلان عن الوظائف، وجذب المتقدمين، وإدارة عملية التوظيف. توفر مواقع التوظيف عبر الإنترنت مثل LinkedIn و Glassdoor و Indeed أدوات فعّالة للمنظمات لنشر إعلانات الوظائف والوصول إلى قاعدة واسعة من المتقدمين. من خلال هذه المنصات، يمكن للشركات نشر الشواغر بسهولة، وتلقي الطلبات بشكل مركزي، مما يُسهل عملية فرز المرشحين. (القحطاني، 2022)

تساعد التكنولوجيا في توسيع نطاق البحث عن المرشحين من خلال الوصول إلى مواهب متنوعة من خلفيات مختلفة، مما يعزز من فرص التنوع والشمول في بيئة العمل. كما يُمكن أن تُستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية بشكل سريع وفعال، مما يُعزز من سرعة وجودة عملية التوظيف. (حمائل، 2024).

❖ الاختيار الإلكتروني

تتضمن عملية الاختيار الإلكتروني استخدام التكنولوجيا لتسهيل تقييم المرشحين بشكل دقيق وموضوعي. يشمل ذلك أدوات مثل اختبارات الكفاءة، والمقابلات عبر الفيديو، والنماذج الإلكترونية التي تساعد في جمع المعلومات اللازمة لتقييم المهارات والخبرات

تتيح المقابلات عبر الفيديو للمنظمات إجراء المقابلات مع المرشحين بغض النظر عن موقعهم الجغرافي، مما يسهل الوصول إلى أفضل المواهب دون قيود زمنية أو مكانية. كما أن هذه التقنية تعزز من فعالية عملية الاختيار من خلال تقديم تجربة أكثر سلاسة للمرشحين، مما يعكس صورة إيجابية عن المؤسسة.

تسهم الأنظمة الإلكترونية في توحيد معايير الاختيار، حيث يمكن تصميم استبيانات تقييم موحدة تساعد في قياس الأداء والتوافق مع ثقافة المؤسسة، مما يقلل من التحيز ويساهم في اتخاذ قرارات أكثر دقة. (الصفار، 2024)

4.2 الدراسات السابقة

1. دراسة (جعفر، 2020) بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي. واستخدمت استمارة استبيان كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة من أعضاء مجالس إدارة الأندية الرياضية ومديري الأندية، ومديري الإدارات بالأندية الرياضية، والبالغ عددهم (22) فرد، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود فروق بين (مجالس الإدارات ومديري الأندية)، (مديري الإدارات بالأندية الرياضية) في المتوسط الحسابي على عبارات المحور الثالث (مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية).

- عدم وجود معنوية بين مجموعتي البحث في جميع العبارات حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (0.35 إلى 1.92) وهذه القيم غير معنوية عند (0.05).

وأوصت الدراسة: بضرورة إعادة تشكيل قيادة وأعضاء إدارة الموارد البشرية من أفراد تتوافر فيهم القدرات التقنية فضلاً عن الإدارية المناسبة لمتطلبات النظم التقنية لإدارة الموارد البشرية.

2. دراسة (ابراهيم، 2024) بعنوان " دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030 م".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المسحي الإجمالي، وتمثلت أداة الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة (41) من العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة كفر الشيخ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وضع رؤية وفلسفة تعمل على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية في الجامعة.

- تعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي على زيادة الكفاءة والفاعلية بإدارة الموارد البشرية.

- وجود اثر ايجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

3. دراسة (على، 2022) بعنوان " تأثير تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد

البشرية في شركات السياحة المصرية (أ)

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات السياحة المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتم اختيار عينة الدراسة من مديري الموارد البشرية بشركات السياحة بالقاهرة الكبرى وقد بلغ حجم العينة 255 عامل تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية، ومن أهم نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها الإيجابي على إدارة الموارد البشرية،

وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التكنولوجيا وخاصة التحول الرقمي وتقنيات الذكاء الاصطناعي للاستفادة القصوى من الإمكانيات الهائلة لهذه التطبيقات خاصة في قطاعي السياحة والضيافة.

4. دراسة (ابراهيم، 2023) بعنوان " التأثيرات السلبية والإيجابية للتكنولوجيا والذكاء

الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي "

هدفت الدراسة قياس وتحليل مدى التأثيرات السلبية والإيجابية لتقنيات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المسحي، واستخدم الاستبيان كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (597) مرشد ومرشدة سياحية من 22 دولة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- عدد التقنيات التي تستخدم في مجال الإرشاد السياحي 22 تقنية تكنولوجية.

- خلق الذكاء الاصطناعي سائح جديد يسمى السائح الرقمي حيث يستطيع تغيير آليات عمل المهن السياحية.

- تتفوق ايجابيات استخدام الذكاء الاصطناعي على سلبياته في مجال الإرشاد النفسي.

وأوصت الدراسة بضرورة الإعتماد على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد السياحي.

5. دراسة (القحطاني، 2022) بعنوان " واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة".

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبيان أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، وبلغ حجم العينة (54) عضو هيئة تدريس، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود حصل على متوسط حسابي كلي (2.82 من 5)، أي بدرجة (متوسطة)
- وحصلت معوقات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود على متوسط حسابي كلي (3.67)، أي بدرجة (كبيرة).
- حصلت متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على متوسط حسابي كلي (3.87)، أي بدرجة (كبيرة).

وأوصت الدراسة بضرورة توفير البنية التحتية التقنية والمخصصات المالية اللازمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بالجامعة مع توفير المدربين المختصين بالذكاء الاصطناعي ونشر ثقافة الذكاء الاصطناعي بين الأفراد، وإجراء مزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.

6. دراسة الهاشمي(2019) بعنوان " أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة

حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود"

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود، كما هدفت إلى التأكيد على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي وتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، كما تكونت عينة البحث من (50) مفردة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: هناك مستوى عالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية لدى العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR ، كما يوجد مستوى عالي للأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR ، ومن أهم توصيات الدراسة: الاستمرارية في تطوير العناصر المكونة للإدارة الإلكترونية، والعمل على نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى إشراك الموظفين عند إنجاز البرامج التطبيقية في عملية بناءها لتقديم كل الملاحظات اللازمة ورفع من جودة هذه البرامج أثناء تطبيقها إلكترونياً.

7. دراسة العبيد (2018) بعنوان " أثر إدارة التقنية في سلوك العاملين: بالتطبيق علي البنك

المركزي السوداني من 2012 - 2017 م " .

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة التقنية في سلوك العاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وبلغ

حجم العينة (230) عامل وعاملة من العاملين في البنك المركزي السوداني، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تؤثر التقنية تأثيراً إيجابياً فاعلاً على سلوك العاملين كما تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي لديهم، وتؤدي التقنية الحديثة إلى إثارة سلوك العاملين تجاه الإبداع بما توفره وسائل الراحة لهم، كما تسهم التقنية في سهولة وسرعة إنجاز الأعمال ونقل صورة حسنة للخدمات المتنوعة، كما تؤثر جودة الخدمات في القرار الشرائي للعملاء، وتساعد التقنية في تطوير وجودة الخدمات بصورة فاعلة بالإضافة إلى إحداث خدمات جديدة لم تكن موجودة، كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق إدارة التقنية وزيادة فعاليتها إن كانت موجودة، إيجاد نظام للحصول على معلومات عن التقنيات بطريقة منظمة ودورية وسلسلة على أن يشترك العاملين داخل المنظمة في عملية التقييم، تدريب العاملين على التعامل مع التقنيات فكثير منهم يسمع كلمة تقنية ولا يدري أبعادها وظائفها، ضرورة إقناع المديرين بأهمية إدارة التقنية والتزام رؤساء الأقسام بالمبادئ التي تراها إدارة التقنية والعمل بموجبها.

8. دراسة عبدالرحمن(2022) بعنوان " أثر تطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات

المصرفية: دراسة تطبيقية على الجهاز المصرفي المصري"

هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات المصرفية لمجموعة من البنوك العامة والخاصة بالقطاع المصرفي المصري، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استمارة استقصاء ووزعت على 240 مفردة من العاملين بالبنوك محل الدراسة، وتم استرجاع 212 استمارة منها صالحة للتحليل والدراسة، حيث تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لتطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات المصرفية.

9. دراسة ابراهيم(2018) بعنوان " أثر تقنية المعلومات في جودة الاتصال الاداري: بالتطبيق

على وحدة تنفيذ السدود (2012م - 2017م)

هدفت الدراسة إلى معرفة اثر تقنية المعلومات في جودة الاتصال الإداري بالتطبيق على وحدة تنفيذ السدود (2012 م -2017 م)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على أدوات الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة من العاملين بوحدة تنفيذ السدود، حيث بلغ حجم العينة (143) مفردة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تساعد أجهزة الحواسيب في حفظ واسترجاع المعلومات في الوقت المناسب، كما أن البرمجيات المستخدمة تلبي متطلبات العمل في الوحدة، توجد رقابة على البرمجيات المستخدمة بهدف سلامة التشغيل، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالصيانة الدورية لأجهزة الحواسيب في المؤسسة، ومراجعة البرمجيات المستخدمة من حيث المرونة لتناسب حاجة العمل في الوحدة، ومراجعة العمل على الربط الشبكي للهواتف والحواسيب بفروع الوحدة لتحقيق فاعلية الاتصال.

1.4.2 التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين للباحثة مايلي:

أظهرت الدراسات السابقة اهتمام كبير بمشكلة الدراسة المتمثلة في معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية ، وتنوعت أهداف هذه الدراسات حيث تناولت دراسة (جعفر، 2020) معرفة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، ودراسة (ابراهيم، 2024) معرفة دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م، وتناولت دراسة معرفة تأثير تقنية الذكاء

الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات السياحة المصرية، ودراسة (ابراهيم، 2023) قياس وتحليل مدى التأثيرات السلبية والإيجابية لتقنيات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي، ودراسة (القحطاني، 2022) معرفة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين، ودراسة (الهاشمي، 2019) معرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية لتتقيب ENAFOR بحاسي مسعود، وتناولت دراسة (العبيد، 2018) معرفة أثر إدارة التقنية في سلوك العاملين، وتناولت دراسة (عبدالرحمن، 2022) قياس أثر تطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات المصرفية لمجموعة من البنوك العامة والخاصة بالقطاع المصرفي المصري، ودراسة (ابراهيم، 2018) معرفة اثر تقنية المعلومات في جودة الاتصال الإداري بالتطبيق على وحدة تنفيذ السدود (2012 م -2017 م).

❖ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في أمور كثيرة منها:

1. وضع الإطار العام للأساس النظري لهذه الدراسة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
2. مساعدة الباحثة في تحديد أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية
3. مساعدة الباحثة على تحديد منهجية الدراسة وبناء أداة الدراسة " الاستبانة"
4. الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

❖ ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تأتي هذه الدراسة في نسق الدراسات السابقة من حيث مضمونها والهدف العام المرجو من كل متغير

على حده، اما مايميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات فهو:

القطاع المبحوث حيث تناول هذه الدراسة معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية

بالتطبيق على منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية.

الفصل الثالث: المنهجية

1.3 المقدمة

يستعرض هذا الفصل المنهج المستخدم في البحث وعلمياته الإجرائية متضمناً مجتمع وعينة البحث وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في اختبار فروض البحث، فضلاً عن إجراءات التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.

2.3 المنهجية وطرق البحث

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية لمنظمات أعمال القطاع الصناعي، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي، حيث يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في منظمات الأعمال في القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 350 فرد وهم الذين أجابوا على استمارة الاستبيان.

4.3 مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الأنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات بطريقة مباشرة من أفراد العينة حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف معرفة اثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة.

5.3 أدوات الدراسة :

تم الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تم العمل على الاستبانة لتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين هما:

1. القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة العاملين في قطاع

التعليم والمتمثلة في: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الوظيفية.

2. القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة، فيتمثل

المتغير المستقل في " الذكاء الاصطناعي" وسوف يتم قياسه من خلال (10) عبارات،

والمتغير التابع المتمثل في " الموارد البشرية" وسوف يتم قياسه من خلال (10) عبارات. وقد

استخدمت الدراسة مقياس ليكرت (Likert.1961) الخماسي حيث تتراوح اختياراته من (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) والتي تشير إلى (1، 2، 3، 4، 5).

جدول (1-3) درجات إجابة عينة الدراسة على عبارات ومفردات أداة الاستبيان

1	2	3	4	5
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

وللوقوف على اثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية بمنظمات اعمال القطاع الصناعي محل الدراسة، فقد وزعت المتوسطات الحسابية على مستويات ثلاثة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2-3) توزيع المتوسطات الحسابية إلى المستويات الثلاثة التالية

ت	الوسط الحسابي	مستوى الموافقة
1.	2.64-1	منخفض
2.	3.49 -2.65	متوسط
3.	5.00 -3.50	مرتفع

6.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

فيما يخص الأساليب الإحصائية، فسوف تستخدم الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية التالية

من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 20:

1. اختبار كرونباخ ألفا: لاختبار قياس مستوى اتساق العبارات الواردة في محور إدارة الجودة الشاملة ومحور الأداء الوظيفي ضمن أداة الاستبيان، والتي ستستخدم للتحقق من صدق وثبات الأداة.

2. الإحصاء الوصفي: للتعرف على واقع متغيرات الدراسة عن طريق احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3. معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة.

4. النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.

5. معادلة الانحدار البسيط لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.

7.3 صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي

جدول (3-3) معاملات الارتباط لعبارات محور الذكاء الاصطناعي

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
1	ساعدت تقنيات الذكاء الاصطناعي على زيادة التفاعل والمشاركة بين العاملين	0.743**	0.000

0.000	**0.794	تستخدم الإدارة أنظمة مترابطة تعمل على تحقيق التكامل والتفاعل فيما بينها.	2
0.000	**0.830	تعمل تقنيات الذكاء الاصطناعي على معالجة الأخطاء.	3
0.000	**0.808	تقوم الإدارة بتدريب العاملين على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.	4
0.000	**0.760	تستخدم منظمات الأعمال أنظمة حديثة تعمل على زيادة التركيز وتحسين القرارات والتنبؤ بها.	5
0.000	**0.769	يعمل الذكاء الاصطناعي على سرعة الوصول للمعلومات	6
0.000	**0.723	استخدام الذكاء الاصطناعي عمل على توفير الوقت.	7
0.000	**0.695	توفر المنظمات الأدوات والمعدات الحديثة التي تعتمد على التقنيات المتطورة.	8
0.000	**0.782	اتجهت منظمات الأعمال إلى التحول الرقمي في كافة الإدارات.	9
0.000	**0.804	استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد في نشر الثقافة الالكترونية داخل المنظمات.	10

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات المحور تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

المتغير التابع: الموارد البشرية

جدول (3-4) معاملات الارتباط لعبارات محور الموارد البشرية

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
11	تساعد الإدارة العاملين على حل المشكلات.	**0.867	0.000
12	تحرص الإدارة على توزيع الأجور بطريقة عادلة.	**0.803	0.000

0.000	**0.827	13 تمنح الإدارة الحوافز التشجيعية للعاملين بشكل مستمر .
0.000	**0.820	14 تهتم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ الخطط الموضوعية.
0.000	**0.860	15 تحرص إدارة الموارد البشرية على مواكبة التطورات التي تحدث في بيئة العمل.
0.000	**0.850	16 تتبع إدارة الموارد البشرية سياسات تخطيطية واضحة.
0.000	**0.823	17 تعمل الإدارة على وضع الخطط التدريبية حسب قدرات العاملين.
0.000	**0.803	18 تحرص الإدارة على إعداد ورش العمل التي تزيد من كفاءة وفاعلية العاملين.
0.000	**0.740	19 التدريب له دور كبير في تحسين أداء العاملين.
0.000	**0.820	20 تحرص الإدارة على تنمية قدرات العاملين وتشجيعهم على الإبداع والإبتكار.

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات المتغير التابع (الموارد البشرية) كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات المحور تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

8.3 ثبات أداة الدراسة

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (3-5) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
الذكاء الاصطناعي	0.915	10
الموارد البشرية	0.908	10

20	0.909	إجمالي استمارة الاستبيان
----	-------	--------------------------

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

الفصل الرابع: تحليل النتائج

1.4 المقدمة

يتناول هذا الفصل تحليل العينة الرئيسية للدراسة من أجل الكشف عن واقع متغيرات الدراسة من خلال استخدام الإحصاء الوصفي من خلال المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، ثم التحقق من فروض البحث الرئيسية والفرعية من من خلال استخدام الإحصاء وتحديدًا تحليل الانحدار الخطي لمعرفة وقياس حجم التأثير الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع بأبعاده المختلفة.

2.4 تحليل خصائص العينة الديموغرافية

جدول (4-1) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها (n=350)

الخاصية	الفئات	العدد	%
الجنس	ذكر	308	88
	أنثى	42	12
العمر	34-25	105	30
	44-35	193	55
	60-45	52	15
الوظيفة	موظف	245	70
	رئيس قسم	70	20
	مدير	35	10

عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	63	18
	من 5 إلى 10 سنوات	112	32
	أكثر من 10 سنوات	175	50

3.4 الإحصاء الوصفي لقائمة الاستبيان

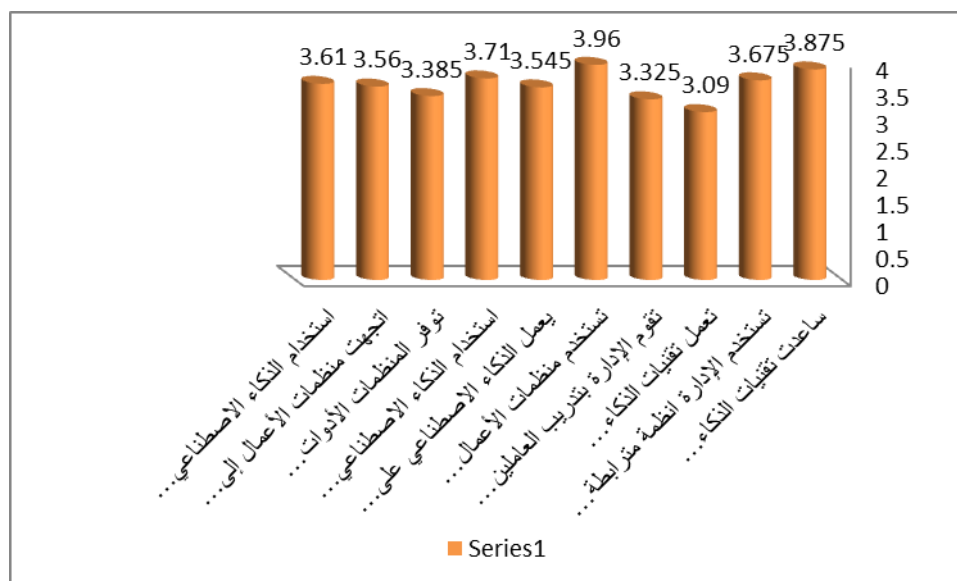
1.3.4 الإحصاء الوصفي لمحور الذكاء الاصطناعي

جدول (4-2) الإحصاء الوصفي لعبارات محور الذكاء الاصطناعي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	ساعدت تقنيات الذكاء الاصطناعي على زيادة التفاعل والمشاركة بين العاملين	3.875	1.129	2	مرتفع
2	تستخدم الإدارة أنظمة مترابطة تعمل على تحقيق التكامل والتفاعل فيما بينها.	3.675	0.907	4	مرتفع
3	تعمل تقنيات الذكاء الاصطناعي على معالجة الأخطاء.	3.090	1.008	10	متوسط
4	تقوم الإدارة بتدريب العاملين على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.	3.325	0.924	9	متوسط
5	تستخدم منظمات الأعمال أنظمة حديثة تعمل على زيادة التركيز وتحسين القرارات والتنبؤ بها.	3.960	0.813	1	مرتفع
6	يعمل الذكاء الاصطناعي على سرعة الوصول للمعلومات	3.545	1.120	7	مرتفع
7	استخدام الذكاء الاصطناعي عمل على توفير	3.710	1.025	3	مرتفع

				الوقت.	
متوسط	8	1.011	3.385	توفر المنظمات الأدوات والمعدات الحديثة التي تعتمد على التقنيات المتطورة.	8
مرتفع	6	0.949	3.560	اتجهت منظمات الأعمال إلى التحول الرقمي في كافة الإدارات.	9
مرتفع	5	0.955	3.610	استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد في نشر الثقافة الالكترونية داخل المنظمات.	10
مرتفع		0.984	3.573	المتوسط العام	

تم ترتيب عبارات محور الذكاء الاصطناعي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تستخدم منظمات الأعمال أنظمة حديثة تعمل على زيادة التركيز وتحسين القرارات والتنبؤ بها.) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 3.960 وانحراف معياري 0.813 وبدرجة موافقة مرتفع بينما كانت العبارة (تعمل تقنيات الذكاء الاصطناعي على معالجة الأخطاء.) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.090 وانحراف معياري 1.008 وبدرجة موافقة متوسط وعند دراسة عبارات محور الذكاء الاصطناعي تبين أن هناك سبعة عبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع و ثلاثة عبارات جاءت في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوي مرتفع من تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الذكاء الاصطناعي 3.573 بانحراف معياري 0.984



شكل (4-1) قيم المتوسطات الحسابية لعبارات محور الذكاء الاصطناعي

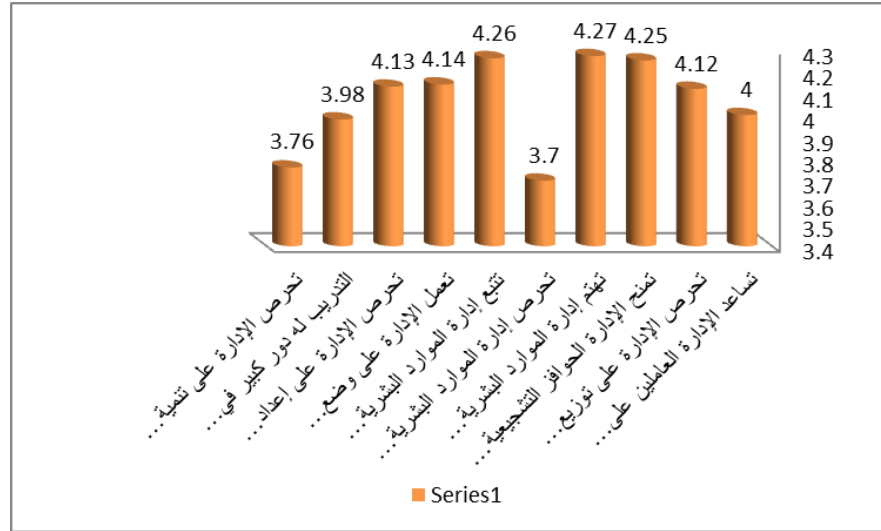
2.3.4 الإحصاء الوصفي لمحور الموارد البشرية

جدول (4-3) الإحصاء الوصفي لعبارات محور الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
11	تساعد الإدارة العاملين على حل المشكلات.	4.00	1.009	7	مرتفع
12	تحرص الإدارة على توزيع الأجور بطريقة عادلة.	4.12	0.847	6	مرتفع
13	تمنح الإدارة الحوافز التشجيعية للعاملين بشكل مستمر.	4.25	0.894	3	مرتفع
14	تهتم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ الخطط الموضوعية.	4.27	1.01	1	مرتفع
15	تحرص إدارة الموارد البشرية على مواكبة التطورات التي تحدث في بيئة العمل.	3.70	1.23	10	مرتفع
16	تتبع إدارة الموارد البشرية سياسات تخطيطية واضحة.	4.26	0.742	2	مرتفع
17	تعمل الإدارة على وضع الخطط التدريبية حسب قدرات العاملين.	4.14	0.595	4	مرتفع

مرتفع	5	0.630	4.13	18	تحرص الإدارة على إعداد ورش العمل التي تزيد من كفاءة وفاعلية العاملين.
مرتفع	8	0.688	3.98	19	التدريب له دور كبير في تحسين أداء العاملين.
مرتفع	9	0.756	3.76	20	تحرص الإدارة على تنمية قدرات العاملين وتشجيعهم على الإبداع والابتكار.
مرتفع		0.840	4.061		المتوسط العام

تم ترتيب عبارات محور الموارد البشرية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ الخطط الموضوعية.) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.27 وانحراف معياري 1.01 وبدرجة موافقة مرتفع بينما كانت العبارة (تحرص إدارة الموارد البشرية على مواكبة التطورات التي تحدث في بيئة العمل.) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.70 وانحراف معياري 1.23 وبدرجة موافقة مرتفع وعند دراسة عبارات محور الموارد البشرية تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من أداء الموارد البشرية داخل منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الذكاء الاصطناعي 4.061 بانحراف معياري 0.840.



شكل (4-2) قيم المتوسطات الحسابية لعبارات محور الموارد البشرية

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

❖ الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي

والموارد البشرية في منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية.

❖ الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في

منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية.

1.4.4 تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة الارتباطية وأثر استخدام الذكاء

الاصطناعي على الموارد البشرية.

وللتحقق من مستوى أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية لمنظمات الأعمال بالقطاع

الصناعي في المملكة العربية السعودية تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط كما هو موضح في

الجدول (4-4)

جدول رقم (4-4)

نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لاختبار أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية

P-Value	R ²	R	F	T	B
0.000	0.768	0.809	428.609	20.594	1.082

يتبين من نتائج الجدول (4-4) وجود علاقة ارتباط ايجابية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية عند مستوى معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.768 ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح ان المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) يفسر 80.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الموارد البشرية) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج، وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق الذكاء الاصطناعي بمقدار 1 % ازداد مستوى أداء الموارد البشرية في منظمات القطاع الصناعي بمقدار 1.082% وهو ما يبين صحة الفرضية الاولى للدراسة والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية".

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 المقدمة

يستعرض هذا الفصل الاستنتاجات التي صيغت في ضوء النتائج التي أمكن التوصل إليها وما تم التحقق منه من فروض البحث، والتوصيات التي أمكن طرحها بهدف رفع مستوى الأداء التنظيمي لدى الشركة السعودية للكهرباء، إضافة إلى طرح أفكار بحثية للاستفادة منها من قبل باحثين آخرين في المستقبل.

2.5 الإستنتاجات

في ضوء استجابات عينة البحث الحالي، وما أمكن تحليله من علاقات وتأثيرات بين متغيرات الدراسة، يمكن استعراض الاستنتاجات التي توصل إليها البحث فيما يلي:

1. وجود مستوى مرتفع من تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الذكاء

الاصطناعي 3.573 بانحراف معياري 0.984

2. وجود مستوى مرتفع من أداء الموارد البشرية داخل منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الذكاء

الاصطناعي 4.061 بانحراف معياري 0.840.

3. وجود علاقة ارتباط ايجابية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية عند مستوى معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.768.

4. وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية بمنظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية.

5. كلما ازداد مستوى تطبيق الذكاء الاصطناعي بمقدار 1 % ازداد مستوى أداء الموارد البشرية في منظمات القطاع الصناعي بمقدار 1.082% وهو ما يبين صحة الفرضية الاولى للدراسة والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في منظمات أعمال القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية".

3.5 التوصيات

- 1) العمل على تنمية الموارد البشرية وتدريبهم على استخدام وسائل الذكاء الاصطناعي الحديثة في بيئة العمل.
- 2) توفير الأجهزة الحديثة والتقنيات المتطورة والإهتمام بالبنية التحتية لمنظمات القطاع الصناعي
- 3) استخدام البرامج التكنولوجية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموارد البشرية وتلبية احتياجاتهم بشكل مستمر.
- 4) العناية في اختيار الموارد البشرية وتوظيفهم بطريقة صحيحة على حسب خبراتهم العلمية والمهنية مما يزيد من كفاءتهم وفاعليتهم المهنية.
- 5) الاهتمام بتدريب العاملين وإعداد ورش العمل التدريبية والتشجيعية التي تعزز من المشاركة والإبداع واكتشاف الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية.
- 6) تقييم أداء العاملين بشكل مستمر ومعرفة مستويات القصور لدى العاملين والعمل على النهوض بهم.
- 7) تشجيع أصحاب المنظمات بالقطاع الصناعي على استخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير أداء الموارد البشرية وتحقيق الأهداف التنافسية التي تسعى إليها على المستوى المحلي والعالمي

4.5 المقترحات

- إجراء العديد من الدراسات والبحوث العلمية التي توضح أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على تطوير مهارات وأداء الموارد البشرية.
- إجراء دراسة تتناول منظمات القطاع الصناعي لمعرفة مدى تطبيقها لوسائل الذكاء الاصطناعي ومقارنة ذلك بالمنظمات الأخرى على المستوى المحلي والعالمي.

المراجع:

1. العبدالات، وفاء ضيف الله. (2020). أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية "دائرة الأحوال المدنية والجوازات". *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع24 ، - 203 240.
2. قطامي، سمير. (2018). الذكاء الاصطناعي وأثره على البشرية: أفكار، ع357 ، 13 - 15.

3. جبارة، سمية سعيد صديق. (2023). تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك الخرطوم 2023 م مجلة القلزم العلمية، ع36 ، 72- 53
4. ناصف، أحمد مصطفى. (2023). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية. إدارة الأعمال، ع182 ، 51- 48
5. الفيومي، أمجد محمد أحمد، و الخرابشة، سامي عواد إسماعيل. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تنمية ممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك الأردنية) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
6. شيلي، إلهام. (2023). تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج6، ع1 ، 94- 79
7. غراسمان، كارولين، شيرمولي، كارستين سي، الشنقيطي، مرام بنت عبدالله، و الهويدي، إسراء بنت سعد. (2022). التوجيه الإرشادي باستخدام الذكاء الاصطناعي: شرح للمفاهيم والإمكانيات المتاحة. الإدارة العامة، س63، ع2 ، 445- 479.
8. شريف، أمينة محمد. (2023). خدمة الذكاء الاصطناعي للمجتمع الخامس: مجتمع ما بعد المعلومات مجلة الدراسات القانونية والسياسية، مج9، ع2 ، 122- 111
9. عبدالمنعم، مصطفى محمد. (2023). أثر الذكاء الاصطناعي على الرشاقة الاستراتيجية: الدور الوسيط للجدارات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بالجامعات الخاصة المصرية مجلة التجارة والتمويل، ع4 ، 378- 319
10. سنه، ناصر أحمد محمد. (2022). الأمن المناخي والذكاء الاصطناعي مجلة حراء، س17، ع90 ، 19- 16

11. عطية، أشرف إبراهيم. (2021). إنعكاسات الذكاء الاصطناعي على البطالة ومستقبل العمل: إتساع معدل الإزاحة أم زيادة معدل الإنتاجية؟ *مجلة القانون والتكنولوجيا*، مج1، ع1 ، 159 - 245.
12. الداود، منيرة بنت عبدالعزيز بن عبدالله. (2021). واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، ع5 ، 49 - 93.
13. العزام، نورة محمد عبدالله. (2021). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك *المجلة التربوية*، ج84 ، 467 - 494.
14. صادق، هاني نبيل محمد. (2022). إسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم الجتمع *مجلة الخدمة الاجتماعية*، ع73، ج1 ، 127 - 165.
15. قادري، بندر هادي محمد. (2023). تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية *المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية*، ع27 ، 179 - 210.
16. الركبان، الجوهرة بنت عثمان بن علي. (2022). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء عمادة الموارد البشرية في جامعة المجمعة *مجلة العلوم التربوية*، ع33 ، 15 - 76.
17. أصرف، حامد جودت. (2019). إستشراف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي: دراسة مطبقة على دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان الإمارات العربية المتحدة *جيش للبحوث والدراسات*، مج21، عدد خاص ، 9 - 42.

18. جعفر، أمين محمود. (2020). دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية. *مجلة بحوث التربية الشاملة*، ع3 ، 26 - 1
19. إبراهيم، محمد الدمرداش أبو الفتوح. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030 م. *مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية*، مج6، ع2 ، 134 - 105
20. علي، إسلام السيد حسين، علي، حنان ماهر، و قاعود، مروة صلاح. (2022). تأثير تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات السياحة المصرية (أ. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، مج16، ع3 ، 36 - 23
21. الزعبي، عبدالله يوسف عوض، و الطائي، محمد عبد حسين حسن. (2022). أثر تطبيق استراتيجيات التدريب الإلكتروني في مرونة الموارد البشرية: دراسة تحليلية لآراء موظفي مراكز التواصل في البنوك التجارية الأردنية) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزرقاء، الزرقاء.
22. الحجيري، ميا بنت سالم بن حمد. (2024). مستقبل الذكاء الاصطناعي وأثره على المجتمع البشري. *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، ع97 ، 483 - 468
23. السعودي، رمضان محمد محمد. (2021). تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في التحول التنظيمي للجامعات المصرية: دراسة تطبيقية على جامعة كفر الشيخ: سيناريوهات مقترحة. *مجلة الإدارة التربوية*، س8، ع32 ، 223 - 79
24. محمد، صباح محمد بليلة. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين دور مراكز المعلومات. *مجلة الفلزم للدراسات التطبيقية*، ع5 ، 106 - 85

25. الباز، محمد مصطفى علي. (2024). أثر الأبعاد الحاكمة لنموذج إدارة الموارد البشرية لسنغافورة على كفاءة أداء الصناعات التحويلية: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات القطن والغزل والنسيج في مصر. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ع1، 168 - 101.
26. إبراهيم، أمل أبو المجد الدسوقي، الشرنوبى، رحاب محمود أحمد، و علي، كريم أحمد عبدالفتاح. (2023). *التأثيرات السلبية والإيجابية للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي* رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة المنصورة، المنصورة.
27. القضاة، مشعل محمد، و القرشي، ظاهر رداد. (2021). *أثر الذكاء الاصطناعي على الابتكار لدى شركات الاتصالات الأردنية* رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
28. القحطاني، غادة بنت علي بن سعد. (2022). *واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة* مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج6، ع55، 23 - 1.
29. حمائل، ماجد عطا الله، و يعقوب، وصال ماجد. (2024). *التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الأتمتة وتقنيات الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر خبراء المجال* المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ع31، 362 - 343.
30. محمد، مزيان، و ميلود، لحر. (2013). *تقويم نظام معلومات والاتصال للموارد البشرية: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للمحروقات "نشاط المصب" بوهان* مجلة الصورة والاتصال، ع3، 4، 11 - 1.

31. الصفار، عادل محمد عبدالعزيز. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين

جودة الخدمات: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية مجلة رماح للبحوث

والدراسات، ع95، 341 - 367.

32. حسين، نظمي خالد. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق التنمية المستدامة:

دراسة تحليلية قانونية مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع89، 191 - 232.

33. الفتلاوي، ماجد جبار غزاي، و الأعمس، حسن علاء محمد جواد. (2022). اسهامات

تقنيات الذكاء الاصطناعي في الريادة الاستراتيجية: دراسة وصفية تحليلية في مطار النجف

الأشرف الدولي 2021 م مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج18، ع1، 157 - 179.

الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: " أثر استخدام الذكاء الإصطناعي على الموارد البشرية بالتطبيق على منظمات الأعمال بالقطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية" نرجو التكرم من سيادتكم بتعبئة الاستبانة التي بين أيديكم بكل موضوعية وشفافية، مؤكداً لكم أن إجاباتكم سوف تعامل بسرية تامة، وأن هذه المعلومات سوف تستخدم لغايات البحث العلمي فقط.

شكراً لتعاونكم

أولاً: الخصائص الديموغرافية:

• الجنس 1. ذكر 2. انثى

• العمر (من 25-34 / من 35 - 44 / من 45 - 60)

• الوظيفة (موظف - رئيس قسم - مدير)

• سنوات الخبرة (اقل من 5 سنوات / من 5 - 10 سنوات / 10 سنوات فأكثر)

المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
	1	2	3	4	5
1. ساعدت تقنيات الذكاء الاصطناعي على زيادة التفاعل والمشاركة بين العاملين					
2. تستخدم الإدارة أنظمة مترابطة تعمل على تحقيق التكامل والتفاعل فيما بينها.					
3. تعمل تقنيات الذكاء الاصطناعي على معالجة الأخطاء.					
4. تقوم الإدارة بتدريب العاملين على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.					
5. تستخدم منظمات الأعمال أنظمة حديثة تعمل على زيادة التركيز وتحسين القرارات والتنبؤ بها.					
6. يعمل الذكاء الاصطناعي على سرعة الوصول للمعلومات					
7. استخدام الذكاء الاصطناعي عمل على توفير الوقت.					
8. توفر المنظمات الأدوات والمعدات الحديثة التي تعتمد على التقنيات المتطورة.					
9. اتجهت منظمات الأعمال إلى التحول الرقمي في كافة الإدارات.					
10. استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد في نشر الثقافة الالكترونية داخل المنظمات.					
المتغير التابع: الموارد البشرية					
11. تساعد الإدارة العاملين على حل المشكلات.					
12. تحرص الإدارة على توزيع الأجور بطريقة عادلة.					
13. تمنح الإدارة الحوافز التشجيعية للعاملين بشكل مستمر.					
14. تهتم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ الخطط					

					الموضوعية.
					15. تحرص إدارة الموارد البشرية على مواكبة التطورات التي تحدث في بيئة العمل.
					16. تتبع إدارة الموارد البشرية سياسات تخطيطية واضحة.
					17. تعمل الإدارة على وضع الخطط التدريبية حسب قدرات العاملين.
					18. تحرص الإدارة على إعداد ورش العمل التي تزيد من كفاءة وفاعلية العاملين.
					19. التدريب له دور كبير في تحسين أداء العاملين.
					20. تحرص الإدارة على تنمية قدرات العاملين وتشجيعهم على الإبداع والابتكار.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resource Management

**The impact of using artificial intelligence on human resources
as applied to business organizations in the industrial sector in
the Kingdom of Saudi Arabia**

A research plan submitted for a master's degree in management

Prepared by:

Manal Abdullah Alghamdi

Supervised by:

Dr.Asma Abu Anza

2024