

Final Project

مشروع التخرج ما جستير الموارد البشرية
الطالب / نايف أحمد بوجليع

عنوان المشروع:

"أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية
وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي"

أسم الطالب:

نايف بن أحمد بوجليع

221000748

المشروع البحث العملي

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. فايز علي جراد

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

يناير / 2026م - الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه،
والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى:

سعادة الدكتور / فايز علي جراد
على ما قدمه من دعمٍ علمي وتوجيهات بناءة،
كان لها بالغ الأثر في إتمام هذا المشروع، فله مني كل الامتنان والتقدير.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى زملائي وأصدقائي الذين كانوا لي سنداً و عوناً،
وكانوا شركاء في الجهد والطموح، وشاركوني مراحل هذا العمل العلمي بكل صدق وإخلاص.

ولا يفوتني أن أعبر عن عظيم امتناني وامتناني لـ الأساتذة الأفاضل الذين تركوا بصمة لا تُنسى
في تكوين شخصيتي العلمية خلال سنوات الدراسة، وكان لهم الفضل الكبير في رفع مستواي العلمي والمعرفي.

جزى الله الجميع خير الجزاء، وبارك في جهودهم، وجعل ذلك في ميزان حسناتهم.
وأسأل الله أن يوفقني والجميع لما فيه الخير والنفع.

والله ولي التوفيق.

الإهداء

إلى روح والديّ الطاهرة ... اللّذين رحلا عن الدنيا، لكن أثرهما باقٍ في نفسي، ودعاؤهما يسكن وجداني،
أهدي هذا العمل إلى من كانت خطاهما الأولى سبب خطاي اليوم ... رحمكما الله وجزاكما عني خير الجزاء.

وإلى عمّي الغالي، الذي كان لي أبًا آخر، وسندًا في حياتي، غاب جسدًا لكن حضوره باقٍ في روحي، بدعمه، وكلماته، وأثره
الجميل ... رحمك الله وجعل الجنة مثواك.

صديقي عبد الله العمودي، ورفيق دربي ابن عمي منصور بوجليع، اللّذين لم يخذلاني يومًا،
وكانا لي العون والداعم في رحلتي العلمية والمهنية.

إلى زملائي الأعزاء في الدراسة، (تُقى الشافعي)
الذين تشاركنا الجهد والتعب والطموح.

إلى أساتذتي الكرام عفاف الزومان – أحمد مختار – إبراهيم شكري – كمال الشهابي – د. صالح الانصاري الذين كانوا منارات
أضاءت طريقي بالعلم والنصح والتوجيه...

إلى كل هؤلاء، أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع، عرفانًا وتقديرًا وامتنانًا لا ينتهي.

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده المملكة العربية السعودية، وما يصاحبه من تغيرات في طبيعة الوظائف ومتطلبات سوق العمل، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية السعودية 2030.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة من العاملين في القطاع الخاص السعودي، وذلك لقياس مستوى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحليل أثرها على مستقبل وظائف العاملين من حيث تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم وظائف أخرى، وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات مختلفة. وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، لا سيما في مجالات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، واتخاذ القرار، كما بينت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يسهم في إعادة تشكيل وظائف العاملين أكثر من كونه عاملاً للاستغناء الكامل عنها، من خلال زيادة الحاجة إلى تطوير المهارات، وإعادة تأهيل القوى العاملة، وتعزيز الكفاءة والإنتاجية في بيئة العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنشآت الخاصة سياسات واضحة لإدارة التحول الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، مع التركيز على برامج التدريب المستمر، وإعادة تأهيل العاملين، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، بما يضمن تحقيق التوازن بين التطور التقني واستدامة الوظائف في القطاع الخاص السعودي.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية، مستقبل الوظائف، التحول الرقمي، القطاع الخاص السعودي، رؤية السعودية 2030.

الهدف العام للدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبيان انعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، من خلال دراسة تأثيره على طبيعة الوظائف، ومتطلبات المهارات، والاستقرار الوظيفي، بما يساهم في دعم اتخاذ القرارات الإدارية، وتحقيق التوازن بين التحول التقني واستدامة رأس المال البشري في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. قياس مستوى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي، ولا سيما في مجالات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، واتخاذ القرار.
2. تحليل أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث تحسين الكفاءة، وتسريع الإجراءات، ورفع جودة القرارات الإدارية.
3. دراسة انعكاسات الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي من حيث تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم الوظائف، وظهور وظائف جديدة.
4. تحديد أثر الذكاء الاصطناعي على متطلبات المهارات المستقبلية والاستقرار الوظيفي للعاملين في ظل التحول الرقمي المتسارع.
5. استكشاف دور إدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي من خلال التدريب، وإعادة التأهيل، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

مقدمة المنهجية:

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة من أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته واختبار فرضياته. ويتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً لنوع المنهج المستخدم، وتصميم البحث، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، إضافة إلى أساليب تحليل البيانات الإحصائية المتبعة.

وقد تم اختيار المنهجية المناسبة بما يتوافق مع طبيعة موضوع الدراسة، التي تسعى إلى قياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحليل انعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تساهم في فهم هذا التحول التقني وانعكاساته العملية على بيئة العمل.

منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة موضوع البحث وأهدافه، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها بصورة علمية، من خلال جمع البيانات المتعلقة بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحليل أثرها وانعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

ويستخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لوصف واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحليل العلاقات بين متغيرات البحث، وقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير تلك الممارسات، وانعكاساته على طبيعة الوظائف، ومتطلبات المهارات، والاستقرار الوظيفي للعاملين، اعتماداً على البيانات التي تم جمعها ميدانياً من أفراد عينة الدراسة.

كما يتيح هذا المنهج إمكانية استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات البحث، واستخلاص نتائج علمية دقيقة تساعد على تفسير الظاهرة المدروسة، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل بالقطاع الخاص السعودي.

تصميم البحث

تم تصميم هذه الدراسة وفق منهجية علمية منظمة تهدف إلى تحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته، وذلك من خلال اعتماد تصميم بحثي يتناسب مع طبيعة الدراسة التطبيقية التي تسعى إلى قياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

ويقوم تصميم البحث على المدخل الكمي، حيث تم الاعتماد على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، بما يتيح قياس متغيرات البحث وتحليل العلاقات بينها بطريقة علمية دقيقة.

كما اعتمدت الدراسة على التصميم المستعرض (Cross-Sectional Design)، حيث تم جمع البيانات في فترة زمنية محددة، بهدف التعرف على واقع تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحليل أثرها الحالي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

ويرتكز تصميم البحث على نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، والمتغير التابع المتمثل في مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، مع الأخذ في الاعتبار دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن استخدام التقنيات الحديثة. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في إحدى المنشآت الخاصة بالمملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار منشأة يتجاوز عدد العاملين فيها (50) موظفًا، بما يتيح إمكانية جمع بيانات كافية وموثوقة تخدم أغراض البحث.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي ممن يعملون في منشآت تطبق أو تتجه إلى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية. وقد تم اختيار العينة بما يضمن تمثيلًا مناسبًا لمجتمع الدراسة، وبما يخدم أهداف البحث وطبيعته التطبيقية.

واعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة، حيث أُتيحت الفرصة لجميع أفراد مجتمع الدراسة بالمشاركة في الاستبيان دون تمييز، بما يساهم في تحقيق الموضوعية وتقليل التحيز في نتائج البحث. وبلغ حجم عينة الدراسة عددًا مناسبًا من المبحوثين، بما يحقق متطلبات التحليل الإحصائي ويتيح اختبار فرضيات الدراسة بصورة علمية دقيقة.

وقد روعي في اختيار عينة الدراسة تنوع أفرادها من حيث المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمستوى الإداري، بما يعكس اختلاف وجهات النظر حول تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على مستقبل الوظائف في القطاع الخاص السعودي.

طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم اختيار عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي ممن يعملون في منشآت تطبق أو تتجه إلى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية. وقد تم اختيار العينة بما يضمن تمثيلًا مناسبًا لمجتمع الدراسة، وبما يخدم أهداف البحث وطبيعته التطبيقية.

واعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة، حيث أُتيحت الفرصة لجميع أفراد مجتمع الدراسة بالمشاركة في الاستبيان دون تمييز، بما يساهم في تحقيق الموضوعية وتقليل التحيز في نتائج البحث. وبلغ حجم عينة الدراسة عددًا مناسبًا من المبحوثين، بما يحقق متطلبات التحليل الإحصائي ويتيح اختبار فرضيات الدراسة بصورة علمية دقيقة.

وقد روعي في اختيار عينة الدراسة تنوع أفرادها من حيث المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمستوى الإداري، بما يعكس اختلاف وجهات النظر حول تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على مستقبل الوظائف في القطاع الخاص السعودي.

أداة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه، حيث يتيح الاستبيان جمع بيانات كمية من عدد كبير من أفراد العينة بصورة منظمة، ويسهم في قياس متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات بينها إحصائيًا.

وقد تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية ومستقبل الوظائف، مع إجراء التعديلات اللازمة ليتناسب مع بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي. وتكون الاستبيان من عدة محاور رئيسة، شملت:

1. البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، مثل: المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري.
2. محور تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ويقاس مدى استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، واتخاذ القرار.
3. محور مستقبل وظائف العاملين، ويقاس انعكاسات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي على طبيعة الوظائف، وتقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم الوظائف، وظهور وظائف جديدة، وتغير متطلبات المهارات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تراوحت الإجابات بين (أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة)، بما يتيح تحليل البيانات بصورة كمية دقيقة.

أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسين من البيانات، وذلك بما يحقق أهداف البحث ويضمن شمولية التحليل ودقته، وهما:

أولاً: البيانات الأولية

وهي البيانات التي تم جمعها ميدانيًا من أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال الاستبيان الذي أُعد خصيصًا لقياس متغيرات البحث. وقد شملت هذه البيانات آراء العاملين في القطاع الخاص السعودي حول مستوى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وانعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين من حيث طبيعة الوظائف، ومتطلبات المهارات، والاستقرار الوظيفي. وتُعد البيانات الأولية المصدر الرئيس للتحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

ثانيًا: البيانات الثانوية

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر العلمية المتاحة، مثل الكتب، والدراسات السابقة، والمقالات العلمية، والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع الذكاء الاصطناعي، وإدارة الموارد البشرية، ومستقبل الوظائف، والتحول الرقمي في القطاع الخاص. وقد تم الاستفادة من هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة، وصياغة مشكلة البحث، وتصميم أداة جمع البيانات، وتفسير النتائج ومناقشتها.

طرق تحليل البيانات

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وذلك بما يتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه، ويسهم في الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، على النحو الآتي:

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي

أستخدم التحليل الإحصائي الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة من خلال حساب:

- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان.
- وذلك بهدف التعرف على مستوى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومستوى إدراك العاملين لانعكاساتها على مستقبل وظائفهم في القطاع الخاص السعودي.

ثانياً: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

- تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام أسلوب الصدق الظاهري، من خلال عرض الاستبيان على عدد من المختصين في المجال.
- كما تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ، للتأكد من درجة موثوقية الأداة وصلاحياتها للتحليل الإحصائي.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

- لاختبار فرضيات الدراسة وقياس العلاقة بين متغيراتها، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- معامل الارتباط (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression) لقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

رابعاً: مستوى الدلالة الإحصائية

تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للحكم على معنوية النتائج، حيث تُعد النتائج ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة (Sig.) أقل من أو تساوي (0.05).

خاتمة المنهجية

في ضوء ما تم عرضه في هذا الفصل، تم توضيح المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها. وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، مع الاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) ، بما ينسجم مع طبيعة الدراسة التطبيقية ومتغيراتها.

وساعدت المنهجية المتبعة في توفير إطار علمي منظم لدراسة أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحليل انعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، بما يسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة تعكس الواقع العملي لبيئة العمل. كما نتيج هذه المنهجية إمكانية تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، تدعم صناع القرار في المنشآت الخاصة في تبني التقنيات الحديثة مع مراعاة استدامة الوظائف وتنمية رأس المال البشري.

مقدمة النتائج

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وذلك في ضوء أهداف البحث وأسئلته وفرضياته. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة ومتغيراتها.

ويشتمل هذا الفصل على عرض نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة، ونتائج تحليل متغيرات البحث المتعلقة بأثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي. كما يتضمن الفصل نتائج اختبار فرضيات الدراسة، بهدف التحقق من وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث، وتحديد اتجاه وقوة هذه العلاقات.

ويتم عرض النتائج وتحليلها بصورة موضوعية، دون تفسير أو مناقشة معمقة، على أن يتم ربطها وتفسيرها في الفصل اللاحق، بما يسهم في الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة تدعم تحقيق أهداف الدراسة وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

أولاً: نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج التحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة الدراسة، وذلك للتعرف على السمات العامة للمبحوثين، والتي تسهم في تفسير نتائج الدراسة اللاحقة وفهمها بشكل أدق. وقد شملت الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة عدداً من المتغيرات، مثل: المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمستوى الإداري، وغيرها من الخصائص ذات الصلة بموضوع الدراسة.

وأظهرت نتائج التحليل الوصفي أن عينة الدراسة تضمنت أفراداً من مستويات وظيفية مختلفة في القطاع الخاص السعودي، مما يعكس تنوعاً في وجهات النظر حول تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين. كما بينت النتائج تبايناً في سنوات الخبرة لدى أفراد العينة، الأمر الذي يسهم في تقديم صورة أكثر شمولية عن واقع استخدام الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الوظائف من زوايا مهنية متعددة.

كما تشير نتائج خصائص العينة إلى أن هذا التنوع في الخصائص الديموغرافية يعزز من **مصادقية النتائج** وقابليتها للتعميم في حدود عينة الدراسة، ويسهم في تحقيق أهداف البحث من خلال تمثيل آراء فئات مختلفة من العاملين في القطاع الخاص السعودي.

ثانياً: نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان، بهدف التعرف على مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة لأثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

1. نتائج التحليل الوصفي لمتغير الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية جاء بمستوى مرتفع نسبياً، حيث عبّر أفراد العينة عن إدراكهم للدور الذي تلعبه هذه التقنيات في تحسين كفاءة عمليات التوظيف والاختيار، وتطوير برامج التدريب والتأهيل، ودعم عمليات تقييم الأداء واتخاذ القرار الإداري. كما تشير النتائج إلى وجود اتجاه إيجابي لدى العاملين نحو تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية، لما لها من دور في تسريع الإجراءات، وتحسين دقة القرارات، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

2 . نتائج التحليل الوصفي لمتغير مستقبل وظائف العاملين

بينت نتائج التحليل الوصفي المتعلقة بمستقبل وظائف العاملين أن أفراد عينة الدراسة يرون أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى إعادة تشكيل الوظائف أكثر من كونه سبباً مباشراً للاستغناء الكامل عنها. وقد تمثلت أبرز الانعكاسات في تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم المهام الوظيفية، وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات تقنية وتحليلية متقدمة. كما أظهرت النتائج وجود وعي متزايد لدى العاملين بأهمية تطوير مهاراتهم المهنية لمواجهة التحول التقني، بما يساهم في تعزيز فرص الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.

3 . ملخص نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

تشير نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة إلى وجود مستوى إيجابي من إدراك أفراد العينة لأثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، إلى جانب إدراكهم لانعكاساته على مستقبل وظائفهم، الأمر الذي يعكس تفاعل العاملين مع التحول الرقمي واستعدادهم للتكيف مع متطلباته في بيئة العمل بالقطاع الخاص السعودي.

ثالثاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

أظهرت نتائج تحليل معامل الارتباط وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في المنشآت الخاصة بالمملكة العربية السعودية، مما يدعم الفرضية الرئيسية للدراسة.

نتائج الفرضيات الفرعية

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة ممارسات الموارد البشرية.
- وجود تأثير إيجابي لتقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير المهارات المستقبلية للعاملين.
- وجود دور محوري لإدارة الموارد البشرية في الحد من الآثار السلبية المحتملة للذكاء الاصطناعي على الوظائف.

رابعاً: مناقشة النتائج (تمهيدية)

تتفق نتائج هذه الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت أن الذكاء الاصطناعي يُعد أداة داعمة لتطوير ممارسات الموارد البشرية وليس بديلاً كاملاً عن العنصر البشري، حيث يساهم في رفع الكفاءة وتحسين جودة القرارات، مع ضرورة الاستثمار في تنمية مهارات العاملين لمواجهة التحول الرقمي.

خاتمة النتائج

خلصت نتائج الدراسة إلى أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تلعب دوراً فاعلاً في تطوير ممارسات الموارد البشرية في المنشآت الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وأن انعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين تتسم بالإيجابية المشروطة بالتأهيل المستمر، والتخطيط الاستراتيجي، والدعم المؤسسي لإدارة الموارد البشرية.

تطبيقات الدراسة وأهميتها

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة، وذلك للتحقق من وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث، وقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي. وقد تم اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار الخطي.

1. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

نص الفرضية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

النتيجة:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، مما يشير إلى أن زيادة الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي تسهم في إحداث تغيرات ملموسة في طبيعة الوظائف ومتطلباتها المستقبلية. وبناءً عليه، تم قبول الفرضية الرئيسية.

2. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي.

النتيجة:

بينت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أسهمت هذه التقنيات في تحسين كفاءة العمليات الإدارية، وتسريع إجراءات التوظيف والتدريب، ورفع جودة القرارات الإدارية. وعليه، تم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

3. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

النتيجة:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين، حيث تمثلت أبرز الانعكاسات في تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم وظائف أخرى، وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات تقنية وتحليلية متقدمة. وبناءً عليه، تم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

4. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

نص الفرضية:

تسهم ممارسات إدارة الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي في التخفيف من الآثار السلبية المحتملة على وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

النتيجة:

أشارت نتائج التحليل إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي في التخفيف من الآثار السلبية المحتملة على وظائف العاملين، من خلال التركيز على التدريب المستمر، وإعادة التأهيل، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة. وعليه، تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

5. ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة

خلصت نتائج اختبار فرضيات الدراسة إلى وجود علاقات وتأثيرات ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث، حيث أظهرت النتائج أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية له أثر واضح في تطوير تلك الممارسات، وانعكاسات مباشرة على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

كما بينت النتائج قبول الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، مما يؤكد أن الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية، ويؤدي إلى إعادة تشكيل وظائف العاملين من خلال تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم وظائف أخرى، إلى جانب ظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات تقنية ومهنية متقدمة.

وتشير هذه النتائج إلى الدور المحوري الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، من خلال التركيز على التدريب المستمر، وإعادة تأهيل العاملين، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، بما يسهم في التخفيف من الآثار السلبية المحتملة على الوظائف، وتحقيق التوازن بين التطور التقني واستدامة الوظائف في القطاع الخاص السعودي.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
16	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
17	1.1. المقدمة:.....
18	1.2. مشكلة الدراسة.....
18	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
19	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
20	1.3. أهمية الدراسة.....
20	1.3.1. على المستوى النظري:.....
21	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
21	1.4. أسئلة الدراسة.....
22	1.5. أهداف الدراسة.....
22	1.6. فرضيات الدراسة.....
23	1.7. نموذج الدراسة.....
24	1.8. الدراسة الميدانية.....
24	1.9. مخطط المشروع.....
25	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
26	2.1. المقدمة:.....
27	2.2. المتغير المستقل.....
28	2.3. المتغير التابع.....
29	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
31	2.5. الخاتمة.....
32	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
33	3.1. المقدمة.....
33	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
34	3.3. تصميم البحث.....
35	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
35	3.5. طريقة جمع البيانات.....
36	3.6. أنواع البيانات.....

36	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
37	3.8. الخاتمة
38	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
39	4.1. المقدمة
39	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
39	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
40	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
40	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
40	4.6. الخاتمة
41	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
42	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
42	5.2. توصيات الدراسة
42	5.3. الخاتمة
43	قائمة المراجع
45	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
(1)	نموذج البحث المقترح الذي يوضح أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي	(23)
(2)	الإطار المفاهيمي للعلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وممارسات إدارة الموارد البشرية ومستقبل الوظائف	()
(3)	مراحل تأثير الذكاء الاصطناعي على إعادة تشكيل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي	()

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
(1)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية	()
(2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات متغير الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية	()
(3)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات متغير مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي	()
(4)	نتائج اختبار معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة	()
(5)	نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية	()
(6)	نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي	()

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتناول هذا البحث دراسة أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده بيئة الأعمال، وما يفرضه ذلك من تحديات وفرص تتعلق بإدارة رأس المال البشري واستدامة الوظائف.

وينطلق الإطار العام للدراسة من حقيقة أن الذكاء الاصطناعي أصبح أحد المحركات الرئيسية للتغيير في ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أسهم في تطوير آليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، ودعم اتخاذ القرار، الأمر الذي انعكس بشكل مباشر على طبيعة الوظائف، ومتطلبات المهارات، وأدوار العاملين داخل المنشآت الخاصة. وفي المقابل، تزايدت المخاوف المرتبطة بتقليص بعض الوظائف الروتينية، وظهور أشكال جديدة من العمل تتطلب مهارات تقنية وتحليلية متقدمة.

ويرتكز الإطار العام للدراسة على تحديد العلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي بوصفها متغيراً مستقلاً، وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي بوصفه متغيراً تابعاً، مع التركيز على دور إدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن تطبيق هذه التقنيات، من خلال التدريب وإعادة التأهيل والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

كما يحدد الإطار العام للدراسة حدودها المكانية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وحدودها البشرية في العاملين بالمنشآت الخاصة، وحدودها الزمنية في فترة زمنية محددة يتم خلالها جمع البيانات وتحليلها. وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) ، بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

ويسهم هذا الإطار العام في توضيح المسار المنهجي للدراسة، وربط مكوناتها المختلفة من مشكلة البحث وأهدافه وأسئلته ومنهجيته ونتائجه، بما يدعم تحقيق أهداف الدراسة، ويعزز من قيمة مخرجاتها العلمية والعملية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

1.1. المقدمة:

يشهد العالم في الوقت الحاضر تطورًا متسارعًا في التقنيات الرقمية، حيث أصبح الذكاء الاصطناعي من أبرز مظاهر هذا التطور وأكثرها تأثيرًا في مختلف المجالات الإدارية والاقتصادية. وقد أسهمت هذه التقنيات في إحداث تحولات جوهرية في بيئات العمل، خاصة في أساليب إدارة الموارد البشرية، من خلال تحسين كفاءة العمليات، وتسريع الإجراءات، ودعم اتخاذ القرار المبني على البيانات.

وفي هذا السياق، تسعى المنشآت في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية إلى مواكبة هذا التحول التقني، انسجامًا مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 التي تؤكد على التحول الرقمي، وتنمية رأس المال البشري، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. وقد أصبح تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية خيارًا استراتيجيًا يهدف إلى تعزيز التنافسية وتحقيق الاستدامة في بيئة الأعمال.

ومع التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، برزت تساؤلات متزايدة حول انعكاساته على مستقبل وظائف العاملين، لا سيما في القطاع الخاص، حيث يُنظر إلى هذه التقنيات من جهة كوسيلة لتطوير الأداء وتحسين الإنتاجية، ومن جهة أخرى كمصدر محتمل لتقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم وظائف أخرى، وظهور متطلبات مهارية جديدة تفرض على العاملين التكيف مع الواقع المتغير.

وعلى الرغم من تنامي الاهتمام بموضوع الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الموارد البشرية، إلا أن هناك حاجة ملحة إلى دراسات تطبيقية تساهم في قياس أثر هذه التقنيات بصورة علمية دقيقة، وتوضح طبيعة انعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين، خاصة في بيئة العمل السعودية التي تتميز بخصوصية تنظيمية وتشريعية وسوق عمل متغير.

وانطلاقًا من ذلك، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، من خلال تحليل هذا الأثر بصورة تطبيقية، بما يساهم في تقديم نتائج علمية وتوصيات عملية تساعد صناع القرار في المنشآت الخاصة على تحقيق التوازن بين تبني التقنيات الحديثة والحفاظ على استدامة الوظائف وتنمية رأس المال البشري.

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التوسع المتزايد في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المنشآت الخاصة، برزت تحولات واضحة في أساليب العمل وطبيعة الوظائف ومتطلبات المهارات. ورغم ما تحقّقه هذه التقنيات من كفاءة تشغيلية وتطوير إداري، إلا أن انعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين ما زالت محل نقاش وجدل، خاصة في بيئة العمل السعودية التي تشهد تحولاً رقمياً متسارعاً في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى دراسة علمية تطبيقية تسهم في فهم أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

الفجوة النظرية

تتمثل الفجوة النظرية في نقص الدراسات العربية والمحلية التي تناولت أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية بصورة تكاملية تربط بين التطوير الإداري ومستقبل الوظائف، حيث ركزت معظم الدراسات السابقة على الجوانب التقنية أو الإدارية بشكل منفصل، أو تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف بصفة عامة دون التعمق في دور إدارة الموارد البشرية كحلقة وصل بين التقنية والعنصر البشري، خاصة في سياق القطاع الخاص السعودي.

الفجوة العملية

أما الفجوة العملية فتتمثل في عدم وضوح الصورة لدى العديد من المنشآت الخاصة حول كيفية إدارة التحول الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، وما يترتب عليه من تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم وظائف أخرى، وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات مختلفة. كما تعاني بعض إدارات الموارد البشرية من نقص في البيانات التطبيقية التي تساعدها على اتخاذ قرارات استراتيجية متوازنة تضمن الاستفادة من الذكاء الاصطناعي مع الحفاظ على استدامة الوظائف وتنمية مهارات العاملين.

وانطلاقاً من هذه الفجوات النظرية والعملية، تسعى هذه الدراسة إلى قياس وتحليل أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، بما يسهم في سد الفجوة البحثية وتقديم نتائج وتوصيات عملية قابلة للتطبيق.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوات على المستوى النظري في قصور الإطار النظري للدراسات السابقة في تناول أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية بصورة شمولية ومتكاملة، حيث ركزت غالبية الدراسات على الجوانب التقنية أو الإدارية للذكاء الاصطناعي كلاً على حدة، دون الربط المنهجي بين استخدام هذه التقنيات وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين.

كما أن عدداً من الدراسات تناول تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف من منظور عام أو عالمي، دون الأخذ في الاعتبار خصوصية السياق المحلي، لا سيما في القطاع الخاص السعودي، الذي يتميز ببيئة تنظيمية وتشريعية مختلفة، ومتطلبات سوق عمل تتأثر بمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويلاحظ كذلك أن بعض الدراسات ركزت على مفهوم استبدال الوظائف البشرية بالتقنيات الذكية، دون التعمق في مفهوم إعادة تشكيل الوظائف ودور إدارة الموارد البشرية في إدارة هذا التحول.

إضافة إلى ذلك، يلاحظ وجود نقص في النماذج النظرية التي تدمج بين تقنيات الذكاء الاصطناعي بوصفها متغيراً مستقلاً، وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومستقبل وظائف العاملين بوصفه متغيراً تابعاً، مع توضيح العلاقات السببية بينها. الأمر الذي يبرز الحاجة إلى تطوير إطار نظري يوضح هذه العلاقات بصورة أكثر دقة وواقعية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تتمثل الفجوات على المستوى التطبيقي في عدم وضوح الممارسات الفعلية للمنشآت الخاصة في كيفية توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل إدارات الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بإدارة تأثير هذه التقنيات على وظائف العاملين. فعلى الرغم من توجه العديد من المنشآت نحو تبني الذكاء الاصطناعي في بعض العمليات الإدارية، إلا أن تطبيقه غالباً ما يتم بصورة جزئية أو غير مخططة، دون وجود استراتيجيات واضحة لإدارة التحول الوظيفي الناتج عنه.

كما تعاني بعض إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص من نقص الأدلة التطبيقية والبيانات الميدانية التي توضح أثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل الوظائف، مما يحد من قدرتها على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على أسس علمية، خاصة فيما يتعلق بإعادة تصميم الوظائف، أو تقليص بعض المهام الروتينية، أو إعداد برامج تدريب وإعادة تأهيل تتناسب مع المهارات المستقبلية المطلوبة.

وتبرز الفجوة التطبيقية كذلك في ضعف الربط بين تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي وتنمية رأس المال البشري، حيث تركز بعض المنشآت على الجوانب التقنية والكفاءة التشغيلية على حساب الاستثمار في تطوير مهارات العاملين، الأمر الذي قد يؤدي إلى زيادة المخاوف الوظيفية، وانخفاض مستوى الاستقرار الوظيفي، وظهور مقاومة للتغيير داخل بيئة العمل.

وانطلاقاً من هذه الفجوات التطبيقية، تبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية تسهم في تقديم نتائج واقعية وتوصيات عملية تساعد إدارات الموارد البشرية في المنشآت الخاصة على توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي بصورة متوازنة، تحقق التطور الإداري والتقني، وتدعم في الوقت ذاته استدامة الوظائف وتنمية مهارات العاملين في القطاع الخاص السعودي.

السؤال الرئيس للدراسة

وانطلاقاً مما سبق عرضه من فجوات نظرية وتطبيقية، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وما انعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تناولها أحد الموضوعات الحديثة التي تحظى باهتمام متزايد في بيئات الأعمال المعاصرة، والمتمثل في أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، وذلك في ظل التحول الرقمي المتسارع ومتطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إسهامها في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، من خلال تقديم إطار علمي يربط بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساتها على مستقبل الوظائف. كما تسد الدراسة فجوة بحثية في الدراسات العربية والمحلية التي تناولت هذا الموضوع بصورة تكاملية، وتقدم نموذجاً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية داخل السياق السعودي أو في بيئات عمل مشابهة.

الأهمية التطبيقية

تتجلى الأهمية التطبيقية للدراسة في النتائج والتوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في دعم صناع القرار وإدارات الموارد البشرية في المنشآت الخاصة، من خلال مساعدتهم على فهم أثر الذكاء الاصطناعي على الوظائف واتخاذ قرارات استراتيجية متوازنة. كما تساعد الدراسة في توجيه المنشآت نحو تبني سياسات فعالة لإدارة التحول الوظيفي، والتركيز على التدريب وإعادة التأهيل وتنمية المهارات المستقبلية، بما يعزز الاستقرار الوظيفي ويرفع كفاءة رأس المال البشري في القطاع الخاص السعودي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري في إسهامها في تعميق الفهم العلمي للعلاقة بين الذكاء الاصطناعي وممارسات إدارة الموارد البشرية، من خلال تحليل أثر هذه التقنيات في تطوير العمليات الإدارية وانعكاساتها على مستقبل وظائف العاملين. وتسهم الدراسة في توسيع الإطار النظري المتعلق بإدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي، وذلك عبر ربط التطور التقني بالبعد الإنساني في بيئة العمل.

كما تضيف هذه الدراسة قيمة نظرية من خلال دمج ثلاثة محاور رئيسة في إطار واحد، وهي: تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومستقبل وظائف العاملين، وهو ما يندر تناوله بصورة تكاملية في الدراسات السابقة، خاصة في السياق العربي والسعودي. ويتوقع أن يسهم هذا الدمج في تطوير نماذج نظرية أكثر شمولية يمكن الاعتماد عليها في دراسات لاحقة.

وتبرز الأهمية النظرية للدراسة كذلك في معالجتها لمفهوم إعادة تشكيل الوظائف بدلاً من الاكتفاء بطرح فكرة الاستبدال الوظيفي، مما يسهم في إثراء النقاش العلمي حول تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، وتقديم رؤية نظرية أكثر توازناً تعكس الواقع المعاصر للتحول التقني في بيئات العمل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتجلى أهمية هذه الدراسة على المستوى التطبيقي في إسهامها في تقديم نتائج عملية قابلة للتطبيق تساعد إدارات الموارد البشرية في المنشآت الخاصة بالمملكة العربية السعودية على فهم أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارساتها الإدارية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين. وتوفر الدراسة مؤشرات واقعية يمكن الاستفادة منها في اتخاذ قرارات استراتيجية متوازنة تتعلق بتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

كما تسهم الدراسة في دعم المنشآت الخاصة في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، من خلال توضيح كيفية التعامل مع تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم وظائف أخرى، وتهيئة العاملين لاكتساب المهارات المستقبلية المطلوبة، بما يعزز الاستقرار الوظيفي ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي.

ونكمن الأهمية التطبيقية للدراسة كذلك في قدرتها على مساعدة صناع القرار على ربط التحول التقني بتنمية رأس المال البشري، من خلال التركيز على برامج التدريب المستمر وإعادة التأهيل والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، الأمر الذي يسهم في تقليل مقاومة التغيير، وتحقيق الاستفادة القصوى من تقنيات الذكاء الاصطناعي، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

1.4. أسئلة الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي تسهم في تحليل أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، وذلك على النحو الآتي:

السؤال الرئيس

- ما أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وما انعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي؟

الأسئلة الفرعية

1. ما مستوى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي؟
2. ما أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، واتخاذ القرار؟
3. ما انعكاسات تطبيق الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي من حيث تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم الوظائف، وظهور وظائف جديدة؟
4. ما أثر الذكاء الاصطناعي على متطلبات المهارات المستقبلية والاستقرار الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص السعودي؟
5. ما دور إدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في المنشآت الخاصة؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية المرتبطة بموضوع أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، وذلك على النحو الآتي:

الهدف العام للدراسة

- تحليل وقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبيان انعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. قياس مستوى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي.
2. تحليل أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، واتخاذ القرار.
3. دراسة انعكاسات الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، من حيث تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم وظائف أخرى، وظهور وظائف جديدة.
4. تحديد أثر الذكاء الاصطناعي على متطلبات المهارات المستقبلية والاستقرار الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص السعودي.
5. إبراز دور إدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، من خلال التدريب وإعادة التأهيل والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

1.6. فرضيات الدراسة

استنادًا إلى مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأسئلتها، وبما يتوافق مع طبيعة المنهج الكمي، تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

الفرضيات الفرعية

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي على تقليص بعض الوظائف الروتينية وإعادة تصميم وظائف أخرى في القطاع الخاص السعودي.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقنيات الذكاء الاصطناعي على متطلبات المهارات المستقبلية والاستقرار الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص السعودي.
5. تسهم ممارسات إدارة الموارد البشرية المدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي في التخفيف من الآثار السلبية المحتملة على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي

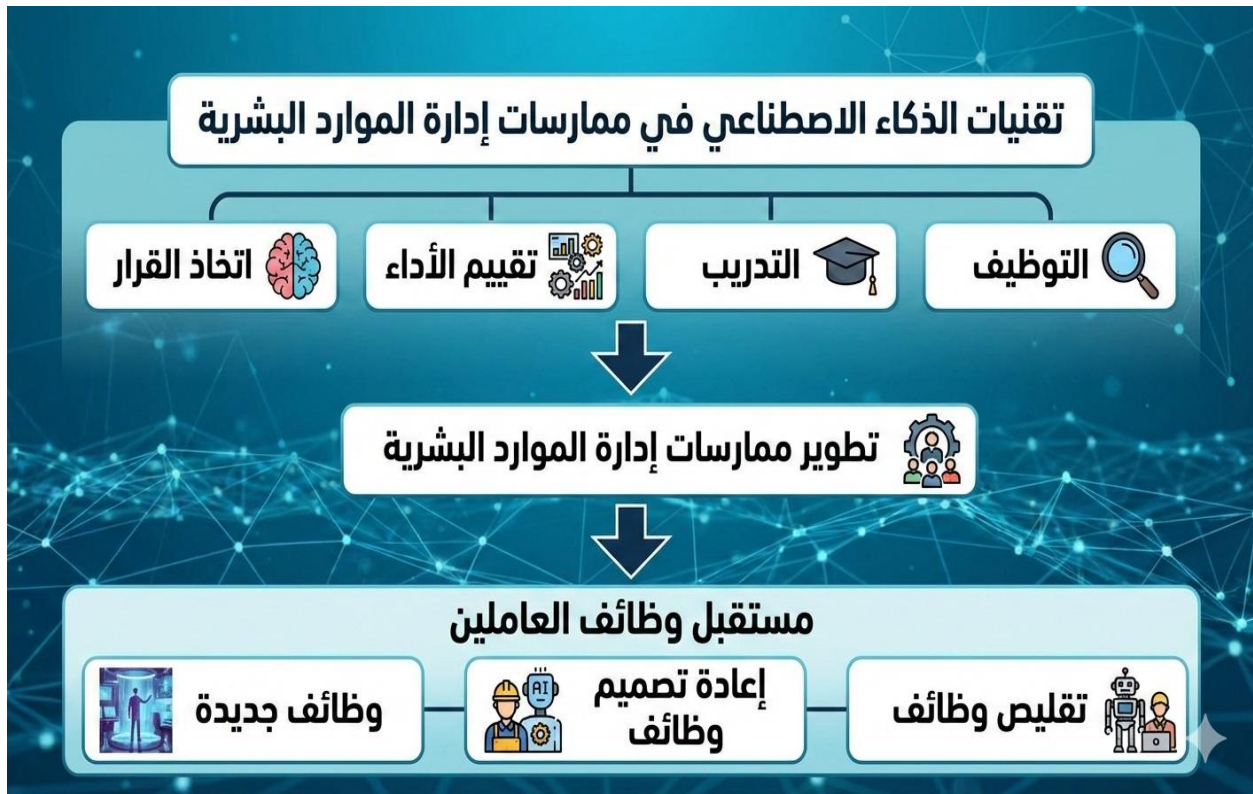
1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على توضيح العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية، وذلك بهدف قياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي. وقد تم بناء نموذج الدراسة استناداً إلى الإطار النظري للدراسة، وأهدافها، وأسئلتها، وفرضياتها.

ويتضمن نموذج الدراسة متغيراً مستقلاً يتمثل في تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، والتي تشمل استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات التوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء، واتخاذ القرار. كما يتضمن النموذج متغيراً تابعاً يتمثل في مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، من حيث تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم الوظائف، وظهور وظائف جديدة، وتغير متطلبات المهارات، والاستقرار الوظيفي.

ويركز النموذج على العلاقة التآثرية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، مع إبراز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، بما يسهم في تفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها بصورة علمية دقيقة.

الشكل (1): نموذج الدراسة المقترح



المصدر: إعداد الباحث

1.8. الدراسة الميدانية

اعتمدت هذه الدراسة في جانبها الميداني على أسلوب المسح الميداني الإلكتروني، حيث تم استخدام استبيان إلكتروني كوسيلة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، بدلاً من تنفيذ الدراسة الميدانية التقليدية المباشرة. ويعود ذلك إلى ملائمة هذا الأسلوب لطبيعة البحث وأهدافه، إضافة إلى سهولة الوصول إلى أفراد العينة من العاملين في القطاع الخاص السعودي، وتوفير الوقت والجهد، وضمان دقة وسرعة جمع البيانات.

وقد تم تصميم الاستبيان الإلكتروني بما يتوافق مع متغيرات الدراسة وأبعادها، وتم توزيعه عبر الوسائل الإلكترونية المناسبة، بما يتيح لأفراد العينة المشاركة في الدراسة في أي وقت ومن أي مكان، مع الحفاظ على سرية البيانات وخصوصية المبحوثين. كما يسهم هذا الأسلوب في رفع معدل الاستجابة، وتقليل الأخطاء المحتملة المرتبطة بجمع البيانات يدوياً.

ويُعد استخدام الاستبيان الإلكتروني أسلوباً معتمداً في الدراسات العلمية الحديثة، خاصة في البحوث التي تتناول موضوعات التحول الرقمي والتقنيات الحديثة، وهو ما ينسجم مع طبيعة هذه الدراسة التي تبحث في أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

1.9. مخطط المشروع

يوضح مخطط المشروع المراحل الرئيسية التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، ابتداءً من تحديد موضوع البحث وصياغة الإطار العام، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً باستخلاص النتائج والتوصيات. ويهدف هذا المخطط إلى تنظيم خطوات البحث وضمان تنفيذها بصورة منهجية تسهم في تحقيق أهداف الدراسة ضمن الإطار الزمني المحدد.

وقد تم تقسيم المشروع إلى مراحل متتابعة، بحيث تعتمد كل مرحلة على مخرجات المرحلة السابقة، بما يضمن التكامل والترابط بين أجزاء البحث، وتحقيق أعلى مستوى من الجودة في النتائج النهائية. الجدول (...): مخطط المشروع الزمني



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يُعد الذكاء الاصطناعي من أبرز التقنيات الحديثة التي أحدثت تحولاً جوهرياً في مختلف مجالات العمل الإداري، ولا سيما في ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أسهم في تطوير أساليب التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، ودعم اتخاذ القرار، بالاعتماد على تحليل البيانات والتقنيات الذكية. وقد انعكس هذا التحول التقني على طبيعة الوظائف ومتطلبات المهارات، مما أثار اهتمام الباحثين بدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل العمل والوظائف البشرية.

وشهدت الأدبيات العلمية خلال السنوات الأخيرة تزايداً ملحوظاً في الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي من زوايا متعددة، شملت الجوانب التقنية، والإدارية، والاقتصادية، إضافة إلى آثاره على سوق العمل. وقد اختلفت هذه الدراسات في نتائجها وتوجهاتها، حيث ركز بعضها على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والإنتاجية، في حين سلطت دراسات أخرى الضوء على التحديات المرتبطة بتقليص بعض الوظائف، والحاجة إلى إعادة تأهيل القوى العاملة.

وفي هذا السياق، يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، والتي تناولت الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتأثيره على مستقبل وظائف العاملين. ويأتي هذا العرض بهدف إبراز الجهود البحثية السابقة، وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، وصولاً إلى توضيح موقع الدراسة الحالية وإسهامها العلمي في سد الفجوة البحثية، خاصة في سياق القطاع الخاص السعودي.

2.2. المتغير المستقل

يتمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة في **الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية**، والذي يُعد من أبرز التقنيات الحديثة التي أسهمت في إحداث تحول جذري في أساليب إدارة رأس المال البشري داخل المنظمات. ويشير الذكاء الاصطناعي إلى مجموعة من التقنيات والأنظمة القادرة على محاكاة القدرات البشرية، مثل التعلم، والتحليل، واتخاذ القرار، بالاعتماد على معالجة كميات كبيرة من البيانات بفعالية ودقة عالية.

وقد أصبح الذكاء الاصطناعي عنصرًا أساسيًا في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أسهم في تحسين عمليات التوظيف والاختيار من خلال تحليل السير الذاتية، والتنبؤ بمدى ملاءمة المتقدمين للوظائف، وتقليل التحيز البشري في اتخاذ القرار. كما ساعد في تطوير برامج التدريب والتعلم الذكي، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية، وتخصيص المحتوى التدريبي بما يتناسب مع قدرات ومتطلبات كل موظف.

ويمتد دور الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية ليشمل أيضًا تقييم الأداء ودعم اتخاذ القرار، حيث تتيح الأنظمة الذكية تحليل بيانات الأداء بصورة مستمرة، وتقديم تقارير دقيقة تساعد الإدارة في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي. كما يسهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز الكفاءة التشغيلية، وتسريع الإجراءات الإدارية، ورفع جودة القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

وفي سياق القطاع الخاص السعودي، يكتسب الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية أهمية متزايدة، في ظل توجه المنشآت نحو التحول الرقمي، وسعيها إلى تحقيق التنافسية والاستدامة، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. وعليه، يمثل الذكاء الاصطناعي في هذه الدراسة المتغير المستقل الذي يُتوقع أن يكون له أثر مباشر في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وانعكاسات واضحة على مستقبل وظائف العاملين.

الشكل (2): المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية)



المصدر: إعداد الباحث

2.3. المتغير التابع

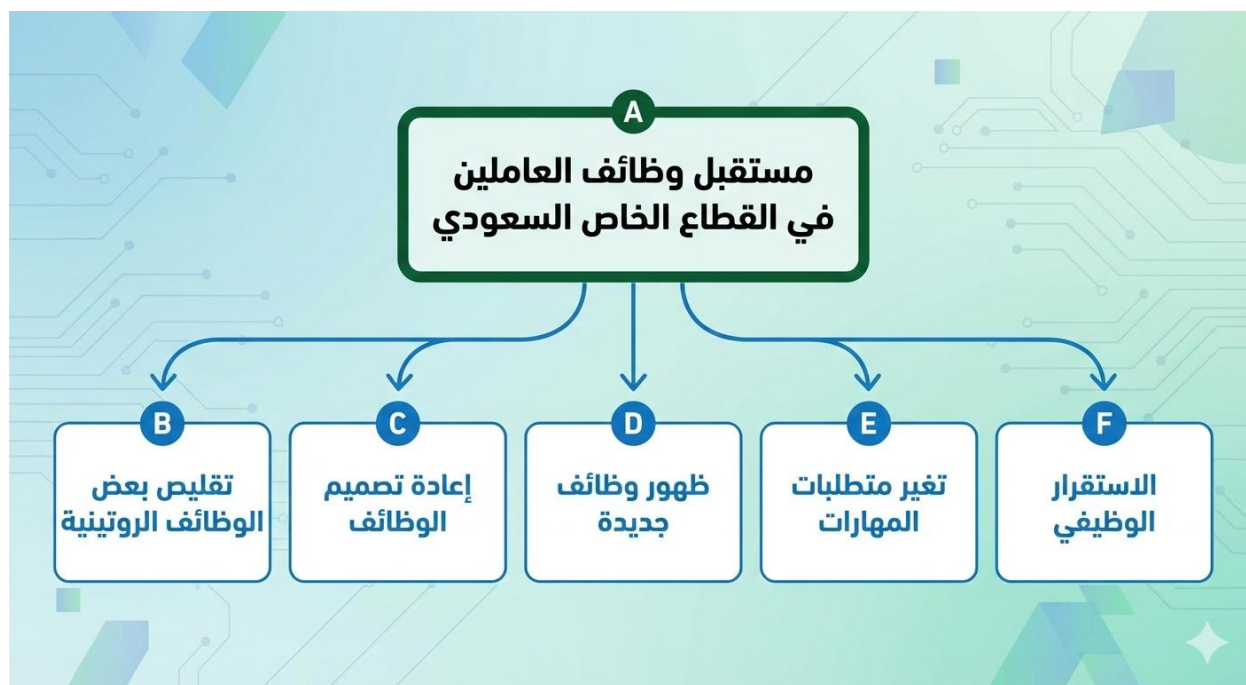
يتمثل المتغير التابع في هذه الدراسة في **مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي**، والذي يُعد من القضايا الرئيسية التي برزت نتيجة التوسع في استخدام التقنيات الحديثة، وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي. ويشير مفهوم مستقبل الوظائف إلى التغيرات المتوقعة في طبيعة الوظائف وأدوار العاملين ومتطلبات المهارات، في ظل التحول الرقمي واعتماد المنظمات المتزايد على الأنظمة الذكية في إدارة أعمالها.

وقد أصبح مستقبل وظائف العاملين مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث أسهمت هذه التقنيات في **إعادة تشكيل الوظائف** من خلال تقليص بعض المهام والوظائف الروتينية، وتطوير وظائف أخرى، وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات تقنية وتحليلية متقدمة. ولا يقتصر هذا التأثير على عدد الوظائف فحسب، بل يمتد ليشمل طبيعة العمل، وأساليب الأداء، ومستوى الاستقلالية والمسؤولية الوظيفية.

كما يتأثر مستقبل وظائف العاملين بمدى قدرة الأفراد والمنظمات على التكيف مع التغيرات التقنية، خاصة فيما يتعلق بتطوير المهارات، والتعلم المستمر، وإعادة التأهيل المهني. ويُعد الاستقرار الوظيفي أحد الأبعاد المهمة لمستقبل الوظائف، حيث يرتبط بدرجة شعور العاملين بالأمان الوظيفي، وقدرتهم على الاستمرار في وظائفهم في ظل التحول الرقمي المتسارع.

وفي سياق القطاع الخاص السعودي، يكتسب مستقبل وظائف العاملين أهمية خاصة، نظرًا للتوجه المتزايد نحو التحول الرقمي، وتبني التقنيات الذكية بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. وعليه، يمثل مستقبل وظائف العاملين في هذه الدراسة المتغير التابع الذي يُتوقع أن يتأثر بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وهو ما تسعى الدراسة إلى تحليله وقياسه بصورة تطبيقية.

الشكل (3): المتغير التابع (مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي)



المصدر: إعداد الباحث

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُعد العلاقة بين الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفه المتغير المستقل، ومستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي بوصفه المتغير التابع، من العلاقات المحورية التي تناولتها الأدبيات الحديثة في مجال الإدارة وسوق العمل. حيث يشكل الذكاء الاصطناعي عاملاً مؤثراً في إعادة صياغة ممارسات الموارد البشرية، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة وغير مباشرة على طبيعة الوظائف وأدوار العاملين ومتطلبات المهارات المستقبلية.

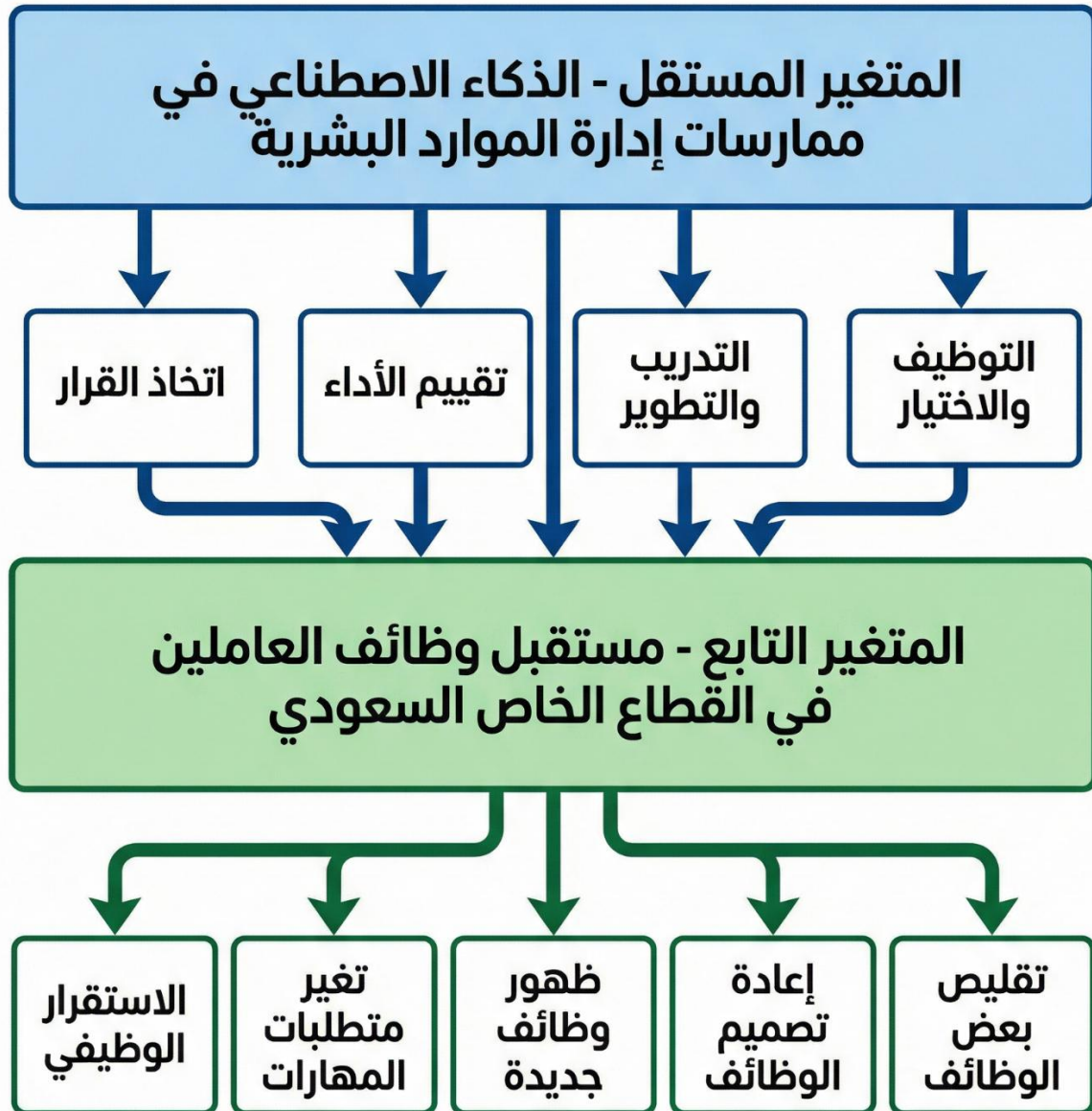
وتشير الأدبيات إلى أن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية يسهم في رفع كفاءة العمليات الإدارية وتحسين جودة القرارات المتعلقة بالقوى العاملة، وهو ما يؤدي إلى تقليص بعض الوظائف والمهام الروتينية التي تعتمد على الأعمال المتكررة، مقابل زيادة الطلب على وظائف تتطلب مهارات تحليلية وتقنية وإبداعية. وبهذا المعنى، لا يقتصر تأثير الذكاء الاصطناعي على الاستغناء عن الوظائف، بل يمتد إلى إعادة تشكيل الوظائف وتغيير محتواها وطريقة أدائها.

كما تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، حيث تسهم في توجيه أثر الذكاء الاصطناعي نحو نتائج إيجابية من خلال تبني سياسات فعالة لإدارة التحول الوظيفي، مثل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، وتصميم برامج التدريب وإعادة التأهيل، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر. ويسهم هذا الدور في الحد من الآثار السلبية المحتملة على مستقبل وظائف العاملين، وتعزيز الاستقرار الوظيفي في بيئة العمل.

وفي سياق القطاع الخاص السعودي، تتأثر هذه العلاقة بخصوصية البيئة التنظيمية ومتطلبات سوق العمل المحلي، إضافة إلى مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تؤكد على التحول الرقمي وتنمية رأس المال البشري. وعليه، فإن فهم العلاقة بين الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستقبل وظائف العاملين يُعد أمراً ضرورياً لدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحقيق التوازن بين التطور التقني واستدامة الوظائف، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى تحليله وقياسه بصورة تطبيقية.

الشكل (3): المتغير التابع (مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي)

العلاقة بين الذكاء الاصطناعي في ممارسات
إدارة الموارد البشرية ومستقبل الوظائف في
في القطاع الخاص السعودي



المصدر: إعداد الباحث

2.5. الخاتمة

تناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة من خلال استعراض المتغيرات الرئيسية التي يقوم عليها البحث، والمتمثلة في الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفه المتغير المستقل، ومستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي بوصفه المتغير التابع، إضافة إلى توضيح العلاقة النظرية التي تربط بينهما في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة.

وقد أظهر العرض النظري أن الذكاء الاصطناعي أصبح أحد العوامل المؤثرة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، من خلال تحسين كفاءة التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، ودعم اتخاذ القرار، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على طبيعة الوظائف، ومتطلبات المهارات، والاستقرار الوظيفي للعاملين. كما بينت الأدبيات أن تأثير الذكاء الاصطناعي لا يقتصر على تقليص بعض الوظائف الروتينية، بل يمتد إلى إعادة تصميم الوظائف وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات متقدمة.

كما أوضح الفصل الدور المحوري لإدارة الموارد البشرية في إدارة التحول الوظيفي الناتج عن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، وتنمية المهارات، وإعادة تأهيل العاملين، بما يسهم في تحقيق التوازن بين التطور التقني واستدامة الوظائف، خاصة في بيئة العمل بالقطاع الخاص السعودي.

وفي ضوء ما سبق، أسهم هذا الفصل في بناء أساس نظري متين للدراسة، يدعم صياغة فرضيات البحث ونموذجه، ويمهد للانتقال إلى الفصل التالي الذي يتناول منهجية الدراسة والإجراءات التطبيقية المستخدمة لقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، وذلك من خلال عرض الأساليب والإجراءات البحثية المتبعة في جمع البيانات وتحليلها. وتُعد المنهجية العلمية عنصراً أساسياً في أي دراسة بحثية، لما لها من دور في ضمان دقة النتائج وموضوعيتها وقابليتها للتعميم في حدود عينة الدراسة.

وتتناول هذه الدراسة منهجية مناسبة لطبيعة موضوعها، الذي يسعى إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، حيث تم اختيار المنهج والأدوات البحثية بما ينسجم مع طبيعة المتغيرات المدروسة والبيئة التي تُجرى فيها الدراسة.

ويستعرض هذا الفصل عناصر المنهجية المتبعة، بما يشمل منهج البحث، وتصميم الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات، وأساليب تحليلها الإحصائي، وذلك بهدف توفير إطار منهجي منظم يساهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تدعم تحقيق أهداف الدراسة وتمهّد لعرض النتائج ومناقشتها في الفصول اللاحقة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يقصد بالتعريفات الإجرائية توضيح المعاني العملية لمتغيرات الدراسة كما تم قياسها واستخدامها في البحث، وذلك بما يضمن وضوح المفاهيم وتوحيد فهمها، ويساهم في دقة التحليل الإحصائي وتفسير النتائج. وفيما يلي التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث الحالية:

يُعرّف الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية إجرائياً بأنه مستوى استخدام التقنيات والأنظمة الذكية في تنفيذ وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المنشآت الخاصة السعودية، ويشمل ذلك توظيف الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء، ودعم اتخاذ القرار. ويُقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبيان المخصصة له باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

ويُعرّف مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي إجرائياً بأنه درجة التغير المتوقع في طبيعة الوظائف وأدوار العاملين ومتطلبات المهارات والاستقرار الوظيفي نتيجة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية. ويشمل هذا المتغير تقليص بعض الوظائف الروتينية، وإعادة تصميم الوظائف، وظهور وظائف جديدة، وتغير متطلبات المهارات، ومستوى الاستقرار الوظيفي. ويتم قياس هذا المتغير من خلال فقرات الاستبيان الموجهة لأفراد العينة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

كما يُعرّف الاستبيان الإلكتروني إجرائياً بأنه الأداة البحثية التي تم تصميمها وتوزيعها عبر الوسائل الإلكترونية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، بهدف قياس متغيرات البحث وتحليل العلاقات بينها بصورة كمية.

ويُعرّف مقياس ليكرت الخماسي إجرائياً بأنه المقياس المستخدم لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة، ويتدرج من (أوافق بشدة) إلى (لا أوافق بشدة)، ويُستخدم لتحويل الآراء والاتجاهات إلى قيم رقمية قابلة للتحليل الإحصائي.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يُقصد بتصميم البحث (البصلة البحثية) الإطار المنهجي الذي يوجّه مسار الدراسة ويحدد اتجاهها العلمي، من خلال توضيح طبيعة البحث، ومنهجه، ومتغيراته، وأدوات جمع البيانات، وأساليب تحليلها، بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها بصورة منهجية متكاملة. ويُعد تصميم البحث بمثابة خارطة طريق تنظم خطوات الدراسة وترتبط بين عناصرها المختلفة.

وانطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة، تم اعتماد التصميم الوصفي التحليلي ذي المدخل الكمي، حيث يهدف هذا التصميم إلى وصف ظاهرة استخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحليل أثره وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، من خلال جمع بيانات كمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

ويعتمد تصميم البحث في هذه الدراسة على تحديد متغير مستقل يتمثل في الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومتغير تابع يتمثل في مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي، مع تحليل العلاقة التآثرية بينهما في ضوء النموذج البحثي والفرضيات التي تم صياغتها. وقد تم اختيار الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسة لجمع البيانات، نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة وعينة البحث.

كما يوجّه هذا التصميم اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، بما يشمل التحليل الوصفي وتحليل العلاقات وقياس الأثر، الأمر الذي يساهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تعكس واقع التطبيق العملي للذكاء الاصطناعي في بيئة العمل. وبذلك يشكل تصميم البحث (البصلة البحثية) إطاراً متكاملًا يربط بين مشكلة الدراسة وأهدافها ومنهجيتها ونتائجها المتوقعة.

الشكل (5): البصلة البحثية لتصميم الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في جميع العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، ولا سيما العاملين في المنشآت التي تطبق أو تنهج إلى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية. ويشمل مجتمع البحث العاملين بمختلف مستوياتهم الوظيفية والإدارية، نظرًا لتباين تجاربهم ووجهات نظرهم تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على ممارسات الموارد البشرية ومستقبل الوظائف.

ونظرًا لـ كبير حجم مجتمع البحث وصعوبة حصره بشكل كامل، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينة بوصفه أسلوبًا علميًا مناسبًا لجمع البيانات، بما يحقق تمثيلًا معقولًا لمجتمع الدراسة ويسهم في الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها في حدود العينة المختارة.

واعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة كطريقة لأخذ العينات، حيث تُعد من أكثر الأساليب شيوعًا في البحوث الكمية، لما توفره من فرص متساوية لجميع أفراد المجتمع في المشاركة في الدراسة، الأمر الذي يقلل من التحيز ويعزز من موضوعية النتائج. وقد تم اختيار أفراد العينة من العاملين في القطاع الخاص السعودي الذين تتوافر لديهم معرفة أو تجربة عملية تتعلق باستخدام التقنيات الرقمية أو الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

كما تم استخدام الاستبيان الإلكتروني كوسيلة تقنية لتوزيع أداة البحث على أفراد العينة، وذلك لما يتميز به من سهولة في الوصول إلى المبحوثين، وسرعة في جمع البيانات، وانخفاض التكاليف، إضافة إلى ملاءمته لطبيعة الدراسة التي تتناول موضوع التحول الرقمي. وأسهم هذا الأسلوب في توسيع نطاق المشاركة وتحقيق درجة مناسبة من التنوع في خصائص أفراد العينة.

وبذلك، فإن مجتمع البحث وطريقة وتقنيات أخذ العينة المستخدمة في هذه الدراسة قد تم اختيارها بما ينسجم مع أهداف البحث وطبيعته، ويضمن الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها في تحليل أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة في جمع بياناتها على الاستبيان الإلكتروني بوصفه الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة البحث، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، التي تسعى إلى قياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

وقد تم تصميم الاستبيان الإلكتروني بعناية ليتوافق مع متغيرات الدراسة وأبعادها، حيث شمل مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى الفقرات المتعلقة بمستقبل وظائف العاملين. وتم توزيع الاستبيان عبر الوسائل الإلكترونية المناسبة، بما يتيح لأفراد العينة المشاركة في الدراسة بسهولة وفي الوقت الذي يناسبهم.

ويُعد استخدام الاستبيان الإلكتروني أسلوبًا فعالًا في الدراسات الكمية الحديثة، لما يوفره من سرعة في جمع البيانات، وتقليل التكاليف، والحد من الأخطاء المرتبطة بإدخال البيانات يدويًا، إضافة إلى قدرته على الوصول إلى عدد أكبر من المبحوثين في مواقع جغرافية مختلفة. كما تم التأكيد على سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، مما يسهم في تعزيز مصداقية الاستجابات ودقة النتائج.

وبذلك، فإن طريقة جمع البيانات المعتمدة في هذه الدراسة تتناسب مع طبيعة البحث وبيئة الدراسة، وتسهم في الحصول على بيانات كمية دقيقة يمكن تحليلها إحصائيًا للوصول إلى نتائج علمية موثوقة.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، وذلك بما ينسجم مع طبيعة البحث وأهدافه والمنهج المتبع في جمع وتحليل المعلومات، وهما **البيانات الأولية** و**البيانات الثانوية**.

تتمثل **البيانات الأولية** في البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد عينة البحث من خلال **الاستبيان الإلكتروني**، حيث تضمنت استجابات المبحوثين حول مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وانعكاس ذلك على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي. وتُعد هذه البيانات المصدر الرئيس للتحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة، نظرًا لكونها بيانات حديثة تعكس الواقع الفعلي لبيئة العمل.

أما **البيانات الثانوية** فقد تم الحصول عليها من مصادر علمية متنوعة، شملت الكتب والمراجع العلمية، والدراسات السابقة، والمقالات المحكمة، والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية وسوق العمل. وقد أسهمت هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة، وصياغة مشكلة البحث وأهدافه وفرضياته، ودعم تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الأدبيات العلمية.

وبذلك، فإن الجمع بين البيانات الأولية والثانوية مكّن الدراسة من تحقيق التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي، وساعد في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وشاملة تعكس واقع موضوع البحث.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تمت معالجة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الإلكتروني باستخدام **برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)**، وذلك بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها واختبار فرضياتها. وقد تم اتباع مجموعة من الإجراءات الإحصائية المنظمة لضمان دقة النتائج وموضوعيتها.

في المرحلة الأولى، تم إجراء **التحليل الإحصائي الوصفي** بهدف وصف خصائص أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية، إضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان، من أجل التعرف على مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومستوى إدراك العاملين لانعكاساته على مستقبل وظائفهم في القطاع الخاص السعودي.

وفي المرحلة الثانية، تم التحقق من **صدق وثبات أداة الدراسة**، حيث تم قياس الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي **كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)**، للتأكد من موثوقية فقرات الاستبيان وصلاحياتها للتحليل الإحصائي. كما تم التأكد من ملائمة البيانات لإجراء التحليل الإحصائي المناسب.

وفي المرحلة الثالثة، تم استخدام **الأساليب الإحصائية الاستدلالية** لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تم الاعتماد على **معامل الارتباط (Pearson)** لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، إضافة إلى **تحليل الانحدار الخطي** لقياس أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي.

وقد تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية قدره $(\alpha \leq 0.05)$ للحكم على معنوية النتائج الإحصائية، حيث تُعد النتائج ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أقل من أو تساوي هذا المستوى. وأسهمت هذه الإجراءات في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير أثر متغيرات الدراسة وتحقيق أهداف البحث.

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، حيث تم توضيح تصميم البحث والبيصلة البحثية، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، إضافة إلى طريقة جمع البيانات وأنواعها، وإجراءات التحليل الإحصائي المستخدمة في معالجة البيانات.

وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي ذي المدخل الكمي، واستخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسة لجمع البيانات، بما يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة الذي يهدف إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي. كما أسهمت الإجراءات الإحصائية المتبعة باستخدام برنامج (SPSS) في توفير إطار علمي دقيق لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

ويسهم هذا الإطار المنهجي في ضمان موضوعية الدراسة ودقة نتائجها، ويعزز من موثوقية الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها. كما يمهد هذا الفصل للانتقال إلى الفصل التالي، الذي يتناول عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها وفرضياتها، وصولاً إلى تقديم الاستنتاجات والتوصيات المناسبة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية، وذلك في ضوء أهداف البحث وأسئلته وفرضياته. وقد تم تحليل البيانات التي جُمعت من أفراد عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة لطبيعة متغيرات الدراسة.

ويتضمن هذا الفصل عرضاً للإحصاءات الوصفية المتعلقة بخصائص عينة الدراسة، واختبار صدق وثبات أداة البحث، إضافة إلى تحليل متغيرات الدراسة الرئيسية المتمثلة في الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومستقبل وظائف العاملين في القطاع الخاص السعودي. كما يتناول الفصل اختبار فرضيات الدراسة باستخدام معامل الارتباط وتحليل الانحدار الخطي، بهدف قياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات وتحديد مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

ويتم عرض النتائج بصورة موضوعية مدعومة بالجدول الإحصائية، تمهيداً لمناقشتها وربطها بالدراسات السابقة في ضوء الإطار النظري للدراسة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبو قحف، عبد السلام. (2019). *إدارة الموارد البشرية*. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
2. السالم، عبد الرحمن بن عبد الله. (2018). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. الرياض: دار المريخ للنشر.
3. الزهراني، محمد بن حسين. (2020). الذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل في المنظمات الحديثة. *مجلة العلوم الإدارية*، 12(1)، 60.33-

4. الحربي، فهد بن عبد الله. (2021). أثر التحول الرقمي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية. *المجلة العربية للإدارة*، 41(2)، 78.55–.
5. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2021). *تقرير سوق العمل في المملكة العربية السعودية*. الرياض، المملكة العربية السعودية.
<https://www.hrsd.gov.sa>
6. وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (2022). *الذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية*. الرياض، المملكة العربية السعودية.
<https://www.mcit.gov.sa>
7. رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2023). *برنامج التحول الرقمي*.
<https://www.vision2030.gov.sa>

ثانيًا: المراجع الأجنبية

8. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
<https://hbr.org/2018/01/artificial-intelligence-for-the-real-world>
9. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
10. Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482214000634>
11. Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human–AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*, 61(4), 577–586.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681318300376>
12. McKinsey Global Institute. (2017). *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
13. World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
14. World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

الملاحق