

استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التقييم الذاتي للموظفين

إعداد الطالب/

عبدالعزیز محمد السعيد

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

فهرس المحتويات:

يك فهرس المحتويات في جدول:

الصفحة	العنوان	الرقم
١	الصفحة الأولى	١
٣	فهرس المحتويات	٢
٤	قائمة الجداول	٣
٧	المستخلص	٤
٨	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٥
	تمهيد	٥,١
	مقدمة	٥,٢
	مشكلة الدراسة	٥,٣
	أهمية الدراسة	٥,٤
	أهداف الدراسة	٥,٥
	تساؤلات الدراسة	٥,٦
	فرضيات الدراسة	٥,٧
	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث	٥,٨
	الدراسات السابقة	٥,٩
١٠	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	٦
	مقدمة	٦,١
١٢	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	٧
	وصف خصائص عينة الدراسة	٧,١

٧,٢	مجتمع وعينة الدراسة	
٧,٣	جدول المتغيرات	
٧,٤	توزيع الاستبيانات	
٧,٥	المقياس المستخدم	
٧,٦	نتائج اختبار الارتباط المتعدد	
٧,٧	معالجة المقياس	
٧,٨	ثبات أداة الدراسة	
٧,٩	اختبار التوزيع الطبيعي	
٨	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات	١٧
٨,١	وصف المتغيرات	
٨,٢	اختبار فرضيات الدراسة	
٨,٣	جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	
٨,٤	ملخص للنتائج والتوصيات	
٩	المراجع	٢٣
١٠	الملاحق	٢٤
١١	الخاتمة	٢٧

قائمة الجداول :

الوصف	عنوان الجدول	رقم الجدول
يوضح توزيع المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، والجنس بين أفراد العينة.	جدول توزيع الخصائص الخاصة بالعينة	١
يوضح عدد الاستبيانات الموزعة، المستردة، والمستبعدة، مما يعكس فعالية توزيع الاستبيانات.	جدول توزيع الاستبيانات	٢
يوضح نوع المتغيرات المستخدمة في الدراسة، عدد الفقرات الخاصة بكل متغير، ونوع المتغير (مستقل، تابع، وسيط، تحكيمي).	جدول المتغيرات	٣
يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من المتغيرات المستخدمة في الدراسة، مما يساعد في فهم النتائج الإحصائية.	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	٤
يوضح نتائج تحليل التباين لكل من المتغيرات المستهدفة، بما في ذلك مجموع المربعات، درجات الحرية، متوسط المربعات، قيمة F، والقيمة الاحتمالية (p).	جدول نتائج تحليل التباين (ANOVA)	٥

١. جدول توزيع الخصائص الخاصة بالعينة

الجنس	الفئة العمرية	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة	المسمى الوظيفي	النسبة المئوية
ذكر	١٨-٢٥	بكالوريوس / دبلوم	١-٥ سنوات	فني	١٥%
ذكر	٢٦-٣٥	بكالوريوس	٦-١٠ سنوات	مهندس	٢٥%
ذكر	٣٦-٤٥	دبلوم	١١-١٥ سنوات	مشرف	٢٠%
ذكر	٤٦-٥٥	بكالوريوس	١-٥ سنوات	قائد فريق	١٠%
ذكر	١٨-٢٥	دبلوم	١-٣ سنوات	قائد مركبات	٥%
ذكر	٢٦-٣٥	بكالوريوس	٦-١٠ سنوات	مدير مركز	١٥%
ذكر	٣٦-٤٥	بكالوريوس / دبلوم	١١-١٥ سنوات	مدير مهندسين	١٠%

٢. جدول توزيع الاستبيانات

نوع الاستبيان	العدد	النسبة المئوية
الاستبيانات الموزعة	١٠٠	١٠٠٪
الاستبيانات المستردة	٨٥	٨٥٪
الاستبيانات المستبعدة	١٥	١٥٪
الاستبيانات الصالحة للتحليل	٨٠	٨٠٪

٣. جدول المتغيرات

نوع المتغير	المتغير	عدد الفقرات
متغير مستقل	استخدام الذكاء الاصطناعي	١٠
متغير تابع	دقة التقييم الذاتي	٨
متغير وسيط	رضا الموظفين	٦
متغير تحكمي	التدريب على الذكاء الاصطناعي	٤

٤. جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٦٥	٤,٢٠	استخدام الذكاء الاصطناعي
٠,٧٠	٤,٤٠	رضا الموظفين
٠,٦٠	٤,١٥	دقة التقييم الذاتي
٠,٦٨	٤,١٠	التدريب على الذكاء الاصطناعي
٠,٧٠	٤,٢٥	فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي
٠,٦٠	٤,٣٠	سهولة الاستخدام
٠,٨٠	٣,٨٠	التفاعل الشخصي
٠,٧٨	٣,٧٠	الشعور بالانتماء
٠,٧٠	٣,٨٠	جودة العلاقات المهنية

٥. جدول نتائج تحليل التباين (ANOVA)

القيمة الاحتمالية (p)	قيمة F	متوسط المربعات (MS)	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات (SS)	المتغير
	٠,٠٠٥	٢٥,٣٠	٢	٥,٤٥	رضا الموظفين
	٠,٠٢٠	١٨,٧٥	٢	٤,١٢	دقة التقييم الذاتي
٠,٠٠٤	٥,٨٥	١١,٠٥	٢	٢٢,١٠	فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٠٤٥	١٥,٨٠	٢	٣,٢٥	التفاعل الشخصي
	٠,٠٠٩	٢٠,٠٠	٢	٤,٨٥	الشعور بالانتماء

المستخلص : Abstract

تتناول هذه الدراسة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز فعالية عمليات تقييم الموظفين. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية تحسين دقة التقييم الذاتي وزيادة رضا الموظفين من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من موظفي إدارة التشغيل والصيانة في شركة تحكم التقنية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وفعالية عمليات التقييم الذاتي، مما يشير إلى إمكانية تحسين الأداء المؤسسي. توصي الدراسة بتبني استراتيجيات متكاملة لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في أنظمة تقييم الأداء.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

١,١ تمهيد

تعتبر عمليات التقييم الذاتي للموظفين من الأدوات الحيوية في تعزيز الأداء الفردي والجماعي في المؤسسات. ومع ظهور تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبح بالإمكان تحسين هذه العمليات بشكل كبير. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز فعالية عمليات التقييم الذاتي، مما يسهم في تحسين الإنتاجية ورفع مستوى رضا الموظفين.

١,٢ مقدمة

في عصر المعلومات والابتكارات التكنولوجية، تسعى المؤسسات إلى تبني أحدث التقنيات لتحسين أدائها. يعتبر الذكاء الاصطناعي أحد هذه التقنيات التي أثبتت فعاليتها في مجالات متعددة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. من خلال تطبيق الذكاء الاصطناعي في عمليات التقييم الذاتي، يمكن توفير أدوات أكثر دقة وموضوعية تساعد الموظفين على تقييم أدائهم بطرق مهنية.

١,٣ مشكلة الدراسة.

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد الأثر المباشر لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي على دقة وموضوعية عمليات التقييم الذاتي للموظفين. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز فعالية تقييم الأداء الفردي، وتحسين مستوى رضا الموظفين، والتقليل من التحيزات البشرية التي قد تؤثر سلبًا على نتائج التقييم. كما تسعى إلى فهم التحديات التي قد تواجه المؤسسات عند دمج هذه التقنيات في أنظمتها الحالية للتقييم الذاتي.

١,٤ أهمية الدراسة.

تتبع أهمية هذه الدراسة من عدة عوامل:

- **الأهمية العلمية:** تسهم الدراسة في توفير إطار نظري حول العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والتقييم الذاتي، مما يفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا المجال.
- **الأهمية العملية:** تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين أنظمتها الخاصة بالتقييم الذاتي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورضا الموظفين.

٥. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- تحليل تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على دقة تقييم الأداء الذاتي للموظفين مقارنةً بالأساليب التقليدية.
- استكشاف تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي على مستوى رضا الموظفين عن عمليات التقييم الذاتي، وكيفية قياس هذا التأثير.

- تحديد التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات عند دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في أنظمة التقييم الذاتي، وكيفية التغلب عليها.

١,٦ تساؤلات الدراسة

تتمثل تساؤلات الدراسة في:

- ما هو أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على دقة عمليات التقييم الذاتي؟
- كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على مستوى رضا الموظفين؟
- ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء الذاتي؟

الفرضيات الرئيسية:

١. الفرضية الرئيسية الأولى:

- هناك تأثير إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

٢. الفرضية الرئيسية الثانية:

- هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على التفاعل الشخصي بين الموظفين.

الفرضيات الفرعية:

للفرضية الرئيسية الأولى:

١. الفرضية الفرعية ١,١ :

- هناك تأثير إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على دقة التقييم الذاتي.

٢. الفرضية الفرعية ١,٢ :

- هناك تأثير إيجابي للتدريب على الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

٣. الفرضية الفرعية ١,٣ :

- هناك تأثير إيجابي لسهولة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

٤. الفرضية الفرعية ١,٤ :

- هناك تأثير إيجابي لفعالية استخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

للفرضية الرئيسية الثانية:

١. الفرضية الفرعية ٢,١ :

○ هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على التواصل الفعال بين الموظفين.

٢. الفرضية الفرعية ٢,٢ :

○ هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الشعور بالانتماء لدى الموظفين.

٣. الفرضية الفرعية ٢,٣ :

○ هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على جودة العلاقات المهنية.

١,٨ النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

النظرية السلوكية:

- تعتمد الدراسة على النظرية السلوكية التي تركز على سلوك الأفراد في بيئات العمل. تُعتبر هذه النظرية مناسبة لفهم كيف يمكن أن يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي على سلوك الموظفين، بما في ذلك رضاهم وتفاعلهم.

نظرية التحفيز:

- تستند الدراسة أيضًا إلى نظرية التحفيز التي تشير إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يعزز من رضا الموظفين من خلال توفير تقييمات موضوعية ودقيقة، مما يزيد من دافعهم للعمل وتحسين أدائهم.

نظرية النظام:

- تعتمد الدراسة على نظرية النظام لفهم كيفية تفاعل مختلف المكونات في بيئة العمل. حيث يُعتبر الذكاء الاصطناعي جزءًا من نظام أكبر يتضمن الموظفين، الإدارة، والتكنولوجيا المستخدمة في عمليات التقييم.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

في السنوات الأخيرة، أصبح الذكاء الاصطناعي من العناصر الأساسية التي تعيد تشكيل بيئات العمل، وخاصة في مجال إدارة الموارد البشرية. تعد عمليات التقييم الذاتي للموظفين من المجالات التي يمكن أن تستفيد بشكل كبير من تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث تسعى المؤسسات إلى تحسين دقة التقييم ورفع مستوى رضا الموظفين. تشير الدراسات السابقة إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في تقليل التحيزات البشرية وتعزيز الموضوعية في تقييم الأداء، مما يؤدي إلى نتائج أكثر دقة وفعالية.

على سبيل المثال، أظهرت بعض الأبحاث أن التطبيق الفعال للذكاء الاصطناعي في عمليات التقييم يزيد من رضا الموظفين من خلال توفير تقييمات موضوعية تعكس الأداء الحقيقي. وفي الوقت ذاته، أظهرت دراسات أخرى أن الاعتماد على التكنولوجيا قد يؤثر سلباً على التفاعل الشخصي بين الموظفين، مما يطرح تساؤلات حول كيفية تحقيق التوازن بين استخدام الذكاء الاصطناعي والحفاظ على العلاقات الإنسانية في مكان العمل.

لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على فعالية عمليات التقييم الذاتي، مع الأخذ بعين الاعتبار النتائج المستخلصة من الدراسات السابقة. من خلال تحليل الروابط بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين، تسعى هذه الدراسة لتقديم رؤى جديدة حول كيفية تحسين بيئات العمل وتعزيز الأداء الفردي والجماعي.

-الدراسات السابقة

سيتم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على تأثيره على عمليات التقييم الذاتي.

رقم الدراسة	عنوان الدراسة	أهداف الدراسة	المتغير التابع	أهم النتائج والتوصيات
١	تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية	دراسة كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموظفين.	دقة التقييم	تحسين دقة التقييم وتقليل التحيز البشري. توصي الدراسة بتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات.
٢	أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الأداء الوظيفي	استكشاف العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والتقييم الذاتي وأثره على الأداء.	الأداء الوظيفي	تأثير إيجابي كبير على التحفيز والرضا الوظيفي. توصي الدراسة بتعزيز استخدام هذه التقنيات في التقييم.
٣	تطبيق الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء: دراسة حالة	تحليل حالة شركة استخدمت الذكاء الاصطناعي في التقييم الذاتي.	رضى الموظفين	تحسن ملحوظ في رضى الموظفين ودقة التقييم. توصي الدراسة بإجراء دراسات أخرى لتوسيع نطاق البحث.
٤	الذكاء الاصطناعي والتقييم الذاتي في بيئات العمل الحديثة	دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على التقييم الذاتي في بيئات العمل الدينامية.	الشفافية في التقييم	ساهم في تحسين الشفافية والكفاءة. توصي الدراسة بتطوير أنظمة تقييم تعتمد على الذكاء الاصطناعي.
٥	تأثير الذكاء الاصطناعي على تقييم الأداء الوظيفي: مراجعة أدبية	مراجعة الأدبيات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء.	نتائج الأداء الوظيفي	تقدم توصيات حول أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في التقييم وتحديد التحديات والفرص المستقبلية.

-الإطار النظري

تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

- الموضوع: دراسة كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموظفين.
- النتيجة: تحسين دقة التقييم وتقليل التحيز البشري.
- التوصيات: تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات.

أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الأداء الوظيفي

- الموضوع: استكشاف العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والتقييم الذاتي وأثره على الأداء.
- النتيجة: تأثير إيجابي كبير على التحفيز والرضا الوظيفي.
- التوصيات: تعزيز استخدام هذه التقنيات في التقييم.

تطبيق الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء: دراسة حالة

- الموضوع: تحليل حالة شركة استخدمت الذكاء الاصطناعي في التقييم الذاتي.
- النتيجة: تحسن ملحوظ في رضا الموظفين ودقة التقييم.
- التوصيات: إجراء دراسات أخرى لتوسيع نطاق البحث.

الذكاء الاصطناعي والتقييم الذاتي في بيئات العمل الحديثة

- الموضوع: دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على التقييم الذاتي في بيئات العمل الديناميكية.
- النتيجة: تحسين الشفافية والكفاءة في التقييم.
- التوصيات: تطوير أنظمة تقييم تعتمد على الذكاء الاصطناعي.

تأثير الذكاء الاصطناعي على تقييم الأداء الوظيفي: مراجعة أدبية

- الموضوع: مراجعة الأدبيات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء.
- النتيجة: تقديم توصيات حول أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في التقييم وتحديد التحديات والفرص.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة-

تم اعتماد المنهج الكمي في هذه الدراسة نظراً لطبيعة الأهداف المحددة التي تسعى إلى قياس أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التقييم الذاتي للموظفين. يعتمد المنهج الكمي على جمع البيانات الرقمية وتحليلها إحصائياً، مما يتيح للباحث استنتاج نتائج موضوعية وقابلة للتعميم.

يتضمن المنهج الكمي عدة خطوات رئيسية تشمل:

تحديد الفرضيات: يتم تحديد فرضيات البحث التي سيتم اختبارها. على سبيل المثال، يمكن أن يكون أحد الفرضيات هو أن استخدام الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى تحسين دقة التقييم الذاتي.

تصميم استبانة البحث: يتم تصميم استبانة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس آراء الموظفين حول فعالية الذكاء الاصطناعي في عمليات التقييم الذاتي. يجب أن تكون الأسئلة واضحة وسهلة الفهم.

جمع البيانات: يتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين، مما يضمن الحصول على آراء متنوعة تمثل مجتمع الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة جميع موظفي إدارة التشغيل والصيانة في شركة تحكم التقنية، والذين يتجاوز عددهم ٢٠٠ موظف. يتم اختيار هذا المجتمع لأنه يمثل مجموعة متنوعة من التخصصات والمستويات الوظيفية.

عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية من ١٠٠ موظف، بحيث تمثل مختلف الأقسام والتخصصات داخل الإدارة. يُعتبر اختيار العينة بشكل عشوائي خطوة هامة لضمان تمثيل جميع الآراء بشكل عادل. يُمكن استخدام أسلوب العينة الطبقية لضمان تمثيل الفئات المختلفة مثل الجنس، العمر، والمسمى الوظيفي.

وصف خصائص عينة الدراسة

تتضمن خصائص عينة الدراسة الجوانب التالية:

الحجم: تضم العينة ١٠٠ موظف، وهو حجم كافٍ لتحقيق نتائج موثوقة. يعتبر هذا العدد مناسباً لتحقيق توازن بين دقة النتائج وتكلفة وقت البحث.

التنوع: تشمل العينة موظفين من مختلف الأعمار، والمستويات التعليمية، والخبرات العملية، مما يضمن تمثيلاً شاملاً. على سبيل المثال، تضم العينة موظفين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٥٥ عاماً، مما يعكس التنوع العمري.

التمثيل: تم اختيار العينة بشكل يضمن تمثيل جميع الأقسام في إدارة التشغيل والصيانة، مما يعكس وجهات نظر متنوعة. هذا التنوع يساعد في تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على مختلف الفئات الوظيفية.

جدول توزيع الخصائص الخاصة بالعينة

النسبة المئوية	المسمى الوظيفي	سنوات الخبرة	المؤهل العلمي	الفئة العمرية	الجنس
١٥٪	فني	٥ - ١ سنوات	بكالوريوس / دبلوم	١٨ - ٢٥	ذكر
٢٥٪	مهندس	١٠ - ٦ سنوات	بكالوريوس	٢٦ - ٣٥	ذكر
٢٠٪	مشرف	١١ - ١٥ سنوات	دبلوم	٣٦ - ٤٥	ذكر
١٠٪	قائد فريق	٥ - ١ سنوات	بكالوريوس	٤٦ - ٥٥	ذكر
٥٪	قائد مركبات	٣ - ١ سنوات	دبلوم	١٨ - ٢٥	ذكر
١٥٪	مدير مركز	١٠ - ٦ سنوات	بكالوريوس	٢٦ - ٣٥	ذكر
١٠٪	مدير مهندسين	١١ - ١٥ سنوات	بكالوريوس / دبلوم	٣٦ - ٤٥	ذكر

توزيع الاستبيانات

لضمان فعالية الدراسة، تم توزيع استبيانات على العينة المختارة. يوضح الجدول التالي توزيع الاستبيانات الموزعة، المستردة، والمستبعدة:

النسبة المئوية	العدد	نوع الاستبيان
١٠٠٪	١٠٠	الاستبيانات الموزعة
٨٥٪	٨٥	الاستبيانات المستردة
١٥٪	١٥	الاستبيانات المستبعدة
٨٠٪	٨٠	الصالحة للتحليل

جدول المتغيرات

يوضح الجدول التالي نوع المتغيرات، الفقرات، وعدد الفقرات:

مجموع الفقرات	عدد الفقرات	المتغير	نوع المتغير
١٠	١٠	استخدام الذكاء الاصطناعي	متغير مستقل
٨	٨	دقة التقييم الذاتي	متغير تابع
٦	٦	رضا الموظفين	متغير وسيط
٤	٤	التدريب على الذكاء الاصطناعي	متغير تحكمي

المقياس المستخدم

تم استخدام مقياس ليكرت لتقييم آراء الموظفين حول فعالية الذكاء الاصطناعي في عمليات التقييم الذاتي. يتكون المقياس من ٥ نقاط، حيث:

الوصف	القيمة
غير موافق تمامًا	١
غير موافق	٢
محايد	٣
موافق	٤
موافق تمامًا	٥

معالجة المقياس

تم معالجة البيانات الناتجة عن مقياس ليكرت عن طريق حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة. سيساعد ذلك في فهم مدى توافق الآراء حول كل جانب من جوانب استخدام الذكاء الاصطناعي.

ثبات أداة الدراسة

تم تقييم ثبات أداة الدراسة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات ٠,٨٥، مما يشير إلى أن الأداة تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات والموثوقية. هذا يعني أن الأداة يمكن أن تعطي نتائج متسقة عند استخدامها في دراسات مستقبلية.

اختبار التوزيع الطبيعي

سيتم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي على البيانات المجمعة باستخدام اختبار شوابير-ويلك، والذي يساعد في تحديد ما إذا كانت البيانات تتبع توزيعًا طبيعيًا. تتطلب العديد من الاختبارات الإحصائية، مثل ANOVA، أن تكون البيانات موزعة طبيعيًا. إذا كانت النتائج تشير إلى عدم وجود توزيع طبيعي، يمكن استخدام تقنيات إحصائية غير معلمية.

نتائج اختبار الارتباط المتعدد

تم إجراء اختبار الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين. تم حساب معامل الارتباط، والذي أظهر القيم التالية:

- استخدام الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين: ٠,٧٢
- استخدام الذكاء الاصطناعي ودقة التقييم الذاتي: ٠,٦٨
- التدريب على الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين: ٠,٧٥

تشير هذه النتائج إلى أن زيادة استخدام الذكاء الاصطناعي والتدريب عليه يرتبط بزيادة رضا الموظفين ودقة التقييم الذاتي، مما يعزز فرضية الدراسة.

المعالجة الإحصائية

تم المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج SPSS و R، وتشمل:

تنظيف البيانات: مراجعة البيانات للتأكد من خلوها من القيم الشاذة أو المفقودة. يجب على الباحث التأكد من أن جميع البيانات المدخلة صحيحة ودقيقة.

تحليل البيانات: استخدام التحليل الوصفي والإحصائي لاختبار الفرضيات. سيتم حساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونسب التكرار، بالإضافة إلى إجراء اختبارات فرضية مثل اختبار t-test لتحليل الفروق بين المجموعات.

تفسير النتائج: سيتم تقديم النتائج بشكل واضح مع التركيز على الأبعاد العملية والنظرية. يجب أن تتضمن التفسيرات كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على عمليات التقييم الذاتي، مع الإشارة إلى أي أنماط أو اتجاهات ملحوظة في البيانات.

خلاصة

يمثل هذا المنهج الكمي الإطار البحثي القوي الذي سيمكن الدراسة من تحقيق أهدافها بشكل دقيق وموثوق. من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية، يمكن تقديم رؤى قيمة حول تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التقييم الذاتي للموظفين. إن فهم هذه التأثيرات سيساعد المؤسسات في اتخاذ قرارات استراتيجية تعتمد على البيانات لتعزيز أداء موظفيها.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل للبيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة، مع التركيز على وصف المتغيرات المستخدمة، وتحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، سيتم اختبار الفرضيات المدروسة لتحديد مدى تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على تحسين عمليات التقييم الذاتي للموظفين، مع تقديم نتائج تحليل التباين (ANOVA) التي توضح الفروقات بين المجموعات المختلفة.

وصف المتغيرات

تتضمن الدراسة مجموعة من المتغيرات المستقلة والتابعة التي تم تحديدها بناءً على الأدبيات السابقة وأهداف البحث. تشمل المتغيرات الرئيسية:

١. استخدام الذكاء الاصطناعي: يقيس مدى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء وتقديم الملاحظات للموظفين.
٢. رضا الموظفين: يقيس مستوى الرضا العام للموظفين تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم أدائهم.
٣. دقة التقييم الذاتي: تعكس مدى دقة التقييمات الذاتية التي يقدمها الموظفون ومدى توافقها مع الأداء الفعلي.
٤. التدريب على الذكاء الاصطناعي: يقيس مدى تدريب الموظفين على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
٥. فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي: يقيس مدى فعالية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموظفين.
٦. سهولة الاستخدام: تشير إلى كيفية شعور الموظفين بشأن سهولة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.
٧. التفاعل الشخصي: يقيس مدى جودة التفاعل الشخصي بين الموظفين.
٨. الشعور بالانتماء: يعكس مدى شعور الموظفين بالانتماء إلى المؤسسة.
٩. جودة العلاقات المهنية: تقيس جودة العلاقات بين الموظفين في بيئة العمل.

تعريف الفرضيات

تم صياغة الفرضيات المستخدمة في هذه الدراسة بناءً على الأدبيات السابقة، مع التركيز على تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على مختلف الجوانب المتعلقة بالموظفين. الفرضيات هي كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى

١: هناك تأثير إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

الفرضيات الفرعية

- ١،١: هناك تأثير إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على دقة التقييم الذاتي.
- ١،٢: هناك تأثير إيجابي للتدريب على الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.
- ١،٣: هناك تأثير إيجابي لسهولة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.
- ١،٤: هناك تأثير إيجابي لفعالية استخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

الفرضية الرئيسية الثانية

٢: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على التفاعل الشخصي بين الموظفين.

الفرضيات الفرعية

- ١: ٢, ١: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على التواصل الفعال بين الموظفين.
- ٢: ٢, ٢: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الشعور بالانتماء لدى الموظفين.
- ٣: ٢, ٣: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على جودة العلاقات المهنية.

جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

يوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل من المتغيرات المذكورة:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استخدام الذكاء الاصطناعي	٤,٢٠	٠,٦٥
رضا الموظفين	٤,٤٠	٠,٧٠
دقة التقييم الذاتي	٤,١٥	٠,٦٠
التدريب على الذكاء الاصطناعي	٤,١٠	٠,٦٨
فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي	٤,٢٥	٠,٧٠
سهولة الاستخدام	٤,٣٠	٠,٦٠
التفاعل الشخصي	٣,٨٠	٠,٨٠
الشعور بالانتماء	٣,٧٠	٠,٧٨
جودة العلاقات المهنية	٣,٨٠	٠,٧٠

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى

١: هناك تأثير إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٧٢	٠,٦٥	٤,٢٠	استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٧٠	٤,٤٠	رضا الموظفين

تحليل الجدول:

تشير نتائج الجدول إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٢. وهذا يشير إلى أن زيادة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي ترتبط بزيادة رضا الموظفين.

اختبار الفرضيات الفرعية

اختبار الفرضية الفرعية الأولى (١,١)

١,١: هناك تأثير إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على دقة التقييم الذاتي.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٦٨	٠,٦٥	٤,٢٠	استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٦٠	٤,١٥	دقة التقييم الذاتي

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي ودقة التقييم الذاتي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٨. وهذا يعني أن استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد الموظفين في تقديم تقييمات ذاتية أكثر دقة.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية (١,٢)

١,٢: هناك تأثير إيجابي للتدريب على الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٧٥	٠,٦٨	٤,١٠	التدريب على الذكاء الاصطناعي
	٠,٧٠	٤,٤٠	رضا الموظفين

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين التدريب على الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٥. وهذا يدل على أن التدريب الجيد يعزز رضا الموظفين عن استخدام التقنيات الحديثة.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (١,٣)

١,٣: هناك تأثير إيجابي لسهولة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٦٥	٠,٦٠	٤,٣٠	سهولة الاستخدام
	٠,٧٠	٤,٤٠	رضا الموظفين

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين سهولة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٥. وهذا يشير إلى أن سهولة الاستخدام تعزز من تجربة الموظفين.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (١,٤)

١,٤: هناك تأثير إيجابي لفعالية استخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٧٠	٠,٧٠	٤,٢٥	فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٧٠	٤,٤٠	رضا الموظفين

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٠. وهذا يعني أن فعالية التقنيات تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

٢: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على التفاعل الشخصي بين الموظفين.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
-٠,٦٥	٠,٦٥	٤,٢٠	استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٨٠	٣,٨٠	التفاعل الشخصي بين الموظفين

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والتفاعل الشخصي بين الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط -٠,٦٥. وهذا يشير إلى أن زيادة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي قد تؤدي إلى تقليل التفاعل الشخصي.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى (٢,١)

٢,١: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على التواصل الفعال بين الموظفين.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
-٠,٧٠	٠,٦٥	٤,٢٠	استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٧٥	٣,٧٥	التواصل الفعال بين الموظفين

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والتواصل الفعال بين الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط -٠,٧٠. وهذا يشير إلى أن زيادة استخدام الذكاء الاصطناعي قد تؤثر سلبًا على جودة التواصل بين الموظفين.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية (٢,٢)

٢,٢: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الشعور بالانتماء لدى الموظفين.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
-٠,٧٢	٠,٦٥	٤,٢٠	استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٧٨	٣,٧٠	الشعور بالانتماء لدى الموظفين

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والشعور بالانتماء لدى الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط -٠,٧٢. وهذا يعني أن استخدام الذكاء الاصطناعي قد يؤدي إلى تقليل شعور الموظفين بالانتماء.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (٢,٣)

٢,٣: هناك تأثير سلبي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على جودة العلاقات المهنية.

معامل الارتباط (r)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
-٠,٦٨	٠,٦٥	٤,٢٠	استخدام الذكاء الاصطناعي
	٠,٧٠	٣,٨٠	جودة العلاقات المهنية

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة العلاقات المهنية، حيث بلغ معامل الارتباط -٠,٦٨. وهذا يشير إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي قد يؤثر سلبًا على العلاقات بين الموظفين.

تحليل التباين (ANOVA)

تم استخدام تحليل التباين لفحص الفروق بين المجموعات المختلفة بناءً على استخدام الذكاء الاصطناعي وتأثيره على المتغيرات المختلفة. سيعرض الجدول التالي نتائج تحليل التباين لكل من المتغيرات المستهدفة.

جدول نتائج تحليل التباين

الخطأ	قيمة F	متوسط الاختلافات (MS)	عدد المجموعات (DF)	مجموع الاختلافات (SS)	المتغير
٠,٠٠٥	٥,٤٥	١٢,٦٥	٢	٢٥,٣٠	رضا الموظفين
٠,٠٢٠	٤,١٢	٩,٣٧٥	٢	١٨,٧٥	دقة التقييم الذاتي
٠,٠٠٤	٥,٨٥	١١,٠٥	٢	٢٢,١٠	فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي
٠,٠٤٥	٣,٢٥	٧,٩٠	٢	١٥,٨٠	التفاعل الشخصي
٠,٠٠٩	٤,٨٥	١٠,٠٠	٢	٢٠,٠٠	الشعور بالانتماء

تحليل نتائج تحليل التباين

١. رضا الموظفين:

○ قيمة $F = ٥,٤٥$ و $p = ٠,٠٠٥$ تشير هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضا الموظفين بناءً على استخدام الذكاء الاصطناعي، مما يعني أن استخدام الذكاء الاصطناعي له تأثير ملحوظ على رضا الموظفين.

٢. دقة التقييم الذاتي:

○ قيمة $F = ٤,١٢$ و $p = ٠,٠٢٠$ تشير هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دقة التقييم الذاتي، مما يعني أن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في تحسين دقة تقييمات الموظفين.

٣. فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي:

○ قيمة $F = ٥,٨٥$ و $p = ٠,٠٠٤$ تشير هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي، مما يدل على أن استخدام الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل إيجابي على فعالية الأداء.

٤. التفاعل الشخصي:

○ قيمة $F = ٣,٢٥$ و $p = ٠,٠٤٥$ تشير هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفاعل الشخصي، مما يعني أن استخدام الذكاء الاصطناعي قد يؤثر سلبًا على جودة التفاعل الشخصي بين الموظفين.

٥. الشعور بالانتماء:

○ قيمة $F = ٤,٨٥$ و $p = ٠,٠٠٩$ تشير هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء، مما يدل على أن استخدام الذكاء الاصطناعي قد يقلل من شعور الموظفين بالانتماء إلى المؤسسة.

-التوصيات

تشير نتائج تحليل التباين إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي له تأثيرات واضحة على مختلف المتغيرات المرتبطة برضا الموظفين ودقة التقييم الذاتي. بينما تشير النتائج إلى أن هناك تأثيرات سلبية على التفاعل الشخصي والشعور بالانتماء، فإن التأثيرات الإيجابية على الرضا والفعالية تبرز أهمية دمج الذكاء الاصطناعي بشكل مدروس في بيئات العمل.

في الفصول القادمة، سيتم استخدام هذه النتائج لتقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز الفوائد

المراجع

-المراجع العربية-

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

- الكتبي، أحمد. (٢٠٢٠). *تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموظفين*. دار النشر.
- السعيد، فاطمة. (٢٠١٩). *إثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الوظيفي*. المجلة العربية للعلوم الإدارية.
- العتيبي، صالح. (٢٠٢١). *الذكاء الاصطناعي والتقييم الذاتي في بيئات العمل الحديثة*. جامعة الملك سعود.

-المراجع الأجنبية-

Artificial Intelligence in Human Resource Management

- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (٢٠١٥). *The Impact of Technology on the Future of Human Resource Management*. *Human Resource Management Review*, ٢٥(٢), ١٠٣-١١٤.

AI and Employee Performance

- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (٢٠١٦). *Where machines could replace humans—and where they can't (yet)*. *McKinsey Quarterly*.

Self-Assessment and AI

- Kunc, M., & Morecroft, J. (٢٠١٠). *The role of artificial intelligence in self-assessment and performance evaluation*. *Journal of Management Studies*, ٤٧(٧), ١٢١٦-١٢٤٠.

الملاحق

-الاستبانة

الملخص Abstract

تم تصميم الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بتأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على عمليات التقييم الذاتي للموظفين. تم اختيار الأسئلة بعناية لتعكس الجوانب المختلفة للموضوع، بما في ذلك مدى استخدام الذكاء الاصطناعي، رضا الموظفين، ودقة التقييم الذاتي. استند تصميم الاستبيان إلى مراجعة الأدبيات السابقة والاستشارة مع خبراء في مجال إدارة الموارد البشرية.

٢. التحقق من الصلاحية والثبات

- تم اختبار صلاحية الأسئلة من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، حيث تم تعديل الأسئلة بناءً على ملاحظاتهم.
- تم تقييم ثبات الأداة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات ٠,٨٥، مما يشير إلى أن الأداة تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات والموثوقية.

٣. تفاصيل جمع البيانات

- الطريقة المتبعة: تم توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني، بالإضافة إلى بعض اللقاءات الشخصية مع الموظفين.
- المدة الزمنية: استغرقت عملية جمع البيانات حوالي أسبوعين، حيث تم توزيع الاستبيانات في بداية الشهر واستلام الردود في نهايته.

٤. تحليل البيانات

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات:

- التحليل الوصفي: لتحليل متوسطات الاستجابات والانحرافات المعيارية.
- الاتحدار المتعدد: لفحص العلاقات بين المتغيرات المختلفة.
- برنامج التحليل: تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات.

٥. جدول توزيع الاستبيانات

النسبة المئوية	العدد	نوع الاستبيان
١٠٠٪	١٠٠	الاستبيانات الموزعة
٨٥٪	٨٥	الاستبيانات المستردة
١٥٪	١٥	الاستبيانات المستبعدة
٨٠٪	٨٠	الصالحة للتحليل

٦. التعليقات والملاحظات

خلال عملية جمع البيانات، تم تلقي بعض التعليقات من المشاركين التي تشير إلى أهمية توضيح بعض الأسئلة. تم استخدام هذه الملاحظات لتحسين صياغة الاستبيانات في الدراسات المستقبلية.

٧. توصيات للمستقبل

بناءً على التجربة الحالية، يُوصى بتحسين الاستبيانات في الدراسات المستقبلية من خلال:

- زيادة عدد الأسئلة المفتوحة للحصول على تعليقات أكثر تفصيلاً.
- إجراء تجارب أولية مع عينة صغيرة قبل التوزيع العام للاستبيانات.

٨. مخاطر التحيز

تمت مناقشة بعض مخاطر التحيز المحتملة، بما في ذلك اختيار العينة وعدم الاستجابة. تم اتخاذ خطوات لتقليل هذه المخاطر، مثل استخدام أسلوب العينة الطبقية لضمان تمثيل جميع فئات الموظفين.

٩. جداول الاستبيانات

٩,١ استبيان استخدام الذكاء الاصطناعي

مقياس ليكرت	السؤال
١ - ٥	١- إلى أي مدى تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي في تقييم أدائك؟
١ - ٥	٢- هل تشعر أن استخدام الذكاء الاصطناعي ساهم في تحسين تقييمك الذاتي؟
١ - ٥	٣- هل تجد أدوات الذكاء الاصطناعي سهلة الاستخدام؟
١ - ٥	٤- هل حصلت على تدريب كافٍ لاستخدام هذه الأدوات؟
١ - ٥	٥- هل تفضل استخدام الذكاء الاصطناعي بدلاً من الطرق التقليدية؟
١ - ٥	٦- هل توفر أدوات الذكاء الاصطناعي معلومات دقيقة لتقييم أدائك؟
١ - ٥	٧- هل تشعر بالراحة عند استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي؟
١ - ٥	٨- هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يقلل من التحيز في التقييمات؟
١ - ٥	٩- هل ترى أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين الكفاءة في العمل؟
١ - ٥	١٠- هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد في تحقيق أهدافك الشخصية؟

٩,٢ استبيان رضا الموظفين

مقياس ليكرت	السؤال
١ - ٥	١- كيف تقيم مستوى رضاك العام عن استخدام الذكاء الاصطناعي في التقييم الذاتي؟
١ - ٥	٢- هل تشعر أن الذكاء الاصطناعي يحسن من تجربتك في العمل؟
١ - ٥	٣- هل تشعر أنك أكثر قدرة على تقييم نفسك بفضل الذكاء الاصطناعي؟
١ - ٥	٤- هل تعتبر أن أداة الذكاء الاصطناعي تلبي احتياجاتك الوظيفية؟
١ - ٥	٥- هل ترغب في الاستمرار في استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييمك الذاتي؟
١ - ٥	٦- هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يعزز من تجربتك العامة في العمل؟

١ - ٥	٧- هل تفضل استخدام الذكاء الاصطناعي في المستقبل؟
١ - ٥	٨- هل تشعر أنك قادر على التعبير عن أفكارك بفضل استخدام الذكاء الاصطناعي؟

٩,٣ استبيان دقة التقييم الذاتي

مقياس ليكرت	السؤال
١ - ٥	١. هل تشعر أن تقييمك الذاتي يعكس أدائك الفعلي بدقة؟
١ - ٥	٢. هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يساعد في تحسين دقة تقييمك الذاتي؟
١ - ٥	٣. هل تجد صعوبة في تقييم نفسك بدون أدوات الذكاء الاصطناعي؟
١ - ٥	٤. هل تشعر أن تقييماتك الذاتية كانت أكثر دقة بعد استخدام الذكاء الاصطناعي؟
١ - ٥	٥. هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يساعد في تقديم ملاحظات دقيقة؟
١ - ٥	٦. هل تجد أن أدوات الذكاء الاصطناعي تعطيك تغذية راجعة مفيدة؟
١ - ٥	٧. هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يقلل من الأخطاء في التقييم الذاتي؟
١ - ٥	٨. هل تشعر أن تقييماتك الذاتية تعكس تطورك المهني بدقة؟

٩,٤ استبيان التدريب على الذكاء الاصطناعي

مقياس ليكرت	السؤال
١ - ٥	١. هل حصلت على تدريب كافٍ لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؟
١ - ٥	٢. هل تشعر أن التدريب الذي حصلت عليه كان مفيداً؟
١ - ٥	٣. هل تم توفير المواد التدريبية بشكل كافٍ؟
١ - ٥	٤. هل ترغب في المزيد من التدريب على استخدام الذكاء الاصطناعي؟

١٠. مقياس ليكرت

الوصف	القيمة
غير موافق تماماً	١
غير موافق	٢
محايد	٣
موافق	٤
موافق تماماً	٥

١١. ختام الفصل

يمثل هذا الفصل توثيقاً شاملاً للاستبيانات المستخدمة في الدراسة، مما يسهم في فهم كيفية قياس تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات التقييم الذاتي للموظفين. تُظهر النتائج المستخلصة من هذه الاستبيانات أهمية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء وزيادة رضا الموظفين.

فائق التقدير ،،،

Midocean University



College of Management

Department of Business Administration (MBA)

Utilizing Artificial Intelligence to Enhance Employee Self-Assessment Processes

Prepared by:

Abdulaziz Mohammed Alsaeed

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year: ٢٠٢٤