

تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية:
بالتطبيق على المستشفى السعودي الألماني - جدة المملكة العربية السعودية

أسم الطالبة

مريم علي حسين باصبرين

2021205613

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

إهداء

شرفني أن أهديكم هذا الإهداء عربون على امتناني واعترافي بالجهود اللافتة التي بذلتموها في إرشادي خلال رحلة إعداد هذا البحث. إنكم كنتم روادًا في علمكم، وكان لكل نصيحة وتوجيه منكم أثر كبير على تطوير فهمي ومهاراتي البحثية.

شكرًا للمشرف الأكاديمي الذي كان دائمًا متاحًا للرد على استفساراتي وتوجيهي في كل مرحلة. وشكرًا لكل من شاركوا معي خبراتهم ونصائحهم. إن إهداء هذا البحث لكم هو مجرد تعبير بسيط عن امتناني للرحلة العلمية الملهمة التي مررنا بها سويًا.

أتمنى أن يكون هذا البحث قد وفق في تحقيق الأهداف العلمية المنشودة وأن يكون إسهامًا متواضعًا في ميدان البحث العلمي.

لكم كل الاحترام والتقدير

شكر وتقدير

بدايةً، أود أن أعبر عن خالص الشكر والامتنان إلى مشرف بحثي الدكتورة المحترمة [منى مصطفى العشري] التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها السديدة ونصائحها القيمة طوال فترة إعداد هذا البحث. لقد كانت ملاحظاتها الحريصة واهتمامها الدائم بالتفاصيل أحد أهم الأسباب التي ساعدتني على تقديم هذا العمل بالشكل المطلوب. فشكراً لها على صبرها ودعمها المتواصل.

كل الشكر والتقدير إلى إدارة الجامعة على رأسها معالي المستشار (ناصر المحيميد) الذي وفر لنا البيئة المثالية والدعم اللازم لإتمام دراستنا بنجاح. لقد كانت بيئة تعليمية متكاملة كان عاملاً أساسياً في تسهيل عملية البحث والدراسة.

جدول المحتويات

١٠	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١١	١,١. المقدمة:
١٤	١,٢. مشكلة الدراسة
١٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
١٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
١٥	١,٣. أهمية الدراسة
١٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
١٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
١٨	١,٤. أسئلة الدراسة
١٩	١,٥. أهداف الدراسة
١٩	١,٦. فرضيات الدراسة
٢٠	١,٧. نموذج الدراسة
٢٠	١,٨. الدراسة الميدانية
٢١	١,٩. منهجية الدراسة
٢٢	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
٢٢	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
٢٣	٢,١. المقدمة:
٢٦	٢,٢. المتغير المستقل
٣٠	٢,٣. المتغير التابع
٣٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
٣٧	٢,٥. الخاتمة

٣٨	٣. الفصل الثالث: منهجية البحث.....
٣٩	٣,١ مقدمة.....
٣٩	٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٣٩	٣,٢,١ مستويات الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل).....
٣٩	٣,٢,٢ الموارد البشرية (المتغير التابع).....
٤٠	٣,٣ تصميم البحث.....
٤١	٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة.....
٤١	٣,٤,١ مجتمع الدراسة.....
٤١	٣,٤,٢ عينة الدراسة.....
٤١	٣,٤,٣ طرق وتقنيات أخذ العينة.....
٤١	٣,٥ طريقة جمع البيانات.....
٤٢	٣,٥,١ المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي).....
٤٢	٣,٥,٢ المتغير التابع (الموارد البشرية).....
٤٢	٣,٦ أنواع البيانات.....
٤٣	٣,٦,١ البيانات الأولية.....
٤٣	٣,٦,٢ البيانات الثانوية.....
٤٣	٣,٧ طرق وإجراءات تحليل البيانات.....
٤٤	٣,٨ الخاتمة.....
٤٥	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة.....
٤٦	٤,١ المقدمة.....
٤٦	٤,٢ خصائص عينة الدراسة.....
٥٠	٤,٣ قياس صدق وثبات أدوات الدراسة.....
٥٠	٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة.....
٥٤	٤,٣,٢ ثبات أداة الدراسة.....
٥٧	٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.....
٥٩	٤,٥ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.....
٦١	٤,٦ نتائج اختبار فرضيات الدراسة.....

٦٤	٤,٧ الخاتمة.....
٦٥	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات.....
٦٦	٥,١ المقدمة.....
٦٦	٥,٢ التوصيات.....
٦٧	٥,٣ حدود الدراسة.....
٦٧	٥,٣,١ الحدود الموضوعية.....
٦٨	٥,٤ الدراسات المستقبلية.....
٦٩	٥,٥ الخاتمة.....
٧٠	قائمة المراجع.....

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	نموذج البحث ، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٢٠
الشكل ٢	منهجية البحث ، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٢١
الشكل ٣	هيكل البحث، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٢٥
الشكل ٤	نموذج البصل البحثي، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٣٠
الشكل ٥	توصيف عينة الدراسة ، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٤٧
الشكل ٦	تصنيف العينة وفقا للجنس، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٤٨
الشكل ٧	تصنيف العينة وفقا للعمر ، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٤٩
الشكل ٨	تصنيف عينة الدراسة وفقا لمستوى الخبرة، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٤٩
الشكل ٩	تصنيف عينة الدراسة وفقا لمستوى التعليمي، المصدر (الباحث)٢٠٢٤.	٥٠

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٤٢	المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ١
٤٢	المتغير التابع (الموارد البشرية)، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٢
٥٣	مقياس الصدق، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٣
٥٥	ثبات الدراسة، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٤
٥٧	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٥
٥٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٦
٦٠	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٧
٦١	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٨
٦٢	نتائج اختبار الفرضية a، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ٩
٦٤	نموذج نتائج الفرضية الفرعية a، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ١٠
٦٥	نموذج نتائج الفرضية الفرعية b، المصدر (الباحث) ٢٠٢٤.	الجدول ١١

المستخلص

تهدف الدراسة لما يشهده عالم العمل تحولاً جذرياً بفضل التقدم السريع في مجال الذكاء الاصطناعي. وقد أحدث هذا التحول تأثيرات عميقة على مجال إدارة الموارد البشرية، حيث باتت التقنيات الذكية تؤدي دوراً محورياً في مختلف جوانب العمل.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات من خلال استبيان تشمل عينة عشوائية من موظفي مستشفى السعودي الألماني بجدة من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية عدد العينة كان ٣٠ فرداً، وتم تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية مناسبة تم ذكر كل بعد من الأبعاد والمستوى الذي وصل إليه (مرتفع – متوسط – منخفض).

وكان من أهم نتائجها أن للذكاء الاصطناعي تأثيراً إيجابياً كبيراً على أداء الموارد البشرية، حيث يساهم في زيادة الكفاءة والفعالية في العديد من العمليات، بدءاً من التوظيف المستدام وتدريب التنمية المستدامة والتعويض المستدام وانتهاءً بتقييم الأداء المستدام فمن خلال تحليل البيانات الضخمة وتطبيق خوارزميات التعلم الآلي، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يتنبأ باحتياجات القوى العاملة المستقبلية، ويختار المرشحين الأنسب للوظائف، ويقوم بتقييم أداء الموظفين بشكل أكثر دقة وحيادية.

تقدم الدراسة توصيات للجهة ذات العلاقة في مستشفى السعودي الألماني حول أهمية تطبيق تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية هذا يساهم من رفع مستوى المنظمة .

الكلمات المفتاحية : تأثير الذكاء الاصطناعي _ أداء الموارد البشرية

Abstract

This study aims to address the radical transformation in the workplace due to the rapid advancement in artificial intelligence. This transformation has had profound effects on the field of human resource management, where smart technologies play a pivotal role in various aspects of work

The study employed a descriptive analytical approach, and data were collected through a survey involving a random sample of 30 employees from different departments and job levels at the German Saudi Hospital in Jeddah. The results were analyzed using appropriate statistical tools, with each dimension and its corresponding level (high, medium, low) being reported

One of the key findings is that artificial intelligence has a significant positive impact on human resource performance, contributing to increased efficiency and effectiveness in many processes, ranging from sustainable recruitment and training to sustainable compensation and performance evaluation. By analyzing big data and applying machine learning algorithms, artificial intelligence can predict future workforce needs, select the most suitable candidates for positions, and assess employee performance more accurately and impartially

The study provides recommendations for relevant authorities at the German Saudi Hospital regarding the importance of applying the impact of artificial intelligence on human resource performance, which contributes to enhancing the organization's level

.Keywords: Impact of artificial intelligence, human resource performance

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,٥ المقدمة:

آداء ممارسات الموارد البشرية يعد عاملاً حيوياً لنجاح أي منظمة مما يلعب دوراً حاسماً في نجاح المنظمة. تتضمن جذب واختيار الأفراد الذين يمتلكون المهارات والمؤهلات المطلوبة. تساهم في تحسين رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي في بيئة عمل إيجابية تشجع التعاون والإبداع.

كان لها دورا فعالا في نجاح المنظمات في مختلف الصناعات. كما أظهرت الدراسة أن الثقافة التنظيمية الداعمة والتواصل الفعال بين الموظفين يعززان من قدرات الابتكار وكما يساهم في تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة وضمان توافر المهارات المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة. كما أكدت الدراسة على دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين التكيف مع التغيرات البيئية والسوقية. مما يحقق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في تحسين الرضا الوظيفي. كما يمكن أن يؤثر تحفيز الموظفين بشكل كبير على ويلعب الذكاء (Smith, 2023) جودة أداء الإدارة التعليمية من خلال تعزيز العمل الجماعي والابتكار ويمكن (Doe, 2022) الاصطناعي دوراً هاماً في تحسين كفاءة العمليات في مجال الموارد البشرية لصانع القرار استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لفهم التأثيرات طويلة المدى لتنفيذ السياسات على المواطنين في مختلف المجالات. بالإضافة إلى ذلك، أبو زيد، ا. ا.، & أحمد الشورى. (٢٠٢٢) تتيح تقنيات الذكاء الاصطناعي معالجة كميات كبيرة من المعلومات الدقيقة، سواء كانت عوامل قابلة للقياس الكمي مثل التكلفة الاقتصادية أو غير قابلة للقياس الكمي مثل الاعتبارات القيمية والمخاوف الأخلاقية. يتم تطبيق ذلك من خلال تحليلات أكثر تعقيداً وشمولاً للمنفعة والتكلفة. الهادي، م.، & محمد. (٢٠٢٢) لقد سلطت جائحة كوفيد-١٩ الضوء على هذه المشكلات بوضوح، مما دفع العالم إلى أسوأ أزمة اقتصادية منذ الحرب العالمية الثانية. وقد أثرت هذه الأزمة بشكل سلبي على الوظائف والأجور، وزادت من المقاومة ضد الفقر وعدم المساواة. في هذا السياق، لعبت التكنولوجيات الرقمية دوراً رئيسياً في التعامل مع آثار تفشي الجائحة. ومع ذلك، ما زالت الفوائد الناتجة عن استخدام التكنولوجيات الرقمية محدودة فيما يتعلق بالمساواة الاجتماعية،

وتنوع المنتجات، وانخفاض القدرة التنافسية، وتقييد الوصول إلى البيانات وإدارة المعلومات، بالإضافة إلى عوامل أخرى.

تواجه إدارات الموارد البشرية العديد من الفجوات التي تؤثر على كفاءة وأداء العمل. من أبرز هذه الفجوات عدم انسجام استراتيجيات الموارد البشرية مع أهداف المؤسسة، مما يعرقل تحقيق الأهداف بشكل فعال. هناك أيضًا نقص في المهارات المطلوبة بين الموظفين، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية والابتكار. كما تعاني الإدارات من قلة البرامج التدريبية وفرص التطوير، مما يسبب جمود المهارات وزيادة معدل الدوران الوظيفي.. ضعف تطوير القادة والكوادر الإدارية يؤدي إلى نقص في التوجيه والإشراف الفعال، في حين أن ضعف قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين يسفر عن سوء فهم الأهداف والسياسات. بالإضافة إلى ذلك، نقص التنوع والشمول في القوى العاملة يؤدي إلى بيئة عمل غير متكافئة تؤثر على الابتكار. تأخر تبني التكنولوجيا الحديثة يقلل من كفاءة إدارة العمليات، ونقص التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يعرقل جاهزية القوى العاملة للمستقبل. ضعف نظم تقييم الأداء يؤدي إلى عدم تحديد نقاط القوة والضعف بدقة، وأخيرًا، ضعف إدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة يخلق بيئة عمل سلبية ويزيد من النزاعات.

لمعالجة هذه الفجوات، يجب وضع استراتيجيات تتماشى مع أهداف المؤسسة، وتقديم برامج تدريبية مستمرة، وتطوير برامج تدريبية للقادة، وإنشاء قنوات تواصل فعالة، وتنفيذ سياسات تدعم التنوع. كما يجب الاستثمار في أنظمة إدارة الموارد البشرية الحديثة، ووضع خطط استراتيجية طويلة المدى، وتطوير نظم تقييم أداء فعالة، وتعزيز العلاقات وتحسين بيئة العمل الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

على الرغم من التطورات السريعة في التكنولوجيا، وبيئة الأعمال المتغيرة، والابتكارات المستمرة، تواجه الموارد البشرية مشكلة إدارة التغيير داخل المنظمة عدم وجود قنوات تواصل فعالة والإفتقار إلى خطط تطوير واضحة مما يؤثر على ثقافة المنظمة لعلاج مشكلة إدارة التغيير وضع خطة شاملة تضم جميع مراحل التغيير تشكيل فرق متخصصة من مختلف الأقسام تعزيز التواصل المستمر تقديم برامج تدريبية متخصصة مما يساهم في تحسين إدارة التغيير داخل المنظمة وتعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

ويمثل الذكاء الاصطناعي أداة قوية لتعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسات بفعالية وكفاءة أكبر. من خلال تحسين عملية التوظيف، وتقييم الأداء، وإدارة المواهب، وتحسين تجربة الموظف، وتقديم رؤى استراتيجية، يمكن للذكاء الاصطناعي تحويل إدارة الموارد البشرية إلى قوة دافعة للنجاح والابتكار في المؤسسات. الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي وتبنيها بشكل فعال يمكن أن يحقق فوائد كبيرة، مما يجعلها جزءاً أساسياً من استراتيجية الموارد البشرية في المستقبل.

يُعدّ دمج إدارة المشاريع والذكاء الاصطناعي خطوةً ضروريةً لتعزيز الكفاءة والفعالية في مختلف المجالات. فمن خلال الاستفادة من قدرات الذكاء الاصطناعي، يُمكن لمديري المشاريع تحسين مهاراتهم وقدراتهم، ممّا يؤدي إلى تحسين نتائج المشاريع وتحقيق النجاح.

١,٢ . مشكلة الدراسة:

على الرغم من التطورات السريعة في التكنولوجيا، وبيئة الأعمال المتغيرة، والابتكارات المستمرة، تواجه الموارد البشرية مشكلة إدارة التغيير داخل المنظمة عدم وجود قنوات تواصل فعالة والإفتقار إلى خطط تطوير واضحة مما يؤثر على ثقافة المنظمة لعلاج مشكلة إدارة التغيير وضع خطة شاملة تضم جميع مراحل التغيير تشكيل فرق متخصصة من مختلف الأقسام تعزيز التواصل المستمر تقديم برامج تدريبية متخصصة مما يساهم في تحسين إدارة التغيير داخل المنظمة وتعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

ويمثل الذكاء الاصطناعي أداة قوية لتعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسات بفعالية وكفاءة أكبر. من خلال تحسين عملية التوظيف، وتقييم الأداء، وإدارة المواهب، وتحسين تجربة الموظف، وتقديم رؤى استراتيجية، يمكن للذكاء الاصطناعي تحويل إدارة الموارد البشرية إلى قوة دافعة للنجاح والابتكار في المؤسسات. الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي وتبنيها بشكل فعال يمكن أن يحقق فوائد كبيرة، مما يجعلها جزءًا أساسيًا من استراتيجية الموارد البشرية في المستقبل.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

قد يواجه مديرو المشاريع صعوبة في تطبيق المعرفة النظرية التي اكتسبوها على مواقف العالم الحقيقي المعقدة، ممّا قد يُعيق قدرتهم على اتخاذ القرارات الفعّالة وإدارة المشاريع بنجاح. قد تؤدي الى انخفاض كفاءة المشاريع، ممّا قد ينتج عنه تأخيرات في المواعيد النهائية، وتجاوزات في الميزانية، وانخفاض جودة المخرجات وضعف مهارات القوى العاملة في مجال إدارة المشاريع، ممّا قد يُعيق قدرة المنظمات على المنافسة بفعالية في السوق. وتشمل بعض الأمثلة على الفجوات النظرية في إدارة المشاريع وهي التركيز المفرط على التخطيط وقلة الاهتمام بالعوامل الإنسانية والتجاهل للتطورات التكنولوجية.

لسدّ هذه الفجوات، هناك حاجة إلى اتخاذ خطواتٍ عدّة ومنها تعزيز التعاون بين الأكاديمية والصناعة، ودمج التعلم العملي في المناهج الدراسية، ودمج التعلم العملي في المناهج الدراسية، وتطوير برامج تدريبية مستمرة

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

تركز البرامج الأكاديمية وبرامج التدريب بشكلٍ كبيرٍ على مرحلة التخطيط في دورة حياة المشروع، بينما تُولي الممارسات العملية اهتمامًا أكبر لمرحلة التنفيذ والتكيف مع التغييرات غير المتوقعة التي قد تطرأ خلال سير المشروع. قد لا تُواكب البرامج الأكاديمية وبرامج التدريب التطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال إدارة المشاريع، ممّا قد يُنتج عنه تخريج مديري مشاريع غير مُدربين على استخدام أحدث الأدوات والتقنيات المُستخدمة في إدارة المشاريع بفعالية. لابد من اتخاذ خطوات جادة لتعزيز التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والجهات العاملة في مجال إدارة المشاريع دمج التعلم العملي في المناهج الدراسية وبرامج التدريب وبإمكان مديري المشاريع أنفسهم اتخاذ خطواتٍ مبادرةٍ لسدّ هذه الفجوات بالبقاء على اطلاعٍ بأخر التطورات في مجال إدارة المشاريع والبحث عن فرص التعلم العملي وبناء علاقاتٍ مع مديري مشاريع آخرين.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:
"ماهو تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية؟"

١,٣. أهمية الدراسة:

يُعدّ دمج إدارة المشاريع والذكاء الاصطناعي خطوةً ضروريةً لتعزيز الكفاءة والفعالية في مختلف المجالات. فمن خلال الاستفادة من قدرات الذكاء الاصطناعي، يُمكن لمديري المشاريع تحسين مهاراتهم وقدراتهم، ممّا يُؤدّي إلى تحسين نتائج المشاريع وتحقيق النجاح.

١,٣,١. على المستوى النظري:

توفير الأسس والأطر التي يمكن استخدامها لفهم وتوجيه الحلول للمشاكل المختلفة التي تواجهها المنظمات. إليك كيف يمكن أن تسهم النظرية في حل مشاكل الموارد البشرية:

تشخيص المشكلات: النظريات توفر إطارًا لفهم طبيعة المشكلات والتعرف على أسبابها الجذرية. على سبيل المثال، نظرية الدافع (Motivation Theory) يمكن أن تساعد في فهم أسباب انخفاض التحفيز بين الموظفين.

تطوير الاستراتيجيات: النظريات تقدم مبادئ واستراتيجيات يمكن استخدامها لتطوير حلول فعالة. نظرية إدارة الأداء (Performance Management Theory) تساعد في تصميم نظام تقييم أداء شامل يحسن من أداء الموظفين.

توجيه التدخلات: النظريات توفر الإرشادات اللازمة لتصميم التدخلات المناسبة. على سبيل المثال، نظرية التعلم (Learning Theory) يمكن أن توجه تصميم برامج تدريبية فعالة لتطوير مهارات الموظفين.

توفير الأدوات: النظريات تقدم أدوات وأساليب لتحليل البيانات وتقييم الأداء. استخدام أدوات مثل تحليل SWOT المبني على النظرية يمكن أن يساعد في تقييم نقاط القوة والضعف، الفرص، والتهديدات المتعلقة بالموارد البشرية.

تحسين الاتصال: النظريات تساعد في تحسين قنوات الاتصال داخل المنظمة. نظرية التواصل التنظيمي (Organizational Communication Theory) تساهم في تطوير استراتيجيات تواصل فعالة تقلل من سوء الفهم وتعزز التفاعل الإيجابي.

إدارة التغيير: النظريات توفر استراتيجيات لإدارة التغيير التنظيمي بشكل فعال. نظرية إدارة التغيير (Change Management Theory) تساعد في تخطيط وتنفيذ التغييرات بطريقة تقلل من المقاومة وتزيد من قبول الموظفين.

حل النزاعات: النظريات تقدم نماذج لحل النزاعات بفعالية. نظرية النزاع (Conflict Theory) يمكن أن تساعد في فهم أسباب النزاعات وتطوير حلول للتعامل معها بطرق بناءة.

تعزيز الرضا الوظيفي: النظريات تساعد في تحديد العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وتقديم حلول لتحسينه. نظرية الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Theory) يمكن أن توجه السياسات لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

الأطر النظرية توفر المعرفة والأدوات اللازمة لتحليل المشكلات المعقدة وتطوير حلول مستدامة وفعالة، مما يعزز من أداء ونجاح المنظمة بشكل عام.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

تكمُن في تنفيذ الاستراتيجيات النظرية على أرض الواقع وتقديم حلول فعالة وقابلة للتنفيذ. إليك كيف يمكن أن تسهم التطبيقات العملية في حل مشاكل الموارد البشرية:

****توظيف واختيار الموظفين**:** تطبيق أساليب فعالة في الإعلان عن الوظائف، جمع السير الذاتية، وإجراء المقابلات والاختبارات لاختيار أفضل المرشحين بناءً على مؤهلاتهم وخبراتهم.

****إدارة الأداء**:** وضع نظام تقييم أداء واضح ومنتظم يتضمن تحديد الأهداف، تقديم التغذية الراجعة البناءة، وتحفيز الموظفين من خلال المكافآت والتقدير.

****التدريب والتطوير**:** تنظيم برامج تدريبية دورية تشمل ورش عمل، دورات تعليم إلكتروني، وتدريب عملي لتطوير مهارات الموظفين وزيادة معرفتهم.

****التعويضات والمزايا**:** تصميم نظام رواتب وحوافز يتناسب مع سوق العمل ويحفز الموظفين، بالإضافة إلى تقديم مزايا مثل التأمين الصحي والتقاعد.

****العلاقات العمالية**:** إنشاء قنوات تواصل فعالة مع الموظفين والنقابات، وحل النزاعات بسرعة وفعالية لضمان بيئة عمل تعاونية ومستدامة.

****إدارة المواهب**:** تطوير استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين الموهوبين، مثل خطط التعاقب الوظيفي، وتقديم فرص للتطوير الوظيفي والترقيات.

****الصحة والسلامة المهنية**:** تطبيق سياسات وإجراءات تضمن بيئة عمل آمنة وصحية، بما في ذلك التدريب على معايير السلامة وإجراء التفتيشات الدورية.

****التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية**:** تحليل الاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية بناءً على أهداف المنظمة وتوقعات السوق، وتطوير خطط لتلبية هذه الاحتياجات من خلال التوظيف والتدريب.

***استخدام التكنولوجيا**:** تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية لتسهيل العمليات وتحليل البيانات بشكل أكثر فعالية، مما يساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.

****التفاعل الفوري مع المشاكل**:** القدرة على التفاعل الفوري مع المشاكل الطارئة مثل نقص المهارات، النزاعات العمالية، أو انخفاض الرضا الوظيفي، من خلال تقديم حلول سريعة وفعالة.

الأهمية التطبيقية تكمن في ترجمة النظريات إلى ممارسات عملية ملموسة، مما يساهم في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية ويعزز من تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل مباشر.

1.4 اسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي : " ما هو تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية؟"

السؤال الفرعي 1: كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين عملية التوظيف والاختيار؟

السؤال الفرعي 2: كيف يساعد الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الموارد البشرية واتخاذ القرارات الاستراتيجية؟

السؤال الفرعي 3: ما تأثير الذكاء الاصطناعي على تجربة الموظف؟

1.5 أهداف البحث:

هدف البحث: تحسين عملية التوظيف والاختيار باستخدام الذكاء الاصطناعي

هدف البحث: تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين وقسم الموارد البشرية باستخدام المنصات الذكية

هدف البحث: تقليل التحيز في التوظيف من خلال الخوارزميات المعتمدة على البيانات

هدف البحث: تخصيص برامج التدريب والتطوير باستخدام التحليل الذكي

هدف البحث: تحليل البيانات الكبيرة لاتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة في الموارد البشرية

1.6 فرضيات البحث:

توجد علاقة ايجابية بين التوظيف والاختيار باستخدام الذكاء الاصطناعي

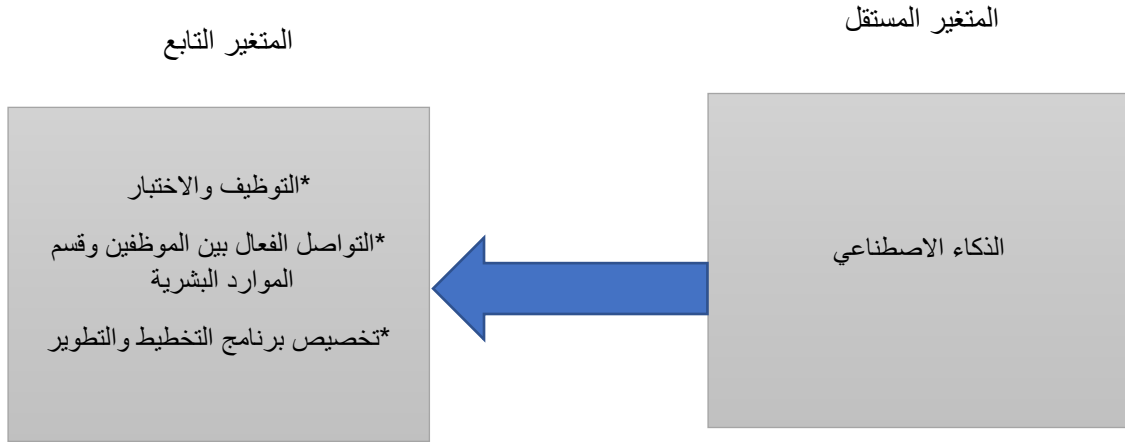
توجد علاقة ايجابية بين تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين وقسم الموارد البشرية باستخدام المنصات الذكية

توجد علاقة ايجابية بين تقليل التحيز في التوظيف من خلال الخوارزميات المعتمدة على البيانات

توجد علاقة ايجابية بين تخصيص برامج التدريب والتطوير باستخدام التحليل الذكي

توجد علاقة ايجابية بين تحليل البيانات الكبيرة واتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة في الموارد البشرية

1.7 نموذج البحث:



الشكل ١: تم تصميمها بواسطة الباحث

1.8 الدراسة الميدانية:

أصبح مكارم صبحي بترجي، رئيس المجموعة ونائب رئيس مجلس إدارة السعودي الألماني الصحية عام 2017، ومهد الطريق نحو التوسع والتقدم للمجموعة، من خلال توسيع الشراكات أبعد من المؤسسات الألمانية، وبناء علاقات تعاون قوية مع أبرز مقدمي الرعاية الصحية في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا والمملكة المتحدة ودول أخرى. ركزنا تحت قيادته على تجديد مستشفياتنا، وتطبيق التطوير الرقمي على خدماتنا، وتعزيز تجربة المرضى، وتقديم تخصصات طبية فريدة، وتحديث طرق العلاج، واستقدام الأطباء الدوليين إلى المنطقة، وبناء شراكات استراتيجية مع المنظمات الطبية الدولية. تكامل الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في المجال الطبي يمكن أن يحدث من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية لتحليل السير الذاتية، واستخدام تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز في التدريب، وتحليل البيانات لتحسين سياسات الموارد البشرية. هذا التكامل يساهم في تقديم رعاية صحية شخصية ومحسنة، مما يعزز من تجربة المرضى ويضمن تقديم رعاية عالية الجودة.

1.9 هيكل المشروع :

الفصل الأول: المقدمة
الفصل الثاني: الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية البحث
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل ٣: تم تصميمها بواسطة الباحث

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل كميات هائلة من السير الذاتية بسرعة ودقة، وتحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف الشاغرة بناءً على مجموعة متنوعة من المعايير. يستخدم الذكاء الاصطناعي في إجراء مقابلات أولية، وتقييم مهارات المتقدمين من خلال ألعاب التقييم والاختبارات النفسية.

ويوفر تجربة مرشح أكثر سلاسة وكفاءة من خلال توفير معلومات فورية وتتبع تقدم الطلب. وكما يقوم بتحليل بيانات الأداء المختلفة لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، وتحديد فرص التطوير. يمكن للأنظمة التي تعمل بالذكاء الاصطناعي تقديم تغذية راجعة فورية ومخصصة للموظفين بناءً على أدائهم.

يساعد الشركات على تحديد الموظفين الذين لديهم القدرة على تولي مناصب قيادية في المستقبل. ويسهم تحليل احتياجات التدريب لكل موظف وتقديم برامج تدريبية مخصصة وتجارب تعلم تفاعلية وممتعة للموظفين.

تقييم مدى فعالية برامج التدريب في تحقيق الأهداف المرجوة. ويتم العديد من المهام الروتينية في الموارد البشرية، مثل إدخال البيانات وإدارة الحضور والانصراف. يحسن اتخاذ القرارات و يوفر رؤى وتحليلات تساعد صناع القرار في اتخاذ قرارات أفضل.

وكما يمكن للموظفين استخدام برامج الدردشة الآلية والمساعدات الافتراضية للحصول على إجابات لأسئلتهم واستكمال المهام الإدارية. وتسهيل التفاعل بين الموظفين وبناء مجتمعات عمل قوية. الخصوصية وأمن البيانات يجب الحفاظ على خصوصية البيانات الشخصية للموظفين وتأمينها ضد أي اختراقات.

التحيز في البيانات يجب التأكد من أن البيانات المستخدمة لتدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي خالية من التحيزات التي قد تؤثر على نتائج التحليل. قبول الموظفين يجب العمل على بناء ثقافة تنظيمية تدعم تبني التكنولوجيا الجديدة وتزيل المخاوف المتعلقة بفقدان الوظائف.

الذكاء الاصطناعي يمثل ثورة حقيقية في مجال الموارد البشرية، حيث يوفر أدوات و حلول مبتكرة تساعد الشركات على إدارة موظفيها بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وتحسين تجربة الموظف، وتعزيز تنافسيتها في سوق العمل. ومع ذلك، يجب التعامل مع هذه التقنية بحذر، والعمل على معالجة التحديات المرتبطة بها لضمان الاستفادة القصوى منها.

تعتبر الدراسات السابقة حجر الزاوية في بناء المعرفة وتطويرها في مجال الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الموارد البشرية. فهي توفر لنا خريطة طريق واضحة لفهم التحديات والفرص التي يطرحها هذا التقاطع، وتساعدنا على تجنب تكرار الأبحاث السابقة، وبناءً عليها يمكننا صياغة أسئلة بحثية جديدة وتوسيع آفاق المعرفة في هذا المجال.

تتيح لنا الدراسات السابقة تحديد الفجوات المعرفية، أي الجوانب التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة، مما يدفعنا إلى سد هذه الفجوات وإجراء أبحاث أكثر شمولية. كما تساعدنا هذه الدراسات على بناء إطار نظري قوي لبحوثنا الجديدة، حيث توفر لنا المفاهيم والنظريات الأساسية التي يمكننا البناء عليها.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الاعتماد على الدراسات السابقة يزيد من موثوقية وصدق نتائج أبحاثنا، حيث يمكننا مقارنة نتائجنا بنتائج الدراسات السابقة وتقييم مدى اتساقها. كما يمكننا الاستفادة من منهجيات البحث التي استخدمت في الدراسات السابقة وتطبيقها على أبحاثنا الخاصة.

باختصار، الدراسات السابقة تمثل خزاناً من المعرفة التي لا يمكن الاستغناء عنها في مجال الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية. فهي تساعدنا على فهم السياق العام للموضوع، وتحديد أهمية البحث الذي نقوم به، وتطوير حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه هذا المجال.

استهدف هذا البحث تحديد تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي علي رضا العملاء، وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة تم استخلاص إطار مفاهيمي لأبعاد هذا البحث حيث تضمن متغيرين أساسيين، المتغير المستقل (تقنيات الذكاء الاصطناعي) ويمثله ستة تقنيات أساسية (روبوتات الدردشة، التسعير الديناميكي، العروض الموجهة، تحليل البيانات، فهم العملاء، توصية المحتوى)، والمتغير التابع ويتمثل في (رضا العملاء)، وتم الاعتماد في تجميع البيانات الأولية لهذا البحث علي عينة إنترنت اعراضية، (412 مفردة) من عملاء المتاجر الالكترونية، كما استخدمت الباحثة مجموعة من البيانات الثانوية، تم الحصول عليها من الكتب والمقالات والدوريات والرسائل العلمية وتم تحليل البيانات باستخدام اسلوب الانحدار الخطي المتعدد، وتشير نتائج البحث إلي وجود تأثير معنوي إيجابي لتقنيات الذكاء الاصطناعي مجتمعة معاً (روبوتات الدردشة، التسعير الديناميكي، العروض الموجهة، تحليل البيانات، فهم العملاء، توصية المحتوى) علي رضا العملاء، كما قدم البحث مجموعة من التوصيات التي تلقي الضوء علي أهمية الذكاء الاصطناعي اسعد واخرون (2024).

لتفاعل بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية هو مجال بحثي واسع وحيوي، حيث يشهد تطورات متسارعة. تتعدد المتغيرات التي يمكن دراستها في هذا السياق، والتي تتقاطع بين الجوانب التقنية، والإدارية، والاجتماعية، والأخلاقية.

تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية

أتمتة المهام الروتينية: كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يتولى مهام مثل إدارة الرواتب، وتسجيل الحضور والانصراف، وتقييم الأداء الأولي؟
تحسين عمليات التوظيف: كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يسرع عملية التوظيف من خلال تحليل السير الذاتية واختبارات المرشحين بشكل أسرع وأكثر دقة؟
تطوير أدوات التقييم: كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يوفر أدوات تقييم أكثر موضوعية وشمولية للموظفين؟

مهارات الموظفين المطلوبة في عصر الذكاء الاصطناعي:

مهارات تقنية: ما هي المهارات التقنية التي يجب على الموظفين اكتسابها للعمل بجانب الذكاء الاصطناعي؟
مهارات بشرية: كيف يمكن للموظفين تطوير مهاراتهم في التفكير النقدي والإبداع والتعامل مع الآخرين في بيئة عمل متغيرة؟
مهارات التعلم المستمر: كيف يمكن للمؤسسات تشجيع الموظفين على التعلم المستمر والتكيف مع التطورات التكنولوجية؟

التحديات الأخلاقية والقانونية:

الخصوصية: كيف يمكن حماية خصوصية البيانات الشخصية في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية؟
التحيز: كيف يمكن تجنب التحيز في أدوات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في التوظيف والتقييم؟
المسؤولية: من يتحمل المسؤولية عن القرارات التي يتخذها الذكاء الاصطناعي؟

دور القيادة في عصر الذكاء الاصطناعي:

رؤية استراتيجية: كيف يمكن للقيادات وضع رؤية استراتيجية لتكامل الذكاء الاصطناعي مع الموارد البشرية؟
الثقافة التنظيمية: كيف يمكن بناء ثقافة تنظيمية تشجع الابتكار والتعاون في ظل التغيرات التي يجلبها الذكاء الاصطناعي؟
تطوير المهارات: كيف يمكن للقيادات دعم تطوير مهارات الموظفين لتمكينهم من الاستفادة من الذكاء الاصطناعي؟

تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل:

فقدان الوظائف: هل سيؤدي انتشار الذكاء الاصطناعي إلى فقدان العديد من الوظائف؟
خلق وظائف جديدة: ما هي الوظائف الجديدة التي سيخلقها الذكاء الاصطناعي؟
التدريب وإعادة تأهيل القوى العاملة: كيف يمكن الاستعداد لتلك التغيرات في سوق العمل؟

يعتبر تفاعل الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية مجالاً غنياً بالأسئلة والتحديات والفرص. فهم هذه المتغيرات سيساعد في رسم صورة أوضح للمستقبل، وتطوير استراتيجيات فعالة للاستفادة من إمكانيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء الموارد البشرية.

2.2. المتغير المستقل

تعريفه:

الذكاء الاصطناعي (AI) هو مجال من مجالات علوم الحاسوب يركز على إنشاء أنظمة وبرامج قادرة على محاكاة الذكاء البشري. يعتمد الذكاء الاصطناعي على تقنيات مثل التعلم الآلي (Machine Learning)، معالجة اللغة الطبيعية (Natural Language Processing)، والتعلم العميق (Deep Learning) لتمكين الحواسيب من أداء مهام معقدة تشمل التعرف على الأنماط، اتخاذ القرارات، والتفاعل مع البيئة المحيطة بطرق تشبه التفكير البشري.

تطوره:

تطور الذكاء الاصطناعي بشكل مذهل خلال العقود الأخيرة، وتحول من مجرد فكرة علمية إلى واقع ملموس يؤثر على حياتنا اليومية. بدءاً من أفلام الخيال العلمي التي صورت روبوتات ذكية قادرة على التفكير والإحساس، وصولاً إلى التطبيقات العملية التي نستخدمها يومياً، مثل الهواتف الذكية والسيارات ذاتية القيادة، شهد الذكاء الاصطناعي قفزات نوعية كبيرة.

المراحل الرئيسية في تطور الذكاء الاصطناعي:

السنوات الأولى (1950-1970): شهدت هذه الفترة وضع الأسس النظرية للذكاء الاصطناعي، حيث تم تطوير أول برامج قادرة على حل مسائل بسيطة واتخاذ قرارات بدائية.

الشتاء الأول للذكاء الاصطناعي (1974-1980): واجه الذكاء الاصطناعي انتكاسة كبيرة بسبب توقعات غير واقعية وعدم القدرة على تحقيق نتائج ملموسة.

النهضة الثانية (1980-1987): شهدت هذه الفترة تطوير أنظمة الخبراء، والتي كانت قادرة على محاكاة خبرات البشر في مجالات محددة.

الشتاء الثاني للذكاء الاصطناعي (1987-1993): واجه الذكاء الاصطناعي انتكاسة أخرى بسبب ارتفاع التكاليف وعدم تحقيق الأهداف المرجوة.

النهضة الثالثة (1993 حتى الآن): شهدت هذه الفترة تطورات هائلة في مجال الذكاء الاصطناعي، بفضل التقدم في قوة الحوسبة وتوفر كميات هائلة من البيانات. ظهرت تقنيات جديدة مثل التعلم الآلي والتعلم العميق، مما أدى إلى تطوير تطبيقات متقدمة في مجالات متنوعة مثل الرؤية الحاسوبية ومعالجة اللغة الطبيعية.

أبعاده:

الذكاء الاصطناعي ليس مجرد مفهوم واحد، بل هو مجال واسع ومتشعب يتضمن العديد من التقنيات والأساليب. يمكن تقسيمه إلى عدة أبعاد رئيسية، ولكل بعد خصائصه وتطبيقاته المميزة.

الذكاء الاصطناعي الضيق هو الأكثر شيوعاً في الوقت الحالي، وهو يركز على أداء مهام محددة بدقة عالية، مثل التعرف على الصور أو ترجمة اللغات. هذا النوع من الذكاء الاصطناعي لا يمتلك قدرات تفكير عام أو وعي ذاتي.

الذكاء الاصطناعي العام هو هدف طموح يتمثل في تطوير أنظمة ذكية قادرة على أداء أي مهمة ذهنية يمكن للإنسان القيام بها، بمعنى آخر، أنظمة تمتلك قدرات تفكير عام ووعي ذاتي. هذا النوع من الذكاء الاصطناعي لا يزال في طور البحث والتطوير.

الذكاء الفائق هو مستوى أرقى من الذكاء الاصطناعي، حيث تتجاوز قدرات هذه الأنظمة قدرات الذكاء البشري في جميع الجوانب. هذا المفهوم يثير الكثير من الأسئلة حول الأخلاقيات والمخاطر المحتملة.

بالإضافة إلى هذه الأنواع الثلاثة، هناك أبعاد أخرى للذكاء الاصطناعي تشمل

التعلم الآلي وهو فرع من الذكاء الاصطناعي يركز على تطوير أنظمة قادرة على التعلم من البيانات والتكيف مع الظروف المتغيرة.

التعلم العميق وهو فرع من التعلم الآلي يستخدم شبكات عصبية اصطناعية لتحليل البيانات المعقدة، مثل الصور والفيديوهات. معالجة اللغة الطبيعية تركز على تمكين الآلات من فهم اللغة البشرية وتوليدها. الرؤية الحاسوبية تمكن الآلات من فهم وتحليل الصور والفيديوهات. الروبوتات تدمج بين الذكاء الاصطناعي والميكانيكا لإنتاج آلات قادرة على الحركة والتفاعل مع البيئة.

تحديد التطبيقات: يساعد في فهم التطبيقات المحتملة للذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات. تقييم المخاطر يساعد في تقييم المخاطر المحتملة المرتبطة بتطوير الذكاء الاصطناعي. توجيه البحث والتطوير يساعد في توجيه الجهود البحثية نحو تحقيق أهداف محددة.

نظرياته:

نظريات الذكاء الاصطناعي على أساس التفكير الآلي

تعتمد تقنيات الذكاء الاصطناعي على مجموعة من النظريات والمبادئ التي تسعى إلى محاكاة القدرات الذهنية البشرية. هذه النظريات تشكل الأساس الذي تقوم عليه تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتنوعة والتي نراها من حولنا اليوم.

أبرز هذه النظريات تشمل

الشبكات العصبية الاصطناعية مستوحاة من بنية الدماغ البشري، وهي عبارة عن نماذج رياضية تحاكي عمل الخلايا العصبية. تستخدم هذه الشبكات في التعلم العميق ومعالجة البيانات المعقدة مثل الصور والفيديوهات.

التعلم الآلي: يركز على تطوير خوارزميات قادرة على التعلم من البيانات والتكيف مع الظروف المتغيرة دون برمجة صريحة. يشمل التعلم الآلي تقنيات مثل التعلم تحت الإشراف وغير المراقب والتعزيزي.

المنطق الاحتمالي يستخدم المنطق الرياضي لتمثيل المعرفة والشكوك، ويستخدم في بناء أنظمة استنتاج قادرة على التعامل مع المعلومات غير المؤكدة.

الأنظمة الخبيرة تعتمد على قاعدة معرفية واسعة وقواعد استنتاجية لحل المشكلات في مجال معين، مثل التشخيص الطبي أو الصيانة الصناعية. العملاء الذكيون هي برامج قادرة على التفاعل مع بيئتها واتخاذ قرارات لتحقيق أهداف محددة، وتستخدم في تطبيقات مثل الروبوتات وألعاب الفيديو.

أهمية هذه النظريات لتطوير تطبيقات مبتكرة: تساهم هذه النظريات في تطوير تطبيقات جديدة ومبتكرة في مجالات متنوعة مثل الطب والتعليم والتجارة.

تحسين اتخاذ القرارات: تساعد في تحسين عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات والشركات. أتمتة المهام: يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لأتمتة المهام الروتينية، مما يزيد من الإنتاجية والكفاءة. حل المشكلات المعقدة: يمكن للذكاء الاصطناعي التعامل مع مشكلات معقدة لا يمكن حلها بالطرق التقليدية.

تحديات تواجه نظريات الذكاء الاصطناعي كمية البيانات تتطلب تطبيقات الذكاء الاصطناعي كميات هائلة من البيانات لتدريب النماذج.

قوة الحوسبة تتطلب الخوارزميات المعقدة للذكاء الاصطناعي قوة حوسبة عالية. الشفافية يصعب في بعض الأحيان فهم كيفية اتخاذ النماذج للقرارات، مما يؤثر قضايا تتعلق بالشفافية والمساءلة. الأخلاقيات يؤثر تطوير الذكاء الاصطناعي قضايا أخلاقية تتعلق بالخصوصية والأمان والوظائف.

مستقبل نظريات الذكاء الاصطناعي من المتوقع أن تشهد نظريات الذكاء الاصطناعي تطورات كبيرة في المستقبل، مما سيؤدي إلى ظهور تطبيقات أكثر تعقيدًا وإبداعًا. ومع ذلك، يجب أن يتم تطوير هذه التقنيات بشكل مسؤول، مع الأخذ في الاعتبار التحديات الأخلاقية والاجتماعية المرتبطة بها.

2.3. المتغير التابع

تعريفه:

الموارد البشرية هي مجموعة الأفراد العاملين في مؤسسة أو منظمة، وهي تشكل القوة الدافعة وراء تحقيق أهدافها. تهتم إدارة الموارد البشرية بجذب وتوظيف وتطوير وتقييم الموظفين، وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم. تعتبر الموارد البشرية أحد أهم أصول المنظمة، حيث تساهم في زيادة الإنتاجية والابتكار وتحسين الأداء العام. تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا حاسمًا في بناء علاقات قوية بين الإدارة والموظفين، وحل النزاعات، وضمان الالتزام بالقوانين واللوائح.

الموارد البشرية هي قلب أي منظمة، وإدارتها بشكل فعال يساهم في تحقيق النجاح وتحقيق الأهداف المنشودة.

تطوره:

شهد مجال الموارد البشرية تطوراً ملحوظاً عبر الزمن، حيث تحول من مجرد إدارة شؤون الموظفين إلى شريك استراتيجي للأعمال. في البداية، كانت الموارد البشرية تركز على العمليات الروتينية مثل التوظيف والتسجيل وحساب الأجور. مع مرور الوقت، اتسعت مسؤولياتها لتشمل تطوير المهارات، وبناء ثقافة تنظيمية قوية، وتحسين أداء الموظفين، والمساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أحد أهم العوامل التي ساهمت في هذا التطور هو التغيرات التي يشهدها عالم الأعمال، مثل العولمة والتكنولوجيا المتطورة والتركيز على الابتكار. أدت هذه التغيرات إلى زيادة أهمية رأس المال البشري كأحد أهم الأصول التنافسية للشركات.

أبعاده:

هي جوانب متعددة تتداخل في إدارة القوى العاملة داخل المنظمة. تشمل هذه الأبعاد الاستراتيجية (التخطيط والتكامل مع أهداف المنظمة)، والعملياتية (التوظيف، التدريب، التقييم)، والقانونية (الامتثال للقوانين)، والسلوكية (الثقافة، الدافع)، والتكنولوجية (نظم إدارة الموارد البشرية)، والاجتماعية (التنوع، المسؤولية

المجتمعية). كل بعد من هذه الأبعاد يساهم في بناء بيئة عمل فعالة ومحفزة للموظفين وتحقيق أهداف المنظمة.

تطوره:

شهد مجال الموارد البشرية تحولاً كبيراً عبر الزمن، حيث تحول من مجرد إدارة شؤون الموظفين إلى شريك استراتيجي أساسي في المنظمة. بدأت الموارد البشرية كوظيفة إدارية روتينية، ثم تطورت لتشمل جوانب سلوكية مثل الدافع والتحفيز، وصولاً إلى دورها الحالي كشريك استراتيجي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبحت الموارد البشرية تعتمد على أدوات وأنظمة حديثة لتحسين عملياتها، كما زاد اهتمامها بالتنوع والشمول وبناء ثقافة تنظيمية قوية.

2.4 العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية:

تشهد العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية تطوراً متسارعاً، حيث أصبح الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً محورياً في تحسين عمليات الموارد البشرية وزيادة كفاءتها. هذه الشراكة الاستراتيجية بين التكنولوجيا والإدارة البشرية تساهم في تحقيق العديد من الفوائد، وتفتح آفاقاً جديدة لإدارة الموارد البشرية.

التوظيف والاختيار لتحليل السير الذاتية يستخدم الذكاء الاصطناعي خوارزميات معقدة لتحليل السير الذاتية بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يساعد في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف الشاغرة.

تقييم المرشحين يمكن للذكاء الاصطناعي تقييم مهارات المرشحين من خلال تحليل أدائهم في الاختبارات والمقابلات التفاعلية.

تحديد المرشحين المحتملين يستخدم الذكاء الاصطناعي البيانات الضخمة لتحديد المرشحين المحتملين الذين قد لا يتم اكتشافهم بطرق التوظيف التقليدية.

تقييم الأداء يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل أداء الموظفين بشكل مستمر وتقديم تقارير مفصلة حول نقاط القوة والضعف.

تحديد احتياجات التدريب: يساعد الذكاء الاصطناعي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل أكثر دقة، مما يزيد من فعالية برامج التدريب.

تطوير الموظفين عن طريق التعلم الآلي يمكن للذكاء الاصطناعي توفير برامج تعليمية مخصصة لكل موظف بناءً على احتياجاته ومهاراته.

التغذية الراجعة الفورية يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم تغذية راجعة فورية للموظفين حول أدائهم، مما يساعدهم على تحسين أدائهم بشكل مستمر.

تحسين تجربة الموظف باستخدام روبوتات الدردشة يمكن لروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي الإجابة على استفسارات الموظفين بشكل فوري وفعال.

يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتة العديد من المهام الروتينية، مما يوفر وقت الموظفين ويسمح لهم بالتركيز على المهام الأكثر أهمية.

على الرغم من الفوائد العديدة للذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، إلا أنه يطرح بعض التحديات مثل:

الخصوصية والأمن يجب الحفاظ على خصوصية البيانات الشخصية للموظفين.
التحيز يجب التأكد من أن خوارزميات الذكاء الاصطناعي خالية من التحيزات التي قد تؤثر على قرارات التوظيف والتقييم.

الاعتماد على التكنولوجيا لا يجب الاعتماد بشكل كامل على الذكاء الاصطناعي، بل يجب أن يكون هناك توازن بين التكنولوجيا والعنصر البشري.

شهد عالم العمل تحولاً جذرياً بفضل تزايد اعتماد الشركات على الذكاء الاصطناعي. وتتجلى هذه العلاقة بشكل واضح في مجال الموارد البشرية حيث يساهم الذكاء الاصطناعي في أتمتة العديد من المهام الروتينية، وتحسين عملية اتخاذ القرارات، وتخصيص تجربة الموظف. فمن خلال تحليل البيانات الضخمة، يمكن للذكاء الاصطناعي توقع احتياجات الموظفين، وتقييم أدائهم بدقة، وتقديم توصيات لتطويرهم. وعلى الرغم من هذه الفوائد، فإن هناك تحديات يجب التغلب عليها مثل الحفاظ على الخصوصية وتجنب التحيزات في البيانات.

تشكل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية شراكة استراتيجية تساهم في تطوير وتحديث عمليات إدارة الموارد البشرية. يمكن تلخيص هذه العلاقة في النقاط التالية:

- **أتمتة المهام الروتينية:** يتولى الذكاء الاصطناعي القيام بالمهام المتكررة والروتينية مثل إدخال البيانات، وجدولة المواعيد، وتصنيف السير الذاتية، مما يوفر وقت الموظفين في الموارد البشرية لتركيز جهودهم على المهام الأكثر أهمية والإبداعية.
- **تحسين عملية التوظيف:** يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة وسرعة عملية التوظيف من خلال تحليل السير الذاتية، وتقييم المرشحين، وتحديد أفضل المطابقين للوظائف الشاغرة.
- **تطوير الموظفين:** يمكن للذكاء الاصطناعي توفير برامج تدريب مخصصة لكل موظف بناءً على احتياجاته ومهاراته، مما يساهم في تطوير الكفاءات والمهارات المطلوبة في المنظمة.
- **تحليل البيانات واتخاذ القرارات:** يجمع الذكاء الاصطناعي كميات كبيرة من البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل أداء الموظفين، والرضا الوظيفي، والاحتفاظ بالموهب، مما يساعد في تحليل هذه البيانات واتخاذ قرارات مدروسة بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية.
- **تحسين تجربة الموظف:** يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظف من خلال توفير أدوات وخدمات ذاتية الخدمة، مثل روبوتات الدردشة التي يمكنها الإجابة على استفسارات الموظفين بشكل فوري.

أمثلة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية:

- **أنظمة إدارة الموارد البشرية:** تستخدم هذه الأنظمة الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة العمليات اليومية مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء.
- **روبوتات الدردشة:** تستخدم روبوتات الدردشة لتقديم الدعم للموظفين والإجابة على استفساراتهم.

- **تحليل السير الذاتية:** تستخدم خوارزميات الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية وتحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف الشاغرة.
- **تقييم الأداء:** تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء الموظفين وتقديم تغذية راجعة بناءة.
- **برامج التدريب التكيفي:** توفر هذه البرامج تجربة تعلم مخصصة لكل موظف بناءً على احتياجاته ومهاراته.

قد يبدو العنوان مثيراً للجدل، فهل يمكن للذكاء الاصطناعي أن يتصارع مع البشر؟ الجواب ببساطة: لا. الذكاء الاصطناعي ليس كائناً واعياً لديه دوافع أو أهداف شخصية. ومع ذلك، هناك تحديات وتوترات قد تنشأ في العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، وتتمثل بشكل رئيسي في الآتي:

1. الخوف من فقدان الوظائف:

- **السبب:** يخشى البعض أن يؤدي انتشار الذكاء الاصطناعي إلى أتمتة العديد من الوظائف، مما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة.
- **الحقيقة:** بينما قد يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى تغيير طبيعة بعض الوظائف، إلا أنه سيخلق أيضاً فرص عمل جديدة في مجالات مثل تطوير الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وإدارة المشاريع المتعلقة بالذكاء الاصطناعي.

2. التحيز في الخوارزميات:

- **السبب:** قد تحتوي خوارزميات الذكاء الاصطناعي على تحيزات غير مقصودة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير عادلة في مجالات مثل التوظيف والتقييم.
- **الحقيقة:** يجب على مطوري الذكاء الاصطناعي أن يكونوا حذرين لتجنب هذه التحيزات وأن يضمنوا أن الخوارزميات عادلة وشفافة.

3. الخصوصية والأمن:

- **السبب:** مع زيادة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، تزداد المخاوف بشأن خصوصية البيانات وحمايتها من الاختراقات.
- **الحقيقة:** يجب على الشركات أن تتخذ تدابير أمنية قوية لحماية بيانات الموظفين وأن تضمن الالتزام بالتشريعات المتعلقة بحماية البيانات.

4. نقص المهارات:

- السبب: قد يواجه الموظفون صعوبة في التكيف مع التغيرات التي يفرضها الذكاء الاصطناعي، وقد يحتاجون إلى تطوير مهارات جديدة.
- الحقيقة: تقع على عاتق الشركات مسؤولية توفير برامج تدريب وتطوير للموظفين لمساعدتهم على اكتساب المهارات اللازمة للعمل في بيئة تعتمد على الذكاء الاصطناعي.

5. التوازن بين الإنسان والآلة:

- السبب: قد يؤدي الاعتماد الكبير على الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التفاعل البشري في مكان العمل، مما يؤثر سلباً على الروح المعنوية للموظفين.
 - الحقيقة: يجب تحقيق التوازن بين استخدام الذكاء الاصطناعي والاعتماد على المهارات البشرية، حيث أن كلا العاملين مكملان لبعضهما البعض.
- التكامل الكبير بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، إلا أن هناك بعض الفجوات والتحديات التي يجب التعامل معها بحذر. هذه الفجوات لا تعني بالضرورة صراعاً مباشراً، بل هي نقاط يجب الانتباه إليها لضمان الاستفادة القصوى من كلا الجانبين.

أبرز التحديات والفجوات:

- الخوف من فقدان الوظائف:
 - التحدي: يخشى الكثير من الموظفين من أن يؤدي انتشار الذكاء الاصطناعي إلى الاستغناء عن خدماتهم وأتمتة مهامهم.
 - الحل: يجب على الشركات أن تعمل على إعادة تأهيل الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة للعمل جنباً إلى جنب مع الذكاء الاصطناعي. كما يجب التركيز على تطوير مهارات التفكير النقدي والإبداع التي يصعب على الآلات محاكاتها.
- التحيز في الخوارزميات:
 - التحدي: قد تحتوي خوارزميات الذكاء الاصطناعي على تحيزات غير مقصودة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير عادلة في مجالات مثل التوظيف والتقييم.
 - الحل: يجب على مطوري الذكاء الاصطناعي أن يكونوا حذرين لتجنب هذه التحيزات وأن يضمنوا أن الخوارزميات عادلة وشفافة. كما يجب إجراء عمليات تدقيق منتظمة للخوارزميات للتأكد من خلوها من أي تحيزات.
- الخصوصية والأمن:
 - التحدي: مع زيادة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، تزداد المخاوف بشأن خصوصية البيانات وحمايتها من الاختراقات.
 - الحل: يجب على الشركات أن تتخذ تدابير أمنية قوية لحماية بيانات الموظفين وأن تضمن الالتزام بالتشريعات المتعلقة بحماية البيانات.

- نقص المهارات:
 - التحدي: قد يواجه الموظفون صعوبة في التكيف مع التغيرات التي يفرضها الذكاء الاصطناعي، وقد يحتاجون إلى تطوير مهارات جديدة.
 - الحل: تقع على عاتق الشركات مسؤولية توفير برامج تدريب وتطوير للموظفين لمساعدتهم على اكتساب المهارات اللازمة للعمل في بيئة تعتمد على الذكاء الاصطناعي.
- العلاقة بين الإنسان والآلة:
 - التحدي: قد يؤدي الاعتماد الكبير على الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التفاعل البشري في مكان العمل، مما يؤثر سلباً على الروح المعنوية للموظفين.
 - الحل: يجب تحقيق التوازن بين استخدام الذكاء الاصطناعي والاعتماد على المهارات البشرية، حيث أن كلا العاملين مكملان لبعضهما البعض.

لتجاوز هذه التحديات، يجب التركيز على الآتي:

- التعاون بين الإنسان والآلة: يجب أن يعمل الإنسان والآلة معاً لتحقيق أهداف المنظمة، حيث يقوم الإنسان بالمهام التي تتطلب الإبداع والتفكير النقدي، بينما يقوم الذكاء الاصطناعي بالمهام الروتينية وتحليل البيانات.
- التدريب والتطوير: يجب توفير برامج تدريب مستمرة للموظفين لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم للعمل في بيئة تعتمد على الذكاء الاصطناعي.
- الأخلاقيات: يجب وضع مبادئ أخلاقية واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك ضمان العدالة والمساواة والشفافية.
- الخصوصية والأمن: يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية خصوصية بيانات الموظفين ومنع أي اختراقات.

2.5 خاتمة:

يشهد العالم تحولاً جذرياً بفضل تزايد الاعتماد على الذكاء الاصطناعي، والذي بدوره يترك أثراً بالغاً على مجال الموارد البشرية. لقد انتقل دور الموارد البشرية من مجرد إدارة الشؤون الإدارية إلى شراكة استراتيجية مع التكنولوجيا، حيث يساهم الذكاء الاصطناعي في أتمتة المهام الروتينية، وتحسين عملية اتخاذ القرارات، وتخصيص تجربة الموظف.

ولكن، كما هو الحال في أي تطور تكنولوجي، هناك تحديات تواجه هذه الشراكة، مثل الخوف من فقدان الوظائف، والتحيزات في الخوارزميات، وقضايا الخصوصية والأمن. ومع ذلك، يمكن التغلب على هذه التحديات من خلال التخطيط الجيد، والاستثمار في التدريب والتطوير، ووضع إطار أخلاقي لاستخدام الذكاء الاصطناعي.

في النهاية، يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية يشكلان ثنائياً قوياً، حيث يساهم كل منهما في تعزيز الآخر. من خلال الاستفادة من نقاط القوة لكل منهما، يمكن للمؤسسات تحقيق نتائج أفضل، وزيادة الإنتاجية، وتحسين تجربة الموظف.

المستقبل يحمل الكثير من الوعد لهذه الشراكة، حيث ستشهد المزيد من التطورات والتطبيقات التي ستغير وجه العمل كما نعرفه اليوم.

الفصل الثالث : منهجية البحث

٣,١ مقدمة :

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق (تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية: بالتطبيق على المستشفى السعودي الألماني - جدة المملكة العربية السعودية) وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصالحيتها.

٣,٢,١ مستويات الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل)

التعريف الإجرائي: يركز الذكاء الاصطناعي على بناء أنظمة قادرة على محاكاة الذكاء البشري في معالجة المعلومات، واتخاذ القرارات، والتعلم من البيانات. يُعتمد على الخوارزميات والنماذج الإحصائية لتحقيق هذه الوظائف عبر خطوات مدروسة.

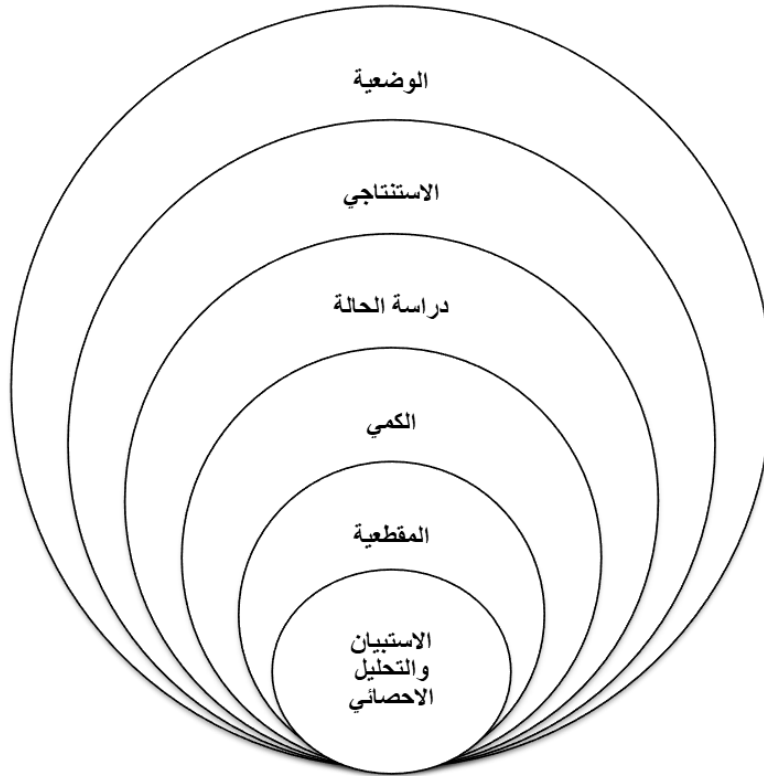
٣,٢,٢ الموارد البشرية (المتغير التابع)

مجموعة العمليات والخطوات التي يتم اتباعها لإدارة وتحفيز وتنمية القوى العاملة في المنظمة. يشمل هذا عملية التوظيف، التدريب، التطوير، التقييم، والتحفيز، حيث تركز هذه الإجراءات على تحقيق أقصى استفادة من الأفراد لتعزيز أهداف المؤسسة.

٣,٣ تصميم البحث:

في هذا القالب، سنقدم هيكل يغطي خمس أمور منهجية مهمة، يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على (البصل البحثي)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة
- اختيار البحث: الطريقة الإلحادية
- الأفق الزمني: مستعرضة
- تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات



٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها. بالإضافة إلى ذلك، يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة، وتحديد حجم العينة.

٣,٤,١ مجتمع الدراسة:

مستشفيات السعودي الألماني بجدة بدأنا من مستشفى واحد في جدة عام ١٩٨٨، ونمتلك اليوم العديد من العيادات المستقلة و ١١ مستشفى في نطاق الخدمة وغيرها الكثير لا تزال قيد الإنشاء. إضافة إلى أكثر من ٨,٥٠٠ طبيب وممرض ومختص في الرعاية الصحية وموظف يعتبرون السعودي الألماني الصحية منزلهم.

٣,٤,٢ عينة الدراسة:

يشمل مجتمع البحث على عينة من مستشفيات السعودي الألماني بجدة. حيث يتألف من ٣٠ موظف

٣,٤,٣ طرق وتقنيات أخذ العينة:

يتم أخذ العينات من العينات غير الاحتمالية باستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان .

٣,٥ طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

٣,٥,١ المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

واعتمد الباحث على استبانة عوقبية أحلام سنة ٢٠٢٢ وذلك لقياس المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي وذلك بإجمالي ٨ فقرة للمتغير . نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي. حيث، ١ = غير موافق بشدة، بينما ٥ = موافق بشدة

المتغير المستقل	عدد العبارات	المصدر
الذكاء الاصطناعي	٨	عوقبية، سعدو، & رشيدة. (٢٠٢٣). أثر فاعلية تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة المعلومات المحاسبية (Doctoral dissertation، جامعة ابن خلدون-تيارت).

٣,٥,٢ المتغير التابع (الموارد البشرية)

واعتمد الباحث على استبانة عوقبية أحلام سنة ٢٠٢٢ وذلك لقياس المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي وذلك بإجمالي ١٩ فقرة للمتغير . نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي. حيث، ١ = غير موافق بشدة، بينما ٥ = موافق بشدة

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الموارد البشرية	التوظيف المستدام	٤	مقدم، نور الهدى، مجول، & شهيناز. إدارة الموارد البشرية المستدامة وأثرها على الأداء التنظيمي دراسة حالة بمدينة عمالية الاتصالات الجزائر-ورقة ٢٠٢٣ (Doctoral dissertation، جامعة قاصدي مرباح-ورقة).
	التدريب والتنمية المستدامة	٦	
	تقييم الأداء المستدام	٤	
	التعويض المستدام	٥	

في هذا القسم، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

٣,٦,١ البيانات الأولية:

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم استبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عالٍ. - تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة استخلاص النتائج والاستنتاجات.

٣,٦,٢ البيانات الثانوية :

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة. - تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث. - تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية بناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

٣,٧ طرق وإجراءات تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها استخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديدًا ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة خصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة والأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة خصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة والأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨ الخاتمة:

خلص البحث إلى أن الذكاء الاصطناعي يحفز تحولاً رقمياً كبيراً في مجال الموارد البشرية، مما يزيد الكفاءة ويحسن اتخاذ القرارات. ومع ذلك، يجب موازنة فوائده بتحديات مثل الأمن السيبراني والخصوصية. المستقبل يعد تكامل أكبر بين الإنسان والآلة، مما يتطلب استثمارات في التكنولوجيا وتدريب القوى العاملة.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

٤,١ المقدمة :

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SP ٢٨

٤,٢ خصائص عينة الدراسة :

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة - طبيعة العمل والمستوى التعليمي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

- ☐ الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
- ☐ الفئة العمرية تشمل (من ٢٠ إلى ٣٠ سنة ، من ٣١ إلى ٤٠ سنة، من ٤١ إلى ٥٠ سنة، أكثر من ٥٠ سنة).
- ☐ عدد سنوات الخبرة تشمل (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، من ١١ إلى ١٥ سنة، من ١٥ سنة فأكثر).
- ☐ طبيعة العمل تشمل (مدير (ة) رئيس مصلحة ، موظف (ة)).
- ☐ المستوى التعليمي يشمل(ثانوي - لسانس - ماستر دراسات عليا).

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

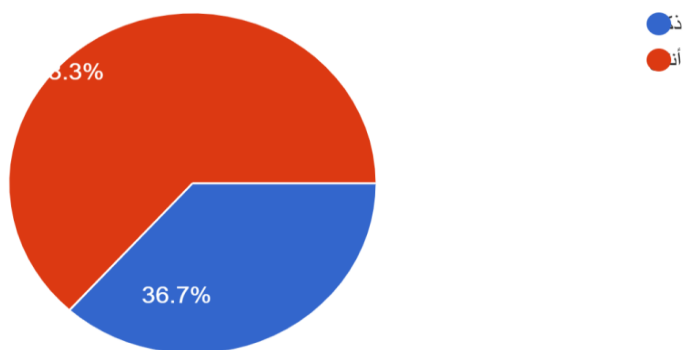
جدول (٩) توصيف عينة الدراسة:

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	١١	%٣٦,٧
	انثى	١٩	%٦٣,٣
	الإجمالي	٣٠	%١٠٠
الفئة العمرية	من ٢٠ - ٣٠ سنة	١٥	%٥٠
	من ٣١ - ٤٠ سنة	٩	%٣٠
	من ٤١ - ٥٠ سنة	٦	%٢٠
	من ٥١ - ٦٠ سنة	-	
	من ٦١ - ٧٠ سنة	-	
	من ٧١ سنة فأكثر	-	
	الإجمالي	٣٠	%١٠٠
	أقل من ٥ سنوات	١٣	%٤٣,٣
عدد سنوات الخبرة	٥ - ١٠ سنوات	١٢	%٤٠
	١١ - ١٥ سنوات	٣	%١٠
	١٥ سنة فأكثر	٢	%٦,٧
	الإجمالي	٦٠	%١٠٠

❖ المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

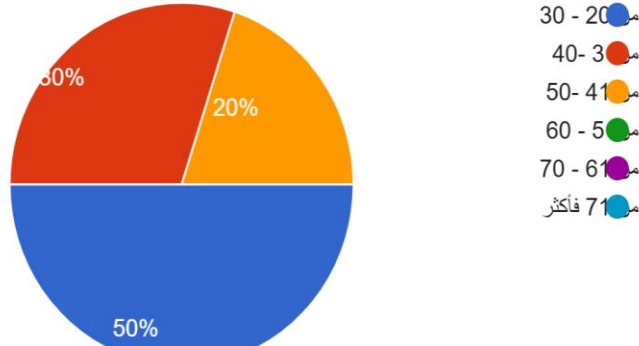
من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج الآتية: -

بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن، على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إل أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغت عدد الذكور ١١ مفردة بنسبة ٣٦,٧% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الإناث ١٩ مفردة بنسبة ٦٣,٣% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:



❖ الشكل (٦) تصنيف العينة وفقا للجنس

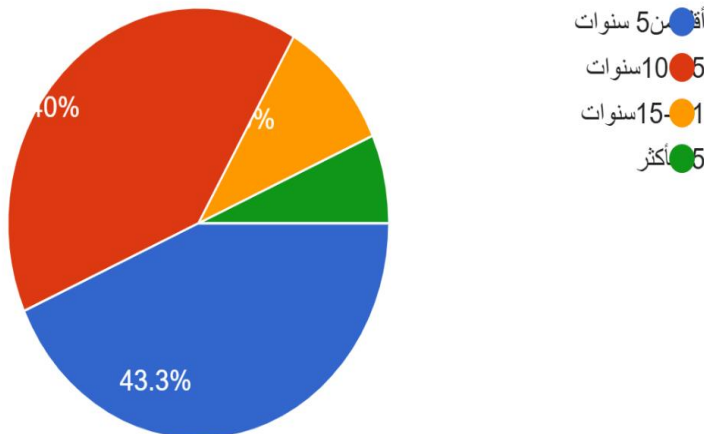
أما فيما يتعلق بالعمر: فإن ١٥ مفردة من ٢٠ - ٣٠ سنة بنسبة ٥٠% بينما الفئة العمرية من ٣١ - ٤٠ سنة جاء بها ٩ مفردة بنسبة ٣٠% الفئة العمرية من ٤١ - ٥٠ سنة جاء بها ٦ مفردة بنسبة ٢٠%. الشكل التالي يوضح ذلك



❖ الشكل (٧) تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن ١٣ مفردة سنة اقل من ٥ سنوات خبرة بنسبة ٤٣,٣% بينما مستوى الخبرة من ٥ إلى ١٠ سنوات جاء به ١٢ مفردة بنسبة ٤٠% مستوى الخبرة من ١١ - ١٥ سنة جاء به مفردة ٣ بنسبة ١٠% بينما مستوى الخبرة ١٥ سنة فأكثر جاء به مفردة ٢ بنسبة ٦,٧% الشكل التالي يوضح ذلك.

❖ الشكل (٨) تصنيف عينة الدراسة وفقا لمستوى الخبرة



٤,٣ قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Extracted Variance Average. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ α s 'Cronbach، من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) modeling equation Structural باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار ٢٨. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤) معامل الارتباط أقل من ٥.٠ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي **Validity Convergent**: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج، AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر

+من ٥.٠ (وقال ٢٠٠٦). (al et Hair.)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب معاملات الارتباط الانحراف المعياري، وقيمة T المحسوبة، وقيمة، value P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي

الاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي الاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS الإصدار ٢٨ ، كما يلي:

Variable المتغير		Statements العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج
الذكاء الاصطناعي	البعد الأول	١m	٦١٠.	٦٣٩.	٩٠٠.	٠,٠٠	٢,٨٥٢
		٢m		٨٠٦.	١,٢٠٨	٠,٠٠	١,٤٥٢
		٣m		٥٩٤.	١,١٧٩	٠,٠٠	١,٢٢٣
		٤m		٧٢٦.	١,٢٤١	٠,٠٠	١,٠٠٦
		٥m		٥١١.	١,١٣٣	٠,٠٠	٨٠٩.
		٦m		٨٣٢.	١,٣٨٠	٠,٠٠	٦٣٧.
		٧m		٥٣٩.	١,٠٦٢	٠,٠٠	٤٣٧.
		٨m		٥٩٤.	١,١٣٧	٠,٠٠	٣٦٢.
		٩m		٨٠١.	١,١٩٢	٠,٠٠	٢٢٢.

أداء الموارد البشرية	التوظيف المستدام	١A	٤٩٣.	٥١٩.	١,٠٨١	٠,٠٠	٦,٥٩٧
		٢A					
		٣A		٥٤٧.	١,٢٩١	٠,٠٠	١,٨٠١
		٤A					
	التدريب والتنمية المستدامة	١B		٥٦٥.	١,٣٣١	٠,٠٠	١,٦٩٢
		٢B		٧١٤.	١,٢٧٨	٠,٠٠	١,٥٧٤
		٣B					
		٤B		٦٧٧.	١,٢٧٩	٠,٠٠	١,٠٨٣
		٥B		٤٩٥.	١,٤١٣	٠,٠٠	١,٠٥٠
		٦B					
	تقييم الأداء المستدام	١C		٦٥٦...	١,٤٣٢	٠,٠٠	٨٦١.
		٢C					
		٣C		٦٥٦.	١,٢٨٧	٠,٠٠	٨٥٢.
		٤C					
	التعويض المستدام	١D		٧٥٢..	١,٣٢٢	٠,٠٠	٧٦٧.
		٢D					
		٣D		٦٠٢.	١,٢٠٢	٠,٠٠	٦٢٨.
		٤D		٧٥٠.	١,١٨٦	٠,٠٠	٤٦٣.
		٥D		٦١٧.	١,٢٧٩	٠,٠٠	٤٠٥.
				٥٢٨.	١,٢٨٥	٠,٠٠	٣٦٩.
				٦٥٠.	١,٢٨٧	٠,٠٠	٣١٩.

				٦٢١.	١,٢٢٣	٠,٠٠	٢٢٧.
				٨٢٣.	١,١٩٦	٠,٠٠	١٣٥.
				٤٦٣.	١,٢٨٥	٠,٠٠	٠٨٢.
					١,٣٠٥	٠,٠٠	٠٦٤.
					١,٣٢٢	٠,٠٠	٠٣٠.

الجدول (١٠) مقياس الصدق

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق الذكاء الاصطناعي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها ، عند قيم أكبر من ٧.٠. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس . كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة ،AVE يتضح أن قيمة المتغير أداء الموارد البشرية هو ٥٦٥.٠ > ٥.٠، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي الاستبانة

مقياس تطبيق أداء الموارد البشرية: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من ٧.٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١ وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج EAV المتغير (أداء الموارد البشرية) ككل الذي يساوي ٠.٧٣٦، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (باعد أداء الموارد البشرية) هي : ٠.٧٧٠، ٠.٧٥٨ على الترتيب. وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي الاستبانة .

٤,٣,٢ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨. وفقاً لـ (Hair et al, ٢٠١٠) ، يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

المتغير Variable		Number of Statements عدد العبارات	Variable	Cronbach's alpha
الذكاء الاصطناعي	البعد الأول	٩	٧٠٣..	٦٩٧..
			٦٢٢.	
			٧١٢.	
			٦٤٥.	
			٦٧٨.	
			٦٩٦.	
			٦٧٧.	
			٦٧٧.	
			٦١٧.	

أداء الموارد البشرية	التوظيف المستدام	٤	٦٩٩.	٨٥١.
	التدريب والتنمية المستدامة	٦	٧٥٢.	
	تقييم الأداء المستدام	٤	٦٤١	
	التعويض المستدام	٦	٦٩٢.	

الجدول (١١) ثبات الدراسة

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقياس الدراسة كما يلي:

مقياس تطبيق المتغير الأول الذكاء الاصطناعي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٨٤٧، ٠,٧٥٦، ٠,٧٨٥) مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً لـ (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

المتغير الثاني أداء الموارد البشرية بأبعاده وهي التوظيف المستدام، التدريب والتنمية المستدامة، تقييم الأداء المستدام، التعويض المستدام

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٨٤٧، ٠,٧٥٦، ٠,٧٨٥)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً لـ (هير وآخرون، ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبانة للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

٤,٥ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

الجدول (١٢) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

level (degree) ortPractice/imp ance مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية	Relative weight % الوزن النسبي %	Result (general trend) النتيجة (الاتجاه العام)	The value of the arithmetic mean قيمة المتوسط الحسابي
very low منخفض جدا	From ٢٠ to less than ٣٦% إلى أقل من ٣٦% من ٢٠	Strongly disagree غير موافق بشدة	From ١ to less than ١,٨٠ إلى أقل من ١
Low منخفض	From ٣٦ to less than ٥٢% إلى أقل من ٥٢% من ٣٦	Disagree غير موافق	From ١,٨٠ to less than ٢,٦٠ إلى أقل من ٢
Middle متوسط	From ٥٢ to less than ٦٨% إلى أقل من ٦٨% من ٥٢	Neutral محايد	From ٢,٦٠ to less than ٣,٤٠ إلى أقل من ٣
High مرتفع	From ٦٨ to less than ٨٤% إلى أقل من ٨٤% من ٦٨	Agree موافق	From ٣,٤٠ to less than ٤,٢٠ إلى أقل من ٤
very high مرتفع جدا	From ٨٤ to less than ١٠٠% إلى أقل من ١٠٠% من ٨٤	Strongly agree موافق بشدة	From ٤,٢٠ to less than ٥ إلى أقل من ٥

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق الذكاء الصناعي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

المتغير Variable		المتوسط الحسابي Arithmetic Mean		الانحراف المعياري Standard deviation		الاتجاه العام General trend		مستوى الأهمية Level of importance	
الذكاء الاصطناعي	البعد الأول	٢,٣٢	٢,٣٢	٦٣٠.	٠,٦٣٠	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
أداء الموارد البشرية	التوظيف المستدام	٢,٢٦	٢,٠٥ ٥,	٧٣٣.	٠,٠٨٦٨	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التدريب والتنمية المستدامة	٢,٠٢		٨٢٧.		موافق		مرتفع	
	تقييم الأداء المستدام	١,٩٧		٩٤٥.		موافق		مرتفع	
	التعويض المستدام	١,٩٧		٨٢٧.		موافق		مرتفع	

الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

■ تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي: إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الذكاء الاصطناعي بالقطاع الصحي، وذلك، حيث كان المتوسط الحسابي آراء أفراد العينة هو (٤,٠٣٢) بنسبة موافقة عالية بلغت ٨٠,٦٤ % ، عند انحراف معياري (٠,٦١٣)

■ بالنسبة لتوصيف المتغير التابع أداء الموارد البشرية: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق التميز المؤسسي بالقطاع الصحي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣,٩٢٣) بنسبة موافقة بلغت (٧٨,٤٦ %) عند انحراف معياري (٠,٦٨)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية أبعاد الموارد البشرية أن الأبعاد الخمسة لمتغير الموارد البشرية جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى القطاع الصحي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد التدريب والتنمية المستدامة هو (٤,٠٤٥) بنسبة موافقة (٨٠,٩ %) عند انحراف معياري (٠,٧٠٦)، المتوسط الحسابي لبعد المشاركة هو (٣,٨٧٤) بنسبة موافقة حوالي (٧٧,٤٨ %) عند انحراف معياري (٠,٧٠٩)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد التوظيف المستدام (٣,٨٥) بنسبة موافقة (٧٧ %) عند انحراف معياري (٠,٧٨١). وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (للذكاء الاصطناعي) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (أداء الموارد البشرية) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في القطاع الصحي، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

٤,٥ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معامل الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام V-SPSS.٢٨ وذلك على النحو التالي:

Correlations

		الوظيفة_المستخدم	التدريب_التنمية_الم سندامة	تقييم_الأداء_المسدا م	العمود_المستخدم	المعيار_الأول	الموارد_البشرية
الوظيفة_المستخدم	Pearson Correlation	1	.641**	.564**	.581**	.697**	.801**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
التدريب_التنمية_المستخدم	Pearson Correlation	.641**	1	.586**	.668**	.680**	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
تقييم_الأداء_المستخدم	Pearson Correlation	.564**	.586**	1	.521**	.502**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001		.003	.005	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
العمود_المستخدم	Pearson Correlation	.581**	.668**	.521**	1	.413*	.838**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003		.023	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
المعيار_الأول	Pearson Correlation	.697**	.680**	.502**	.413*	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.005	.023		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
الموارد_البشرية	Pearson Correlation	.801**	.905**	.779**	.838**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين تأثير الذكاء الاصطناعي (كمتغير مستقل) وأداء الموارد البشرية (كمتغير تابع): • تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (٠,٨٠٦) بين الذكاء الصناعي كممتغير مستقل وأداء الموارد البشرية إجمالي كممتغير تابع عند مستوى دالة أقل من (٠,٠١). • تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين نظم العمل عالية الأداء كممتغير مستقل وبين التميز المؤسسي عند معامل ارتباط: ٠,٧٤٠، ٠,٧٤٣، ٠,٧٦٤. على الترتيب، كمغيرات تابعة عند مستوى دالة أقل من (٠,٠١).

• يلاحظ مما سبق أن قيم معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

٦, ٤ نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كل من الحزمة الإحصائية SPSS V.٢٨، PLS-SEM، على النحو التالي: الفرض الرئيسي للدراسة: هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وتحقيق التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع العام بمدينة جدة. (ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي: الفرضية الفرعية الأولى H a: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف المستدام وتدريب التنمية المستدامة على الموارد البشرية الفرضية الفرعية الثانية H b: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية. نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة: ينص هذا الفرض على) هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تأثير الذكاء الاصطناعي وأداء الموارد البشرية في مستشفيات القطاع العام بمدينة جدة. (والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تأثير الذكاء الاصطناعي محل الدراسة كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية (إجمالي) كمتغير تابع.

الجدول (١٥) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.541	.427

a. Predictors: (Constant), تجيب_الأداء_المستدام, المعوص_المستدام, الوظيف_المستدام, التدريب_التنمية_المستدامة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.959	4	1.740	9.548	<.001 ^b
	Residual	4.556	25	.182		
	Total	11.515	29			

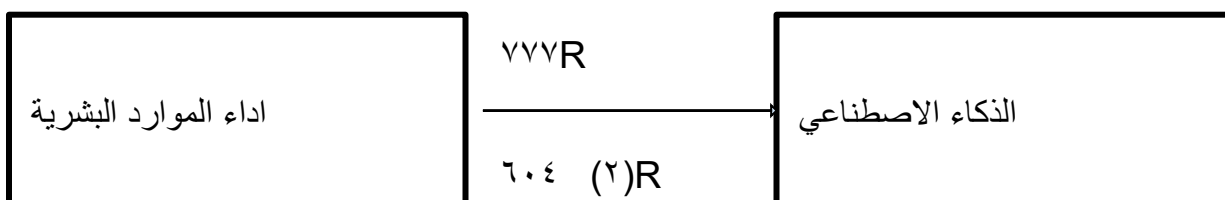
a. Dependent Variable: المعوص_الأول

b. Predictors: (Constant), تجيب_الأداء_المستدام, الوظيف_المستدام, التدريب_التنمية_المستدامة

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.017	.272		3.737	<.001	.457	1.578
	الوظيف_المستدام	.414	.152	.482	2.733	.011	.102	.726
	التدريب_التنمية_المستدامة	.322	.128	.483	2.509	.019	.058	.587
	تقديم_الأداء_المستدام	.045	.118	.064	.387	.702	-.197	.288
	المعويض_المستدام	-.170	.135	-.223	-1.259	.220	-.449	.108

a. Dependent Variable: المعيار_الأول

الشكل (١٠) نموذج نتائج الفرضية الرئيسية :



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (٠,٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة ٠,٠١. وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = ٧٧٧$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين نظم الذكاء الاصطناعي مع اداء الموارد البشرية (إجمالي).
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2 إلى أن) ٦٥% (من اداء الموارد البشرية) (إجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الذكاء الاصطناعي.
- تشير قيمة (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا β)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (٠,٠١). نظم الذكاء الاصطناعي مع اداء الموارد البشرية على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي كمتغير مستقل واداء الموارد البشرية (جمالي) كمتغير تابع. نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة: ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دالة إحصائية بين التوظيف المستدام وتدريب التنمية المستدامة على اداء الموارد البشرية). يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الذكاء الاصطناعي محل الدراسة كمتغير مستقل، واداء الموارد البشرية كمتغير تابع. والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear R

الجدول (١٦) نتائج اختبار الفرضية a:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.451	.534

a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.067	1	7.067	24.786	<.001 ^b
	Residual	7.984	28	.285		
	Total	15.051	29			

a. Dependent Variable: الموارد_البشرية

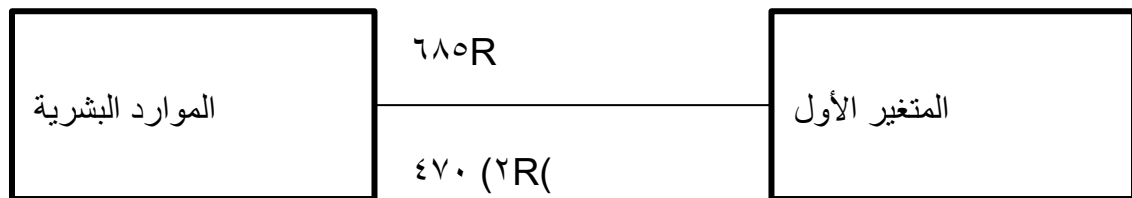
b. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.279	.378		.738	.467	-.496	1.054
	المتغير_الأول	.783	.157	.685	4.979	<.001	.461	1.106

a. Dependent Variable: الموارد_البشرية

الشكل (١١) نموذج نتائج الفرضية الفرعية a:



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (٠,٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة ٠,٠١ وتشير قيمة معامل الارتباط (R = ٠,٦٨٥) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين المتغير الأول والموارد البشرية
- يشير معامل التحديد المعدل (R^٢) إلى أن ٥٨,٤% من التباين الحاصل من المتغير الأول يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الموارد البشرية.
- تشير قيمة (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا β)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (٠,٠١). على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الفرعي الأول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دالة إحصائية بين المتغير الأول كمتغير مستقل والموارد البشرية كمتغير تابع. نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة: ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي لاداء الموارد البشرية. يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التعلم المستمر محل الدراسة كمتغير مستقل، التميز المؤسسي كمتغير تابع. والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression A

٤,٧ الخاتمة:

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كالم برنامج SPSS V ٢٨. فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصديق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم إثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

٥,١ المقدمة:

يشهد قطاع الرعاية الصحية تحولاً جذرياً بفضل الذكاء الاصطناعي، مما يفرض على المستشفيات ضرورة التكيف مع هذه التغيرات. لتحقيق الاستفادة القصوى من هذه التقنيات، يجب على المؤسسات الاستثمار في تطوير مهارات موظفيها، وبناء ثقافة تعليمية مستمرة تركز على المهارات التي تميز الإنسان عن الآلة، مثل التواصل والتفكير الإبداعي. كما يجب إعادة النظر في هياكل الوظائف لتناسب المتطلبات الجديدة، مع ضمان استخدام الذكاء الاصطناعي بطريقة عادلة ومنصفة. والأهم من ذلك، يجب على المؤسسات الاستمرار في البحث والتطوير لفهم التطورات المستقبلية في هذا المجال والاستفادة منها.

٥,٢ التوصيات:

- زيادة الكفاءة والإنتاجية: من خلال أتمتة المهام الروتينية وتبسيط العمليات.
- تحسين جودة عملية التوظيف: من خلال تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للشركة.
- رفع مستوى أداء الموظفين: من خلال توفير فرص التطوير والتدريب المخصصة.
- زيادة رضا الموظفين: من خلال توفير تجربة عمل إيجابية.
- اتخاذ قرارات أفضل: بناءً على تحليلات البيانات والرؤى القيمة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي.
- توفير الوقت والتكاليف: من خلال تقليل الوقت والجهد اللازمين لإنجاز المهام.

لتحقيق أقصى استفادة من الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، يجب على المنظمة

- تحديد الأهداف: تحديد الأهداف التي ترغب في تحقيقها من خلال تطبيق الذكاء الاصطناعي.
- اختيار الأدوات المناسبة: اختيار الأدوات والأنظمة التي تتناسب مع احتياجات الشركة.
- تدريب الموظفين: تدريب الموظفين على استخدام الأدوات الجديدة والتقنيات الحديثة.
- التركيز على الجانب البشري: لا يجب على المنظمة نسيان الجانب البشري في الموارد البشرية، بل يجب استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم وتعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة.

٥,٣ حدود الدراسة:

٥,٣,١ الحدود الموضوعية:

عند دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على مجال الموارد البشرية (التوظيف المستدام والتنمية المستدامة وتقييم الأداء المستدام والتعويض المستدام) يجب تحديد نطاق البحث بدقة لتجنب التعميم الزائد والتركيز على جوانب محددة. يمكن تحديد هذه الحدود من خلال تحديد نوع التكنولوجيا المدروسة (مثل التعلم الآلي أو الروبوتات)، ونطاق الموارد البشرية (وظائف معينة، مستويات وظيفية)، ونطاق المؤسسات (حجمها، قطاعها)، والجوانب المؤثرة (إيجابية، سلبية، اجتماعية). بالإضافة إلى ذلك، يجب تحديد منهجية البحث (كمية، كيفية، مختلطة) والأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.

تحديد هذه الحدود يساعد في تركيز البحث، الحصول على نتائج أكثر دقة وموثوقية، وجعل النتائج قابلة للتطبيق على سياقات محددة. من المهم الاستفادة من الأبحاث السابقة والتعاون مع الخبراء في هذا المجال، مع الأخذ في الاعتبار التطورات المستمرة في مجال الذكاء الاصطناعي.

٥,٣,٢ الحدود البشرية:

-شمل مجتمع البحث على جميع موظفين مستشفى السعودي الألماني تم اختار عينة عشوائية ممثلة من موظف مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل المستشفى لضمان تنوع البيانات وتنوع النتائج.

٥,٣,٣ الحدود المكانية:

-تتمحور الدراسة حول مستشفى السعودي الألماني الصحية هي تدعيم لأسس الرعاية الصحية والتعليم، انعكاس لحقيقة كونها شبكة عالمية من المستشفيات والعيادات والصيديات ومنشآت التعليم الطبي ومعاهد التدريب وأحده من فروعها بجدة المملكة العربية السعودية.

٥,٣,٤ الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة في عام ٢٠٢٤

٥,٤ الدراسات المستقبلية:

توقع أن تشهد السنوات القادمة تطورات ملحوظة في مجال دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية من ناحية (التوظيف المستدام وتدريب والتنمية المستدامة والتعويض المستدام) ستركز هذه الدراسات بشكل أكبر على تحديد المهارات المستقبلية التي ستكون مطلوبة في سوق العمل مع انتشار الذكاء الاصطناعي، وكيفية إعادة تدريب وتطوير الموظفين الحاليين لمواكبة هذه التغيرات.

بالإضافة إلى ذلك، ستولي الدراسات اهتمامًا كبيرًا للأبعاد الأخلاقية والقانونية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، مثل التحيزات المحتملة في الخوارزميات، وحماية الخصوصية وأمن البيانات، وتحديد المسؤولية القانونية في حالة اتخاذ قرارات خاطئة.

ستبحث الدراسات أيضًا في كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على تجربة الموظف، وتفاعلهم مع الروبوتات والأنظمة الذكية، وكيفية تخصيص تجربة كل موظف. كما ستدرس الدور الذي يلعبه القادة في المنظمات التي تعتمد بشكل كبير على الذكاء الاصطناعي، والمهارات التي يحتاجونها للتعامل مع هذه البيئة الجديدة. ستركز الدراسات المستقبلية على كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على هياكل المنظمات وثقافتها، وكيفية تحقيق التكامل الأمثل بين العمل البشري والعمل الآلي. كما ستبحث في استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات مثل التوظيف وإدارة الأداء والتعلم والتطوير.

٥,٥ الخاتمة:

يشكل الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في عالم العمل، وخاصة في مجال الموارد البشرية من ناحية (التوظيف المستدام وتدريب والتنمية المستدامة والتعويض المستدام). لقد انتقلنا من عصر الإدارة التقليدية للموارد البشرية إلى عصر جديد يعتمد على البيانات والتحليلات الذكية.

يهدف هذا التحول إلى تعزيز كفاءة العمليات، وتحسين اتخاذ القرارات، وتخصيص تجربة الموظف. فمن خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتنوعة، مثل أنظمة التوظيف الآلية وتحليل أداء الموظفين، أصبح من الممكن اكتشاف المواهب النادرة، وتقييم الأداء بدقة، وتقديم تجربة موظف أكثر إرضاءً.

ومع ذلك، فإن هذا التحول ليس خالٍ من التحديات. فمن الضروري التعامل مع القضايا الأخلاقية المتعلقة بالخصوصية والتحيز في الخوارزميات، وتأمين البيانات الحساسة للموظفين. كما يجب الاستعداد لتغيير طبيعة العمل، وتطوير المهارات اللازمة للتعامل مع التقنيات الجديدة.

في الختام، يمثل الذكاء الاصطناعي فرصة كبيرة لتحسين أداء الموارد البشرية، ولكن يجب استخدامه بحكمة ومسؤولية. من خلال الاستثمار في التكنولوجيا والتدريب، يمكن للمؤسسات بناء بيئة عمل أكثر مرونة وابتكارًا، وتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل.

في المستقبل، يمكننا أن نتوقع أن يصبح الذكاء الاصطناعي شريكًا أساسيًا للموارد البشرية، يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ورفاهية الموظفين.

قائمة المراجع

- ابو زيد، ا.ا.، & احمد الشورى. (٢٠٢٢) الذكاء الاصطناعي وجودة الحكم. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٤(٢٣)، ١٤٥-١٧٦.
- أسعد عبد الحميد البناء، ط.، طلعت، محمد السيد غنيم، أحمد، مجدي محمد إبراهيم، & ميان. (٢٠٢٤) تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على رضا العملاء. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٣(٤٨)، ٨٠-١٠٩.
- الهادي، م.، & محمد. (٢٠٢٢) نحو مجتمع رقمي مستدام. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، ٢٩(٢٦)، ١٦-٦.
- دودج. م. (٢٠٢٢) دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز ممارسات الموارد البشرية. التكنولوجيا في الصحافة التجارية
- (. أثر تحفيز العاملين على جودة التعليم إدارة. مطبعة رؤى تعليمي. ٢٠٢٣. AM. سميث، .
- مستشفى السعودي الألماني

<https://saudigermanhealth.com/ar/%D%٨٦%٩D%٩B%٨>

[D%/٨٩%٩D%٨١%٩D%٤B%٨AA%D%٨D%٣B%٨D%٨٥%٩D%٨٤%٩D%٧A%٨D%](#)

٩

[٨%D%٥B%٨D%٢](#)

- عوقيبة، سعدو، & رشيدة. (٢٠٢٣). أثر فاعلية تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة المعلومات المحاسبية (Doctoral tondisserta، جامعة ابن خلدون-تيارت).
- مقدم، نور الهدى، مجبول، & شهيناز. إدارة الموارد البشرية المستدامة وأثرها على الأداء التنظيمي دراسة حالة بمديرية العملية الاتصالات الجزائر-ورقلة ٢٠٢٣ (Doctoral dissertation، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة).

الملاحق

استبيان

استمارة استبيان في إطار التحضير لإعداد مذكرة البكالوريوس قسم إدارة المشاريع من جامعة
ميداوشن الاستبيان

بغنوان "تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية بالتطبيق على
المستشفى السعودي الألماني-جدة المملكة العربية السعودية

الى السادة الموظفين في مستشفى السعودي الألماني
تحية طيبة

نأمل من سيادتكم الدعم من خلال المشاركة في استكمال بيانات الاستبيان ونحيطكم علما بان
معلوماتكم لن تستخدم إلا في إطار البحث العلمي وإثراء موضوع البحث.
ونقدر جهودكم الثمين سلفا وتعاونكم الذي سيكون له أثر كبير في نجاح هذه الدراسة.
المحور الأول: معلومات عامة

الجنس/ ☐ ذكر ☐ انثى

العمر / ☐ من ٢٠-٣٠ ☐ ٣١-٤٠ ☐ ٤١-٥٠ ☐ ٥١-٦٠ ☐ ٦١-٧٠ ☐ ٧١ فأكثر

المستوى التعليمي/ ☐ ثانوي ☐ لسانس ☐ ماستر دراسات عليا

الوظيفة/ ☐ مدير(ة) رئيس مصلحة ☐ موظف(ة)

سنوات العمل/ ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ ٥-١٠ سنوات ☐ ١١-١٥ سنة ☐ ١٥ فأكثر

المحور الثاني/الذكاء الاصطناعي

هو مجال من علوم الحاسوب يهدف إلى تطوير أنظمة قادرة على محاكاة القدرات الذهنية البشرية، مثل التعلم والاستدلال وحل المشكلات واتخاذ القرارات والإبداع. باختصار، هو جعل الآلات تفكر وتتصرف بطرق تشبه الإنسان.

الرقم	البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تتسم أنظمة الذكاء الاصطناعي بقدرات فائقة على محاكاة الواقع .					
02	تعمل أنظمة الذكاء الاصطناعي على تنفيذ العمليات المحاسبية بسرعة عالية					
03	تعمل أنظمة الذكاء الاصطناعي على تقديم نتائج ذات دقة عالية					
04	تعمل أنظمة الذكاء الاصطناعي على توفير الوقت والجهد					
05	تتوافر خاصية التغذية العكسية في تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال التحكم البرامجي الداخلي في حالة حدوث أي خلل ثم تصحيحه					
06	يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق خاصية الوثوق					

					توفر تطبيقات الذكاء الاصطناعي إمكانية وصول أي مستخدم الى المعلومة ذاتها في تحقق قدر المنفعة	07
					يوفر تطبيق الذكاء الاصطناعي إمكانية التحقق والوصول الى نفس النتائج بسبب اعتماد مستخدميها على نفس البرامج وأساليب القياس	08
					تؤثر المخاطر التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي سلبا على جودة ومصداقية التقارير المالية وما تشمله من معلومات محاسبية	09

المحور الثالث: إدارة الموارد البشرية

الجانب الحيوي في أي مؤسسة أو منظمة، وهي تشمل جميع الأفراد العاملين فيها. بعبارة أبسط، هي القوة العاملة التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة

البعد	الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
التوظيف المستدام	01	تتسم عملية التوظيفي مؤسستنا بالموضوعية والشفافية.			
	02	تلقى عملية التوظيف اهتماما واسعا من قبل الإدارة.			
	03	تنص أسس التوظيف على طريق الكفاءة والقدرة على أداء جيد.			
	04	لا تتحيز المؤسسة في توظيف الأفراد.			
التدريب والتنمية المستدامة	05	يتم توفير التدريب المستمر للموظفين من أجل تطوير مهاراتهم الوظيفية.			

			06	تنوع البرامج التدريبية في المؤسسة.	
			07	تعزيز ثقافة الحماية البيئية والاجتماعية.	
			08	دعم توظيف الأفراد من خلال مبادرات التعلم المستمر.	
			09	تعزيز التفاعل ومشاركة المعرفة بين الموظفين من خلال التدوير الوظيفي الداخلي أو الاجتماعات الجماعية أو العصف الذهني.	
			10	يتم تدريب بالوحدة الإدارية على أسس التنوع وتكافؤ الفرص.	
			11	تكمل المؤسسة على تقييم أداء العاملين	تقييم الأداء المستدام
			12	ترى المؤسسة أن تطور معرفة ومهارتها للعاملين بها استثمار وليس تكلفة.	
			13	يتم وضع الاهداف بيئية واجتماعية واضحة داخل مؤسسة	
			14	لا يتم تطبيق المزايا والمنافع في نظام إدارة الاداء في حالة عدم تلبية الاهداف الاجتماعية والبيئية الموضوعية والمحددة جيداً	
			15	تقدم المؤسسة حوافز معنوية مشجعة	التعويض المستدام
			16	تقدم المؤسسة حوافز مادية مشجعة	

			يتم توفير تعويض متكافئ وشفاف وعدل دون تمييز على اساس الجنس او العرق	17	
			يتم تعويض المديرين على اساس الانجازات البيئية والاجتماعية	18	
			يتم منع الموظفين الاجر المحتمل على المهارات الاجتماعية والبيئية	19	