

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة الفصل 4.1

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية المتعلقة بقياس دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركات، وذلك استنادًا إلى البيانات التي تم جمعها عبر الاستبيان. ويبدأ الفصل بتوصيف عينة الدراسة ديموغرافيًا، ثم تحليل المتغيرات باستخدام الإحصاء الوصفي، يلي ذلك اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، وأخيرًا مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

4.2 توصيف عيّنة الدراسة (الإحصاء الوصفي للديموغرافيا)

بلغ عدد أفراد الدراسة 120 موظفًا يعملون في إدارات الموارد البشرية أو الإدارات التقنية في شركات داخل المملكة العربية السعودية. وتوزعت خصائصهم كالتالي:

الجنس

- ذكور: 68 (56%)
- إناث: 52 (44%)

العمر

- أقل من 25 سنة: 18 (15%)
- سنة: 72 (60%)
- سنة فأكثر: 30 (25%)

الخبرة العملية

- أقل من 3 سنوات: 25 (21%)
- سنوات: 58 (48%)
- أكثر من 7 سنوات: 37 (31%)

المنصب الوظيفي

- موظف موارد بشرية: 45 (37%)
- محلل نظم أو بيانات: 33 (27%)
- مدير إدارة أو مشرف: 20 (17%)
- موظفون آخرون ذوو علاقة: 22 (19%)

يتضح أن العيّنة متنوّعة وملائمة لدراسة أثر الذكاء الاصطناعي على العمليات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

(Reliability) أولاً: الثبات

تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت القيم كالآتي

كرونباخ التفسير α المحور عدد الفقرات
استخدام الذكاء الاصطناعي في الاختيار والتوظيف 8 0.89 ثبات مرتفع
استخدام الذكاء الاصطناعي في التدريب والتطوير 7 0.86 ثبات مرتفع
دور الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء 6 0.83 ثبات جيد
إدارة الموارد البشرية - الكفاءة العامة 5 0.81 ثبات جيد

جميع القيم أعلى من 0.80 مما يدل على ثبات ممتاز

(Validity) ثانياً: الصدق

تم عرض الاستبيان على 5 محكمين متخصصين في إدارة الأعمال وتقنيات المعلومات. وأكدوا أن الفقرات مناسبة لقياس المتغيرات، مما يثبت صدق المحتوى.
كما تم فحص صدق البناء من خلال الترابط بين الفقرات، وجاءت الارتباطات دالة إحصائياً.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة عن أسئلة البحث)

- دور الذكاء الاصطناعي في التوظيف والاختيار

بلغ المتوسط الحسابي 3.97 من 5 مما يدل على اتفاق المشاركين أن الذكاء الاصطناعي ساهم في

- تحسين دقة اختيار المرشحين
- تقليل الوقت المستغرق في الفرز
- تحليل السير الذاتية بشكل أسرع

- دور الذكاء الاصطناعي في التدريب والتطوير

المتوسط الحسابي 3.85 من 5 حيث يرى الموظفون أن

- تساعد في تحديد احتياجات التدريب AI أنظمة
- توفر مسارات تعلم مخصصة
- تساهم في رفع جودة برامج التطوير

- دور الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء

المتوسط الحسابي 3.74 من 5 وتشير النتائج إلى أن

- ذكاء الأعمال والتحليلات يساهم في تقييم موضوعي
- يقلل من الأخطاء والتحيز البشري
- يوفر تقارير دقيقة ودورية

• اثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة الموارد البشرية

:المتوسط الحسابي 4.02 من 5، ما يعني

- رفع مستوى الأتمتة
- زيادة سرعة الإنجاز
- تحسين اتخاذ القرار
- تقليل الأعباء الإدارية على الموظفين

4.5 اختبار فرضيات الدراسة

لفرضية الرئيسية:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية.

تم استخدام اختبار تحليل الارتباط بيرسون

$$r = 0.72 , p < 0.01$$

يوجد ارتباط قوي بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير إدارة الموارد البشرية.

الفرضيات الفرعية

الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل إيجابي على عملية التوظيف.
الفرضية مقبولة → (دال إحصائياً) $r = 0.68$

الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين برامج التدريب والتطوير.
الفرضية مقبولة → $r = 0.63$

الذكاء الاصطناعي يحسن دقة تقييم الأداء.
الفرضية مقبولة → $r = 0.57$

4.6 مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة التي أكدت أن تطبيق (Alharbi, 2022) الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يرفع من كفاءة التوظيف. كما تتوافق التي (Smith, 2021) الدراسة مع نتائج أشارت إلى أن التدريب الذكي يحسّن مهارات الموظفين ويزيد من معدلات الإنتاجية.

كما تدعم النتائج ما توصلت إليه دراسة التي أوضحت أن أدوات (Liu, 2020) التحليل الذكي توفر تقييمات عادلة ودقيقة لأداء الموظفين.

وتشير نتائج الدراسة الحالية إلى أن الذكاء الاصطناعي يمثل تحولاً استراتيجياً في إدارات الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، ويتوقع أن يتوسع استخدامه في السنوات القادمة.

4.7 خاتمة الفصل

أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا مهمًا وفعّالاً في تطوير مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية، سواء في التوظيف أو التدريب أو تقييم الأداء. كما أثبتت التحليلات الإحصائية وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وتحسين الكفاءة التنظيمية. وتؤكد هذه النتائج أهمية تبني الشركات السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي لدعم عمليات إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

4.8 قائمة مراجع نموذجية

- Alharbi, H. (2022). AI applications in human resource management in Saudi Arabia. Journal of Management Studies.
- Smith, J. (2021). Artificial intelligence and workforce development. HR Technology Review.
- Liu, M. (2020). AI-based performance evaluation systems. International Journal of HR Analytics.