

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / إدارة موارد بشرية



أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة

**The impact of the use of artificial intelligence on the organization's
human resources**

خطة بحث مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

إعداد الطالبة/

منال عبدالله محمد الغامدي

إشراف/

د. أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

1445هـ / 2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

1.1 مقدمة:	4
2.1 مشكلة الدراسة:	6
3.1 أهمية الدراسة:	7
4.1 أهداف الدراسة:	9
5.1 تساؤلات الدراسة:	9
6.1 فروض الدراسة:	10
7.1 الدراسات السابقة:	10
8.1 المنهجية وطرق البحث	16
9.1 أدوات الدراسة :	17
11.1 حدود الدراسة :	18
المراجع:	19

1.1 مقدمة:

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

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

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

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

اتجهت العديد من منظمات الأعمال التي تسعى إلى تحقيق المنافسة القوية والريادة لها مع المنظمات الأخرى، إلى التطوير والتجديد في أساليب واستراتيجيات العمل التي تعتمد عليها داخل المنظمة، حيث اتجهت معظم المنظمات إلى الاعتماد على استخدام الذكاء الاصطناعي والاستفادة القصوى منه في تطوير أداء المراد البشرية، فمن خلال برامج وتقنيات فقد ساعدت برامج وتقنيات الذكاء الاصطناعي على النهوض بمستوى المراد البشرية داخل المنظمات وزيادة الكفاءة والفاعلية الإنتاجية للعاملين، بالإضافة إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي عمل على تسهيل المهام الوظيفية التي يقوم بها العاملين، وبالتالي توفير الجهد والوقت والمال وانخفاض تكاليف الإنتاج. (شيلي، 2023)

إن المراد البشرية بحاجة دائمة إلى التطوير والتدريب على المهارات والأساليب التكنولوجية الحديثة والمتطورة التي تمكنها من الإبداع والإبتكار في بيئة العمل، ولذلك فإن استخدام الذكاء الاصطناعي عمل على زيادة الكفاءة والفاعلية للمراد البشرية، وبالتالي تطور مستوى أداء العاملين، واصبحوا قادرين على مواكبة كافة التحديات التي تواجههم في بيئة الأعمال، بالإضافة إلى قدرتهم على

التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها، والمشاركة في عمليات صنع واتخاذ القرارات). (غراسمان، 2022)

وعليه فإن مهمة هذه الدراسة تتمثل في معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة.

2.1 مشكلة الدراسة:

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

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

ويعتبر استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمات من أهم العوامل المؤثرة على الموارد البشرية، حيث كان للذكاء الاصطناعي الكثير من الإيجابيات التي عملت على تطوير قدرات الموارد البشرية، واتمام المهام الوظيفية بكل سهولة، والعمل على تقليل الوقت والجهد للعاملين، والتحول من بيئة العمل التقليدي إلى بيئة عمل تعتمد على التقنيات الحديثة، وعلى الرغم من ذلك فقد يواجه الكثير من العاملين بعض التحديات المتعلقة بكيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث لابد من تدريب العاملين وتأهيلهم حتى يكونوا على قدر كاف من المعرفة للتعامل مع تقنيات وبرامج الذكاء الاصطناعي (سنة، 2022)، وعليه فتمثل المشكلة البحثية لهذه الدراسة في معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة، ويمكن صياغة المشكلة البحثية كما يلي:

ما اثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة؟

3.1 أهمية الدراسة:

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

• الأهمية العلمية:

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

- تسلط الضوء على موضوع من أهم الموضوعات التي حازت على اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الأعمال، فهذه الدراسة تتناول كل ما يتعلق بمفهوم الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، وتوضح تقنيات تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المنظمات وشركات الأعمال، حيث توضح لنا الكثير من المفاهيم والإجراءات والسياسات الصحيحة المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي، وهذا بالأخير ما يعود بالنفع على المنظمة وتطوير أداء الموارد البشرية.
- توضح الدراسة أهمية الذكاء الاصطناعي في حل المشكلات التي يتعرضون لها في بيئة العمل.
- تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العلمية فيما يتعلق بالدراسات المتعلقة بأثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمات.
- تشجيع الباحثين على إعداد الدراسات والبحوث العلمية التي تتناول أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة الأعمال

• الأهمية العملية:

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

- بيان دور الذكاء الاصطناعي في زيادة الكفاءة والفاعلية للموارد البشرية.
- مساعدة أصحاب المنظمات على تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية من خلال الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- من خلال الدراسة الميدانية يمكن الخروج ببعض النتائج والتوصيات والمقترحات التي تفيد متخذي القرار في المنظمات بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي.

4.1 أهداف الدراسة:

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

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

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي:

ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة؟

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

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

6.1 فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد اثر لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية.

7.1 الدراسات السابقة:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

البشرية في شركات السياحة المصرية (أ)

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

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

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

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

الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي "

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود"

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

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

المركزي السوداني من 2012 - 2017 م" .

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

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

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

المصرفية: دراسة تطبيقية على الجهاز المصرفي المصري"

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

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

على وحدة تنفيذ السدود (2012م - 2017م)

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

8.1 المنهجية وطرق البحث

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

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

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

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

9.1 أدوات الدراسة :

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

1. القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة العاملين في قطاع التعليم والمتمثلة في: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الوظيفية.

2. القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة، فيتمثل المتغير المستقل في " الذكاء الاصطناعي" وسوف يتم قياسه من خلال (10) عبارات، والمتغير التابع المتمثل في " الموارد البشرية" وسوف يتم قياسه من خلال (10) عبارات.

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

فيما يخص الأساليب الإحصائية، فسوف تستخدم الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 20:

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

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

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

4. النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.

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

11.1 حدود الدراسة :

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

الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة.

2. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام 1445هـ - 2024م.

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

المملكة العربية السعودية.

4. الحدود البشرية: العاملين في منظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

1. العبدالات، وفاء ضيف الله. (2020). أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية "دائرة الأحوال المدنية والجوازات". *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع24 ، - 203 240.
2. قطامي، سمير. (2018). الذكاء الاصطناعي وأثره على البشرية أفكار، ع357 ، 13 - 15.
3. جبارة، سمية سعيد صديق. (2023). تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك الخرطوم 2023 م *مجلة القلم العلمية*، ع36 ، 53 - 72.
4. ناصف، أحمد مصطفى. (2023). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية *إدارة الأعمال*، ع182 ، 48 - 51.
5. الفيومي، أمجد محمد أحمد، و الخرايشة، سامي عواد إسماعيل. (2023). *دور الذكاء الاصطناعي في تنمية ممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك الأردنية* رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
6. شيلي، إلهام. (2023). تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي *مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ع6، 1 ، 79 - 94.
7. غراسمان، كارولين، شيرمولي، كارستين سي، الشنقيطي، مرام بنت عبدالله، و الهويدي، إسراء بنت سعد. (2022). التوجيه الإرشادي باستخدام الذكاء الاصطناعي: شرح للمفاهيم والإمكانيات المتاحة *الإدارة العامة*، س63، ع2 ، 445 - 479.
8. شريف، أمينة محمد. (2023). خدمة الذكاء الاصطناعي للمجتمع الخامس: مجتمع ما بعد المعلومات *مجلة الدراسات القانونية والسياسية*، ع9، ع2 ، 111 - 122.

9. عبدالمنعم، مصطفى محمد. (2023). أثر الذكاء الاصطناعي على الرشاقة الاستراتيجية: الدور الوسيط للجدارات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بالجامعات الخاصة المصرية مجلة التجارة والتمويل، ع4 ، 319 - 378.
10. سنه، ناصر أحمد محمد. (2022). الأمن المناخي والذكاء الاصطناعي مجلة حراء، س17، ع90 ، 16 - 19.
11. عطية، أشرف إبراهيم. (2021). إنعكاسات الذكاء الإصطناعي على البطالة ومستقبل العمل: إتساع معدل الإزاحة أم زيادة معدل الإنتاجية؟ مجلة القانون والتكنولوجيا، مج1، ع1 ، 159 - 245.
12. الداود، منيرة بنت عبدالعزيز بن عبدالله. (2021). واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، ع5 ، 49 - 93.
13. العزام، نورة محمد عبدالله. (2021). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. المجلة التربوية، ج84 ، 467 - 494.
14. صادق، هاني نبيل محمد. (2022). إسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع مجلة الخدمة الاجتماعية، ع73، ج1 ، 127 - 165.
15. قادري، بندر هادي محمد. (2023). تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ع27 ، 179 - 210.

16. الركبان، الجوهرة بنت عثمان بن علي. (2022). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء عمادة الموارد البشرية في جامعة المجمعة *مجلة العلوم التربوية*، ع33 ، 15 - 76.
17. أصرف، حامد جودت. (2019). إستشراف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي: دراسة مطبقة على دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان الإمارات العربية المتحدة. *جروش للبحوث والدراسات*، مج21، عدد خاص ، 42- 9.
18. جعفر، أمين محمود. (2020). دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية *مجلة بحوث التربية الشاملة*، ع3 ، 26- 1.
19. إبراهيم، محمد الدمرداش أبو الفتوح. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030 م *مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية*، مج6، ع2 ، 134- 105.
20. علي، إسلام السيد حسين، علي، حنان ماهر، و قاعود، مروة صلاح. (2022). تأثير تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات السياحة المصرية (أ. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، مج16، ع3 ، 36- 23).
21. الزعبي، عبدالله يوسف عوض، و الطائي، محمد عبد حسين حسن. (2022). أثر تطبيق استراتيجيات التدريب الإلكتروني في مرونة الموارد البشرية: دراسة تحليلية لآراء موظفي مراكز التواصل في البنوك التجارية (الأردنية) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزرقاء، الزرقاء.
22. الحجيري، ميا بنت سالم بن حمد. (2024). مستقبل الذكاء الاصطناعي وأثره على المجتمع البشري *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، ع97 ، 483- 468.

23. السعودي، رمضان محمد محمد. (2021). تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في التحول التنظيمي للجامعات المصرية: دراسة تطبيقية على جامعة كفر الشيخ: سيناريوهات مقترحة مجلة الإدارة التربوية، س8، ع32، 79 - 223.
24. محمد، صباح محمد بليلة. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين دور مراكز المعلومات مجلة القلزم للدارسات التطبيقية، ع5، 85 - 106.
25. الباز، محمد مصطفى علي. (2024). أثر الأبعاد الحاكمة لنموذج إدارة الموارد البشرية لسنغافورة على كفاءة أداء الصناعات التحويلية: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات القطن والغزل والنسيج في مصر مجلة البحوث المالية والتجارية، ع1، 101 - 168.
26. إبراهيم، أمل أبو المجد الدسوقي، الشرنوبى، رحاب محمود أحمد، و علي، كريم أحمد عبدالفتاح. (2023). (التأثيرات السلبية والإيجابية للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي) رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة المنصورة، المنصورة.
27. القضاة، مشعل محمد، و القرشي، ظاهر رداد. (2021). (أثر الذكاء الاصطناعي على الابتكار لدى شركات الاتصالات الأردنية) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
28. القحطاني، غادة بنت علي بن سعد. (2022). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج6، ع55، 1 - 23.

29. حمائل، ماجد عطا الله، و يعقوب، وصال ماجد. (2024). التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الأتمتة وتقنيات الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر خبراء المجال. *المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية*، ع31 ، 362 - 343
30. محمد، مزيان، و ميلود، لحر. (2013). تقويم نظام معلومات والاتصال للموارد البشرية: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للمحروقات "نشاط المصب" بوهان مجلة *الصورة والاتصال*، ع34، 11 - 1
31. الصفار، عادل محمد عبدالعزيز. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية مجلة *رماح للبحوث والدراسات*، ع95 ، 367 - 341
32. حسين، نظمي خالد. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تحليلية قانونية مجلة *رماح للبحوث والدراسات*، ع89 ، 232 - 191
33. الفتلاوي، ماجد جبار غزاي، و الأعسم، حسن علاء محمد جواد. (2022). اسهامات تقنيات الذكاء الاصطناعي في الريادة الاستراتيجية: دراسة وصفية تحليلية في مطار النجف الأشرف الدولي 2021 م *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، مج18، ع1 ، 179 - 157

Midocean University

College of Management

Department of Human Resource Management



The impact of the use of artificial intelligence on the organization's human resources

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

Prepared by:

Supervised by:

1445 هـ / 2024 م