

أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية
دراسة أجريت في الشركات الناشئة في الرياض، لعام 2024م

**The Impact of Applying Artificial Intelligence Application on
Development of Human Resource Management,
A Study Conducted in The Startups Companies in Riyadh, 2024**

إعداد الطالبة/
المهى العنزي / 241000021

إشراف/
الدكتور الفصيل عبد الحميد
&
الدكتور فايز جراد

قدمت الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية الإدارة تخصص إدارة الموارد البشرية

العام الدراسي

2024



إهداء

إلى روح أمي الراحلة،

التي علمتني معنى القوة والإصرار، وغرست في قلبي حب العلم والسعي نحو الأفضل.
رغم غيابك عن الحياة، إلا أن حضورك في قلبي لم يغب يوماً. أهديك هذا البحث،
ثمرة تعب وجهود، عرفاناً وامتناناً لما قدمته لي من حب ودعم لا يُقدر بثمن.
رحمك الله وأسكنك فسيح جناته.

إلى والدي العزيز،

الذي لطالما كان مصدر إلهامي ودعمي المستمر.

إلى عائلتي الصغيرة،

أنتم النور الذي يضيء حياتي، والدافع وراء كل إنجاز. أشكركم على دعمكم وحبكم الذي لا ينضب،
وعلى الأوقات الجميلة التي نعيشها معاً. أتمنى أن يكون كل ما حققته مصدر فخر لكم.

إلى أخي العزيز بندر،

الشقيق والصديق، الذي كان لي دائماً الدعم والسند في كل خطواتي.
أشكرك على تشجيعك ووقوفك بجاني في الأوقات الصعبة، أتمنى لك دوام النجاح والتوفيق في كل ما
تسعى إليه. أهديك هذا البحث تعبيراً عن تقديري لمجهوداتك ووقتكَ الذي بذلته في مساعدتي.

إلى أخواتي العزيزات،

إلى رفيقات دربي اللاتي كنَّ دائماً سندي ودعمي، أشكركن من أعماق قلبي على تشجيعكن ومساعدتكن
الدائمة، التي كانت سبباً في تحقيق هذا الإنجاز. فخورة بوجودكن في حياتي، وسعيدة بكل لحظة قضيناها.

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد، ولك الشكر، ولك نسجد خاشعين
شاكرين لفضلك وكرمك على إتمام هذا الجهد المتواضع
فشكراً لله شكر الحامدين، وحمداً لله حمد الشاكرين
مقدمين أسى آيات الحب والتقدير والعرفان بالجميل
لكل من تعلمنا على يديه
ولا يملك الباحث في هذا المقام
إلا أن يتقدم بخالص شكره وتقديره لجامعة ميدأوشن
وأخص بالشكر معالي الأستاذ الدكتور ناصر المحيimid
لما قدمه من جهد من أجل وصول الجامعة إلى أعلى المراتب
والشكر موصول إلى سعادة الأساتذة
لما بذلوه من جهود في تطوير برامج الدراسات العليا بالجامعة
ولما اقتطعوه من وقتهم من أجل إتمام هذه الرسالة في أحسن حال

قائمة المحتويات

I.....	العنوان
III.....	إهداء
III.....	شكر وتقدير
IV.....	قائمة المحتويات
VI.....	قائمة الجداول
VII.....	الملخص
VIII.....	Abstract

الفصل الأول

2.....	(1) المقدمة
3.....	1-1 مشكلة الدراسة
3.....	2-1 أسئلة الدراسة
3.....	3-1 أهمية الدراسة
4.....	4-1 أهداف الدراسة
4.....	5-1 مجال الدراسة
5.....	6-1 فرضيات الدراسة
5.....	7-1 النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
6.....	(2) الإطار النظري للدراسة
6.....	القسم الأول
6.....	1-2 مفهوم الذكاء الاصطناعي
7.....	2-2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي
8.....	3-2 مفهوم تطوير إدارة الموارد البشرية
8.....	4-2 واقع الشركات الناشئة في الرياض
9.....	5-2 أنواع الشركات الناشئة
9.....	القسم الثاني
9.....	6-2 الدمج بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وبين عمليات إدارة الموارد البشرية
11.....	7-2 الذكاء الاصطناعي شريك جديد لمدير الموارد البشرية

2-8 الاتجاهات في تحسين نموذج الشركات الناشئة باستخدام الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر إدارة

الموارد البشرية.....11

الفصل الثاني

■ الدراسات السابقة.....14

أولاً: الدراسات العربية.....14

ثانياً: الدراسات الأجنبية.....18

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة.....20

رابعاً: التمييز في الدراسة الحالية.....20

الفصل الثالث

(3) الإجراءات المنهجية للدراسة.....22

3-1 فرضية الدراسة.....22

3-2 منهجية الدراسة.....22

3-3 مجال الدراسة.....22

3-4 مجتمع الدراسة.....22

3-5 عينة الدراسة.....22

3-6 أداة الدراسة.....23

3-7 صدق أداة الدراسة.....24

3-7-1 الصدق الظاهري لأداة الدراسة.....24

3-7-2 صدق الاتساق الداخلي للأداة.....24

3-8 ثبات أداة الدراسة.....26

3-9 إجراءات تطبيق الأداة.....26

3-10 المعالجات الإحصائية.....26

3-11 أعداد الاستبيان.....28

3-12 النسبة المئوية لثبات.....28

الفصل الرابع

(4) النتائج والتوصيات.....30

4-1 نتائج الدراسة.....30

4-2 توصيات الدراسة.....30

قائمة المراجع

32 أولاً) المراجع العربية

34 ثانياً) المراجع الأجنبية

الملاحق

37 ■ ملحق الاستبانة

41 ■ ملحق تحكيم الاستبيان

41 ■ تدقيق الاستبانة من مشرفي الدراسة

a العنوان بالإنكليزي

قائمة الجداول

5..... الجدول رقم (1) الإطار العام للدراسة

7..... الجدول رقم (2) مجالات تطبيقات الذكاء الاصطناعي

25..... جدول 3 معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول

25..... جدول 4 معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني

25..... جدول 5 معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث

26..... جدول 6 معامل ألفا كرونباخ لقياس أداة الدراسة

قائمة الأشكال

8..... الشكل رقم (1) تطبيقات الذكاء الاصطناعي

28 الشكل رقم (2) أعداد الاستبيان بحسب نظام ليكرت في تفسير الوسط الحسابي

28 الشكل رقم (3) النسبة المئوية بحسب نظام ليكرت في تفسير الوسط الحسابي

العنوان: أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية،

دراسة أجريت في الشركات الناشئة في الرياض، لعام (2024)م

إعداد: المها العنزي

إشراف: الدكتور الفصيل عبد الحميد و الدكتور فايز جراد

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية وذلك ضمن الشركات الناشئة في الرياض. ولمقدرة الذكاء الاصطناعي الهائلة على تحليل البيانات وتوليد رؤى عادلة لتوجيه مديري الموارد البشرية. تكونت عينة الدراسة من (60) فرداً منهم (40) موظفاً و(30) موظفة، من مستخدمي الذكاء الاصطناعي ومديري الموارد البشرية في الشركات الناشئة بالرياض. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لإعداد الدراسة، وتم تطوير استبانة مكونة من جزئين؛ الأول: ويشمل البيانات الديمغرافية، والثاني: ويشمل على ثلاثة محاور لقياس أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية، وذلك ضمن الشركات الناشئة، في الرياض. ومكونة من (21) فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها. وأظهرت نتائج الدراسة: التأكيد على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي، وبين درجة كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية في مجموعة من الشركات الناشئة، كما أشارت إلى وجود دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وبين زيادة الكفاءة لدى مديري الموارد البشرية. وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية على دور الذكاء الاصطناعي كشريك جديد لمديري الموارد البشرية، وكمحفز للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية:

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الذكاء الاصطناعي، (AI)، الشركات الناشئة، المديرون.

Title: The Impact of Artificial Intelligence Application on Development of Human Resources Management.

A Study Conducted in The Startups Companies in Riyadh, 2024.

Prepared By: Almaha Alenezy

Supervisor: Dr. Alfaisal Abdulhameed & Dr. Fayez Jarad

Abstract

The current study aimed to demonstrate the impact of applying artificial intelligence in developing human resources management within startups companies in Riyadh. And due to the tremendous ability of artificial intelligence to analyze data and generate fair insights to guide human resources managers. The study sample consisted of (60) individuals, including (40) male employees and (30) female employees, from users of artificial intelligence and human resources managers in startups companies in Riyadh. The researcher used the descriptive analytical approach as a methodology to prepare the study, and a questionnaire was developed consisting of two parts; the first: includes demographic data, and the second: includes three axes to measure the impact of applying artificial intelligence in developing human resources management processes within startups companies in Riyadh. It consists of (21) paragraphs whose validity and stability were confirmed. The results of the study showed: Confirmation of the existence of a positive relationship with statistical significance between the use of artificial intelligence and the degree of efficiency of human resources management processes in a groups of startups companies. It also indicated the existence of statistical significance between the use of artificial intelligence and increased efficiency among human resources managers. The results showed statistical significance on the role of artificial intelligence as a new partner for human resources managers and as a catalyst for digital transformation in human resources management:

Keywords: Human Resources Management, Artificial Intelligence, Startups Companies

الفصل الأول

(1) المقدمة

يواجه المشهد الاقتصادي في وقتنا الراهن، تحديات مستمرة ومتسارعة، مما يحث المنظمات إلى مواكبة التطورات التكنولوجية المتلاحقة لضمان وجودها واستمراريتها في السوق. وتلجأ المؤسسات التي تتعامل مع كميات هائلة من البيانات إلى تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي، لتحسين كفاءة عملياتها داخل المنظمة. ولا سيما في المجالات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والتي تعد حجر الزاوية في أي مؤسسة، حيث تركز على تنظيم وإدارة أهم أصول المؤسسة وهو رأس المال البشري، والتي تشمل على العمليات الآتية؛ من استقطاب وتوظيف وتدريب وتطوير الموظفين إلى تقييم الأداء والتغذية الراجعة. وإن كفاءة إدارة الموارد البشرية، تساهم بشكل كبير في تحقيق المنظمة لأهدافها، مما يساهم في منحها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من المنافسين.

تشهد المملكة العربية السعودية نمواً اقتصادياً سريعاً، وتسعى جاهدة لتحقيق رؤيتها 2030. وقد قدمت جهوداً بارزة في خلق بيئة جاذبة لرواد الأعمال والمستثمرين. وركزت جهودها على التحول الرقمي والتنمية المستدامة ومن ثمار هذه الجهود، تزايد ملحوظ في عدد الشركات الناشئة، والتي يديرها جيل جديد يتقبل التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، ويصعب عليه تقبل الأساليب القديمة في إدارة سير العمل ضمن الشركة، وبفضل هذا البيئة المشجعة، كانت المملكة سباقة في قيادة الأعمال واعتماد التكنولوجيا، وهو ما ساهم في تعزيز الابتكار والتنمية الاقتصادية. وأصبحت نموذجاً يحتذى به لدول المنطقة وعبر العالم، حيث تجسد رؤية مستقبلية تعتمد على الابتكار والتقنية كمحركين رئيسيين للتطور والازدهار. من هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة كمحاولة لفهم دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية. والحث على ضرورة معرفة أهمية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، والنتائج المترتبة على هذا المنج

ويندرج هذا البحث ضمن مجال تخصصي في الدراسة وفي مجال العمل في إدارة الموارد البشرية، مما جعلني أسلط الضوء عليه، وبالإضافة تعتبر مواضيع الذكاء الاصطناعي والشركات الناشئة مواضيع مستجدة في عالم الأعمال؛ وقد يعتقد البعض ومنهم مديروا الموارد البشرية، أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مصدر قلق بالنسبة لهم، باعتباره أنه يهدد وظائفهم

1-1 مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في عدم القدرة على الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في تسهيل مهام إدارة الموارد البشرية، وأن الكثير من الشركات والمؤسسات تعاني من تحديات وصعوبات تواجهها في إدارة الموارد البشرية، انعكست تبعاً على حصة الشركة في السوق. وكانت سبباً مباشراً في الهدر وخسارة الكثير من الأموال، وفي المقابل، استطاعت شركات أخرى ناشئة ممن تكيفت مع إمكانيات الذكاء الاصطناعي، أن تواجه تلك التحديات بكفاءة، ونمت نمواً متزايداً، وتوفرت لديها الميزة التنافسية في السوق، بفضل تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، واستثمارها به بشكل أمثل كانت نتيجته في مصلحة الموظف وفي مصلحة العمل.

1-2 أسئلة الدراسة

يمكن صياغة الإشكالية التي حاولت هذه الدراسة معالجتها التي جاءت كالآتي:

كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة في الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي أنواع تقنيات الذكاء الاصطناعي وأساليب تحليل البيانات التي يتم استخدامها في إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة؟
2. إلى أي درجة تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز جودة إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة؟
3. كيف ينظر مديرو الموارد البشرية إلى استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

1-3 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على معرفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي ممكن استخدامها في تطوير عمليات الموارد البشرية في الشركات الناشئة، مثل جودة التوظيف. واتخاذ القرار داخل الشركات والتي لها تأثير مباشر في البنية الهيكلية للشركة، مما يساهم في اتجاهات الشركة وميزتها التنافسية. هذا بالإضافة إلى تزايد اعتماد الشركات على تطبيق الذكاء الاصطناعي، والذي من المتوقع أن يصل حجم سوقه إلى (126) مليار دولار بحلول (2025)، يواجه قادة الأعمال تحدياً جديداً: كيف يمكنهم تجهيز موظفيهم للعمل جنباً إلى جنب مع هذه التقنيات المتقدمة، وتكمن أهمية الدراسة من ناحيتين:

(1) الأهمية النظرية

1. يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في إمكانية تطوير النظريات والنماذج التي يستخدم فيها الذكاء الاصطناعي عند عمليات إدارة الموارد البشرية ضمن الشركات الناشئة.
2. يعتبر موضوع أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية مستجد في الوسط الاقتصادي.
3. يؤمل أن تسهم الدراسة في إثراء المكتبات العربية بالبحوث في الذكاء الاصطناعي والشركات الناشئة.

(2) الأهمية العملية

1. معرفة العيوب والقيود المحتملة عند استخدام الذكاء الاصطناعي، مثل خطر التحيز وعدم الشفافية في عمليات اتخاذ القرار (Yang et al. 2021).
2. يؤمل أن تسهم الرسالة في توفير رؤى وإرشادات حول كيفية دمج الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، في عمليات إدارة الموارد البشرية، مع معالجة هذه التحديات.
3. يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تقديم مقترحات لتعزيز جودة عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة.
4. توجيه الشركات الناشئة لاستخدام هذه التقنية بشكل أكثر فعالية.

4-1 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية، وذلك ضمن الشركات الناشئة. كما هو موضح في الأهداف الآتية:

1. التعريف بواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة.
2. التعريف بدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة.
3. تقديم توصيات للدمج الفعال للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة.

5-1 مجال الدراسة

- 1- المجال البشري: اقتصرَت الدراسة على عينة من العاملين في إدارة الموارد البشرية، وكذلك العاملين في الشركات الناشئة والمستخدمين لتقنية الذكاء الاصطناعي في الشركات.
- 2- المجال المكاني: تمت الدراسة ضمن الشركات الناشئة في مدينة الرياض، في المملكة العربية السعودية.

3- المجال الزمني: تحددت الدراسة خلال فترة إنجازها في الربع الأول من عام 2024، وبالتالي يمكن اعتبار

قاعدة البيانات التي تم استخدامها حديثة.

1-6 فرضيات الدراسة

إنطلاقاً من مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفرضية التالية: يوجد أثر لتبني الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد

البشرية الخاصة بالشركات الناشئة.

1-7 النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تم تخصيص الفصل الثاني للدراسة، للجانب النظري الخاص بعنوان الدراسة، و يحتوي على قسمين:
القسم الأول، ويحتوي على المباحث التالية:

1- المتغير المستقل: مفهوم الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته.

2- المتغير التابع: مفهوم الموارد البشرية.

3- الشركات الناشئة وأنواعها.

وأما القسم الثاني، ويحتوي على المباحث التالية:

1- دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية،

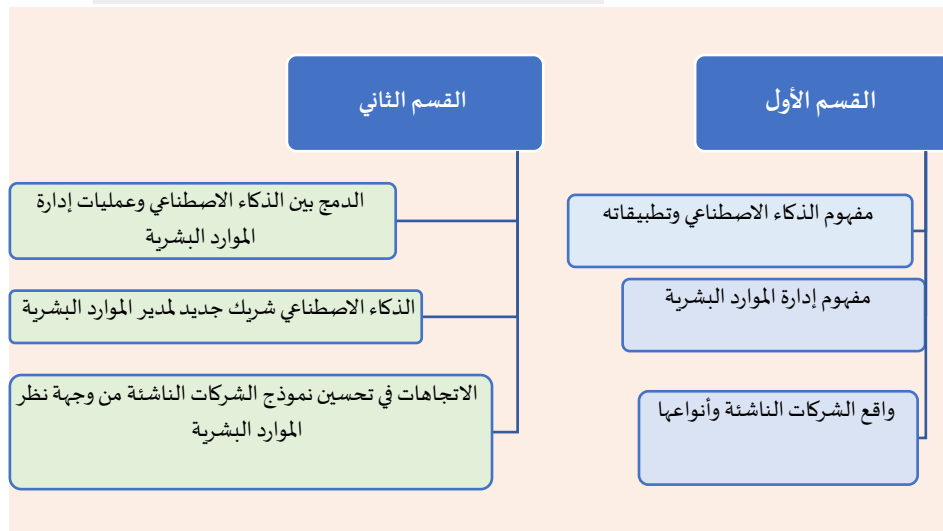
2- الذكاء الاصطناعي شريك جديد لمدير الموارد البشرية،

3- الاتجاهات في تحسين نموذج الشركات الناشئة من وجهة نظر إدارة الموارد البشرية.

أما الفصل الثالث، تم تخصيصه للجانب التطبيقي، تناول الإطار المنهجي للدراسة والمعالجة الإحصائية.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات والمراجع والملاحق

الجدول رقم (1) الإطار العام



(2) الإطار النظري للدراسة

شهد تطبيق الذكاء الاصطناعي (AI)، في الشركات عموماً والشركات الناشئة على وجه الخصوص اهتماماً متنامياً خلال السنوات الأخيرة، وبإدراك العديد من الباحثين والمنظمات، بدراسة إمكانيات الذكاء الاصطناعي المحتملة في تعزيز العمليات المتعلقة في إدارة الموارد البشرية في مختلف القطاعات، وحرص الجيل الجديد من رواد الأعمال في الشركات الناشئة، على تطبيق الذكاء الاصطناعي، وأثبتت دراسة لـ (Chang & W,Y, 2019) أن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية يؤدي إلى تحسين الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي . مما يدل أن الذكاء الاصطناعي يضيف قيمة جديدة ذات أهمية لإدارة الموارد البشرية في المستقبل (Yarlagadda, 2015)

القسم الأول

2-1 مفهوم الذكاء الاصطناعي

يعرف الذكاء الاصطناعي (AI) بأنه محاكاة الذكاء البشري في الآلات التي يتم برمجتها لأداء المهام التي عادة ما تتطلب تدخلاً بشرياً ومقدرات اتخاذ القرارات. (الزعبوط، 2021). وله المقدرة على تحليل كميات كبيرة من البيانات وتحديد الأنماط والاتجاهات والتنبؤات القائمة على هذه التحليلات. في إدارة الموارد البشرية، مما يدعم عمليات اتخاذ القرارات عن طريق ويساهم في توفير الرؤى لمتخذي القرار في المنظمات وتقديم التوصيات القائمة بناءً على تلك التحليلات. (براجي، & آخرون، 2024).

ويعرف الذكاء الاصطناعي بأنه سلوكيات وخصائص معينة تتسم بها البرامج الحاسوبية، لتحاكي المقدرة الذهنية البشرية وأنماط عملها. ومن أهم سمات الذكاء الاصطناعي، مقدرة على التعلم والاستنتاج (الزعبوط، 2021). وأضاف (Russell, 2010)، بأنه سلوك يعالج الخوارزميات والبيانات ليحاكي المقدرة الذهنية البشرية، والذي يعطيه الإمكانية للدخول في تعليم هندسة الآلات الذكية. أي أنه هو تطوير الآلات والأنظمة لتحاكي عمل الإنسان، ومن المتوقع أن يحدث تغييرات جذرية في عالم الأعمال نتيجة استخدام التقنيات والأنظمة المبتكرة التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي. ومن أهم الأسباب التي تجعل المنظمات تعتمد عليه هي تحسين جودة إدارة الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء والتقارير. (إبراهيم، 2021)

تعمل أغلب الشركات الناشئة في الوقت الحالي على تفعيل استراتيجيات التحول الرقمي والتي تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي، فمثلاً؛ قامت شركات التقنية العملاقة مثل جوجل وأمازون ومايكروسوفت وفيسبوك على تطوير تقنيات الذكاء الاصطناعي ودمجها مع إدارة الموارد البشرية، وأنشأت عدة تطبيقات ومنصات متعلقة بعمليات الموارد البشرية مثل سير العمل، وسجل الموظفين وأداء الموظفين. (Yarlagadda, 2015).

2-2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي

تعتمد تطبيقات الذكاء الاصطناعي على استخدام التقنيات الحاسوبية لتمكين الأجهزة والبرامج من تنفيذ مهام تشبه الذكاء البشري. (الزعبوط، 2021). وتشمل هذه التطبيقات مختلف المجالات، مثل التعلم الآلي ومعالجة اللغات الطبيعية والتعرف على الصوت والصورة والتنبؤ بالبيانات وتحليل البيانات وتحسين الأداء في الصناعة والخدمات اللوجستية والرعاية الصحية والتمويل والتسويق والأمن والدفاع وغيرها الكثير. (إبراهيم، 2021). وتتميز تطبيقات الذكاء الاصطناعي بمقدرتها على استخراج المعلومات الهامة من البيانات الكبيرة والتعلم من الأخطاء وتحسين الأداء مع الوقت. ومن المتوقع أن يستمر استخدام التطبيقات الذكية في الزيادة في المستقبل، مما يعزز الابتكار والتحول الرقمي في مختلف الصناعات والمجالات. حسب ما ورد في رسالة (إبراهيم، 2021). ويتضح من الجدول رقم (1)، والرسم التوضيحي رقم (1) مجالات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات.

الجدول رقم (2) مجالات تطبيقات الذكاء الاصطناعي

مجالات تطبيقات الذكاء الاصطناعي		
- Knowledge Engineering	←	- هندسة المعرفة
- Deep Learning	←	- التعلم العميق
- Neural Networks	←	- الشبكات العصبية
- Machine Learning	←	- تعلم الآلة
- Genetic Algorithms	←	- الخوارزميات الجينية
- Expert Systems	←	- النظام الخبير
- Natural Language Processing	←	- معالجة اللغات الطبيعية
- Human Sensorimotor Simulation	←	- محاكاة الحواس الانسانية
- Automated Programming	←	- البرمجة الآلية
- Planning and Decision Making	←	- التخطيط واتخاذ القرار
- Artificial Intelligence	←	- الانسان الآلي
- Intelligent Agents	←	- الوكيل الذكي
- Image Processing	←	- معالجة الصور

الشكل رقم (1) تطبيقات الذكاء الاصطناعي



2-3 مفهوم تطوير إدارة الموارد البشرية

تطوير إدارة الموارد البشرية يمثل عملية تحسين وتطوير استراتيجيات وأساليب إدارة رأس المال البشري داخل المؤسسة. يهدف هذا التطوير إلى تعزيز فعالية وكفاءة العمليات المتعلقة بالموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، التقييم، والتطوير المهني. في سياق الشركات الناشئة في الرياض، (Opatha, 2021) تؤدي إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في تحقيق النمو والاستدامة، للمنظمات وبشكل طردي فكلما تحسن أداء عمليات الموارد البشرية. كلما انعكس على المنظمات بشكل إيجابي. (Uysal, 2015).

2-4 واقع الشركات الناشئة في الرياض

يشهد قطاع الشركات الناشئة في الرياض نمواً متسارعاً، مدفوعاً بدعم حكومي كبير ورؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتحفيز الابتكار. وفي هذا السياق، وأبرز التقرير في مجلة المدينة، (المدينة، 2023) أن الرياض احتلت مرتبة بين (51) و(60) في تصنيف أفضل (100) بيئة حاضنة للشركات الناشئة على مستوى العالم. وحظيت المملكة بإشادة واسعة لنهجها الاستباقي في تبني الذكاء الاصطناعي، إذ سلط التقرير الضوء على تخصيص المملكة مبلغاً بقيمة (40) مليار دولار لتعزيز هذه التكنولوجيا تلعب الشركات الناشئة دوراً محورياً في دفع عجلة التنمية الرقمية، حيث تتبنى أحدث التقنيات بما في ذلك الذكاء الاصطناعي. هناك العديد من الأسباب، التي أدت إلى زيادة عدد شركات الناشئة في مدينة الرياض؛ منها:

1 - النمو الاقتصادي: يمكن أن يكون النمو الاقتصادي في المنطقة والزيادة في الاستثمارات والأعمال سبب رئيسي في زيادة عدد الشركات الناشئة في الرياض.

2 - الدعم الحكومي: تتخذ الحكومة السعودية العديد من الإجراءات لتشجيع الاستثمار في المنطقة.

3 - المنافسة الشديدة: تسعى الشركات الناشئة جاهدة للتميز في سوق عمل متنافس، حيث يعتبر الاستثمار في التكنولوجيا وتطوير الموارد البشرية عاملاً تفاضلياً مهماً.

4 - الإقبال الكبير: إقبال الشباب ورواد الأعمال على المبادرات والانفتاح نحو كل ما هو جديد في عالم الأعمال، وتنظيم مراكز ومؤتمرات تحت مسمى مجموعات الشركات الناشئة

2- 5 أنواع الشركات الناشئة

1. النوع الأول من شركات الناشئة هو شركة الإنتاج الناشئة، حيث تتمحور جهودها حول تطوير منتجات أو

خدمات جديدة. على الرغم من أن العديد من هذه الشركات تكون مرتبطة بالتكنولوجيا، إلا أنها ليست دائماً كذلك. التحدي الأساسي الذي تواجهه هذه الشركات هو إنشاء شيء يجد الناس قيمته ويرغبون في شرائه.

2. النوع الثاني من شركات الناشئة هو شركة السوق الناشئة، حيث تسعى لإنشاء سوق جديدة لمنتجاتها أو

خدماتها. تعتمد هذه الشركات عادة على تقنيات أو نماذج عمل جديدة. التحدي الرئيسي الذي تواجهه شركات السوق الناشئة هو العثور على جمهور مبكر يكون مستعداً لتجربة منتجها أو خدماتها.

3. النوع الثالث من شركات الناشئة هو شركة الاجتماعية الناشئة، حيث تهدف جهودها إلى إحداث تغيير

إيجابي في المجتمع. على الرغم من أن العديد منها تعتمد على تقنيات جديدة أو نماذج عمل مبتكرة، إلا أن ذلك

ليس بالضرورة. التحدي الرئيسي الذي تواجهه شركات الاجتماعية الناشئة هو إيجاد طرق لتحقيق التأثير

الإيجابي في المجتمع بينما تحقق الاستدامة المالية. (Hocine, 2024).

القسم الثاني

2- 6 الدمج بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وبين عمليات إدارة الموارد البشرية

تُعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف أي مؤسسة، فهي المسؤولة عن جذب وتطوير والحفاظ على الكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة. ويأتي الذكاء الاصطناعي ليفتح آفاقاً جديدة للتطور في مختلف العمليات والأقسام،

كما في النقاط التالية:

- تحول رقمي يشهد مجال إدارة الموارد البشرية تحولاً رقمياً كبيراً بفضل تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تساعد في أتمتة المهام الروتينية وتبسيط العمليات المعقدة. (Hocine, 2024).
- قرارات مدعومة بالبيانات: يوفر الذكاء الاصطناعي أدوات تحليلية قوية تمكن مديري الموارد البشرية من اتخاذ قرارات أكثر دقة واعتماداً على بيانات ومعلومات دقيقة.
- تجربة موظف أفضل: يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظف من خلال توفير خدمات مخصصة وتفاعلية، مثل روبوتات الدردشة الذكية التي تقدم الدعم والإجابات على الاستفسارات.
- كفاءة أعلى: يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى زيادة كفاءة العمليات في إدارة الموارد البشرية، مما يوفر الوقت والجهد والموارد.
- التوظيف والاستقطاب، تعمل آليات البحث عن المرشحين وتوظيفهم لضمان الحصول على أفضل الكفاءات. ويمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي أن تلعب دوراً مهماً في هذا الجانب من خلال تحليل بيانات المرشحين واختيار الأنسب بينهم.
- التدريب والتطوير: تصميم برامج تدريبية متقدمة لتعزيز مهارات الموظفين وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة المستقبلية. يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل أداء الموظفين وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.
- إدارة الأداء: تقييم أداء الموظفين بشكل منتظم وتقديم تغذية راجعة بناءة. يمكن للذكاء الاصطناعي توفير تقارير دقيقة ومستدامة حول أداء الموظفين.
- التخطيط الاستراتيجي: توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال تخطيط الموارد البشرية بفعالية. يمكن للذكاء الاصطناعي دعم هذا الجانب من خلال التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية.
- تعزيز الثقافة المؤسسية: العمل على بناء ثقافة مؤسسية تدعم الابتكار والتطوير المستمر. يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات المتعلقة بثقافة الموظفين وقياس مدى توافقهم مع قيم المؤسسة.

إن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهم بشكل كبير في تطوير إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية. هذا يتيح للشركات التركيز على تحقيق النمو والابتكار في سوق تنافسية. (دينا، أميرة، و أمنية، 2022).

2-7 الذكاء الاصطناعي شريك جديد لمدير الموارد البشرية

يشهد عالم الأعمال تحولاً جذرياً بفضل الذكاء الاصطناعي الذي يغير قواعد اللعبة في إدارة الموارد البشرية. فبدلاً من أن يكون تهديداً لوظائف مديري الموارد البشرية، يمثل الذكاء الاصطناعي فرصة ذهبية لتعزيز قدراتهم ورفع كفاءتهم. (Hocine, 2024). ويساعد الذكاء الاصطناعي مديري الموارد البشرية على اتخاذ قرارات أكثر دقة من خلال تحليل كميات هائلة من البيانات، وتخصيص تجربة الموظف، وأتمتة المهام الروتينية. وبذلك، يتمكن مدير الموارد البشرية من التركيز على المهام الاستراتيجية مثل بناء العلاقات مع الموظفين وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية بما يحقق أهداف المؤسسة وميزتها التنافسية في السوق. أي أن الذكاء الاصطناعي شريك جديد لمدير الموارد البشرية، يعملان معاً لخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية وابتكاراً. فبدلاً من الخوف من التكنولوجيا، يجب على مديري الموارد البشرية اغتنام الفرصة لتعلم كيفية استخدامها والاستفادة منها لتحقيق أهدافهم.

2-8 الاتجاهات في تحسين نموذج الشركات الناشئة باستخدام الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر إدارة

الموارد البشرية

- التوظيف الذكي باستخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية واختيار المرشحين الأنسب للوظائف.
- إدارة الأداء وتقييم أداء الموظفين بشكل منتظم، من خلال تحليل البيانات الضخمة.
- التعليم الرقمي وتوفير برامج تدريبية عبر الإنترنت تتيح للموظفين تطوير مهاراتهم في أي وقت.
- التعلم الذاتي لتشجيع الموظفين على استكشاف محتوى تعليمي مخصص لتطوير مهاراتهم الفردية.
- التقييم المستمر للموظفين يعمل على تحسين الأداء وتحديد نقاط القوة والضعف.
- التغذية الراجعة الفورية: توفير آليات لتقديم التغذية الراجعة الفورية لتحسين الأداء اليومي.
- الواقع الافتراضي والمعزز لتدريب الموظفين في بيئات محاكية للواقع.
- تحليل البيانات: استخدام تقنيات التحليل المتقدمة لفهم اتجاهات الأداء وتحديد الفجوات التدريبية.

- العمل عن بُعد: تشجيع نماذج العمل عن بُعد لتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية .
- جداول العمل المرنة: توفير خيارات للعمل بمرونة لتعزيز رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية .



الفصل الثاني

الدراسات السابقة

■ الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1.

1	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	براجي, صباح, غلاب, زكرياء, بن خديم, & محمد ايمن تم النشر في كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير, (2023_2024) جامعة تبسة.	أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة مؤسسة البنك الخارجي - تبسة -

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية في وكالة البنك الخارجي تبسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، اعتمد جمع البيانات على أداة بحثية هي الاستبانة التي اعتمدت على المنهج الإحصائي الوصفي لوصف متغيرات الدراسة، وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية على أبعاد الذكاء الاصطناعي (نظام المعلومات للموارد البشرية، بيئة العمل التكنولوجية، واتخاذ القرار بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي). وأخيراً تم الحصول على سلسلة من النتائج النظرية والتطبيقية بالإضافة إلى تقديم بعض التوصيات.

2.

2	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	قايد, امحمد, شحات, & بوهني. (2023) جامعة ابن خلدون, تيارت, تم النشر في كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير،	دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية "دراسة استطلاعية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية تيارت -

هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية معتمدين على المنهج الوصفي و التحليل الإحصائي على عينة من الموظفين في ولاية تيارت إذ تم إعداد استبانة و التي شملت تحليل عينة ملائمة لأفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 40 موظفا من مستويات وظيفية مختلفة تم استخدام المنهج التحليلي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي spss وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التي يعمل بها أفراد العينة.

3.

3	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	سُمية عيد الزعبوط. (2021). اسطنبول، تركيا. أكاديمية ريمار، مؤتمرات الآداب والعلوم الانسانية والطبيعية.	تقنية الذكاء الاصطناعي. تقنية الذكاء الاصطناعي: مقارنة تعليمية من وجهة نظر الأدبيات والنظريات المفسرة للذكاء الاصطناعي.

أجرت الدراسة سُمية عيد الزعبوط. (2021). بعنوان تقنية الذكاء الاصطناعي مقارنة تعليمية من وجهة نظريات الآداب والنظريات المفسرة للذكاء الاصطناعي. هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف معرفة الذكاء الاصطناعي وذلك باستخدام المنهج النظري التحليلي بغرض الكشف عن أوجه المقاربة بين الذكاء الاصطناعي والعملية التعليمية، واعتمدت وجهات نظر عدد من الأدبيات والنظريات المفسرة للذكاء الاصطناعي بوصفها مشاركة في استقراء المقاربة التعليمية لتقنية الذكاء الاصطناعي، ولتحقيق الأهداف، تم اعتماد نهج النظرية المجردة للبحث النوعي، باستخدام الأسلوب التفسيري. وأظهرت النتائج، أن أوجه المقاربة بين الذكاء الاصطناعي والعملية التعليمية تتمثل في إنجاز بعض المهام التعليمية، وإنجاز مهام المعلم الإدارية، وتغيير المناهج الدراسية وتطويرها، وتقييم الطلبة وتبعية تجاربهم، وتغيير دور المعلم من ملقن للمعارف، إلى مُعد لخبرات المتعلم داخل البيئة الصفية ومنظم لها.

4.

4	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	نورة محمد عبدالله العزام في عام (2021) كلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-المملكة العربية السعودية	دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. وقد اعتمدت الباحثة لإجراء الدراسة المنهج التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من إداريا لمراد البشرية بجامعة تبوك والبالغ عددهم (70) موظفاً وموظفة بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها، تكونت أداة الدراسة من (36) فقرة لقياس فاعلية برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة

النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في أداة الدراسة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة (0.05) وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد أوصت الباحثة بالعديد من التوصيات منها ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول الذكاء الاصطناعي وعلاقته بكفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بحيث تشمل عينات أكبر من الجامعات على مستوى المملكة.

5.

5	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	الشراري، جمال صبيح الهملان. 2021 بمنطقة الجوف، في جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم كلية العلوم الاجتماعية.	أثر الذكاء الاصطناعي على جودة القرار الإداري من وجهة نظر قادة المدارس في المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف التعليمية

أجرى الدراسة (الشراري، والهملان، 2021): بعنوان أثر الذكاء الاصطناعي على جودة القرار الإداري من وجهة نظر قادة المدارس في المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف التعليمية. هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على جودة القرار الإداري من وجهة نظر قادة المدارس في إدارة الجوف التعليمية بالمملكة العربية السعودية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 60 قائداً وقائدة من قيادات المدارس وشملت عينة الدراسة 200 شخصاً من المديرين التنفيذيين في الشركات. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها وجود تأثير عالي وذو دلالة إحصائية للاستخدام المشترك للذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات. أظهرت الدراسة أن الذكاء العاطفي يمكن أن يكون عاملاً مهماً في تعزيز جودة اتخاذ القرارات. وبينت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المشاركين للذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي تعزى إلى متغيرات الجنس والخبرة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها وجود أثر عالي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاصطناعي (مقدرة الإدارة، وسلوك المستخدم، والتدريب والتطوير، وتوفير الخبراء) على جودة القرار الإداري. كما أظهرت الدراسة أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل إيجابي على جودة اتخاذ القرارات.

6.

6	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	صالح، فاتن عبدالله لعام 2009، الأردن. مجلة الإقتصاد الجديد	أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات

أجرى الدراسة (صالح و فاتن، 2009). بعنوان أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات. جامعة الشرق الأوسط. تناولت الرسالة تحليل أثر استخدام التقنيات الذكية، مثل الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي، على جودة اتخاذ القرارات في المنظمات. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمسح الإحصائي كما تم جمع البيانات من عينة من المديرين والموظفين من الإناث والذكور ضمن (6) بنوك في الأردن. وتم استخدام أداة الاستبانة المكونة من (3) فقرات وتم إيجاد صدقها وثباتها. أظهرت النتائج أن استخدام التقنيات الذكية يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة اتخاذ القرارات وزيادة الكفاءة في المنظمات، وأن الذكاء العاطفي يمكن أن يكون عاملاً مهماً في تحسين الجودة العامة لاتخاذ القرارات.

7.

7	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	خلف ع.، أ، تبيازة & لمار ر. في عام (2013). الجزائر مجلة الإقتصاد الجديد	تفعيل إدارة المعرفة من خلال النظم الخبيزة.

أجرى الدراسة (خلف و تبيازة ولمار، 2013)، هدفت الدراسة إلى التعريف أثر تقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي في كفاءة إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة. تم استخدام أدوات المراجعة النظامية لتحليل الأدبيات المتعلقة بالموضوع وتحديد المقالات المناسبة للدراسة. شملت الدراسة عينة متنوعة من المقالات، ولجمع المعلومات استخدمت الدراسة أدوات المراجعة النظامية، ومقالات مختلفة نُشرت خلال الفترة من 2008 إلى 2013. م الكشف عن أن تقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي لها أثر إيجابي على كفاءة إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة. وقد تم استخدام أدوات مختلفة لتحقيق هذا الأثر الإيجابي، مثل تحسين تدفق المعلومات وتحليل البيانات وتحسين التفاعل بين الموظفين وتعزيز التعلم المؤسسي وتحسين تبادل المعرفة. وخلصت الدراسة إلى أن تقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي لها أثر إيجابي على كفاءة إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

8.

8	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	مريهام عبد الملاك، وفيروز الدباغ، وإبراهيم حسن كلية الشؤون الدولية والسياسات العامة الجامعة الأمريكية بالقاهرة، (2021)	الشركات الناشئة وإدارة رأس المال البشري في مصر: رحلة البحث عن وظائف لائقة

أجرى الدراسة كلا من، مريهام عبد الملاك، وفيروز الدباغ، وإبراهيم حسن، في كلية الشؤون الدولية والسياسات العامة الجامعة الأمريكية بالقاهرة، لعام (2021). استهدفت الدراسة الشركات الناشئة وإدارة رأس المال البشري في مصر: رحلة البحث عن وظائف لائقة، اعتمد الباحث مراجعة منهجية للمقالات العلمية، المتعلقة بالكشف عن الاتجاهات الرئيسية والموضوعات والمساهمات المؤثرة في المجال. استخدم الباحث تحليل المجالات، وتجميع الكلمات الرئيسية لرسم خريطة المشهد الفكري لهذا المجال البحثي الديناميكي، وأوصت الدراسة بضرورة بناء القدرات وتنظيم حملات التوعية للشركات الناشئة فيما يتعلق بوظائف وإجراءات إدارة رأس المال البشري، وللتغلب على مشكلة التكاليف الباهظة المحتملة المترتبة على ذلك، ينبغي أن يكون هذا جهداً تنسقه الحكومة ولكن تعتمد النسبة الأكبر منه على الأموال التي تخصصها المنظمات المتعددة الجنسيات ومنظمات المجتمع المدني وشركاء التنمية الدوليين (بدائل السياسات ٢ و ٣ و ٤)، هذا البديل ممكن تنفيذه عملياً من الناحية الفنية والإدارية ويمكن للحكومة الاعتماد على الشركاء لتنفيذ برامج بناء القدرات في مجال إدارة رأس المال البشري بما يشمل المعهد القومي للإدارة التابع لوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ومختلف الجامعات العامة أو الخاصة.

9.

9	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	كيليتشن، ي.، & يلماز، ب. (2020). مجلة معهد العلوم الاجتماعية بجامعة إرجيس، (50)، 380-353.	الذكاء الاصطناعي والتقنيات الروبوتية في قطاع السياحة والضيافة

أجرى الدراسة (Kilchan & Yilmaz, 2020)، بعنوان الذكاء الاصطناعي والتقنيات الروبوتية في صناعة السياحة والضيافة. هدفت الدراسة إلى تحليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الروبوتية في الصناعة السياحية، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الدراسة. كما وقد شملت عينة الدراسة عدد

(60) فردا من العاملين في قطاع الضيافة والسياحة. وتم استخدام المصادر الثانوية لجمع البيانات والمعلومات.. توصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الروبوتية تستخدم بشكل واسع في الصناعة السياحية، وأن هناك العديد من التطبيقات التي تتوقع أن تصبح شائعة في المستقبل. وتم استعراض التطبيقات الحالية للتكنولوجيا في الصناعة السياحية.

10.

10	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	Chang, W. Y. في عام (2019) دراسة تشانغ Journal of Cleaner Production, 220, 244-252.	تحليل تحوّل البيانات حول أداء استخدام أنظمة إدارة البيئة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في صناعة المعارض والمؤتمرات

أجرى الدراسة (Chang & W,Y, 2019) إلى تحليل أداء استخدام أنظمة إدارة البيئة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في صناعة المعارض والمؤتمرات باستخدام تحليل البيانات الفنية، تم استخدام عينة من 20 معرضاً ومؤتمراً، وتم جمع البيانات باستخدام الملاحظة المباشرة والمقابلات الشخصية، تم تحليل البيانات باستخدام تحليل البيانات الفنية. وأظهرت النتائج أن استخدام هذه الأنظمة يمكن أن يحسن الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي في هذه الصناعة، وتمكن من تحسين استخدام الموارد وتقليل تكاليف الطاقة والموارد الأخرى. وتحسين استخدام أنظمة إدارة البيئة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في هذه الصناعة.

11.

11	اسم الباحث وتاريخ الدراسة ومكان النشر	عنوان الدراسة
	شاتوال و غارج (2019) جامعه أميتي دلهي Journal,eur cham bull	مستقبل صناعة المعارض: التقنيات الهجينة والرقمية والذكاء الاصطناعي

أجرى الدراسة (Chhatwal, M., & Garg, V, 2019). بعنوان مستقبل صناعة المعارض: التقنيات الهجينة والرقمية والذكاء الاصطناعي. تناولت هذه الدراسة مستقبل صناعة المعارض تحت تأثير التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي والهجينة، وذلك بهدف تحديد الوضع الحالي لتبني هذه التقنيات والعوامل التي تؤثر في استعداد المؤسسات لاعتمادها. واستخدمت الدراسة منهج البحث النوعي نظراً لطبيعتها التفسيرية. وتم استخدام منصات

افتراضية جديدة وتقنيات الذكاء الاصطناعي في شكل دردشة الروبوتات ونظم الزواج وغيرها من التطبيقات التي أصبحت شائعة بين مؤسسي المعارض. وأظهرت الدراسة أن المنصات والفعاليات الافتراضية أصبحت المعيار الجديد. وأن استخدام التقنيات الذكية أصبح أمراً لا يمكن تجاهله. وأثبتت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً حاسماً في جعل عملية الأحداث الافتراضية أكثر سلاسة وكفاءة من خلال توفير توصيات مخصصة والتحديثات التلقائية وتحليلات ما قبل وما بعد الحدث. وأظهرت البيانات إلى أن صناعة المعارض الأوروبية ليست من أسرع المعتمدين على التقنيات الذكية، وقد يؤثر ذلك على تنافسيتها مستقبلاً.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

تم الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة الحالية، واختيار منهج الدراسة ومجتمع الدراسة، وفي تصميم أداة الدراسة، وفي ضوء ذلك قام الباحث بدراسة أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة في الرياض، المملكة العربية السعودية، خلال عام (2024).

رابعاً: التمييز في الدراسة الحالية

وتأتي القيمة المضافة التي تضيفها الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة، بأنها اقتصر على الشركات الناشئة.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

3) الإجراءات المنهجية للدراسة

3-1 فرضية الدراسة

قامت الدراسة على فرضية مفادها، أن تقنية الذكاء الاصطناعي يمكن أن تطور عمليات إدارة الموارد البشرية ضمن شركات الناشئة. ولا تزال بحاجة إلى الإشراف البشري والتحليل العقلاني للحصول على نتائج دقيقة.

3-2 منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويقوم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً ونوعياً. وقد اختار الباحث هذا المنهج لكونه ملائماً لطبيعة البحث وتحقيق أهدافه، ولكي يتمكن الباحث من الوصول إلى إجابات تسهم في وصف وتحليل نتائج استجابات أفراد العينة في هذه الدراسة. وتم جمع البيانات من قواعد بيانات رئيسية، وهندسة علم الحاسوب، ومجلات بحوث، والدراسات ذات الصلة، وقام بإرسال الاستبانة عبر وسائل التواصل، إلى عينة من مديري الموارد البشرية والموظفين في الشركات الناشئة في الرياض. خلال الربع الثاني من عام (2024).

3-3 مجال الدراسة

1- تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ضمن الشركات الناشئة.

3- تطوير المهارات لمديري الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي.

2- تحليل الاتجاهات في الشركات الناشئة من وجهة نظر مديري الموارد البشرية

3-4 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من مستخدمي الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية، وتكون أيضاً على عدد من الموظفين في الشركات الناشئة في مدينة الرياض، حيث بلغ عددهم (150) فرداً، إذ بلغ عدد الذكور (90) موظفاً، وعدد الإناث (60) موظفة، وذلك خلال الربع الثاني من العام (2023) م.

3-5 عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (60) فرداً، منهم (40) ذكور و(20) إناث حسب الجدول المتعارف عليه، ومثلت (40%) من عدد أفراد مجتمع الدراسة.

3-6 أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، وبناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، قام الباحث بتطوير إستبانة، تم تصميمها بعد الاطلاع على الأدب النظري من الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالموضوع. وتكونت الإستبانة بصورتها النهائية بعد التأكد من صدقها وثباتها، وعليه تكونت الاستبانة من جزئين: الجزء الأول: تضمن هذا الجزء، البيانات والخصائص الديموغرافية لأفراد المجتمع وهي على التوالي الجنس، والمنصب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة في إدارة الموارد البشرية، وعدد سنوات الخبرة في الشركات الناشئة.

الجزء الثاني: تكون هذا الجزء من (21) فقرة موزعة على النحو الآتي:

1- مجال الذكاء الاصطناعي (AI)

تقيس أسئلة الاستبانة درجة المعرفة بتقنية الذكاء الاصطناعي وتطبيقها في إدارة الموارد البشرية، واحتوت على (7) عبارة، ويقابل كل فقرة إجابة تتبع مقياس مكون من خمس درجات (مقياس لكيرت الخماسي): (موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة).

2- مجال عمليات إدارة الموارد البشرية

تقيس أسئلة الاستبانة درجة فهم عمليات الموارد البشرية والعوامل التي تأثرت فيها قديماً وحديثاً، وذلك من خلال جمع البيانات من المشاركين في الدراسة حول عمليات الموارد البشرية التي قاموا بها في الماضي، واحتوت على (8) عبارة، ويقابل كل فقرة إجابة تتبع مقياس مكون من خمس درجات (مقياس لكيرت الخماسي).

3- الدمج بين الذكاء الاصطناعي و عمليات إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة.

تقيس أسئلة الاستبانة في هذا المحور، درجة اعتماد الشركات الناشئة على التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية، وتحديد درجة فاعلية استخدامها في الشركات الناشئة. وتشمل على (6) عبارة، ويقابل كل فقرة إجابة تتبع مقياس مكون من خمس درجات (مقياس لكيرت الخماسي).

3-7 صدق أداة الدراسة

3-7-1 الصدق الظاهري لأداة الدراسة

تم التأكد من صدق الأداة من خلال الصدق الظاهري، حيث تم عرض الإستبانة في صورتها الأولية على المحكمين ثم على مشرفي الدراسة، وتم تزويد الباحث بالملاحظات والتغيرات على الاستبانة. وقد استجاب الباحث، وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة. وخرجت الاستبانة في صورتها النهائية مرفقة في قائمة الملاحق (ملحق الاستبانة، ص42).

3-7-2 صدق الاتساق الداخلي للأداة

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قام الباحث بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (60) من مجتمع الدراسة، من أجل التعرف على درجة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، وبناءً على بيانات العينة الاستطلاعية، قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة. وكما هو موضح في الجداول الآتية؛ (3)، (4)، (5). في الأسفل. ويوضح أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محاورها، موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

الجدول رقم (3)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور (AI)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	0.676	5	0.573
2	0.808	6	0.808
3	0.738	7	0.647
4	0.816		
جدول 3 معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول			

يلاحظ دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

الجدول رقم (4)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
8	0.465	12	0.563
9	0.442	13	0.385
10	0.503	14	0.716
11	0.353	15	0.620
جدول 4 معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني			

يلاحظ دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

الجدول رقم (5)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
16	0.632	19	0.525
17	0.455	20	0.603
18	0.357	21	0.052
جدول 5 معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث			

يلاحظ دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

3-8 ثبات أداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة:

استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) لقياس درجة ثبات أداة الدراسة (الإستبانة). ويبين الجدول رقم (6) أن معامل الثبات العام قد بلغ (0.8257). وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة .

الجدول رقم (6)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة		
محاورة الإستبانة	عدد الفقرات	ثبات المحور
درجة المعرفة بتقنية الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها	7	0.9078
درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية	8	0.7417
درجة اعتماد الشركات الناشئة على التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية.	6	0.7589
الثبات العام	21	0.8257
جدول 6 معامل ألفا كرونباخ لقياس أداة الدراسة		

3-9 إجراءات تطبيق الأداة

من أدبيات البحث تعريف الموظفين و الموظفين بإجراءات البحث، وأن أداة البحث هي الاستبانة، وبعد الانتهاء من جمع المعلومات، يلجأ إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً بالحاسب الآلي، عن طريق برنامج الحزم الإحصائية في مجال العلوم الإنسانية (SPSS)، ومن ثم تحليل البيانات واستخراج النتائج.

3-10 المعالجات الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية "Statistical Package for Social Sciences"، ويرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (4/5=0.80). وبعد ذلك تم إضافة

هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

← من 1.00 وحتى 1.80 يمثل (غير موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

← من 1.81 وحتى 2.60 يمثل (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

← من 2.61 وحتى 3.40 يمثل (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

← من 3.41 وحتى 4.20 يمثل (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

← من 4.21 وحتى 5.00 يمثل (موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

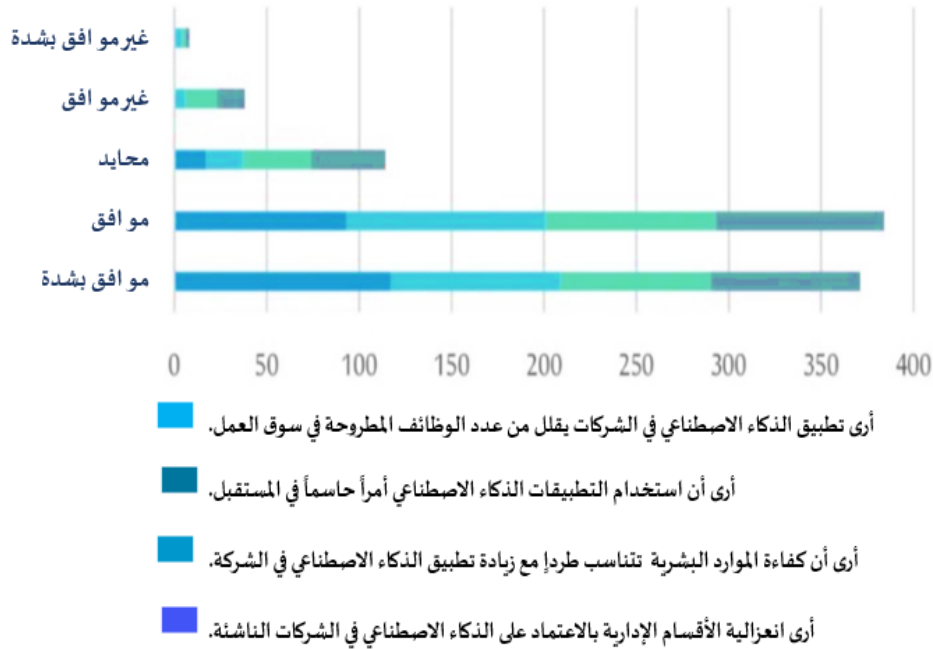
حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية، للتعرف على الخصائص الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسة، التي تتضمنها أداة الدراسة. كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي، لأداة الدراسة ومعامل ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach" لقياس ثبات أداة الدراسة. وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean" وذلك لمعرفة درجة ارتفاع أو انخفاض استجابات افراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- المتوسط الحسابي "Mean"، وذلك لمعرفة درجة ارتفاع أو انخفاض استجابات افراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation"، للتعرف على مدى انحراف استجابات افراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات افراد عينة الدراسة، لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها بين المقياس.

3-11 أعداد الاستبيان

ويوضح الشكل رقم (2) أعداد الاستبيان بحسب نظام ليكرت في تفسير الوسط الحسابي

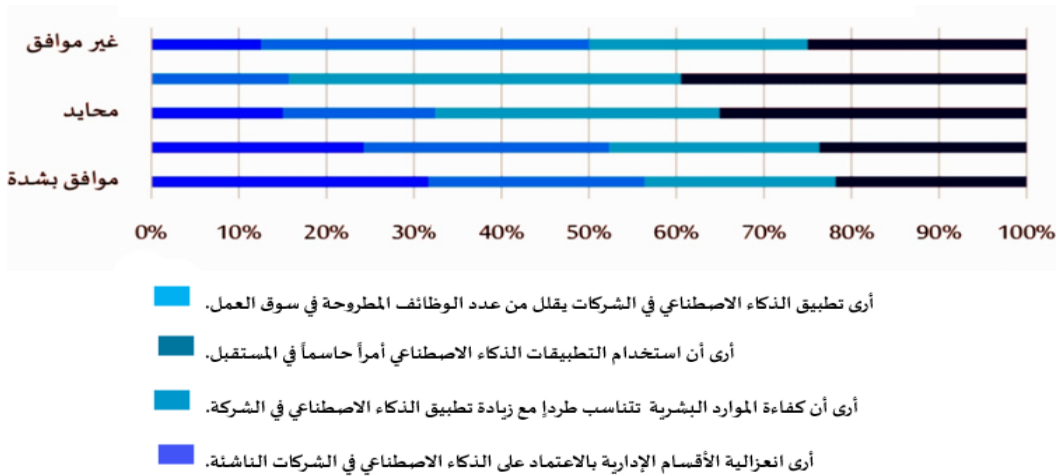
الشكل رقم (2) أعداد الاستبيان بحسب نظام ليكرت في تفسير الوسط الحسابي



3-12 النسبة المئوية لثبات

يوضح الشكل رقم (3) النسبة المئوية بحسب نظام ليكرت في تفسير الوسط الحسابي.

الشكل رقم (3) النسبة المئوية بحسب نظام ليكرت في تفسير الوسط الحسابي



الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

4) النتائج والتوصيات

بعد استعراض أهم محاور أداة الدراسة بأبعادها وفقراتها المختلفة، وتحليل نتائجها المختلفة، واختبار درجة صحة الفرضيات التي قامت عليها الدراسة، فيما يلي نستعرض أهم ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج:

4-1 نتائج الدراسة

- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة تجاه تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي عند عمليات ادارة الموارد البشرية ضمن الشركات الناشئة في الرياض.
- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة تجاه ضرورة توفير تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن ادارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة في الرياض.
- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة تجاه الاحتذاء بتجربة الشركات الناشئة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في الرياض.
- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة تجاه دور تقنية الذكاء الاصطناعي كشريك جديد لمديري الموارد البشرية وموظفي الشركات الناشئة في الرياض.
- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة، تجاه دور تقنيات الذكاء الاصطناعي كالمنصة المشتركة، وأتمتة الموارد البشرية في العمل الجماعي بعيداً عن عزلة الأقسام الإدارية في الشركات الناشئة في الرياض.
- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة، تجاه التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية التقليدية، بالاتجاه قدماً نحو تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الشركات.

4-2 توصيات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة ، تم تقديم عدد من التوصيات التي هدفت إلى تطوير إدارة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي، في الشركات الناشئة، منها:

1. تحديد المجالات التي يمكن أن يضيف فيها الذكاء الاصطناعي قيمة في إدارة الموارد البشرية مثل التحليلات التنبؤية وسجلات أداء الموظفين مما يساهم في تركيز الجهود والموارد على المجالات التي تحقق تأثير أكبر.

2. اختيار الأدوات الصحيحة للذكاء الاصطناعي والتي تناسب احتياج مدير الموارد البشرية، مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل مثل سهولة الاستخدام والوظائف والتكلفة عند اختيار الأدوات.
3. الاستثمار في التدريب، عامل مهم لفعالية تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي والتي تكون معقدة، وتتطلب مهارات خاصة للاستخدام بشكل فعال. يساعد الاستثمار في تدريب فريق الموارد البشرية على اكتسابهم المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال.
4. دمج الذكاء الاصطناعي مع الأنظمة والعمليات الحالية، للحصول على أقصى استفادة منها لضمان مشاركة البيانات بشكل فعال، واستخدام رؤى الذكاء الاصطناعي لإرشاد مديري الموارد البشرية.
5. مراقبة وتقييم أداء الذكاء الاصطناعي للتأكد من تحقيق النتائج المتوقعة، والتحسين المستمر لاستراتيجية الذكاء الاصطناعي وإجراء التعديلات اللازمة.
6. الحفاظ على اللمسة الإنسانية، فعلى الرغم من أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يوفر رؤى ذات قيمة، ويدعم عمليات الموارد البشرية. إلا أنه من المهم الحفاظ على اللمسة الإنسانية في إدارة الموارد البشرية. باتباع هذه التوصيات، يتوفر لمديري الموارد البشرية، البنية التحتية لاستخدام أمثل للذكاء الاصطناعي، من أجل تعزيز جودة العمليات، وعدالتها، ولتحقيق نتائج أفضل.



قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية

- براجي، صباح، غلاب، زكرياء، بن خديم، & محمد ايمن. (2024) *أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال* (Doctoral dissertation), جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
- قايد، امحمد، شهاب، & بوهني. (2023)، *دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية* (Doctoral dissertation), جامعة ابن خلدون-تيارت).
- أمينة، مولاي، طبي، إكرام، و بن الزرقعة، إكرام. (2021). *تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي في اتخاذ القرار* مجلة مجاميع المعرفة، مج7، عدد خاص، 187. 205. - الجزائر.
- عباس، رياض عزيز (2020). *الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة*. جامعة بغداد مجلة كلية الآداب 7 (135)، 367-406.
- السرسك، & هاشم صلاح. (2020). *أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز جودة القرارات بوزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني، جامعة الأقصى، غزة*.
- الشراري، جمال صبيح الهملان. 2021. *أثر الذكاء الاصطناعي على جودة القرار الإداري من وجهة نظر قادة مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف التعليمية*. سلوك، مج. 7، ع. 1، ص ص. 14-37.
- الشوابكة، عدنان عواد (2017)، *دور المعلومات في تحقيق صنع القرار الفعال: دراسة حالة للشؤون الصحية في محافظة الطائف*. مجلة كلية العلوم الاقتصادية في جامعة بغداد، العدد (51)، صفحات 306-326.
- الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي. (بلا تاريخ). *سدايا*. تاريخ الاسترداد 2022 <https://sdaia.gov.sa>
- حسين، عبدالرحمن ابراهيم، سلمان، رواد مسعود، عبدالله، & محمود جمعة. (February, 2022). *درجة مساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير وتحسين تطبيقات التعليم الإلكتروني "الجامعات الليبية نموذجاً"*.
- The 1st International Conference of the Faculties of Sciences
- د.مدحت عبدالرحمن يوسف، و م.أحمد محمد عثمان. (2013). *أمثلية أداء المشاريع وتكلفتها باستخدام نموذج مختلط من هندسة القيمة و الذكاء الاصطناعي*. تاريخ الاسترداد 2022، من جامعة القدس المفتوحة.
- سجود أحمد المقيط، & ليلى محمد حسني أب. (2022). *واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*. *Journal of the Association of Arab Universities for Higher Education Research* 42 (2).

سعيد المنصوري، سعيد عبدالله السلوم، وخالد الشعلان. (2020) أثر الذكاء الاصطناعي وتقنيات المعلومات على كفاءة إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة: مراجعة نظامية. مراجعة منهجية: التطورات الحديثة في الأنظمة الذكية والتطبيقات الذكية، 163-182. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-47411-9_9

سُمية عيد الزعبوط. (2021). تقنية الذكاء الاصطناعي: مقارنة تعليمية من وجهة نظر الأدبيات والنظريات المفسرة للذكاء الاصطناعي. مؤتمرات الآداب والعلوم الانسانية والطبيعية صالح، فاتن عبد الله. (2009). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات أطروحة دكتوراة، جامعة الشرق الاوسط: عمان-الأردن. عائشة يوسف الشميلي، كتاب الإدارة الإستراتيجية الحديثة: التخطيط الإستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة، الناشر دار الفجر للنشر والتوزيع، 2017.

مجلة المدينة، (2023)، ثلاث مدن سعودية ضمن أفضل بيئات للشركات الناشئة تم الاسترجاع من <https://www.al-madina.com/article/89353>

موقع الهيئة العامة للترفيه "حول جهود الحكومة السعودية في تطوير صناعة الترفيه، ومن بينها دعم المعارض والفعاليات (مصدر <https://gea.gov.sa/ar/mediacenter/news/Pages/Entertainment-Industry>)

موقع "الهيئة السعودية للحياة الفطرية" حول السياحة البيئية في المملكة

المصدر: <https://www.sfca.gov.sa/ar-sa/mediacenter/news/Pages/2019-07-22.aspx>

موقع "عرب نيوز" حول استخدام التكنولوجيا في صناعة المعارض والفعاليات

المصدر: -[<https://arabic.arabianbusiness.com/content/411127>]

ثانياً المراجع الأجنبية

- Abdelmalak, M. M., El Dabbagh, F., Hassan, I. E. S & ,El Baradei, L. M (2021). الشركات الناشئة وإدارة رأس المال البشري في مصر: رحلة البحث عن وظائف لائقة.
- Ahi, A., Baronchelli, G., Kuivalainen, O., & Piantoni, M. (2017). International Market Entry : How Do Small and Medium-Sized Enterprises Make Decisions ? *Journal of International Marketing*, 25(1), 1–21.
- Alvarez-Marin, A., & Vidal-Carreras, P. I. (2019). Artificial intelligence in project management. *Procedia Computer Science*, 164, 507-515.
- Amin, M., Abdul Razzak, M., & Abidin, S. Z. (2021). Project Management in Conference and Exhibition Organizing Companies. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Business and Management Science (ICBMS 2020)* (pp. 50-56). Atlantis Press.
- Amoako, G., Omari, P., Kumi, D. K., Agbemabiase, G. C., & Asamoah, G. (2021). Conceptual framework-artificial intelligence and better entrepreneurial decision-making: the influence of customer preference, industry benchmark, and employee involvement in an emerging market. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(12), 604.
- Chang, S. (2019). Evaluating the performance of artificial intelligence-based environmental management systems in the convention and exhibition industry. *Journal of Cleaner Production*, 220, 244-252.
- Chen, M., Mao, S., & Liu, Y. (2014). Big data : A survey. *Mobile Networks and Applications*, 19(2), 171-209. doi: 10.1007/s11036-013-0489-0 <https://link.springer.com/article/10.1007/s11036-013-0489-0>
- Chhatwal, M., & Garg, V. (2019) Future Trends of the Exhibition Industry: Hybrid, Digital Technology and A <https://www.eurchembull.com/uploads/paper/55407ecffc016fddd1b1daa6b6c7675c.pdf>.
- Choi ,B. ,Lee ,H. ,& Lee ,S. (2020). The impact of artificial intelligence on the conference industry: An exploratory study. *Sustainability*12 , (20)8582 , .
- Crawford ,K. ,Dobbe ,R. ,Dryer ,T. ,Fried ,G. ,Green ,B. ,Kaziunas ,E. & Reddy ,S. (2019). AI Now Report 2018. AI Now Institute.
- Deng, X., Zhang, J., & Huang, X. (2020). Application of artificial intelligence in exhibition industry. *Journal of Physics: Conference Series*, 1559(5), 052140.
- El-Masri, M., & El-Haddadeh, R. (2019). The Role of Artificial Intelligence in Project Management. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 1952-1956.

- Gao, X., Zhang, H., & Li, X. (2020). Artificial intelligence in financial decision-making: A literature review and research agenda. *International Journal of Financial Research*, 11 (2), 1-12. doi: 10.5430/ijfr.v11n2p1.
- Hocine, C. M., & Fatiha, F. (2024) Innovation and Digital technology and its importance in the Startups.
- J. Wang, Y. Wang, and Q. Zhang, "Application of Artificial Intelligence in Exhibition Project Management," in 2019 International Conference on Intelligent Transportation, Big Data & Smart City (ICITBS), 2019, pp. 33-37.
- Kavya, V. V., & Sahoo, C. K. (2021). The impact of artificial intelligence on decision-making process in healthcare : A theoretical model. *International Journal of Information Management*, 57, 102278. doi : 10.1016/j.ijinfomgt.2021.102278.
- Kerzner ,H. (2021). Project Management 2.0: Leveraging Tools, Distributed Teams, and Artificial Intelligence. Wiley.
- Khuan, H., Andriani, E., & Rukmana, A. Y. (2023). The Role of Technology in Fostering Innovation and Growth in Start-up Businesses. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 1(08), 348-357.
- Kiliçhn, Y., & Yilmaz, B. (2020). Artificial intelligence and robotic technologies in tourism and hospitality industry. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (50), 353-380.
- Kumar, M. (2021). Artificial intelligence in event planning and management. In *Artificial Intelligence in Hospitality and Tourism* (pp. 71-87). Springer, Singapore.
- Liu, D., & Wang, L. (2019). The impact of artificial intelligence on project management and its applications. *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 36(2), 1695-1705. doi: 10.3233/JIFS-179575
- Miao, Y., Liu, Y., Zhang, Y., & Zhang, J. (2021). Application of artificial intelligence in exhibition industry. *Journal of Physics: Conference Series*, 1903(1), 01201 0.
- M. Li and Y. Wu, "Research on Application of Artificial Intelligence in Improving Team Collaboration in Conference and Exhibition Industry," in 2020 International Conference on Artificial Intelligence and Blockchain Technology Education (AIBTE), 2020, pp. 205-208.
- McKinsey & Company, 2021 ,Artificial Intelligence in Strategy <https://www.mckinsey.com>.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2021). A simplified study of definitions of human resource management.
- Peng, Y., Cao, X., & Zhou, X. (2019). Application of artificial intelligence in exhibition security management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1237(3), 032006. (Peng, Cao, & Zhou, 2019)
- Rouse, M. (2018). What is artificial intelligence (AI) ? - Definition from WhatIs.com.
- Russell, P. N. (2010). Artificial intelligence : a modern approach by stuart. Russell and Peter Norvig contributing writers, Ernest Davis... [et al.].

- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human resource management review*, 25(2), 216-231.
- Tiwari, S. (2022). Artificial intelligence implications in engineering and production. *Engineering Proceedings*, 31(1), 16.
- Wang, J., Li, T., & Gao, X. (2019). Analysis of artificial intelligence application in exhibition industry. In 2019 International Conference on Artificial Intelligence and Big Data (ICAIBD) (pp. 99-102). IEEE.
- Wang, Y., Zhang, Y., Liu, S., & Wang, G. (2021). The impact of artificial intelligence on project management : A bibliometric analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 163, 120450. doi: 10.1016/j.techfore.2020.120450
- Yan ,L. ,Ren ,Y. ,Wang ,Y. ,& Wang ,Y. (2020). AI for project management : A comprehensive review. *IEEE Access*166671-166654 .8 .
- Yarlagadda, R. T. (2015). Future of robots, AI and automation in the United States. *IEJRD-International Multidisciplinary Journal*, 1(5), 6.
- Uysal, G. (2019). 3rd definition of SHRM: HR systems approach. Uysal, G.(2019). 3rd Definition of SHRM: HR Systems Approach. *Management Studies*, 7(5), 496-501.
- Zeng, S., Guo, K., & Huang, G. Q. (2018). Artificial intelligence in project risk management : Recent developments and future direction. *Journal of Cleaner Production*, 172, 3906-3916.



الملاحق

■ ملحق الاستبانة

يرفق الباحث الاستبانة مع المحاور والأسئلة المتعلقة بها، وكما أرسلت للمعنيين بالإجابة، من المديرين ذوي أصحاب القرار، والعاملين في الشركات المنظمة للمؤتمرات والمعارض في الرياض: تحية وبعد،

هدفت الاستبانة إلى دراسة أثر تقنية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ضمن الشركات الناشئة في الرياض. وتم الاعتماد في هذه الاستبانة على مجموعة من الأسئلة الموجهة للمشاركين، والتي تتعلق بتجربتهم ورؤيتهم حول أثر تقنية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في الشركات الناشئة. سيتم طرح أسئلة حول الاستخدام الحالي لتقنية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في هذه الشركات، وعن الفوائد والمساوئ المحتملة لاستخدام هذه التقنية في تطوير إدارة الموارد البشرية. وسيتم أيضاً معرفة رؤية المشاركين المستقبلية حول تطور استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي والنتائج المترتبة عليها، في الشركات الناشئة.

القسم الأول: 1-- محور البيانات الشخصية: (جدول البيانات الديمغرافية)

الاسم:	الإيميل:
الجنس:	العمر:
☐ ذكر	☐ أقل من 35 عاماً
☐ أنثى	☐ 35-45 عاماً
	☐ 55 عاماً وأكثر
المسمى الوظيفي	☐ مدير/مديرة تنفيذي
	☐ مدير/مديرة إدارة الموارد البشرية
	☐ موظف/موظفة في الشركات الناشئة
سنين الخبرة	☐ سنة واحدة
	☐ (1-5) سنوات
	☐ أكثر من خمس سنوات

القسم الثاني:

- استبانة المحور الأول: 1- مجال تطبيق الذكاء الاصطناعي (AI)

الرقم	الفقرات	أوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق تماماً
1	يمنحني استخدام الذكاء الاصطناعي تحكماً أكبر في عملي.				
2	أوجه العاملين من خلال الاجتماعات المتكررة بالالتزام نحو أتمتة العمل في الموارد البشرية.				
3	يواجه الفريق صعوبة في تطبيق الذكاء الاصطناعي بسبب التخوف من حدوث أخطاء في العمل.				
4	أرى أن نتائج الموارد البشرية متناسبة طرداً مع كفاءة استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي.				
5	أرى أن تقنية الذكاء الاصطناعي تستقطب ذوي الخبرة في الشركات الناشئة.				
6	أرى ضرورة تخصيص فريق إداري متخصص لتدريب العاملين والمديرين على استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي.				
7	أساهم في تحفيز الأفراد الذين اعتادوا على إدارة عمليات الموارد البشرية التقليدية بالاتجاه نحو استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي في الشركات الناشئة				

- استبانة المحور الثاني: 2- مجال درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية

الرقم	الفقرات	أو افق تماماً	أو افق	محايد	لا أو افق	لا أو افق تماما
8	أثق في دقة نتائج تطبيق الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف ضمن الشركة.					
9	أعتمد تحليل البيانات الوظيفية من الذكاء الاصطناعي كمدخل أساسي للتوظيف في العمل.					
10	أحث الموظفين على التدريب عبر تطبيقات الذكاء الاصطناعي.					
11	أرى أن الذكاء الاصطناعي شريك جدد في العمل.					
12	أرى أن تقنية الذكاء الاصطناعي تسهل الإجراءات الروتينية في العمل.					
13	أرى ضرورة التفاعل مع الذكاء الاصطناعي يومياً.					
14	أكتسب خبرة معرفية جماعية مع الزملاء في العمل مع تطبيق الذكاء الاصطناعي.					
15	ألاحظ التغيير الإيجابي في قرارات الادارين بسبب استخدامهم الذكاء الاصطناعي.					

- استبانة المحور الثالث: 3- درجة اعتماد الشركات الناشئة على التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية

الرقم	الفقرات	أوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماماً
16	أرى من العدالة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف؟					
17	أرى انعزالية الأقسام الإدارية بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي في الشركات الناشئة؟					
18	أرى أن تجربة الشركات الناشئة في توجيه وتطوير الموظفين باستخدام الذكاء الاصطناعي تجربة تستحق الاهتمام؟					
19	أرى أن استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز في تدريب الموظفين متاح أكثر من بقية الشركات؟					
20	أرى أن الشركات الناشئة تعتمد على التحليل المتقدم للبيانات أكثر من الشركات الأخرى					
21	أرى أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تحسن تجربة الموظفين في العمل؟					

هذه صفحة الاستبانة بعد أن اختار الباحث الأسئلة من عدة مجالات ودراسة

لتناسب أهداف الدراسة: <https://tinyurl.com/2cmw3xxf>

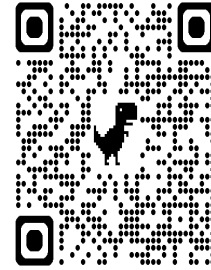
شكراً جزيلاً للمشاركة في الدراسة، وعلى وقتكم الذي وفرته للباحث، في الإجابة

على الاستبيان الخاص، كانت ملاحظاتك القيمة والدقيقة ساهمت في تشكيل نتائج

الدراسة. وأود أن أعرب عن امتناني العميق لمشاركتك في دراستي. شاكرين تعاونكم البناء والمثمر لتدعيم البحث

العلمي من أجل خدمة المسيرة العلمية.

والله وليُّ التوفيق.



■ ملحق تحكيم الاستبيان

■ أسماء محكمي الاستبيان

اسم المحكم	اللقب العلمي	الكلية	التخصص العلمي	الجامعة
د. خالد الدغيم	دكتور مناهج وتعليم العلوم	التربية	ماجستير العلوم في إدارة الأعمال	القصيم
د. سعد محمد القحطاني	عضو هيئة التدريس	الكيمياء	مدرب فنون توظيف طاقة التأثير	الملك سعود

■ مدى توافق الأسئلة لمحتويات البحث

رقم	السؤال	نوع السؤال		مدى الارتباط		
		نظام ليكرت	استطلاع رأي	مرتبطة	نوعاً ما مرتبطة	غير مرتبطة
1	أرى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية أمراً حاسماً في المستقبل	✓		✓		
2	أرى أن نتائج الموارد البشرية متناسبة طرداً مع كفاءة استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي.	✓		✓		
3	أرى أن أكتفي من تقنية الذكاء الاصطناعي بديلاً عن الذكاء البشري في الموارد البشرية	✓			✓	
4	أثق في دقة عمليات إدارة الموارد البشرية ضمن الشركة	✓			✓	
5	يواجه الفريق صعوبة في تطبيق الذكاء الاصطناعي بسبب التخوف من حدوث أخطاء في العمل.	✓		✓		

■ تدقيق الاستبانة من مشرفي الدراسة

تم إرسال الاستبانة عبر موقع الجامعة، وتم تدقيق الاستبانة والتعليق عليها، مما ساهم في تطوير الاستبانة

لغرض تحقق هدف الدراسة.

Midocean University
Collage of Management
Master of Project Management



The Impact of Artificial Intelligence Application on Development of Human Resources Management

**A Study Conducted in The Startups Companies
In Riyadh, 2023**

Prepared by/
Almaha Alanazi

Supervised by/
Dr. Alfaisal Abdulhameed
&
Dr. Fayez Jarad

**Research submitted to obtain a master's degree in collage of management
specialized in Human Resources Management.**

Year:2024