

إدارة الموارد البشرية وتأثرهم بالذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة في لبنان

إعداد الطالب/ مادونا سهيل مصطفى

إشراف/ د. أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات:

4	قائمة الجداول:
5	فهرس الأشكال:
6	المستخلص:
8	الفصل الأول
9	المقدمة:
11	مشكلة الدراسة:
11	أهمية الدراسة:
13	أهداف الدراسة:
15	تساؤلات الدراسة:
16	فرضيات البحث (Research Hypotheses)
17	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:
20	الفصل الثاني
20	الدراسات السابقة
21	مقدمة
22	الدراسات السابقة:
26	المنطلقات النظرية للدراسة:
26	مفهوم الذكاء الاصطناعي
28	تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات
30	ميزة الذكاء الاصطناعي:
32	سلبيات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية:
33	مستقبل الذكاء الاصطناعي في عمل الشركات الخاصة:
37	تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية
40	الفصل الثالث

40	منهجية الدراسة
41	المنهجية وطرق البحث:
41	أدوات الدراسة:
42	مجتمع البحث
44	حدود البحث:
47	الفصل الرابع
47	النتائج والتوصيات
48	مقدمة:
50	الإحصاءات الوصفية
85	اختبار ANOVA ذو الاتجاه الواحد (One-Way ANOVA):
88	اختبار χ^2
106	Pearson Chi-Square Value: ١
110	النتائج:
111	التوصيات:
113	المراجع
118	الاستبيان:

قائمة الجداول:

- الجدول 1: النتائج الديموغرافية للمشاركين (العمر، الجنس، المستوى التعليمي). 51
- الجدول 2: إجابات المشاركين حول تأثير الذكاء الاصطناعي على تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية. 60
- الجدول 3 : تأثير الأتمتة باستخدام الذكاء الاصطناعي على تقليل التكاليف التشغيلية. 62
- الجدول 4 : مستوى راحة الموظفين في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل. 64
- الجدول 5 : تأثير الذكاء الاصطناعي على شفافية ودقة عمليات التوظيف. 66
- الجدول 6 : تحليل ANOVA لتقييم فعالية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. 86

فهرس الأشكال:

1. الشكل 1: توزيع المشاركين حسب الفئات العمرية. 52
2. الشكل 2: مقارنة التكاليف التشغيلية قبل وبعد تطبيق الذكاء الاصطناعي 63
3. الشكل 3: آراء المشاركين حول تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين الكفاءة. 65
4. الشكل 4: علاقة استخدام الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين. 67
5. الشكل 5: تحليل الكفاءة باستخدام اختبار ANOVA. 86

المستخلص:

تستكشف الوثيقة تأثير الذكاء الاصطناعي (AI) على إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة في لبنان. ويتناول كل من الجوانب الإيجابية والسلبية، ويناقش كيفية تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية مثل التوظيف وإدارة الأداء وتدريب الموظفين. تشمل الأسئلة البحثية الرئيسية ما إذا كان للذكاء الاصطناعي تأثير إيجابي أو سلبي على ممارسات العمل في الشركات الخاصة وكيف يؤثر تكامل الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية.

تؤكد الدراسة على فوائد الذكاء الاصطناعي، مثل تحسين الكفاءة، وتقليل التكاليف التشغيلية، وتعزيز رضا الموظفين من خلال تجارب عمل أفضل. كما يقر بالتحديات، مثل تعقيد البيانات والإنصاف وتكيف الموظفين مع أنظمة الذكاء الاصطناعي. يستخدم البحث استطلاعات لجمع رؤى من السكان اللبنانيين، بهدف تقييم التصورات حول دور الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن الدراسة دراسات حالة لشركات مثل IBM و Google و Unilever، توضح كيف يحول الذكاء الاصطناعي عمليات الموارد البشرية على مستوى العالم.

Abstract

The document examines the impact of artificial intelligence (AI) on human resources management in private companies in Lebanon. It discusses both the positive and negative aspects of AI technologies and how they influence HR practices such as recruitment, performance management, and employee training. The key research questions include the impact of AI on work practices in private companies and how AI integration affects HR practices.

The study emphasizes the benefits of AI, such as improving efficiency, reducing operational costs, and enhancing employee satisfaction through better work experience. It also recognizes challenges, including data complexity, fairness, and employee adaptation to AI systems. The research gathers insights from Lebanese residents through surveys to assess perceptions of AI's role in HR. Additionally, the study includes case studies of companies like IBM, Google, and Unilever to illustrate how AI transforms HR operations globally.

الفصل الأول

المقدمة:

في حين أن الذكاء الاصطناعي للأغراض العامة لا يزال بعيد المنال في أي مجال من مجالات النشاط البشري، فإن سرعة التقدم نحو نظم الذكاء الاصطناعي المتخصصة في الرعاية الصحية وصناعة السيارات، وسائل التواصل الاجتماعي والإعلان والتسويق كبيرة. تم إحراز تقدم أقل بكثير في القضايا المتعلقة بإدارة الموظفين حتى في الخطوة الأولى من مسار الذكاء الاصطناعي، وهي قرارات تسترشد بالخوارزميات. نحدد أربعة أسباب: تعقيد ظواهر الموارد البشرية، وتحديات البيانات الناشئة عن عمليات الموارد البشرية، والإنصاف والقيود القانونية، ردود فعل الموظفين على إدارة الذكاء الاصطناعي. الاستدلال السببي هو المبدأ الأول ذي الصلة بالتصدي لهذه التحديات عبر مراحل دورة حياة الذكاء الاصطناعي. لأن إنشاء الخوارزميات يعتمد على الارتباط بدلاً من السببية، فإن عدم وجود مفاهيم السببية يجعلها أكثر بكثير من الصعب إنشاء مجموعات البيانات اللازمة للتحليل: نحن بحاجة إلى مزيد من البيانات لأننا لا نعرف ماذا تختار. يساعد التفكير السببي أيضاً بشكل كبير في قضايا الإنصاف ويمكن تفسيرها. فوائد التفكير السببي تأتي مع التكاليف. يجب على أصحاب العمل تقبل أولاً التكاليف الأكبر بناءً على الحاجة إلى مزيد من البيانات وانخفاض التنبؤ القوة من الخوارزميات حيث ليس لدينا نماذج سببية، ويجب أن تعمل على تطوير توافق في الآراء حول الافتراضات السببية قبل النمذجة. هذه التحديات شرح سبب تشكك مجتمع علوم البيانات في التفكير السببي في الذكاء الاصطناعي الأنظمة العشوائية هي مبدأ ثان يمكن أن يساعد في الخوارزمية القائمة القرارات. أولاً، إن إضفاء الطابع العشوائي على المدخلات في خوارزمية يشبه التجريب ويمكن أن يساعد في إثبات السببية. ثانياً، اختيار نتيجة الموارد البشرية بشكل عشوائي مع الاحتمال الذي تنبأت به خوارزمية حيث لا يمكننا التنبؤ بالنتائج بالكثير تفرق الدقة بالطبيعة العشوائية بطبيعتها لنتائج الموارد البشرية ولا مفر منها عدم دقة الخوارزميات. قد يدرك الموظفون مثل هذا التوزيع العشوائي - مثل التقلب

عملة معدنية - لتحقيق نتائج أكثر عدلاً في ظل عدم اليقين. كما أن إضفاء الطابع الرسمي على العمليات ضروري لبناء خوارزميات معقولة. يضمن أن الأطراف على علم بالافتراضات المضمنة في أي خوارزميات، وتكاليف بنائها، والتحديات المحتملة من الموظفين المتضررين منهم. في هذه العملية، يمكن أن يكون إضفاء الطابع الرسمي ممكناً وليس قسرياً Adler and Borys .

إلى أي مدى تتطلب التغييرات التي نقتربها إعادة هيكلة وظيفة الموارد البشرية مسألة هامة بالتأكيد، يحتاج قادة الموارد البشرية إلى فهم البيانات وتسهيلها لمراحل الجيل والتعلم الآلي من دورة حياة الذكاء الاصطناعي. دمج الموارد البشرية بالبيانات مع بيانات الأعمال والبيانات المالية يجب أن تسمح لإدارة الموارد البشرية بالتحديد الكمي في نقدية مساهمتها في المحصلة النهائية للشركة. سيتعين على المديرين التنفيذيين تحديث مجموعة مهاراتهم أيضاً. بالنسبة لهم، يجب أن يكون الذكاء الاصطناعي يعني "زيادة الذكاء"، وهو استخدام مستنير لتحليلات القوى العاملة "رؤى في اتخاذ القرارات. تقترح المؤلفات حول الإدارة القائمة على الأدلة بايزيان لتحديث المعتقدات الإدارية بشكل منهجي بمعلومات جديدة Barends ' وروسو ' 2018 تعتبر نقطة انطلاق مفيدة لإدارة الذكاء الاصطناعي باعتبارها حسناً. التوتر بين منطق الكفاءة والملاءمة يؤثر على معظم (آذار/مارس وسيمون 1993). في حالة الموارد البشرية، الدافع إلى والكفاءة والشواغل المتعلقة بالإنصاف لا تتماشى دائماً. نأمل أن يكون المفهوم والرؤى العملية في هذه الورقة ستدفع إدارة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية إلى الأمام بشأن كليهما وتلك المتعلقة بالكفاءة والملاءمة.

مشكلة الدراسة:

- الذكاء الاصطناعي له تأثير إيجابي على العمل في الشركات الخاصة؟
- الذكاء الاصطناعي له تأثير سلبي على العمل في الشركات الخاصة؟
- كيف يؤثر تكامل تقنيات الذكاء الاصطناعي (AI) على ممارسة العمل في الشركات الخاصة؟

أهمية الدراسة:

- فهم تأثير التكنولوجيا التخريبية على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- فهم استخدام فئات التكنولوجيا التخريبية (الاصطناعية)
- الذكاء والروبوتات والربط الشبكي في ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- فهم التغييرات التي حدثت في قسم الموارد البشرية والدور لمديري الموارد البشرية.
- فهم الآثار المستقبلية للتكنولوجيا التخريبية على الموارد البشرية ودور المديرين والقوى العاملة في المستقبل.

1. الأهمية النظرية:

إثراء الأدبيات العلمية: تساهم الدراسة في توسيع قاعدة المعرفة في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، من خلال تقديم رؤى جديدة ونتائج تُضاف إلى الدراسات السابقة. يساعد ذلك الباحثين على فهم أعمق للموضوع وتقديم فرضيات جديدة يمكن دراستها مستقبلاً.

بناء إطار نظري قوي: توفر الدراسة إطاراً نظرياً يمكن استخدامه كمرجع للباحثين في نفس المجال، مما يعزز فهمهم للعوامل المؤثرة على دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

دعم الفرضيات العلمية: تعمل على دعم أو دحض فرضيات محددة تتعلق بتأثير الذكاء الاصطناعي على الكفاءة ورضا الموظفين، مما يساهم في تطوير نظرية علمية متماسكة تعتمد على أدلة موثوقة.

توجيه الدراسات المستقبلية: تساعد نتائج الدراسة في توجيه الباحثين نحو نقاط البحث الأكثر أهمية والتي تحتاج إلى المزيد من الاستكشاف، مما يساهم في توجيه الجهود البحثية نحو قضايا حيوية ومؤثرة.

2. الأهمية التطبيقية:

تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: تقدم الدراسة توصيات عملية للشركات الخاصة حول كيفية تحسين استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. يمكن لهذه التوصيات أن تساعد في زيادة الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف، مما ينعكس إيجاباً على أداء الشركات.

تطوير برامج تدريبية فعالة: من خلال تحليل نتائج الدراسة، يمكن للشركات تصميم برامج تدريبية مخصصة لمساعدة الموظفين على التكيف مع تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يعزز من إنتاجيتهم وراحتهم في العمل.

تعزيز اتخاذ القرار في الشركات: تساعد نتائج الدراسة المديرين وأصحاب القرار في فهم أفضل لكيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل، مما يساهم في اتخاذ قرارات مستنيرة عند تبني هذه التقنيات.

التغلب على التحديات العملية: من خلال التركيز على التحديات التي تواجه الشركات عند تطبيق الذكاء الاصطناعي، تقدم الدراسة حلولاً عملية تساعد في التغلب على العقبات المحتملة مثل التحيزات في الأنظمة الآلية وطرق التعامل معها.

تحسين تجربة الموظفين: يساعد دمج توصيات الدراسة في خلق بيئة عمل أكثر توافقاً مع احتياجات الموظفين، مما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز التفاعل والمشاركة في بيئة العمل.

بشكل عام، تجمع أهمية الدراسة بين الجانب النظري الذي يساهم في تطوير المعرفة العلمية، والجانب التطبيقي الذي يقدم حلولاً عملية للتحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق الذكاء الاصطناعي.

أهداف الدراسة:

الذكاء الاصطناعي لديه القدرة على أن يكون له تأثير كبير ومتنوع على العمل، مما يؤثر بشكل كبير على كل من الممارسة والسياسة. فيما يلي الأهداف المهمة التي يجب اتباعها من أجل فهم هذا التأثير والاستفادة منه:

1. التقييم وتعزيز التدخل:

دراسة كيف يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي تحسين تقييمات حالة العمل وتكتيكات التدخل. يستلزم ذلك إنشاء أنظمة الذكاء الاصطناعي يمكنها تحليل مجموعات البيانات الضخمة من أجل تحديد الاتجاهات والتنبؤ بالنتائج وتوصيح استراتيجيات التدخل العملي.

2. تمكين العملاء والوصول:

دراسة كيف يمكن للتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي أن تمنح العملاء إمكانية الوصول إلى الموارد والمعلومات والمساعدة. قد يستلزم ذلك إنشاء روبوتات محادثة أو مساعدين افتراضيين مدعومين من الذكاء الاصطناعي لتقديم المشورة والمعرفة والدعم.

3. القضايا الأخلاقية وتخفيف التحيز:

تحدث عن التداعيات الأخلاقية للذكاء الاصطناعي في ممارسة العمل، بما في ذلك المخاوف بشأن التحيز الخوارزمي وأمن البيانات والخصوصية. توفير سياسات وإجراءات لضمان استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي بطريقة عادلة ومفتوحة ومسؤولة.

4. تدريب وتطوير القوى العاملة:

إعطاء الأخصائيين التعليم والتدريب الذي يحتاجونه لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في ممارستهم. وهذا يستلزم إنشاء مناهج ودورات تدريبية حول مواضيع مثل اتخاذ القرارات الخوارزمية، ومحو الأمية البيانات، والاستخدام الأخلاقي الذكاء الاصطناعي في العمل.

5. تطوير السياسات والمناصرة:

دعم القوانين التي تشجع التطبيق الأخلاقي والمناسب الذكاء الاصطناعي على العمل. يستلزم ذلك التعاون مع أصحاب المصلحة ومنظمات المناصرة والمشرعين لإنشاء قواعد وإرشادات تحمي حقوق العملاء ورفاهيتهم مع تعظيم مزايا الذكاء الاصطناعي.

6. الدراسة والتقييم:

دراسة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسة العمال والنتائج من خلال الدراسة. يستلزم ذلك تقييم فعالية العلاجات التي يحركها الذكاء الاصطناعي، ومعرفة كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في أفضل ممارسات ممارسة العمل الاجتماعي، والتحقيق في المخاطر والصعوبات التي يمكن أن تنشأ عن تبني الذكاء الاصطناعي.

7. التعاون والتفاعل متعدد التخصصات:

لتعزيز التفاعل متعدد التخصصات والابتكار في مجالات الذكاء الاصطناعي والعمل الاجتماعي، يجب أن يتعاون الأخصائيون والتقنيون والباحثون وأصحاب المصلحة الآخرين. وهذا يستلزم إنشاء منتديات للمناقشة والتعاون وتبادل المعلومات بين مختلف المجالات والتخصصات. (2022,Pothen)

تساؤلات الدراسة:

الذكاء الاصطناعي في العمل موضوع صعب ويحتاج إلى مزيد من البحث. يمكن أن يكون الأمر جيداً أو سيئاً للعمل، ومن المهم معرفة كيفية التعامل مع كلا الجانبين. وهذا تحدٍ كبير، ولكنه أيضاً فرصة للتعلم والتحسين.

مع أتمتة مهام الذكاء الاصطناعي، يمكن للموارد البشرية تصميم برامج تدريبية لتزويد الموظفين بالمهارات للعمل بشكل تعاوني مع الذكاء الاصطناعي. يمكن أن يشمل ذلك تحليل البيانات والتفكير النقدي والتصميم الذي يركز على الإنسان.

إدارة التغيير: يمكن للموارد البشرية إدارة الجانب البشري من تبني الذكاء الاصطناعي. يعد التواصل ومعالجة شواغل الموظفين وتعزيز ثقافة الابتكار أمراً بالغ الأهمية للانتقال السلس.

يتعين على الموظفين التعامل مع المشكلات الجديدة لأن التكنولوجيا تتحسن ويتم استخدام المزيد من الروبوتات. قد يمثل استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي أيضاً مشكلة لأنها قد لا تحافظ على المعلومات الشخصية آمنة وخاصة. قد يكون هذا مصدر قلق عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو التطبيقات الأخرى عبر الإنترنت. يمكن للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في بعض الأحيان أن يسلب الوظائف من الأشخاص الذين يقومون بمهام معينة. وهذا يمكن أن يجعل من الصعب على العاملين في تلك المجالات العثور على وظائف. ولكن هناك أيضاً أشياء جيدة حول استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في العمل الاجتماعي. يمكن أن يساعد في جعل العمل الاجتماعي أفضل وأكثر فعالية. قد تجعل التكنولوجيا الذكية أيضاً من الصعب على بعض الأشخاص الحصول على نفس الفرص التي يتمتع بها الآخرون. وهذا ليس عادلاً ويمكن أن يجعل من الصعب على الجميع أن يكونوا متساوين. اتخاذ خيارات أفضل: يمكن للتكنولوجيا

أن تساعد الموظفين على اتخاذ خيارات أفضل من خلال النظر في الكثير من المعلومات. وهذا يعني أنه يمكنهم مساعدة الزبون بشكل أكثر فعالية.

الحصول على المساعدة بشكل أسهل: يمكن للتكنولوجيا أن تسهل على الأشخاص الحصول على المساعدة، مثل استخدام التطبيقات عبر الإنترنت للصحة العقلية أو الحصول على الدعم من مكان بعيد. تحسين الخدمات الاجتماعية: يمكن للتكنولوجيا مثل الذكاء الاصطناعي أن تساعد الموظفين على أداء عملهم بشكل أفضل. وهذا يعني أنه يمكنهم فهم احتياجات الزبائن ومنحهم المساعدة المناسبة بشكل أسرع. التحدث والتواصل: يمكن للتكنولوجيا أن تساعد الأشخاص على التحدث والتواصل مع بعضهم البعض، مثل وسائل التواصل الاجتماعي أو التطبيقات التي تجمع الأشخاص معا (Exploring Social Impact of Ai on Social Work, 2016)

فرضيات البحث (Research Hypotheses)

1. فرضيات حول كفاءة إدارة الموارد البشرية:

- H 1: "يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تقليل الوقت اللازم لأداء المهام."
- 2H: "يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى خفض التكاليف التشغيلية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية."

2. فرضيات حول رضا الموظفين:

- H 3: "يساهم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في زيادة رضا الموظفين من خلال تحسين تجربتهم في بيئة العمل."
- H 4: "يؤدي التدريب المناسب على أدوات الذكاء الاصطناعي إلى تعزيز ارتياح الموظفين لاستخدام هذه الأنظمة."

3. فرضيات حول جودة التوظيف:

- 5H: "يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة التوظيف من خلال اختيار موظفين يتوافقون بشكل أفضل مع متطلبات الوظائف."
- 6H: "يساهم تحليل الأداء الذكي في تقليل معدل التوظيف غير المناسب."

4. فرضيات حول الأداء الوظيفي:

- 7H: "يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في زيادة أداء الموظفين من خلال تقديم توصيات مخصصة لتحسين الإنتاجية."
- 8H: "تؤدي أنظمة الذكاء الاصطناعي إلى تحسين تفاعل الموظفين ومشاركتهم في بيئة العمل بعد تطبيقها."

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

النظرية العلمية المتبعة في إعداد البحث تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي. يركز هذا المنهج على وصف الظواهر المتصلة بتكامل الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والشركات الخاصة في لبنان، بدلاً من تحليل العلاقات السببية بشكل مباشر. الهدف هو تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على الجوانب المتعلقة بالكفاءة، ورضا الموظفين، وتحسين العمليات التشغيلية.

تفاصيل النظرية العلمية:

● المنهج الوصفي:

يسعى إلى تقديم وصف شامل ودقيق للظواهر المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. يتم ذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها لتحديد الاتجاهات والأنماط التي تتكشف من خلال استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، التدريب، وإدارة الأداء. يتضمن هذا الوصف تحليلاً لوجهات نظر الموظفين حول تأثير هذه الأنظمة على عملهم وحياتهم المهنية.

● المنهج التحليلي:

يعتمد على تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبيانات والبيانات الكمية. يستخدم البحث أدوات مثل برنامج SPSS لإجراء تحليل إحصائي للبيانات، مما يساعد في استخلاص النتائج التي يمكن من خلالها تحديد مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على العمليات الإدارية.

هذا التحليل يشمل مقارنة النتائج قبل وبعد تطبيق الذكاء الاصطناعي في الشركات، مما يوفر رؤية أوضح حول التحسينات أو التحديات التي يواجهها الموظفون وإدارة الموارد البشرية.

● التفكير السببي في التحليل:

على الرغم من أن الدراسة لا تركز بشكل أساسي على العلاقات السببية، إلا أنها تأخذ في الاعتبار المفاهيم السببية في تفسير النتائج. على سبيل المثال، تبحث في كيفية تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي على تحسين كفاءة العمل وتقليل التكاليف التشغيلية.

يتضمن ذلك استكشاف الأسباب المحتملة لزيادة رضا الموظفين نتيجة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، وكذلك تفسير العوائق التي قد تؤدي إلى عدم تحقيق النتائج المرجوة.

● دراسة الحالات السابقة:

كجزء من المنهج الوصفي، يتم تحليل تجارب شركات عالمية مثل IBM و Google و Unilever التي استخدمت الذكاء الاصطناعي لتحسين عملياتها في إدارة الموارد البشرية. يساعد هذا التحليل في تقديم إطار مقارنة بين ما يحدث في لبنان وما تم تحقيقه على المستوى العالمي.

توضح دراسة هذه الحالات كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الموظفين، تحسين تجربة المستخدم، وتعزيز التخطيط الاستراتيجي للتوظيف والتطوير الوظيفي.

● استخدام الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة جزءاً أساسياً من إعداد البحث، حيث تساهم في بناء الخلفية النظرية التي يعتمد عليها التحليل. يتم استعراض الأدبيات المتعلقة بتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، مما يتيح فهم السياق الذي يتم فيه دمج الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل المختلفة.

تساعد هذه الدراسات في تحديد الفجوات البحثية وفهم التأثيرات المتوقعة للذكاء الاصطناعي على بيئات العمل في لبنان.

بشكل عام، تسعى هذه النظرية إلى تقديم رؤية شاملة لكيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة، مع التركيز على تحليل البيانات واستعراض حالات عملية لتقديم توصيات واقعية يمكن أن تساعد في تبني أفضل الممارسات في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات اللبنانية.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

في ظل التطور السريع لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، أصبح من الضروري دراسة تأثير هذه التقنيات على إدارة الموارد البشرية، خاصة في الشركات الخاصة التي تعتمد بشكل متزايد على الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة العمليات وتطوير بيئة العمل. يهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على كيفية تبني الشركات لهذه التقنيات وما ترتب على ذلك من نتائج في بيئات العمل المختلفة.

على الرغم من أن الدراسات التي تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في لبنان قليلة، فإن هذا الفصل يستند إلى تحليل بعض الحالات الدولية لشركات رائدة مثل IBM و Google و Unilever. توفر هذه الدراسات رؤية شاملة حول كيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي لتعزيز عمليات التوظيف، إدارة الأداء، وتحسين رضا الموظفين، مما يمكن من المقارنة والاستفادة من النتائج التي توصلت إليها تلك الشركات.

تسعى هذه المقدمة إلى إيضاح أهمية تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، ليس فقط لتحسين الكفاءة التشغيلية، بل أيضا لتعزيز رفاهية الموظفين وضمان تحقيق التوازن بين استخدام التقنيات المتقدمة واحتياجات الموظفين الإنسانية. من خلال هذا الاستعراض، سيتم تحليل الفجوات البحثية الحالية وتحديد النقاط التي يمكن أن تشكل أساسا لمزيد من البحث في هذا المجال في سياق السوق اللبناني.

الدراسات السابقة:

لا بد ان نعمل على دراسة بعض الحالات السابقة التي عالجت موضوع إدارة الموارد البشرية و تأثيرهم بالذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة في لبنان. ان لبنان لم يصدر عنه حتى الآن دراسات و مقالات و لكن سنأخذ ثلاثة شركات معروفة على صعيد عالمي منها: IBM , Google , Unilever

الدراسة الأولى: الذكاء الاصطناعي وعصر جديد للموارد البشرية-IBM - 2021

نفذت IBM حلول الذكاء الاصطناعي لأتمتة العديد من عمليات الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف وإدارة الأداء وإدارة الفوائد وقد توصلوا الى النتائج التالية:

1. التوظيف:

استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل آلاف الطلبات واختيار أفضل المرشحين بناءً على المهارات والمؤهلات المطلوبة. هذا قلل وقت التوظيف بنسبة 30%.

2. إدارة الأداء:

يساعد الذكاء الاصطناعي في مراقبة أداء الموظفين في الوقت الفعلي وتقديم ملاحظات شخصية. وقد أدى ذلك إلى تحسن أداء الموظفين بنسبة 20%.

3. إدارة الفوائد:

أتمتة المهام الإدارية المتكررة، مما يسمح لأفرقة الموارد البشرية بالتركيز على المهام الاستراتيجية. هذا خفض التكاليف الإدارية بنسبة 15%.

الدراسة الثانية: الطرق المذهلة لكيفية استخدام شركة Unilever للذكاء الاصطناعي لتوظيف وتدريب

آلاف الموظفين – 2023 – Bernard Marr

اعتمدت Unilever أدوات الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة المواهب، لا سيما لتحديد وتطوير مهارات الموظفين.

1. تحديد المهارات:

يحلل الذكاء الاصطناعي بيانات الموظفين لتحديد المهارات والفجوات الحالية. وأتاح ذلك مزيدا من الفعالية في تخطيط التدريب والتطوير الوظيفي الشخصي.

2. تطوير المواهب:

استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي للتوصية ببرامج تدريبية مصممة خصيصا لاحتياجات الموظفين الفردية. النتيجة: زيادة بنسبة 25% في مشاركة الموظفين في برامج التدريب.

3. التنقل الداخلي:

يسهل الذكاء الاصطناعي التنقل الداخلي من خلال مطابقة مهارات الموظفين مع الوظائف الشاغرة. أدى ذلك إلى زيادة بنسبة 18% في الترقيات الداخلية.

الدراسة الثالثة: كيف تستخدم Google الذكاء الاصطناعي لتحويل وتحسين تجربة موظفيها – 2023 -

INSIDEHR

تستخدم Google حلول الذكاء الاصطناعي لمراقبة وتحسين رفاهية موظفيها. والهدف هو تهيئة بيئة عمل صحية ومنتجة.

1. مراقبة العافية:

استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات صحة الموظفين، مثل مستويات التوتر والرضا الوظيفي. يساعد هذا في تحديد المشكلات المحتملة قبل أن تصبح حرجية.

2. برامج العافية :

توصي منظمة العفو الدولية ببرامج العافية المخصصة للاحتياجات الفردية للموظفين. النتيجة: انخفاض بنسبة 15% في الإجازات المرضية و10% في رضا الموظفين.

3. الإنتاجية:

أدى تحسين رفاهية الموظفين إلى زيادة بنسبة 12% في إنتاجية الشركة الإجمالية.

تُظهر دراسات الحالة هذه كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحويل وظائف الموارد البشرية، وتحسين الكفاءة التشغيلية، والمساهمة في رفاهية الموظفين ورضاهم.

الدراسة الرابعة : دراسة لتأثيرات الذكاء الاصطناعي على رقمنة الموارد البشرية في الصناعة -

أوماسانكار مورو جيسان -2023

فتح الذكاء الاصطناعي (AI) فرصا هائلة في مكان العمل من خلال الروبوتات الابتكار، الذي يغلف كل من الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء (IoT). الدقة والكفاءة والمرونة هي نظرت في الفوائد المحتملة للصناعة 4.0. يتطلب تنفيذ الصناعة 4.0 الكثير من التغييرات، بما في ذلك وظيفة الموارد البشرية. في الصناعة 4.0، تعد قدرة الموارد البشرية أكثر أهمية وتعطي اليد العليا للمنظمة. يجب أن تكون قدرة الموارد

البشرية أكثر حذراً وقابلية للتكيف مع الصعوبات والاحتياجات. ندرس مساهمات الذكاء الاصطناعي في رقمنة الموارد البشرية والممارسات في الصناعة 4.0.

يتم اختيار 271 خبيراً في الموارد البشرية يعملون في تكنولوجيا المعلومات (IT) والتصنيع والإدارة . ويشترك في هذا الاستعراض مع التركيز على خمس تطبيقات للذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية وثلاثة عناصر لاستعداد الموارد البشرية.

تم فحص المعلومات التي تم جمعها باستخدام أداة المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية تحليل هياكل اللحظات (AMOS). كشفت النتائج أن فحص التنظيم الهرمي هو جزء أساسي من اكتساب التنمية المستدامة. دعم القدرة على التكيف وقدرة الأصول البشرية لكل عنصر من العناصر الخمسة لمجالات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية. تم النظر إلى تحسين الرفاهية والسلامة كمكونات حيوية في تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

الإطار النظري

المنطلقات النظرية للدراسة:

مفهوم الذكاء الاصطناعي

ويتمثل أحد تعاريف الاستخبارات في القدرة على اكتساب وتطبيق الأساليب المناسبة للحالة الراهنة في عالم غير مؤكد ومتغير باستمرار من أجل حل القضايا وتحقيق الأهداف. روبوت المصنع الذي تمت برمجته

مسبقا بالكامل دقيق وموثوق ومتعدد الاستخدامات، ولكنه ليس ذكيا. الذكاء الاصطناعي (AI)، وهو

مصطلح صاغه الأستاذ الفخري في جامعة ستانفورد جون مكارثي في عام 1955، عرّفه بأنه «علم وهندسة

صنع الآلات الذكية». الكثير من الأبحاث تجعل البشر يبرمجون الآلات للتصرف بطريقة ذكية، مثل لعب

الشطرنج، ولكننا اليوم نؤكد على الآلات التي يمكنها التعلم، على الأقل إلى حد ما مثل البشر. يمكن

للأنظمة المستقلة أن تخطط وتقرر بشكل مستقل تسلسل الخطوات لتحقيق هدف محدد دون إدارة دقيقة.

يجب أن يتنقل روبوت الولادة في المستشفى بشكل مستقل في الممرات المزدحمة للنجاح في مهمته. في

الذكاء الاصطناعي، لا يشعر الحكم الذاتي بالحكم الذاتي الشائع في السياسة أو علم الأحياء التعلم الآلي

(ML) هو جزء من الذكاء الاصطناعي يدرس كيف يمكن لوكلاء الحاسوب تحسين إدراكهم، أو معرفتهم، أو

تفكيرهم، أو أفعالهم بناءً على الخبرة أو البيانات. لهذا السبب، تعتمد ML على علوم الكمبيوتر والإحصاء

وعلم النفس وعلم الأعصاب والاقتصاد ونظرية التحكم. في التعلم تحت الإشراف، يتعلم الكمبيوتر التنبؤ

بالمصنفات التي يعطيها الإنسان، مثل سلالة الكلاب بناءً على صور الكلاب الموصوفة ؛ والتعلم غير

الخاضع للإشراف لا يتطلب تسميات، بل يقوم أحيانا بمهام التنبؤ الخاصة به مثل محاولة التنبؤ بكل كلمة

متتالية في جملة ؛ يتيح التعلم المعزز للوكيل تعلم تسلسلات الحركة التي تعمل على تحسين مكافآته

الإجمالية، مثل الفوز بالألعاب، دون أمثلة صريحة على التقنيات الجيدة، وتمكين الاستقلالية. التعلم العميق

هو استخدام شبكات عصبية كبيرة متعددة الطبقات (اصطناعية) تحسب تمثيلات مستمرة (عدد حقيقي)، تشبه إلى حد ما الخلايا العصبية المنظمة هرميا في أدمغة الإنسان. إنه حاليا أنجح نهج ML، ويمكن استخدامه لجميع أنواع ML، مع تعميم أفضل من البيانات الصغيرة وتوسيع نطاق البيانات الضخمة وحساب الميزانيات بشكل أفضل. الخوارزمية، مثل ما يكتبه شخص ما في برنامج حاسوب، تحدد الإجراءات الدقيقة التي يجب اتخاذها. على الرغم من أنها غالبا ما تستخدم فقط لبعض الوظائف، مثل المكافأة أو آلية التعلم، إلا أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تحتوي على خوارزميات. جزء كبير من أفعالهم هو نتيجة التعلم من البيانات أو الخبرة - وهو تحول أساسي في بنية النظام صاغه خريج ستانفورد أندريه كارباثيا «Software 2.0». تُعرف الأنظمة الذكية المصممة لمهمة واحدة، مثل التعرف على الكلام أو الوجه، باسم الذكاء الاصطناعي الضيق. يهدف الذكاء الاصطناعي العام (AGI) أو الذكاء الاصطناعي على مستوى الإنسان إلى إنشاء روبوتات حساسة سياقيا وذكية على نطاق واسع. تتطلب روبوتات الدردشة الاجتماعية الفعالة والتفاعل بين الإنسان والروبوت ذلك. يُعرف الذكاء الاصطناعي الذي يهدف إلى تحسين القدرات البشرية، وتلبية المتطلبات المجتمعية، وإيجاد الإلهام لدى الناس باسم الذكاء الاصطناعي الذي يركز على الإنسان. تجري أبحاثا وتخلق أدوات ومرافقين مفيدتين للأفراد، مثل رفيق مسن ومساعد روبوت. (Nenad

(2020 ,Tomašev

تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات

تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتنوع بشكل كبير وتشمل مجموعة واسعة من المجالات:

1. **الطب والرعاية الصحية:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تشخيص الأمراض، وتوجيه العلاج، وتحليل الصور الطبية مثل الأشعة السينية والأشعة المقطعية، وتتنبأ الأوبئة والأمراض، وتوفير الرعاية الصحية الشخصية.
2. **التعليم:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير مناهج تعليمية مخصصة لكل طالب، وفي تقديم موارد تعليمية مخصصة، وفي تقديم تعلم ذاتي محسّن من خلال منصات التعلم الذكي.
3. **التجارة الإلكترونية:** يُستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل سلوك المستخدمين وتوجيه الإعلانات وتخصيص التوصيات وتحسين تجربة التسوق عبر الإنترنت.
4. **المالية والاستثمار:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالسوق المالية، وفحص البيانات المالية، وتحليل النماذج الاقتصادية.
5. **الصناعة:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التصنيع وزيادة الإنتاجية من خلال الأتمتة والتحكم الذكي.
6. **الزراعة:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الزراعية وتوجيه الزراعة الذكية وتحسين إنتاجية المحاصيل.
7. **النقل:** يُستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تقنيات القيادة الذاتية للمركبات وتحسين نظم المرور وتقليل الحوادث المرورية.

8. **اللغة والترجمة:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تطبيقات الترجمة الآلية وتحسين فهم اللغة الطبيعية.

9. **الروبوتات والتفاعل البشري:** تستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير الروبوتات التي يمكنها تفاعل بشكل طبيعي مع البشر، مثل الروبوتات المساعدة في الفنادق أو المطاعم.

10. **التعرف على الوجوه والبصمات:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تقنيات التعرف على الوجوه والبصمات لأغراض الأمن والمراقبة.

11. **الإنتاج الفني والإبداعي:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في إنتاج الفن والموسيقى والكتابة، وفي تطوير الرسوم المتحركة والأفلام.

12. **العلوم البيئية وحماية البيئة:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات البيئية والتنبؤ بتغيرات المناخ وحماية البيئة.

13. **التحقيقات والأمن السيبراني:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في اكتشاف الاحتيال المالي وتحليل البيانات الرقمية للكشف عن تهديدات الأمن السيبراني.

14. **العناية بالمسنين وذوي الإعاقة:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تقنيات المساعدة الذكية للمسنين وذوي الإعاقة، مثل أجهزة الروبوت المساعدة.

15. **الألعاب الإلكترونية:** يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير الذكاء الاصطناعي للأعداء في

الألعاب الإلكترونية وزيادة تجربة اللاعبين. (Madeleine Clare Elish, 2016)

ميزة الذكاء الاصطناعي:

الذكاء الاصطناعي فعال بشكل خاص في إنشاء وإدارة نظم النقل بسبب فوائده وفعاليته المعروفة. يعد الاستشعار والاكتشاف والتفاعل والتحكم في الوقت الفعلي أمرا مهما للغاية في أنظمة النقل الذكية، ويمكن استخدام الذكاء الاصطناعي بكفاءة في جميع هذه التطبيقات. إن جهاز استشعار حركة المرور الموزع وشبكة التحكم هو بالفعل طريق المستقبل لإدارة حركة المرور والتحكم فيها في الوقت الفعلي. تقوم شبكات الاستشعار الموزعة، والتي تتكون من مستويات عديدة من شبكات الاستشعار الذكية، باكتشاف المشكلات والاستجابة لها تلقائيا، بالإضافة إلى تشغيل شبكة الطرق السريعة حسب الحاجة. يمكن مساعدة بناء الجيل التالي من نظام إدارة حركة المرور من خلال شبكة استشعار ذكية مع تقنيات الذكاء الاصطناعي. نتوقع نشرا أكبر لحلول الذكاء الاصطناعي في العديد من مجالات النقل نظرا فوائدها العديدة.

تُستخدم برامج الذكاء الاصطناعي (AI) تقليد العقل البشري حتى يتمكن المرء من علاج المشاكل واتخاذ الخيارات. الثبات والموثوقية وفعالية التكلفة كلها بركات للذكاء الاصطناعي، والتي تعالج أيضا الغامضة والسرعة في حل الصعوبة أو خلق خيار.

- للذكاء الاصطناعي عدد من الفوائد، أحدها أن أحكامه مدعومة بالأدلة وليس المشاعر. حتى على الرغم من أفضل محاولاتنا، فمن الواقع المعروف أن مشاعرنا تؤثر دائما على قراراتنا بطريقة سلبية
- الآلات ذات الذكاء الاصطناعي، على عكس الكائنات الحية، لا تتطلب النوم، مما يقضي على العيب الأساسي للتعيب البشري
- يمكن نشر المعرفة بسهولة أكبر

- عندما يتم تعليم عقل الحاسوب بطريقة ما، يمكن تكراره بسهولة بواسطة أجهزة الكمبيوتر الأخرى، وبالتالي توفير الوقت الذي كان يقضيه في تعليم البشر الآخرين

- يمكنه التعامل مع المهام الصعبة والمعقدة التي قد يجدها البشر صعبة أو مستحيلة القيام بها

- يمكن على الأرجح أداء المهام بسرعة من الشخص

- للعثور على أشياء لم يتم اكتشافها من قبل. الفضاء الخارجي، على وجه الدقة

- هناك أخطاء وعيوب أقل

تتمثل إحدى المزايا في أنها حسنت أداء الطبيب في مرافق المستشفى. السيناريو مفيد للمرضى الذين يعتبرون عملاء. يمكن للعاملين في المستشفى استخدام أنظمة حاسوب تم إنشاؤها خصيصا لتحديد المرضى الأكثر عرضة للخطر. يمكن لمثل هذه الأنظمة تقييم الصعوبات الفسيولوجية الفردية التي قد يعاني منها العديد من المرضى الذين تم اكتشافهم في المستشفى وتقديم معلومات دقيقة حول المريض الذي يتطلب اهتماما فوريا. يمكن أن تساعد تقنيات الحاسوب في صنع القرار وتوفير الوقت للأطباء من خلال السماح لهم بالتشاور على نطاق واسع حول بعض المخاوف الصحية التي قد يواجهها مرضاهم. تم استخدامه، على سبيل المثال، لقياس كمية التفاعل الدوائي لدى المرضى للتحقق مما إذا كان لديهم أي تأثيرات عداوية أو تآزرية على بعضهم البعض. تم استخدام الذكاء الاصطناعي لتقييم الكمية الكبيرة من المعلومات الجزئية المتعلقة بالعقاقير المرشحة من أجل تحديد التأثيرات العامة التي قد تحدث عليها أثناء صياغة الأدوية وعمليات البحث السريري. سيكون قادرا على التأكد من أن لديهم القدرة على تحديد الآثار الواسعة للمستحضرات الصيدلانية الفردية التي يطرحونها في السوق بهذه الطريقة. (2022,Pothen)

سلبيات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية:

- تتأثر الوظائف البشرية
- البطالة في ازدياد
- يعتمد الإبداع على المبرمجين
- تصبح الأجيال الشابة كسولة، وتفرض قدرا من الوقت والموارد
- قد يكون البناء والإصلاح مكلفا للغاية من حيث المال والوقت
- يمكن استخدام الإصلاح الآلي لتقليل مقدار الوقت الذي يستغرقه الأشخاص لإصلاح الأشياء، لكنه سيكلف المزيد من المال والموارد
- مع تقنياته التي تعمل على أتمتة غالبية الوظائف، فإن الذكاء الاصطناعي يجعل الناس كسالى. ويميل البشر إلى أن يضمنوا هذه الابتكارات التي قد تضر بالأجيال القادمة
- أصبح التدخل البشري أقل حيث يستبدل الذكاء الاصطناعي الجزء الأكبر من الأعمال المنزلية المتكررة والواجبات الأخرى بالروبوتات، مما قد يمثل مشكلة خطيرة ضمن متطلبات الاستخدام. تهدف كل شركة إلى استبدال الموظفين الأقل مهارة بروبوتات الذكاء الاصطناعي التي يمكنها أداء مهام مماثلة بشكل أكثر كفاءة
- في كل يوم، الذكاء الاصطناعي يجعل حياتنا أسهل. يتم تشغيل العديد من التطبيقات والخدمات التي تساعدنا في المهام اليومية، مثل التفاعل مع الأصدقاء أو استخدام بريد إلكتروني مبرمج أو استخدام خدمة

مشاركة الركوب، بواسطة الذكاء الاصطناعي. تعتبر تقنية الذكاء الاصطناعي مهمة لأنها تسمح للبرامج بأداء القدرات البشرية مثل التفكير والتفكير والتخطيط والتواصل والإدراك بشكل أكثر فعالية وكفاءة وبتكلفة أقل. يزيد الذكاء الاصطناعي من الإنتاجية في المناطق التي يتفوق فيها على البشر، مما يسمح لنا بإجراء حسابات أسرع وحل مشكلات أكثر تعقيدا. تستخدم الشركات والأفراد قدراتهم بطريقة أكثر فعالية نتيجة لإمكانيات الذكاء الاصطناعي. ومع ذلك، يجب أن نظل يقظين في إدراك أن الذكاء الاصطناعي يهدف في الواقع إلى تحسين حياتنا. قد يُنظر إليه على أنه أداة لمساعدتنا على الارتقاء فوق بيئتنا. (2022,Pothen)

مستقبل الذكاء الاصطناعي في عمل الشركات الخاصة:

السرعة التي انتقل بها خطاب الأعمال في الإدارة من البيانات الضخمة (BD) إلى التعلم الآلي (ML) إلى الذكاء الاصطناعي (AI) مذهل. المباراة بين الخطاب والواقع مسألة مختلفة. معظم الشركات تكافح من أجل إحراز أي تقدم في بناء قدرات تحليل البيانات: 41% من أفاد الرؤساء التنفيذيون أنهم ليسوا مستعدين على الإطلاق للاستفادة من أدوات تحليل البيانات الجديدة، و4 في المائة فقط يقولون إنهم مستعدون «إلى حد كبير» (IBM 2018). يشير مصطلح «الذكاء الاصطناعي» تقليديا إلى فئة واسعة من التقنيات التي تسمح للكمبيوتر لأداء المهام التي تتطلب عادة الإدراك البشري، بما في ذلك صنع القرار. لدينا المناقشة هنا أضيق، حيث تركز على فئة فرعية من الخوارزميات داخل الذكاء الاصطناعي تعتمد أساسا بشأن زيادة توافر البيانات لمهام التنبؤ. على وجه اليقين، هناك في مجالات التعرف على الأنماط واللغة الطبيعية (NLP) على مدى السنوات العديدة الماضية. أصبح التعلم العميق باستخدام الشبكات العصبية شائعا بشكل متزايد في بعض السياقات الغنية بالبيانات وقربنا من الذكاء الاصطناعي الحقيقي، الذي يمثل قدرة الآلات على تقليد

صنع القرار البشري التكيفي. ومع ذلك، فيما يتعلق بإدارة الموظفين، حيث الوعد من القرارات الأكثر تعقيدا بصوت عالٍ وفي كثير من الأحيان، تم التعبير عن عدد قليل من المنظمات.

حتى أنها دخلت مرحلة البيانات الضخمة. 22 في المائة فقط من الشركات تقول إنها تبنت التحليلات في الموارد البشرية (2018 LinkedIn)، ومدى تعقيد التحليلات هذه الشركات ليست واضحة على الإطلاق إن التطبيق الفعال للذكاء الاصطناعي على مشاكل الموارد البشرية يمثل مشكلة كبيرة للغاية لتحديات مختلفة. وهي تتراوح بين العملية والمفاهيم، بما في ذلك حقيقة أن طبيعة تحليلات علوم البيانات عند تطبيقها على الأشخاص لديها تضارب خطير مع المعايير عادة ما ترى المجتمعات أنها مهمة لاتخاذ قرارات تبعية بشأن الأفراد.

المشكلة الأولى هي تعقيد نتائج الموارد البشرية، مثل ما يشكل كونها «موظف جيد». هناك العديد من الأبعاد لهذا البناء والقياس إنه صعب للغاية بالنسبة لمعظم الوظائف بدقة: درجات تقييم الأداء، المقياس الأكثر استخداما، تم انتقاده بشدة بسبب مشاكل الصحة والموثوقية وكذلك التحيز، ويتخلى عنها العديد من أصحاب العمل إجمالاً (2017 Cappelli and Tavis). أي وظيفة معقدة بشكل معقول هي مترابطة مع الوظائف الأخرى وبالتالي يصعب تحقيق الأداء الفردي فصل عن أداء المجموعة (2006 Pfeffer and Sutton). تميل مجموعات البيانات في مجال الموارد البشرية إلى أن تكون صغيرة جدا وفقا لمعايير البيانات العلم. عدد الموظفين الذين قد يكون لديهم حتى شركة كبيرة تافه مقارنة بعدد المشتريات التي يقوم بها عملاؤهم، على سبيل المثال. علاوة على ذلك، نادرا ما يتم ملاحظة العديد من نتائج الاهتمام، مثل الموظفين تم طرده بسبب الأداء الضعيف. أداء تقنيات علم البيانات ضعيف عند التنبؤ بنتائج نادرة نسبيا.

نتائج قرارات الموارد البشرية (مثل من يتم توظيفه وفصله) لها عواقب وخيمة على الأفراد والمجتمع تهتم بها.

الإنصاف - العدل الإجرائي والتوزيعي على حد سواء - له أهمية قصوى. تفصيل الأطر القانونية التي تقيد الطريقة التي يجب على أصحاب العمل اتباعها في صنع تلك الأطر القرارات. ومن الأمور المحورية في هذه الأطر الاهتمام بالعلاقة السببية، وهي عادةً ما تكون غائبة عن التحليلات القائمة على الخوارزمية. تخضع قرارات التوظيف أيضاً لمجموعة من التعقيدات الاجتماعية والنفسية الشواغل القائمة بين الموظفين، مثل القيمة والمركز الشخصي، الإنصاف المتصور والتوقعات التعاقدية والعلاقاتية التي تؤثر والنتائج التنظيمية فضلاً عن النتائج الفردية. نتيجة لذلك، القدرة على وأيضاً لتبرير الممارسات التي يستخدمها المرء أكثر أهمية بكثير مما يستخدمه في مجالات أخرى.

أخيراً، الموظفون قادرون على اللعب أو الاستجابة السلبية للقرارات القائمة على الخوارزميات. وتؤثر إجراءاتها بدورها على النتائج التنظيمية. كما هو معتاد في مثل هذه المشاكل، تطبيق تقنيات التعلم الآلي ستنشئ خوارزمية تستند إلى سمات الموظفين وأدائهم الوظيفي في القوة العاملة الحالية. حتى لو استطعنا إثبات علاقة سببية بين الجنسية والأداء الوظيفي، قد لا نثق في خوارزمية تقول توظيف المزيد من الرجال البيض لأن الأداء الوظيفي نفسه قد يكون مؤشراً متحيزاً، سمات التيار قد تتشوه القوة العاملة بسبب الطريقة التي وظفنا بها في الماضي (على سبيل المثال، وظفنا عدداً قليلاً من النساء)، وسيخلق كل من النظام القانوني والمعايير الاجتماعية مشاكل كبيرة لنا إذا فعلنا ذلك التصرف بناءً عليه في عام 2018، اكتشفت أمازون أن خوارزمتها للتوظيف بها هذه المشكلة. لهذا السبب، أزلته الشركة نتيجة لذلك (ماير، 2018). حتى عندما لا يستخدم جنس المتقدمين كمعيار، فإن الصفات المرتبطة بالمرأة، مثل الدورات الدراسية في «دراسات المرأة»، مما أدى إلى استبعادهم.

إذا قمنا بدلاً من ذلك ببناء خوارزمية على مقياس أكثر موضوعية، مثل من يحصل تم رفض عدد هذه الحالات في شركة نموذجية بسبب الأداء الضعيف صغيرة لبناء خوارزمية فعالة. علاوة على ذلك، بمجرد اكتشاف المتقدمين للمحتوى من خوارزمية التوظيف لدينا، فمن المرجح أن يستجيبوا بشكل مختلف في المقابلات ويجعلوا الخوارزمية عديمة القيمة. يعرف معظم المتقدمين بالفعل، على سبيل المثال، الإجابة على السؤال "ما هي أسوأ خصائصك" بسملة ليست سلبية، مثل، أنا أعمل من الصعب جدا الاتصال بدورة حياة الذكاء الاصطناعي: العمليات - توليد البيانات - التعلم الآلي - صنع القرار. نحن نعتمد على الأفكار الرئيسية من الإدارة القائمة على الأدلة (EBMgmt) - تحليل سببي نظري لـ «البيانات الصغيرة» (Barends and Rousseau 2018؛ بغير وساتون)

(Rousseau 2006; 2014). ثم نقترح كيف، بالنظر إلى هذه القيود، قد نجعلها التقدم المحرز في تطبيق أدوات التعلم الآلي على الموارد البشرية. على وجه التحديد، نركز على دور النماذج السببية في التعلم الآلي (بيرل 2009، 2018). إثبات السببية هو مركزية للمخاوف بشأن الإنصاف، والتي تعتبر أساسية لاتخاذ قرارات بشأن عادة ما يعاني الموظفون والخوارزميات القائمة على التعلم الآلي من هذا التحدي. نقترح أيضا أن التوزيع العشوائي يمكن أن يكون مفيدا كعملية قرار (دينريل، فانغ، وليو 2015؛ Liu and Denrell 2018)، بالنظر إلى عدالته المتصورة والصعوبة قد يكون للتحليلات في اتخاذ قرارات عادلة وصحيحة. نحن نبنى الحجج المتعلقة بمعرفة الممارسة المعاصرة وكذلك بشأن التفاعلات مع الممارسون، وفي الجسيمات نقترح أيضا أن التوزيع العشوائي يمكن أن يكون مفيدا كعملية قرار (دينريل، فانغ، وليو 2015؛ Liu and Denrell 2018)، بالنظر إلى عدالته المتصورة والصعوبة قد يكون للتحليلات في اتخاذ قرارات عادلة وصحيحة.

تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية

الذكاء الاصطناعي يعني تطوير أنظمة الحاسوب التي تؤدي مهام تتطلب ذكاء بشري. الهدف الأساسي للذكاء الاصطناعي هو جعل الآلات أكثر ذكاءً. تورينج يقيس الاختبار مدى فعالية الذكاء الاصطناعي في التظاهر بأنه إنسان (إيفانز، 2017). آلة التعلم هو تصميم وتطوير الخوارزميات والتقنيات التي تسمح لأجهزة الحاسوب بالتعلم. إنه النهج المستخدم للذكاء الاصطناعي.

Allo من Google و Messenger من Facebook و Window's Cortana و Amazon's Alexa و Apple ' و

مهدت Siri الطريق للمرحلة التالية من التطورات المهمة في الاصطناعية الذكاء (سخان، 2017). يمكن الوصول إليها من منصات مختلفة مثل الهاتف المحمول والساعات والسيارات والمحاور المنزلية وما إلى ذلك وبعض المنصات المتعددة (فنسنت، 2016).

يقوم قادة الموارد البشرية بتجربة استخدام الذكاء الاصطناعي في مختلف الموارد البشرية وظائف مثل التوظيف، والاستيعاب، والتطوير، والتدريب، وما إلى ذلك يتم تحويل البيانات والمعلومات إلى تحليلات واستخبارات في المنظمة (فاليتا، 2013). إذا لم يكن الأمر كذلك، فلن يكون له قيمة تذكر للمنظمة. نظم الخبراء جزء لا يتجزأ من الذكاء الاصطناعي ونهج التعلم التلوي حيث يتم اتباع النماذج الرياضية مدمجة تمكن النظام من التعلم (تشيس، 2017). في دورة استخبارات الموارد البشرية Falletta، 2013، يجب إبلاغ تحليلات البيانات، كما تؤدي المعلومات الاستخباراتية إلى استراتيجية تمكينية واتخاذ قرارات في المنظمة. وفقا لـ Falletta، فإن استخبارات الموارد البشرية هي عملية استباقية ومنهجية، جمع وتحليل وإبلاغ واستخدام

نتائج بحوث وتحليلات الموارد البشرية من أجل مساعدة المنظمات على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. نتائج الدراسة التي أجراها يشير معهد الاستخبارات التنظيمية إلى أن المنظمات تتجاوز المقاييس وبطاقات الأداء ويقومون بالكثير من الأبحاث. يأخذون هذه الذكاء في التأطير التي تساعد على وضع استراتيجية للموارد البشرية وصنع القرار. المنظمات يجب أن يتجاوز من التحليلات المحدودة إلى مجال أوسع يتطلب على نطاق المؤسسة الجهود المبذولة للثقافة القائمة على التحليلات والمهارات التحليلية الجديدة والتكنولوجيا (تشيس، 2017). تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي في تحديد المرشحين للوظيفة. أدوات الذكاء الاصطناعي أيضا المساعدة في تقييم أداء المرشح في مقابلة عمل وفي اختيار الحق شخص للوظيفة (لينون، 2017) يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتدريب المديرين على القيادة والمهارات اللينة (غيل، 2017 ب). شركة برمجيات الذكاء الاصطناعي Butterfly.ai ومقرها نيويورك طورت أداة آلية للتدريب الفوري بينما الصناعة بأكملها التركيز على التعلم الجزئي بوتيرة ذاتية. تقلل إدارة الأداء عند ربطها بالذكاء الاصطناعي من التحيز.

ذات الصلة بالمقيم BetterWorks هو برنامج يوفر منصة للتحليل وتحديد الأهداف وتقييم الأداء. يقدم تعليقات مستمرة واستعراض الأداء في الوقت الحقيقي. هذا يحفز الموظفين كما يمكنهم أن يروا كيف وتساعد المساهمة المنظمة على تحقيق أهدافها وتؤثر على النتيجة النهائية. في حالة قيام الموظف بعمل مهم، يتم مكافأته على الفور والعكس صحيح.

يتم تشغيل التدخلات على الفور عندما يجد الموظف صعوبة في تحقيق أهداف محددة (مار، 2017). تم تنفيذ برنامج رصد الذكاء الاصطناعي في المنظمات للرصد إنتاجية الموظفين، ورضاهم الوظيفي، والمضايقات المحتملة، والمسائل السلوكية والانتقام منهم (باريلا أوريلي، 2017). يمكن تركيب أدوات الرصد

تشغيل دون اكتشاف في حاسوب المستخدم. Hebbian Inc.، لديها حل برمجي، HebbianView الذي يقوم بمراقبة الويب من خلال تسجيل الوقت والجهد الذي يبذله على صفحات الإنترنت. كما أنها توازن بين المراقبة والخصوصية في مكان العمل. موهبة شركة إدارة - كروس أوفر لديها أداة إنتاجية، Worksmart التي تأخذ لقطات شاشة لمحطة العمل كل عشر دقائق وهذا عند دمجها مع البيانات يساعد في مراقبة الموظفين. Interguard هي أداة أخرى لمراقبة الموظفين بواسطة تكنولوجيات التوعية. يستخدم الذكاء الاصطناعي في العمل القانوني (لينون، 2017).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

يعد اختيار المنهجية المناسبة أحد الخطوات الأساسية لضمان نجاح البحث العلمي ودقته. يهدف هذا الفصل إلى توضيح الطرق والإجراءات التي تم استخدامها في جمع وتحليل البيانات لفهم تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة في لبنان. يتناول هذا الفصل تصميم الدراسة، مجتمع الدراسة، حجم العينة، وأدوات جمع البيانات. كما يقدم مبررات لاختيار هذه المنهجية بناءً على طبيعة البحث وأهدافه.

تستند الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح للباحثين تقديم صورة شاملة حول كيفية تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على جمع المعلومات من خلال الاستبيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية مثل برنامج SPSS. يساعد هذا المنهج في استخلاص نتائج دقيقة وقابلة للتعميم حول الموضوع قيد الدراسة، مما يساهم في تقديم توصيات مبنية على الأدلة لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في ظل تطبيق الذكاء الاصطناعي.

المنهجية وطرق البحث:

أحدث ظهور تقنيات الذكاء الاصطناعي AI تغييرات كبيرة في مختلف القطاعات، بما في ذلك العمل الاجتماعي. في لبنان، حيث تتقاطع القضايا الاجتماعية غالباً مع التعقيدات السياسية والاقتصادية والثقافية، يعد فهم تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل الاجتماعي أمراً بالغ الأهمية. تسعى هذه النظرية الوصفية إلى استكشاف وشرح التأثيرات المتعددة الأوجه للذكاء الاصطناعي على ممارسات العمل الاجتماعي في لبنان. بدلاً من التركيز على العلاقات السببية، تهدف هذه النظرية إلى وصف وتصنيف الظواهر التي يمكن ملاحظتها المتعلقة بتكامل الذكاء الاصطناعي في العمل الاجتماعي بشكل منهجي احصاء تحليلي

أدوات الدراسة:

لدراسة فهم أفضل وجهات نظر الأشخاص المقيمين في لبنان حول إدارة الموارد البشرية و تأثيرهم بالذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة في لبنان. نريد توزيع 400 استبيان باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي

المعروفة مثل Facebook و Instagram و WhatsApp من أجل جمع البيانات. سيتم توجيه هذه الاستطلاعات حصرياً إلى الأشخاص الذين يعيشون في لبنان. بعد جمع الردود، سوف تستخدم SPSS لتقييم المعلومات والبحث عن الاتجاهات والأنماط والرؤى. بعد إكمال الاستبيان أمراً اختيارياً تماماً.

مجتمع البحث

عينة البحث

عند إجراء بحث حول تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل في لبنان، من الضروري مراعاة حجم السكان الذي تم سحب عينات منه. تهدف هذه الورقة إلى توفير منهجية واضحة لتحديد حجم السكان لإجراء مسح يستهدف المقيمين اللبنانيين بشأن آرائهم حول دمج الذكاء الاصطناعي في ممارسات العمل في الشركات. هذا البحث سوف يكون عشوائياً.

المنهجية: تعريف السكان: يشمل السكان قيد النظر جميع الأفراد المقيمين في لبنان (موظفين القطاع العام).

تحديد حجم العينة:

إذا كان عدد الموظفين المستهدفين في الدراسة (N) هو 1,300,000، وهامش الخطأ المقبول هو 0.05

(أي 5%)، يمكن حساب حجم العينة كما يلي:

حيث:

- n : حجم العينة المطلوب.
- N : حجم المجتمع (عدد الموظفين المستهدفين).
- e : هامش الخطأ المقبول (مثلاً، 0.05).

لقد اخترنا في هذه الدراسة إجراء مسح يتكون من 400 استبيان.

$$\frac{N}{2N \times e + 1} = n$$

$$\frac{000,300,1}{2(0.05) \times 000,300,1 + 1} = n$$

$$\frac{000,300,1}{0.0025 \times 000,300,1 + 1} = n$$

$$\frac{000,300,1}{3250 + 1} = n$$

$$\frac{000,300,1}{3251} \approx n$$

$$400 \approx n$$

يعد تحديد حجم السكان في استبياننا حول تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل في لبنان أمراً بالغ الأهمية لفهم نطاق نتائج بحثنا وأهميتها. ومن خلال الاعتراف بجزء أخذ العينات وآثاره، يمكننا تفسير نتائج الاستطلاع في سياق السكان اللبنانيين الأوسع والتعرف على القيود والفرص للبحث المستقبلي في هذا المجال.

الفئات المستهدفة:

● الموظفون في إدارة الموارد البشرية:
الذين يتعاملون مباشرة مع أنظمة الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والتدريب والتحليل.
● الموظفون العامون في الشركات:
كل من يعمل في أقسام مختلفة من الشركة ويتفاعل مع أدوات الذكاء الاصطناعي.

● مدراء الموارد البشرية:

الذين لديهم خبرة في تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي في إدارة القوى العاملة.

● متخصصو تكنولوجيا المعلومات:

الذين يساهمون في تطوير أو صيانة أنظمة الذكاء الاصطناعي داخل الشركات.

● المدربون والمستشارون:

الذين يعملون على تدريب الموظفين على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

حدود البحث:

إطار البحث الجغرافي للعالم الذين يعيشون في لبنان يركز على التأثيرات للذكاء الاصطناعي في ذاك الجمهورية العربي الواقع في شمال أفريقيا والخليج. يأكل البحث التحديات والفرص التي يمكن أن يوفرها الريادة التكنولوجي للمجتمع اللبناني وكيفية ملائمة النظام افي الشركات مع التطورات التكنولوجية. تتضمن الجوانب المحتملة للبحث:

التأثيرات على سوق المجهود: دراسة نفوذ الذكاء الاصطناعي على سوق الجهد في لبنان، بما في ذلك التغيرات في مطالب الوظائف، والأثر على مهارات العمل، والتوزيع الجغرافي للفرص الوظيفية.

التكنولوجيا والمجتمع: فحص أسلوب وكيفية تبني التقنية في الحياة اليومية في لبنان وكيف يقع تأثيرها على التفاعلات الاجتماعية، مثل الاتصالات الاجتماعية، والتعليم، والرعاية الصحية.

الأمن السيبراني والخصوصية: استطلاع التحديات الطموح والأخلاقية المرتبطة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في لبنان، وأسلوب وكيفية تأمين البيانات الشخصية والحفاظ على الخصوصية في ذاك السياق.

السياسات العامة والتنظيم: دراسة السياسات العامة والتنظيمات التي يقتضي أن توضع لتوجيه التطور التكنولوجي وضمان استخدامه بكيفية مسؤولة وفعالة داخل المجتمع اللبناني.

التحديات الاقتصادية والاجتماعية: تحليل التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للذكاء الاصطناعي في لبنان، بما في ذلك التوظيف، والفجوة الرقمية، والعدالة الاجتماعية.

الثقافة التكنولوجية والتبني: دراسة تبني التكنولوجيا بين المجتمع اللبناني وتأثيره على الثقافة والهوية الوطنية، وأسلوب وكيفية تكامل التقنية في الحياة اليومية والطبقة الاجتماعية.

الفرضيات و اسئلة الاستبيان:

Hypotheses
H1: يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تقليل الوقت اللازم لأداء المهام.
H2: يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى خفض التكاليف التشغيلية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية
H3: يساهم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في زيادة رضا الموظفين من خلال تحسين تجربتهم في بيئة العمل.
H4: يؤدي التدريب المناسب على أدوات الذكاء الاصطناعي إلى تعزيز ارتياح الموظفين لاستخدام هذه الأنظمة
H5: يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة التوظيف من خلال اختيار موظفين يتوافقون مع متطلبات الوظائف
H6: يساهم تحليل الأداء الذكي في تقليل معدل التوظيف غير المناسب.
H7: يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في زيادة أداء الموظفين من خلال تقديم توصيات مخصصة لتحسين الإنتاجية.
H8: تؤدي أنظمة الذكاء الاصطناعي إلى تحسين تفاعل الموظفين ومشاركتهم في بيئة العمل بعد تطبيقها.

Likert-scale Questions
تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية.
أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.
أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.
أشعر بأن التدريب الذي تلقينته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية.
تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.
يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.
ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.
أشعر بمزيد من التفاعل والمشاركة في العمل بعد تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

في هذا الفصل، يتم تقديم وتحليل النتائج الرئيسية التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة حول تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة في لبنان. كما يتم تقديم التوصيات العملية بناءً على هذه النتائج، والتي تهدف إلى تحسين استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية وزيادة كفاءة وراحة الموظفين في بيئة العمل.

يهدف هذا الفصل إلى توفير رؤية شاملة حول كيفية استفادة الشركات من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز عمليات التوظيف، التدريب، وإدارة الأداء. كما يناقش الفصل التحديات المحتملة التي يمكن أن تواجهها الشركات عند دمج هذه التقنيات، ويقدم مقترحات لكيفية التغلب على هذه التحديات لضمان تحقيق الفائدة القصوى من تطبيق الذكاء الاصطناعي.

من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، يُظهر الفصل اتجاهات إيجابية نحو تبني الذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة التشغيلية والشفافية في عمليات التوظيف، مع التركيز على توفير بيئة عمل تدعم التطوير المهني المستمر للموظفين وتضمن توافق أهدافهم مع أهداف المؤسسة

[illegible]

الإحصاءات الوصفية

يتألف هذا الاستبيان من 17 سؤالاً، وقد حاولنا جمع البيانات من عينة مكونة من 400 شخص. وباستخدام

برنامج SPSS لتفسير الإجابات التي تم الحصول عليها، نقدم تفسيراً للنتائج المحصلة.

تشير النتائج الإحصائية إلى أن المشاركين بشكل عام يتفوقون على أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تسهم بشكل

إيجابي في بيئة العمل. المتوسطات تتراوح بين 3.01 و3.83، مما يدل على مستوى مرتفع من الموافقة على

الفرضيات المتعلقة بتأثير الذكاء الاصطناعي. على سبيل المثال، كان المتوسط لاستجابة المشاركين حول

تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية 3.83، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يوافقون على أن

الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين الكفاءة. بالمثل، المتوسط 3.59 للشعور بالراحة في استخدام أنظمة

الذكاء الاصطناعي يظهر قبولاً كبيراً لهذه التكنولوجيا في مكان العمل. بشكل عام، البيانات تشير إلى أن

الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل التكاليف التشغيلية وزيادة الشفافية في التوظيف.

تشير البيانات الديموغرافية الخاصة بالعمر إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين في الدراسة تتراوح أعمارهم

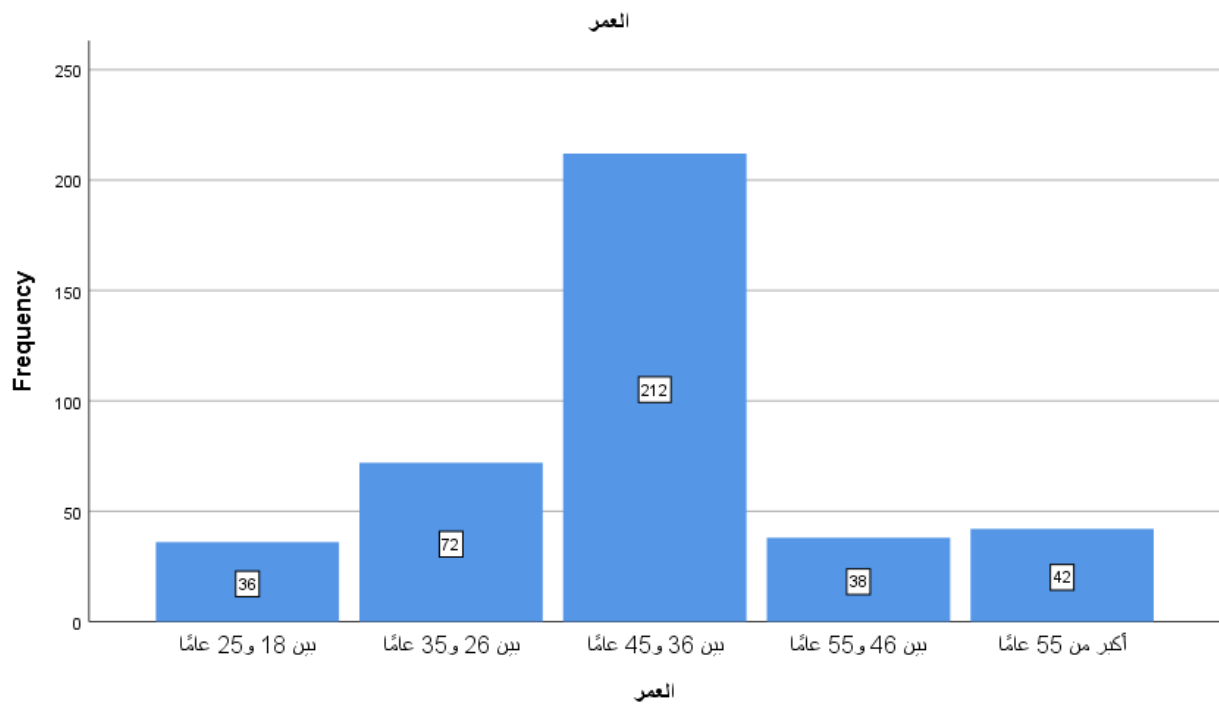
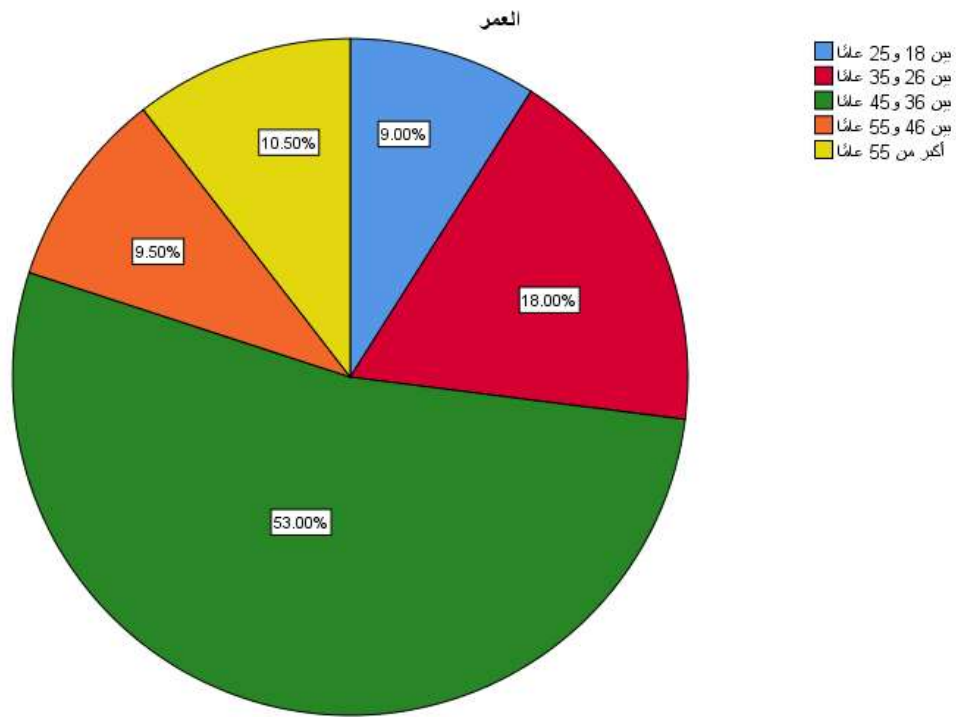
بين 36 و45 عاماً، حيث شكلوا 53% من العينة. تأتي الفئة العمرية بين 26 و35 عاماً في المرتبة الثانية

بنسبة 18%، بينما يشكل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 46 و55 عاماً حوالي 9.5% من العينة. أما

المشاركون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و25 عاماً فيمثلون 9%، وتأتي الفئة الأكبر من 55 عاماً بنسبة

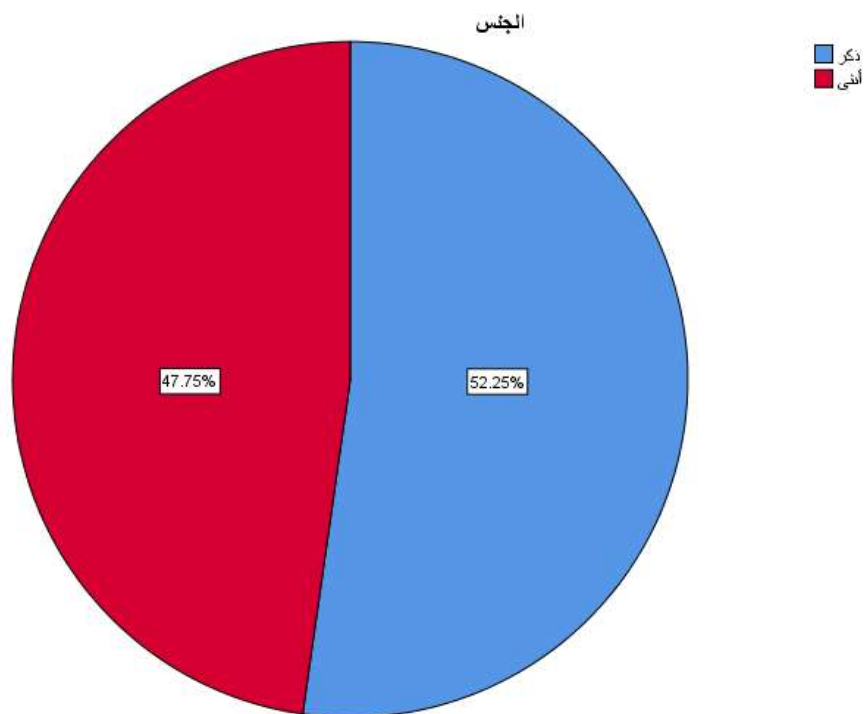
10.5%. تشير هذه الأرقام إلى أن معظم المشاركين هم في منتصف حياتهم العملية.

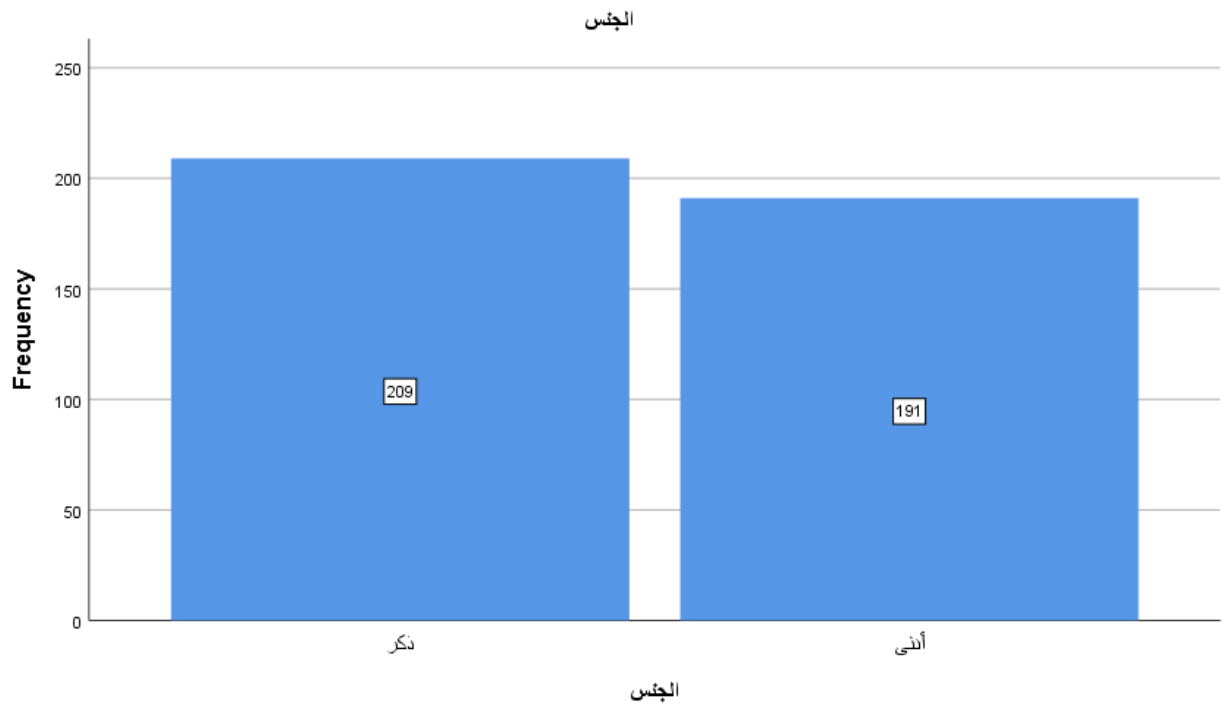
		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بين 18 و 25 عاماً	36	9.0	9.0	9.0
	بين 26 و 35 عاماً	72	18.0	18.0	27.0
	بين 36 و 45 عاماً	212	53.0	53.0	80.0
	بين 46 و 55 عاماً	38	9.5	9.5	89.5
	أكبر من 55 عاماً	42	10.5	10.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	



تشير البيانات الخاصة بالجنس إلى أن نسبة المشاركين الذكور في الدراسة بلغت 52.3%، بينما بلغت نسبة المشاركات الإناث 47.8%. هذا التوزيع متوازن نسبياً بين الجنسين، مما يوفر تمثيلاً جيداً لكل من الذكور والإناث في العينة البالغة 400 مشاركاً.

		الجنس			
		Frequen		Valid	Cumulative
		cy	Percent	Percent	Percent
Valid	ذكر	209	52.3	52.3	52.3
	أنثى	191	47.8	47.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	





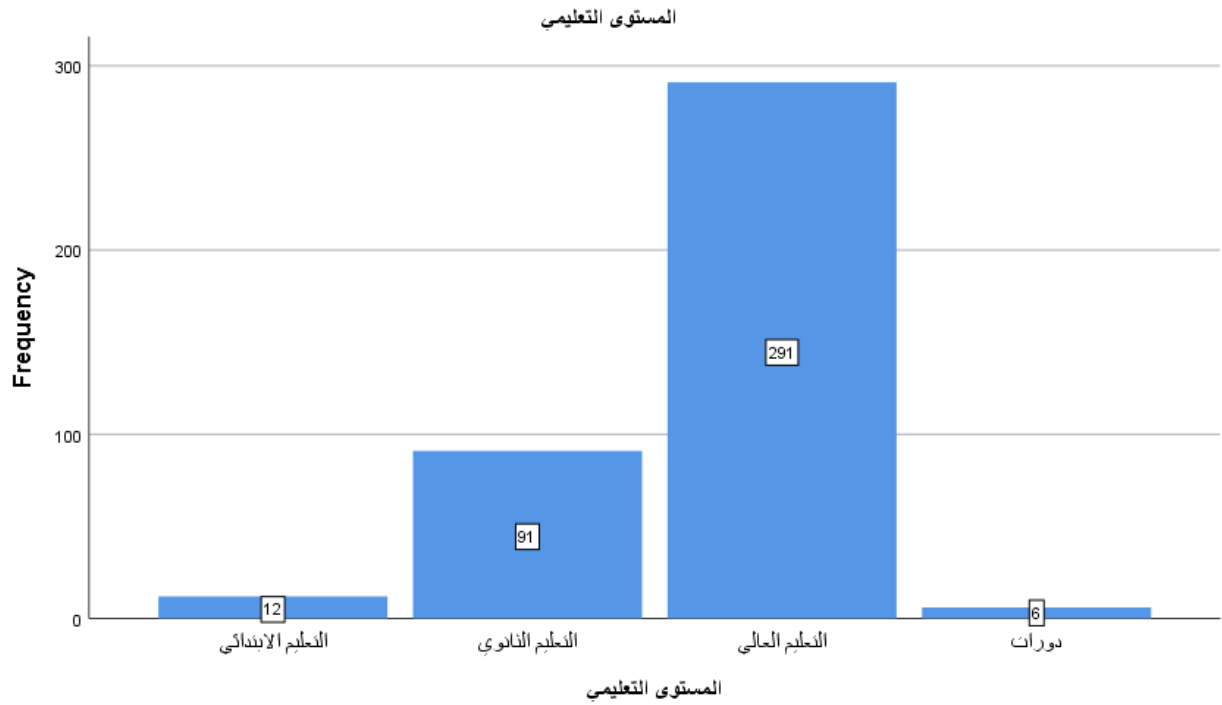
تشير البيانات الخاصة بالمستوى التعليمي إلى أن غالبية المشاركين (72.8%) حاصلون على تعليم عالي، بينما 22.8% منهم حصلوا على التعليم الثانوي. أما المشاركون الذين لديهم تعليم ابتدائي فبلغت نسبتهم 3%، في حين أن 1.5% منهم أتموا دورات تدريبية فقط. هذا يشير إلى أن معظم العينة لديهم مستويات تعليمية عالية، مما قد يؤثر على فهمهم واستخدامهم للتقنيات مثل أنظمة الذكاء الاصطناعي.

المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	التعليم الابتدائي	12	3.0	3.0	3.0
	التعليم الثانوي	91	22.8	22.8	25.8

التعليم العالي	291	72.8	72.8	98.5
دورات	6	1.5	1.5	100.0
Total	400	100.0	100.0	



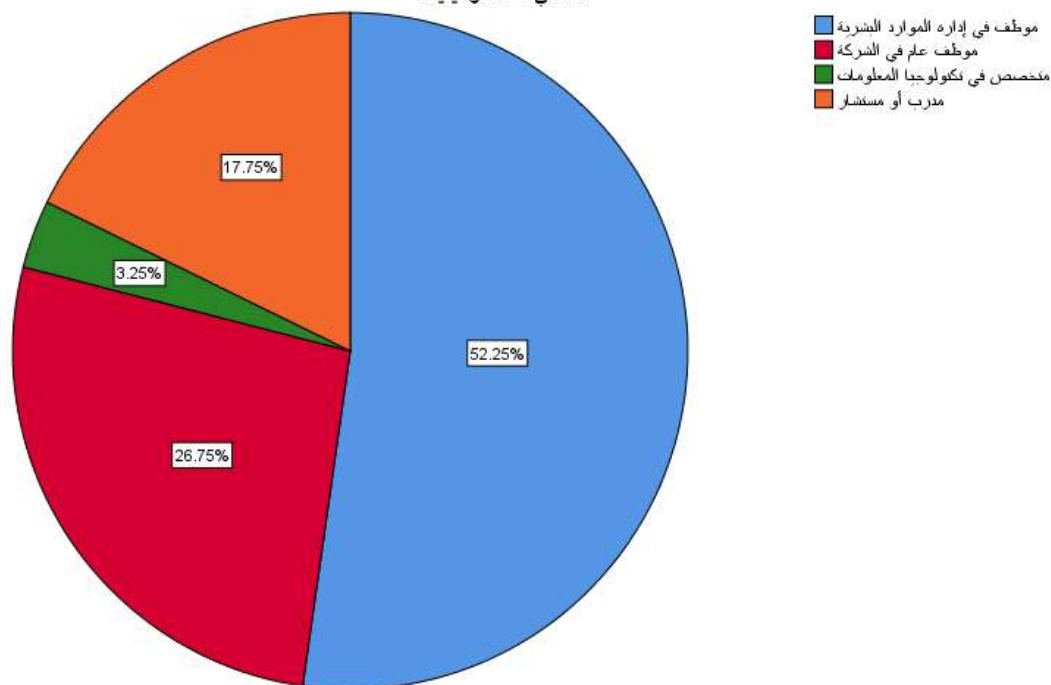


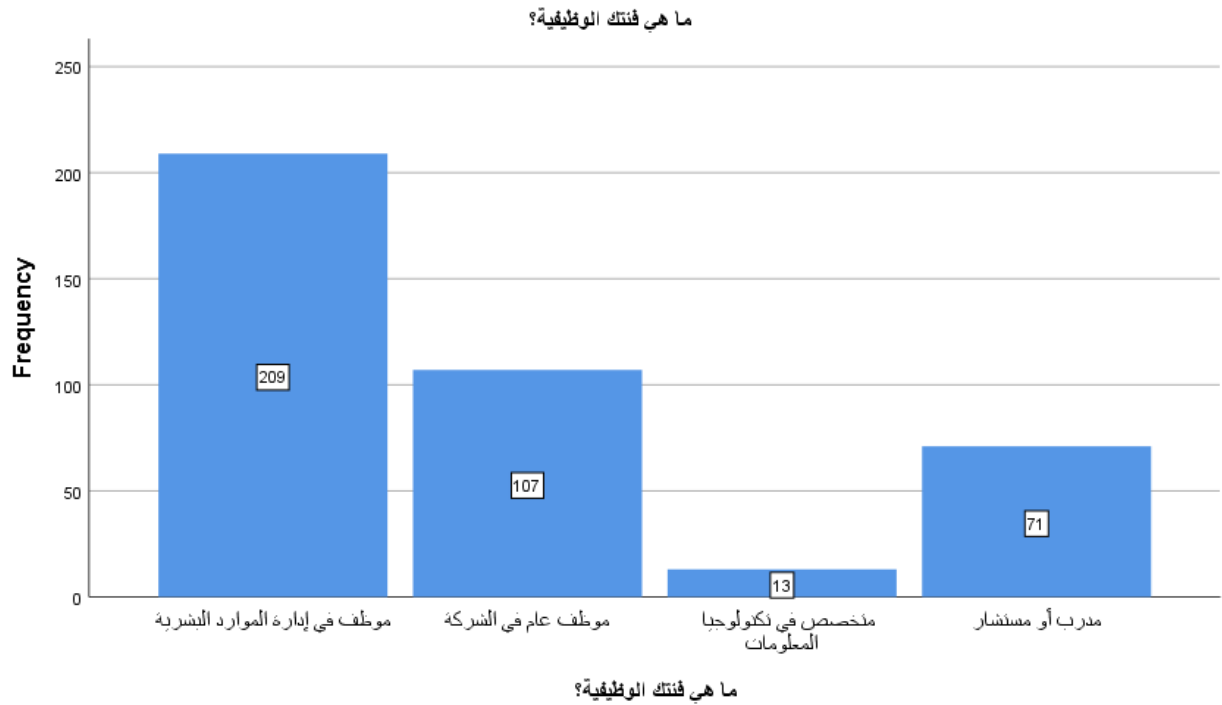
تشير البيانات إلى أن أغلبية المشاركين (52.3%) يعملون في إدارة الموارد البشرية، بينما 26.8% منهم موظفون عامون في الشركة. يشكل المتخصصون في تكنولوجيا المعلومات نسبة صغيرة تبلغ 3.3%، في حين أن 17.8% من المشاركين يعملون كمدرسين أو مستشارين. هذه التوزيعية الوظيفية توضح أن العينة تتكون بشكل أساسي من العاملين في الموارد البشرية، مما يعكس تركيزاً على فهم تأثير أنظمة الذكاء الاصطناعي في هذا المجال.

ما هي فئتك الوظيفية؟

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موظف في إدارة الموارد البشرية	209	52.3	52.3	52.3
موظف عام في الشركة	107	26.8	26.8	79.0
متخصص في تكنولوجيا المعلومات	13	3.3	3.3	82.3
مدرب أو مستشار	71	17.8	17.8	100.0
Total	400	100.0	100.0	

ما هي فئتك الوظيفية؟

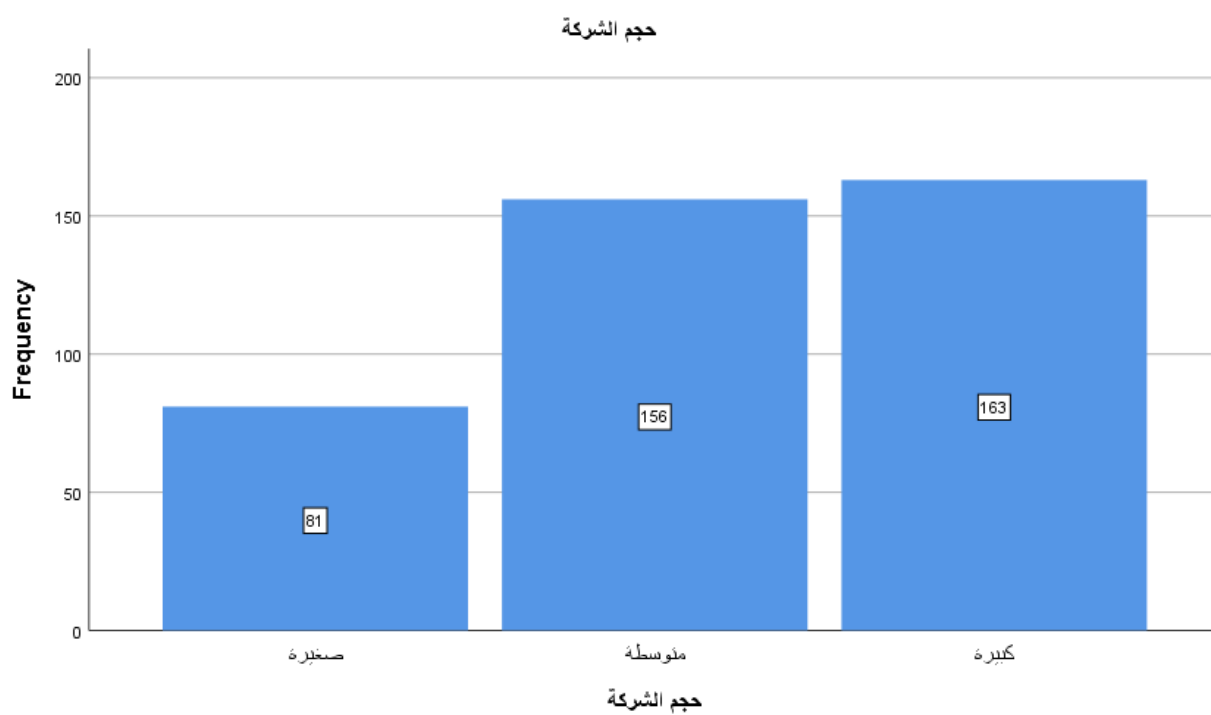
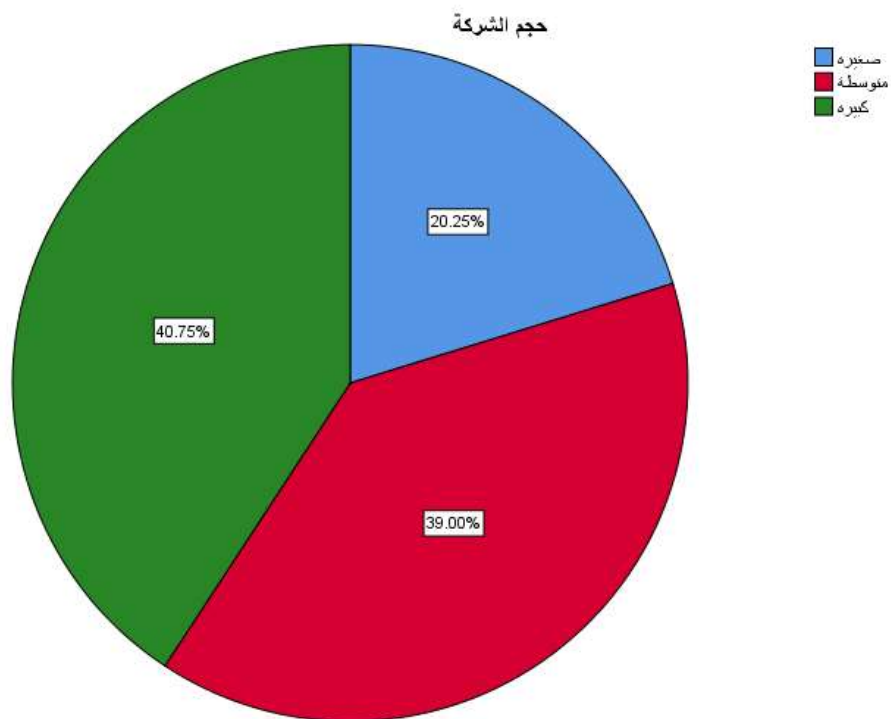




تشير البيانات إلى أن 40.8% من المشاركين يعملون في شركات كبيرة، بينما يعمل 39.0% منهم في شركات متوسطة الحجم. أما الشركات الصغيرة، فتشكل نسبة 20.3% من المشاركين. هذا التوزيع يعكس تنوعاً في حجم الشركات التي يعمل بها المشاركون، مع ميل واضح نحو الشركات الكبيرة والمتوسطة، مما قد يعكس تأثيرات مختلفة لأنظمة الذكاء الاصطناعي بناءً على حجم الشركة ومواردها.

حجم الشركة

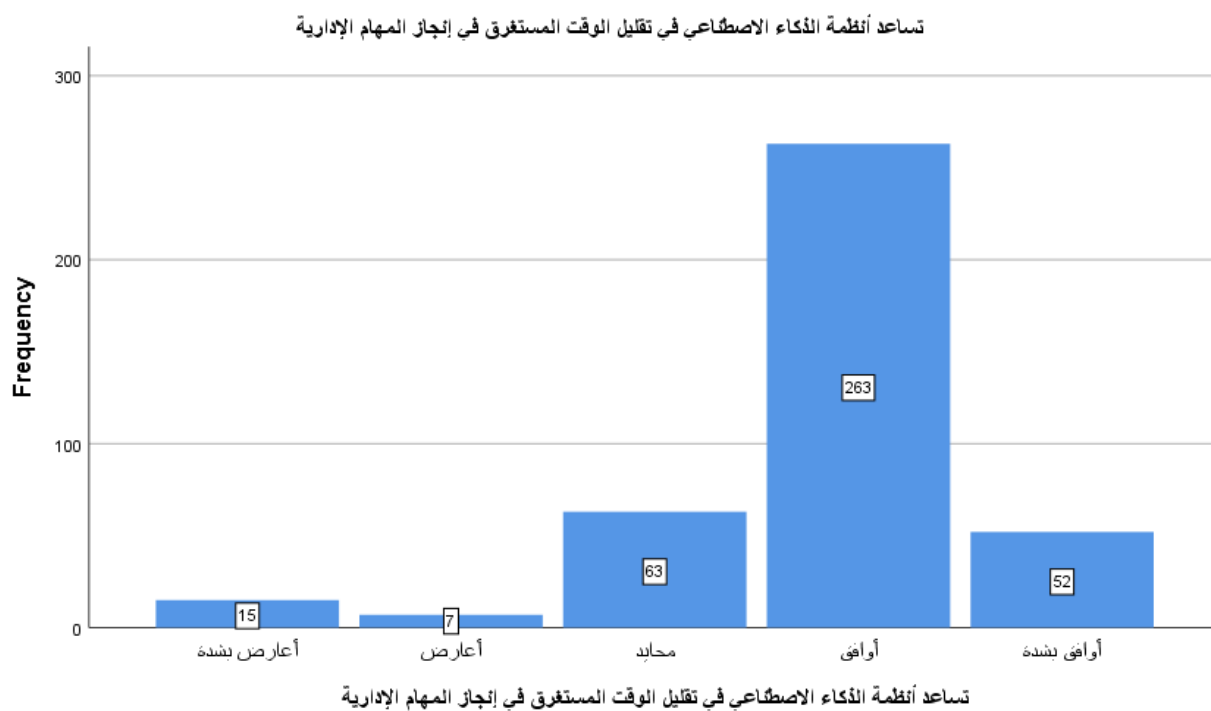
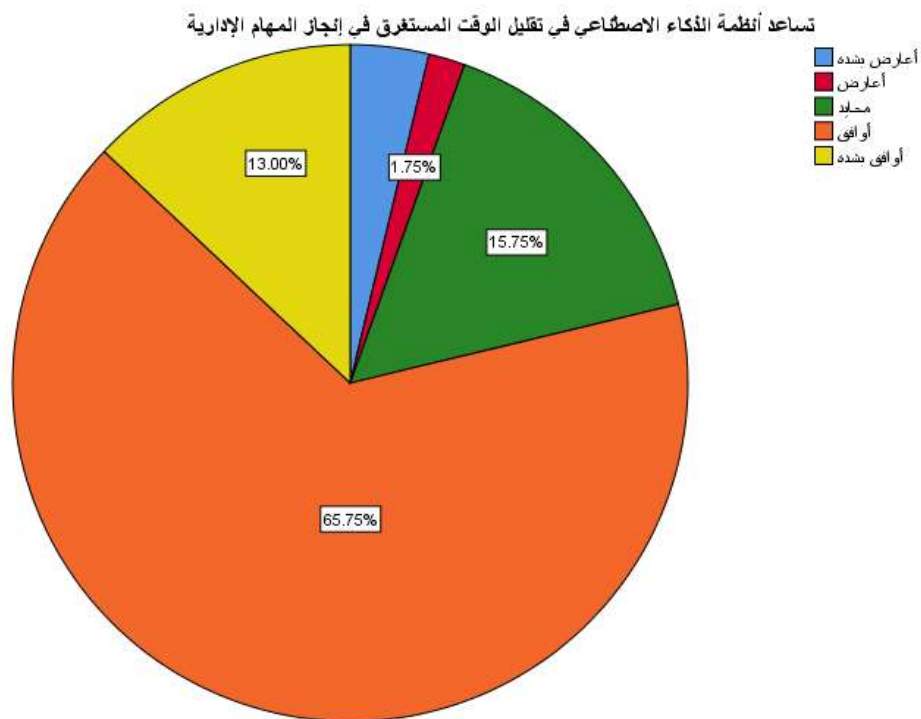
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid صغيرة	81	20.3	20.3	20.3
متوسطة	156	39.0	39.0	59.3
كبيرة	163	40.8	40.8	100.0
Total	400	100.0	100.0	



تشير النتائج إلى أن 65.8% من المشاركين يوافقون على أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تساعد في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية، بينما 13.0% منهم يوافقون بشدة على ذلك. من جهة أخرى، 15.8% من المشاركين كان موقفهم محايدا، بينما 5.6% فقط يعارضون هذا البيان. هذه النتائج تعكس اتجاهها إيجابيا واضحا نحو فوائد الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة الإدارية وتقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام.

تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة	15	3.8	3.8
	أعارض	7	1.8	5.5
	محايد	63	15.8	21.3
	أوافق	263	65.8	87.0
	أوافق بشدة	52	13.0	100.0
	Total	400	100.0	

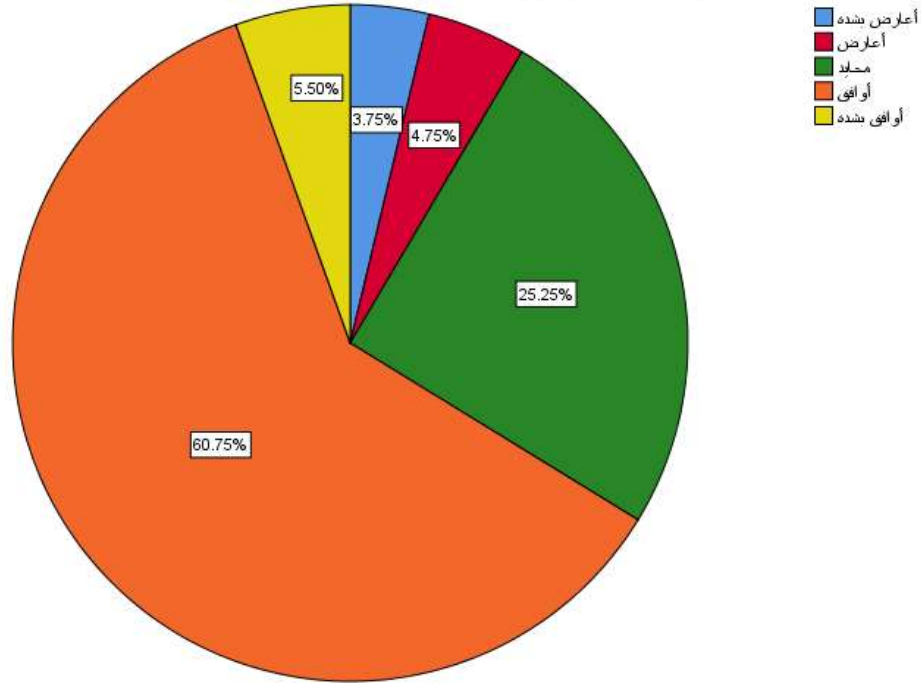


تشير النتائج إلى أن 60.8% من المشاركين يوافقون على أن أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي أدت إلى تقليل التكاليف التشغيلية، في حين أن 5.5% منهم يوافقون بشدة على ذلك. بينما يعبر 25.3% عن موقف محايد، يظهر أن نسبة 8.6% من المشاركين يعارضون هذا البيان، مع 3.8% يعارضون بشدة. تُظهر هذه النتائج اتجاهًا إيجابيًا نحو إدراك فوائد الذكاء الاصطناعي في تقليل التكاليف التشغيلية، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يرون أن الأتمتة تُسهم في تحسين الكفاءة المالية.

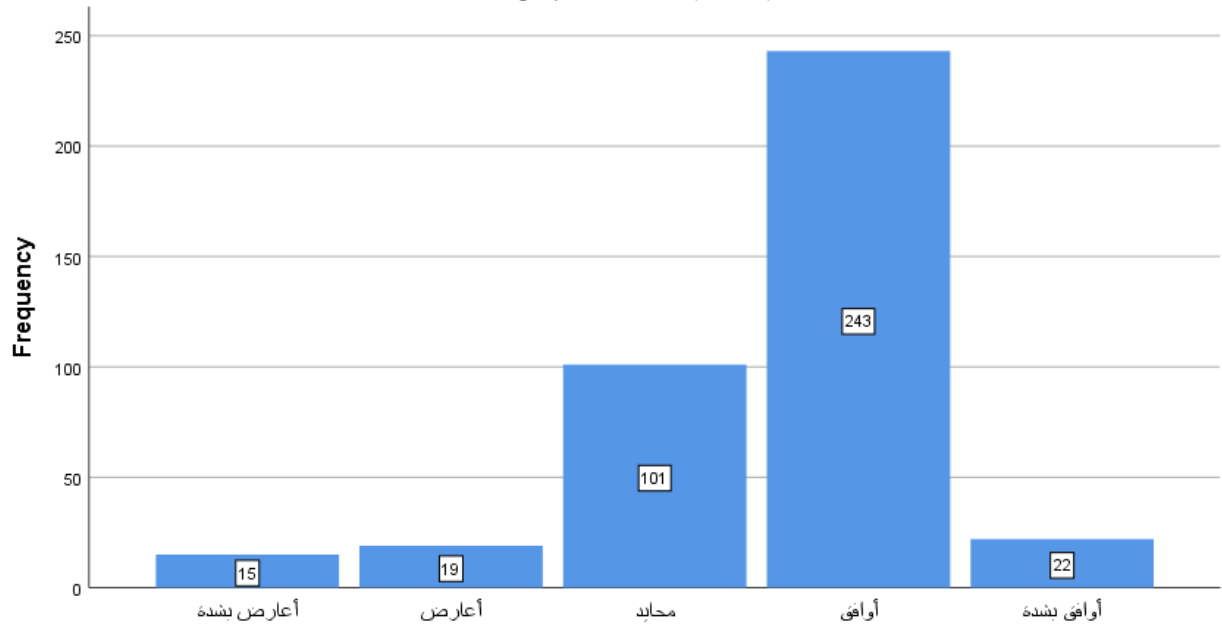
أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أعارض بشدة	15	3.8	3.8	3.8
أعارض	19	4.8	4.8	8.5
محايد	101	25.3	25.3	33.8
أوافق	243	60.8	60.8	94.5
أوافق بشدة	22	5.5	5.5	100.0
Total	400	100.0	100.0	

أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.



أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.



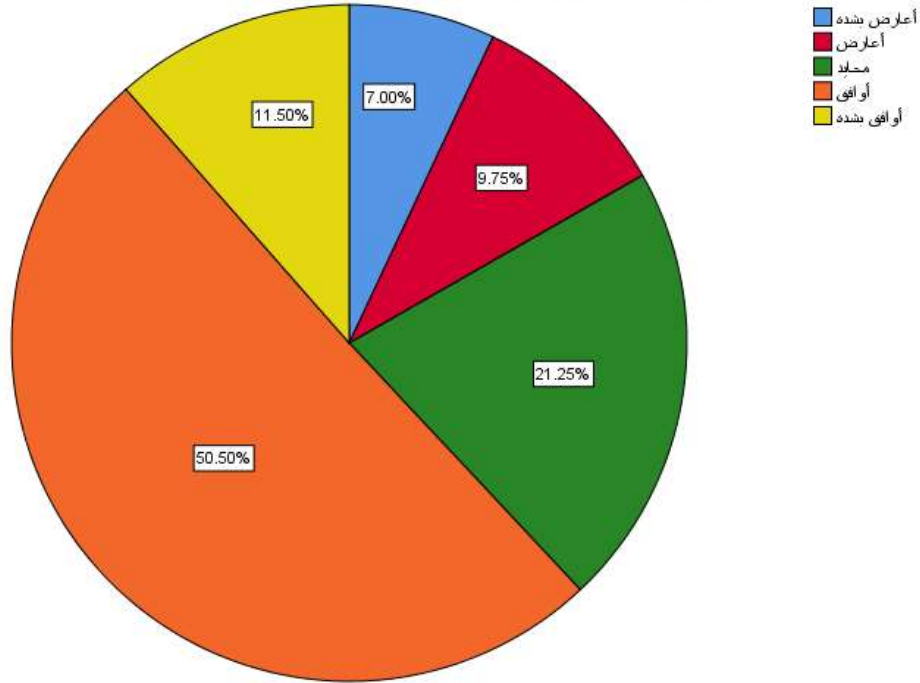
أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.

تشير النتائج إلى أن 50.5% من المشاركين يعتقدون أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية، بينما يوافق 11.5% بشدة على هذا الرأي. في المقابل، يعبر 21.3% من المشاركين عن موقف محايد، في حين يعارض 9.8% هذا البيان و 7.0% يعارضون بشدة. تعكس هذه النتائج اتجاهًا إيجابيًا قويًا نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، مما يدل على أن نصف المشاركين تقريبًا يرون أن هذه الأنظمة تسهم بشكل ملموس في تحسين العمليات الإدارية.

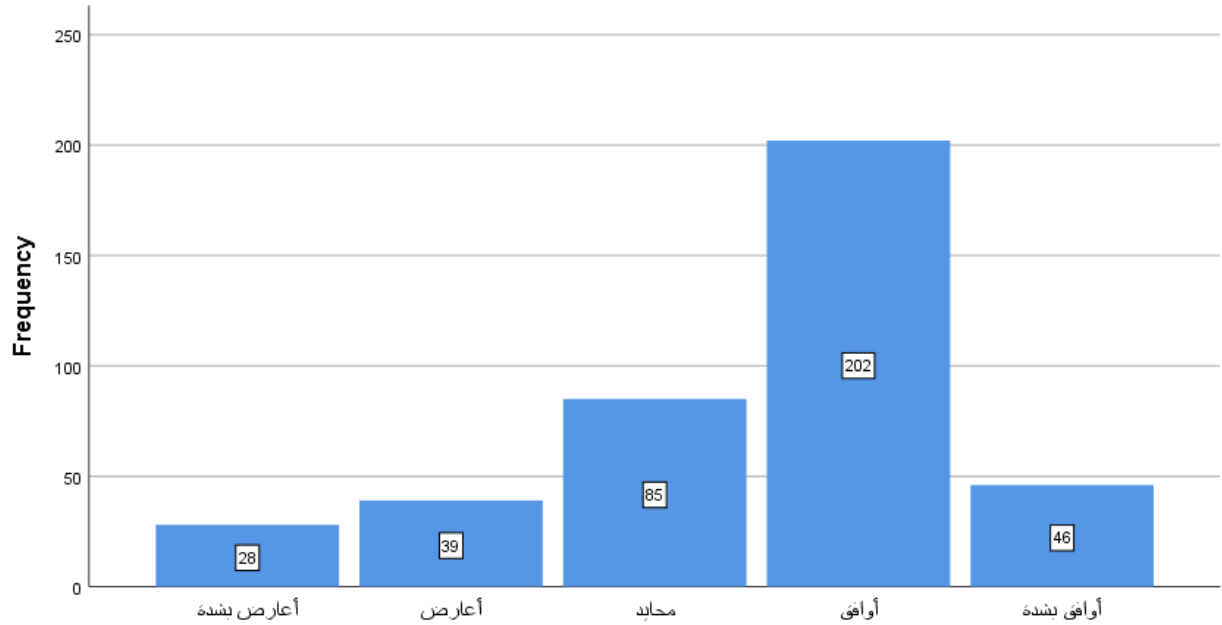
تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة	28	7.0	7.0	7.0
	أعارض	39	9.8	9.8	16.8
	محايد	85	21.3	21.3	38.0
	أوافق	202	50.5	50.5	88.5
	أوافق بشدة	46	11.5	11.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.



تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.

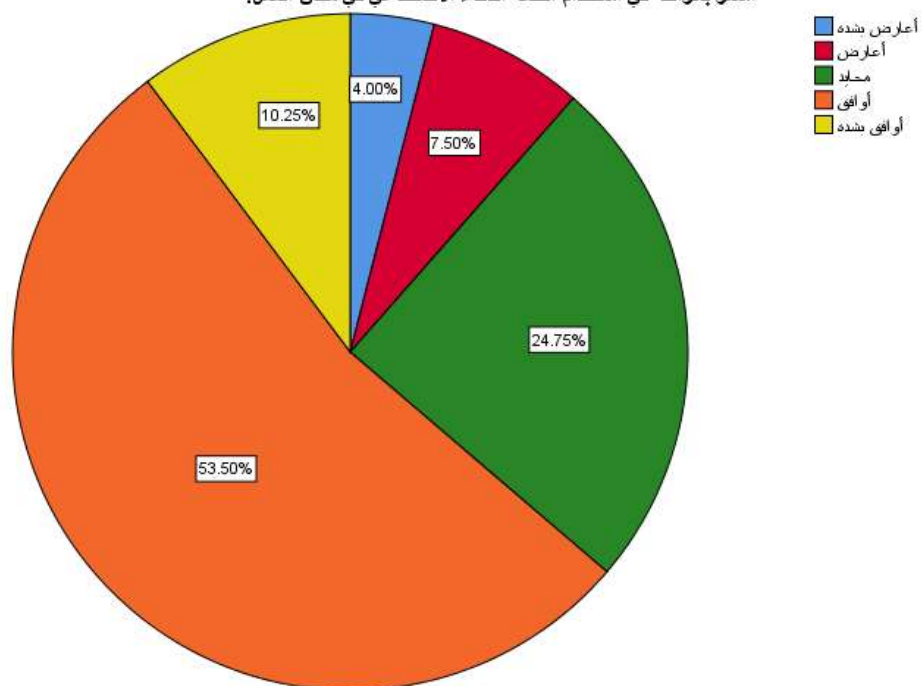


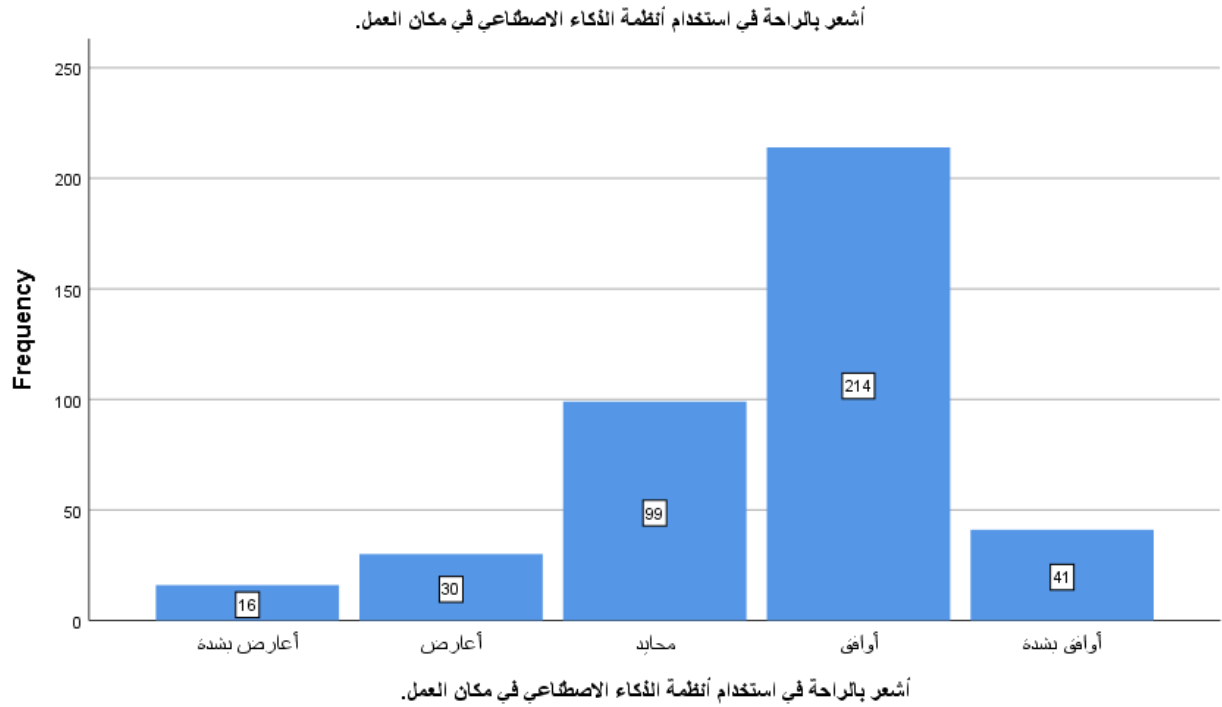
تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.

تشير النتائج إلى أن 53.5% من المشاركين يشعرون بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل، بينما يوافق 10.3% بشدة على هذا الشعور. يعبر 24.8% عن موقف محايد تجاه استخدام هذه الأنظمة، بينما يعارض 7.5% ذلك و 4.0% يعارضون بشدة. هذه البيانات تعكس توجهها إيجابيا نحو أنظمة الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، حيث يفضل أكثر من نصف المشاركين استخدامها ويعتبرونها مريحة. أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أعارض بشدة	16	4.0	4.0	4.0
أعارض	30	7.5	7.5	11.5
محايد	99	24.8	24.8	36.3
أوافق	214	53.5	53.5	89.8
أوافق بشدة	41	10.3	10.3	100.0
Total	400	100.0	100.0	

أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.



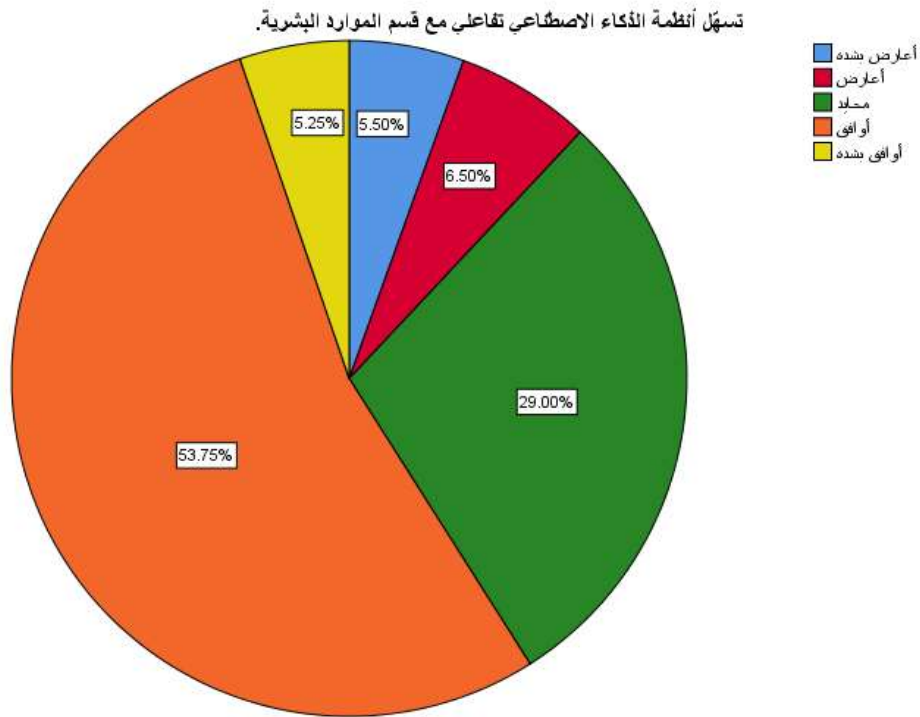


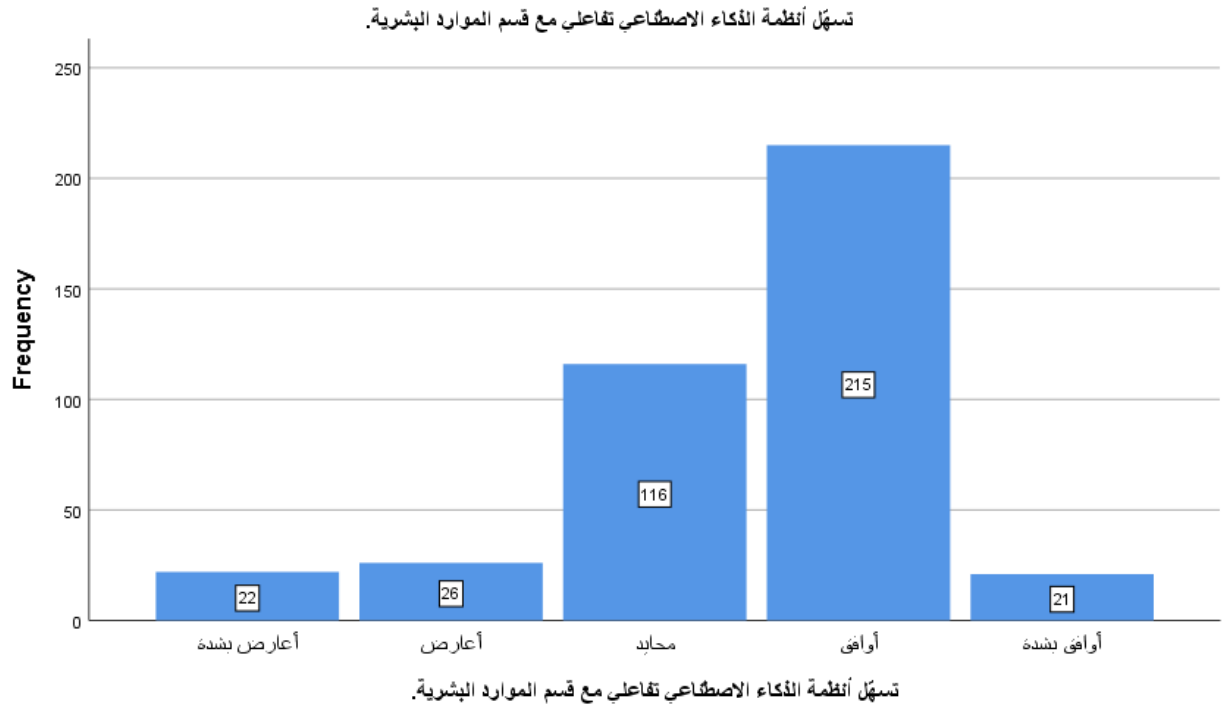
تشير النتائج إلى أن 53.8% من المشاركين يرون أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تسهل تفاعلهم مع قسم الموارد البشرية، بينما يوافق 5.3% بشدة على ذلك. يُظهر 29.0% موقفاً محايداً، بينما يعارض 6.5% و 5.5% يعارضون بشدة. تعكس هذه النتائج بشكل عام وجهة نظر إيجابية نحو دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين التفاعل مع قسم الموارد البشرية، حيث يشير أكثر من نصف المشاركين إلى أن هذه الأنظمة تعزز تواصلهم وفعاليتهم في التعامل مع القسم.

تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية.

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة	22	5.5	5.5

أعارض بشدة	26	6.5	6.5	12.0
أعارض	116	29.0	29.0	41.0
محايد	215	53.8	53.8	94.8
أوافق بشدة	21	5.3	5.3	100.0
Total	400	100.0	100.0	



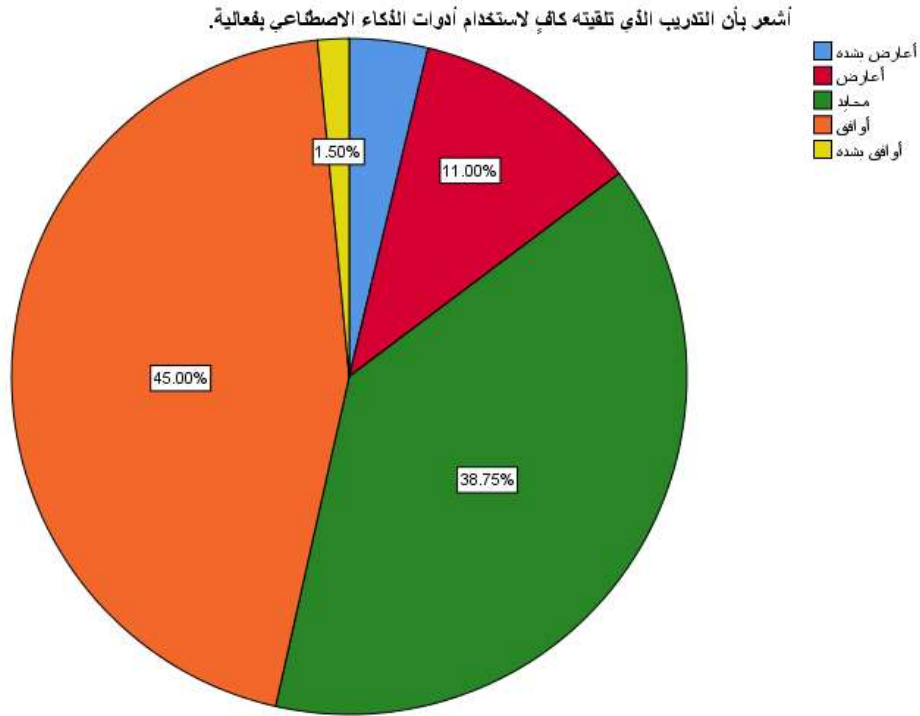


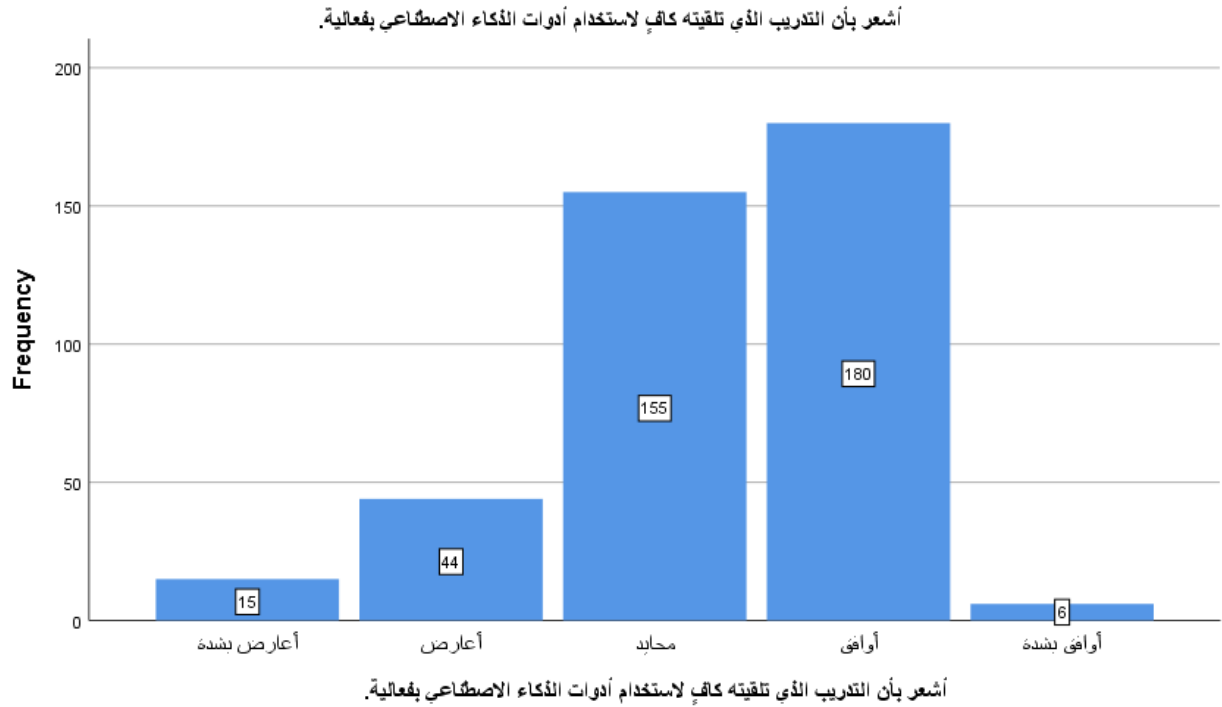
تشير النتائج إلى أن 45.0% من المشاركين يشعرون بأن التدريب الذي تلقوه كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية، بينما يوافق 1.5% منهم بشدة على ذلك. من جهة أخرى، يعبر 38.8% عن موقف محايد، بينما يعارض 11.0% و 3.8% يعارضون بشدة. تعكس هذه النتائج بشكل عام رؤية إيجابية تجاه كفاية التدريب المتعلق بأدوات الذكاء الاصطناعي، مع وجود نسبة ملحوظة من المشاركين الذين يشعرون بالحاجة إلى تحسين أو تعزيز تدريبهم في هذا المجال.

أشعر بأن التدريب الذي تلقيته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أعارض بشدة	15	3.8	3.8	3.8
أعارض	44	11.0	11.0	14.8
محايد	155	38.8	38.8	53.5

أوافق	180	45.0	45.0	98.5
أوافق بشدة	6	1.5	1.5	100.0
Total	400	100.0	100.0	



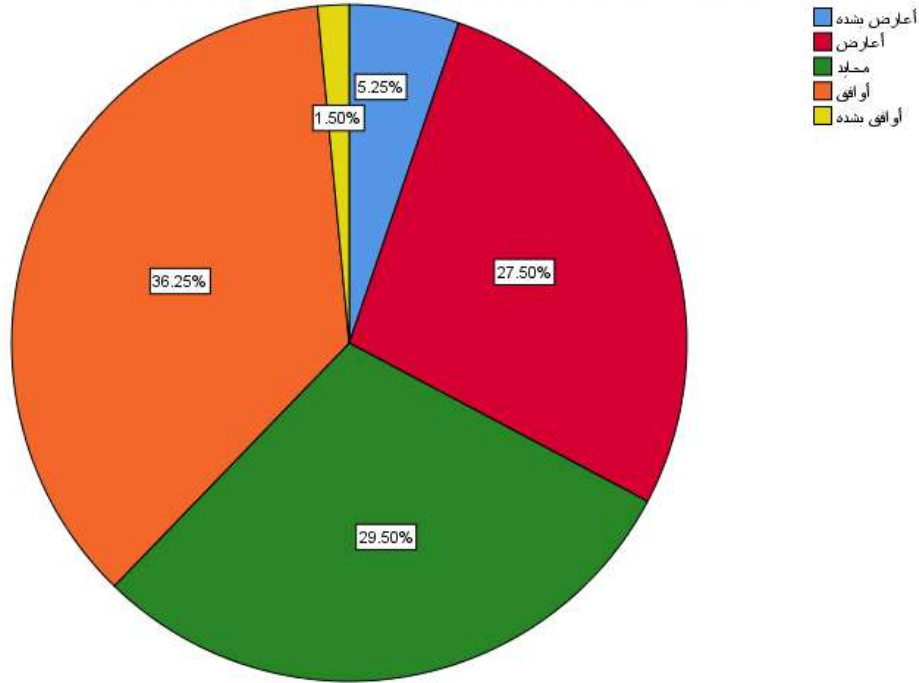


تشير النتائج إلى أن 36.3% من المشاركين يعتقدون أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تساعد في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق، بينما يوافق 1.5% منهم بشدة على هذا الرأي. في المقابل، يعبر 29.5% عن موقف محايد، بينما يعارض 27.5% من المشاركين هذه الفكرة، و5.3% يعارضون بشدة. يمكن تفسير هذه النتائج بأن هناك وجهات نظر متنوعة حول فعالية أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين، حيث يوجد نسبة كبيرة من المشاركين لا تزال غير متأكدة أو محايدة بشأن هذا الأمر، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين التوعية والتثقيف حول فوائد هذه الأنظمة في مجال التوظيف.

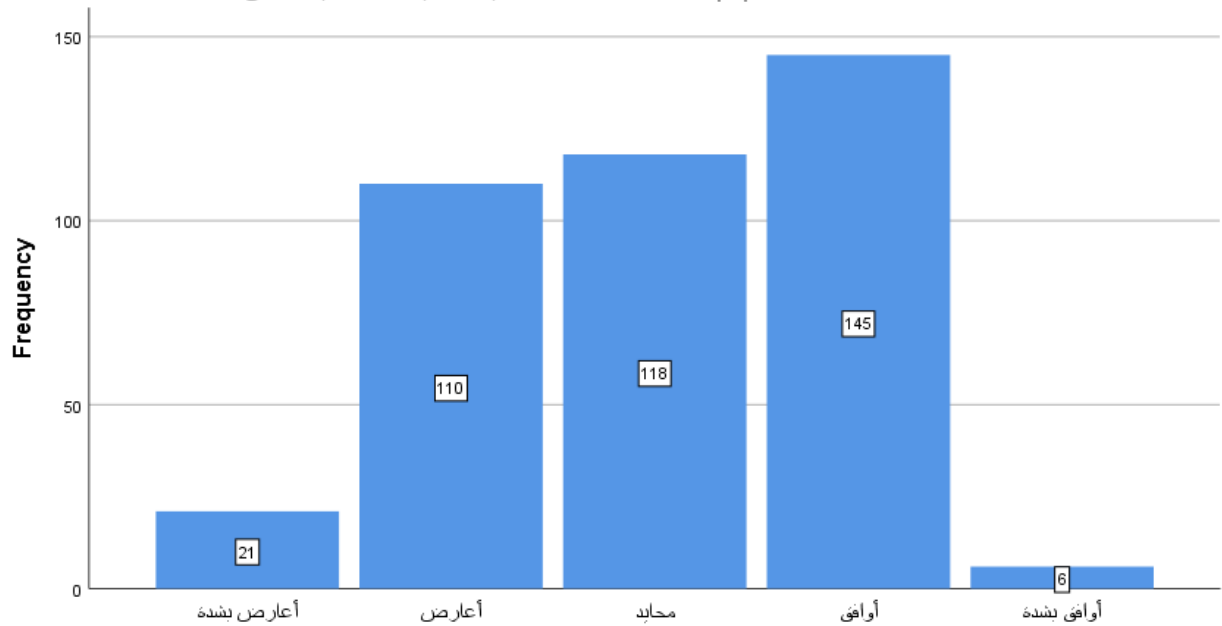
تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون
متطلبات الوظائف بشكل دقيق.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة	21	5.3	5.3	5.3
	أعارض	110	27.5	27.5	32.8
	محايد	118	29.5	29.5	62.3
	أوافق	145	36.3	36.3	98.5
	أوافق بشدة	6	1.5	1.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.



تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.



تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.

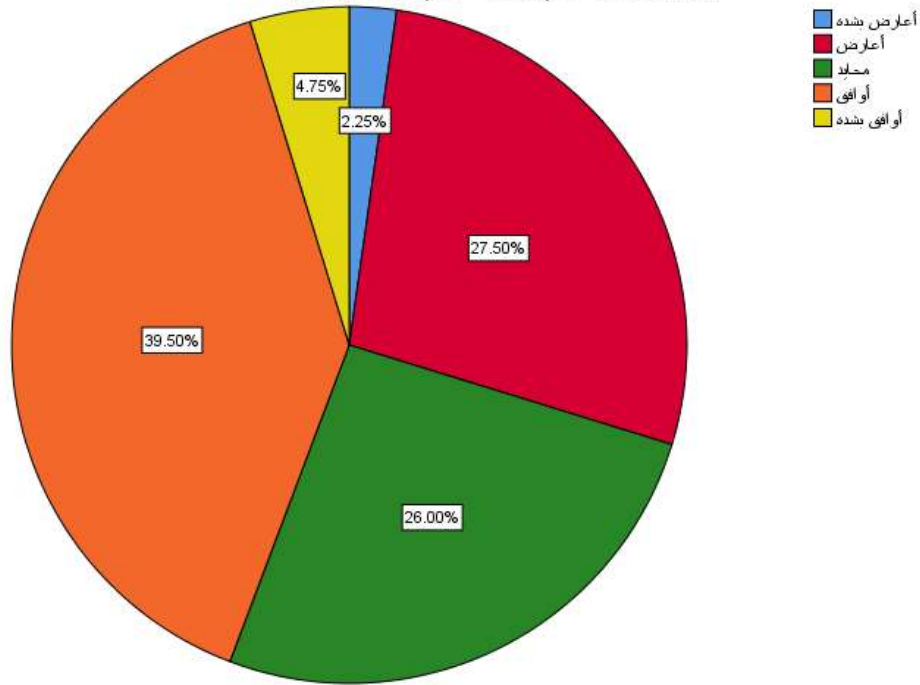
تشير النتائج إلى أن 39.5% من المشاركين يعتقدون أن الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء في عمليات التوظيف، بينما يوافق 4.8% بشدة على هذا الرأي. في المقابل، يعبر 26.0% عن موقف محايد، بينما

يعارض 27.5% هذه الفكرة، و2.3% يعارضون بشدة. هذه النتائج تدل على أن هناك اعترافا نسبيا بفوائد الذكاء الاصطناعي في تقليل الأخطاء خلال عمليات التوظيف، لكن هناك أيضا نسبة كبيرة من المشاركين (حوالي 30% من مجموع المشاركين) تتبنى مواقف محايدة أو معارضة. يشير هذا إلى الحاجة إلى مزيد من التوعية حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل فعال لتحسين دقة عمليات التوظيف.

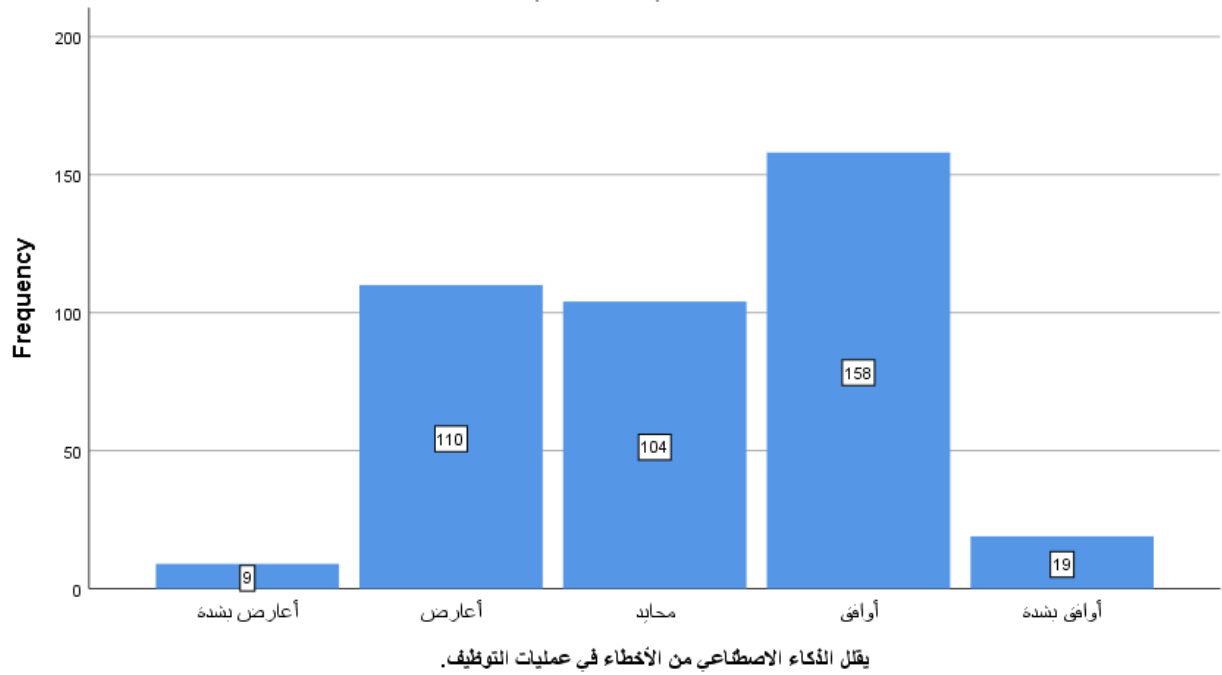
يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة 9	2.3	2.3	2.3
	أعارض 110	27.5	27.5	29.8
	محايد 104	26.0	26.0	55.8
	أوافق 158	39.5	39.5	95.3
	أوافق بشدة 19	4.8	4.8	100.0
	Total 400	100.0	100.0	

يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.



يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.

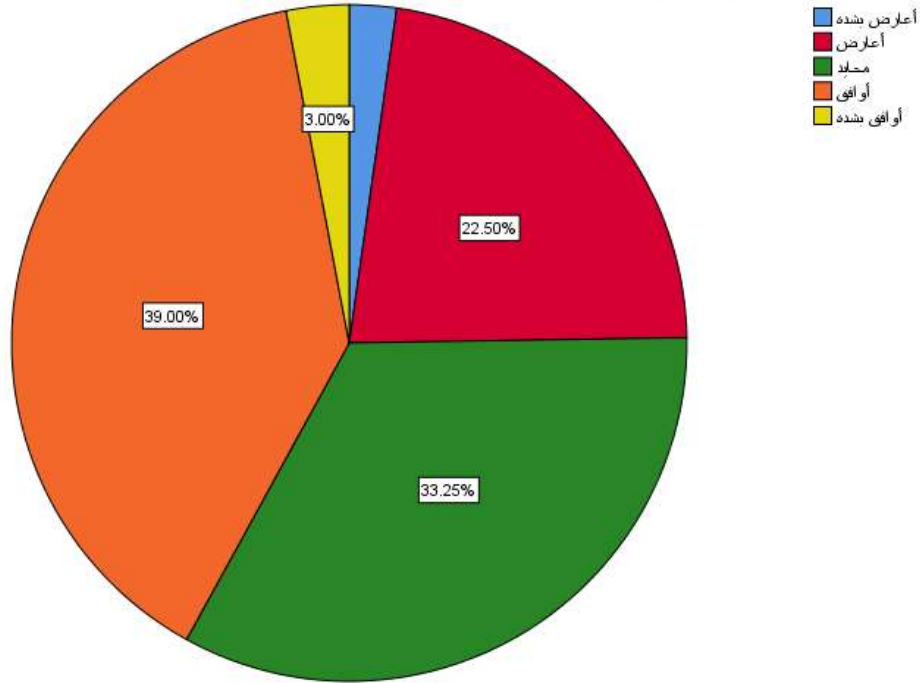


تشير النتائج إلى أن 39.0% من المشاركين يعتقدون أن عمليات التوظيف أصبحت أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي، في حين يوافق 3.0% بشدة على هذا الرأي. في المقابل، يعبر 33.3% عن موقف محايد، بينما يعارض 22.5% هذه الفكرة، و2.3% يعارضون بشدة. هذه النتائج توضح أن هناك اعترافاً نسبياً بفوائد الذكاء الاصطناعي في تعزيز الشفافية والدقة في عمليات التوظيف، لكن نسبة المشاركين الذين يتبنون مواقف محايدة أو معارضة لا تزال مرتفعة، مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من المناقشة والتوعية حول كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف بشكل فعال.

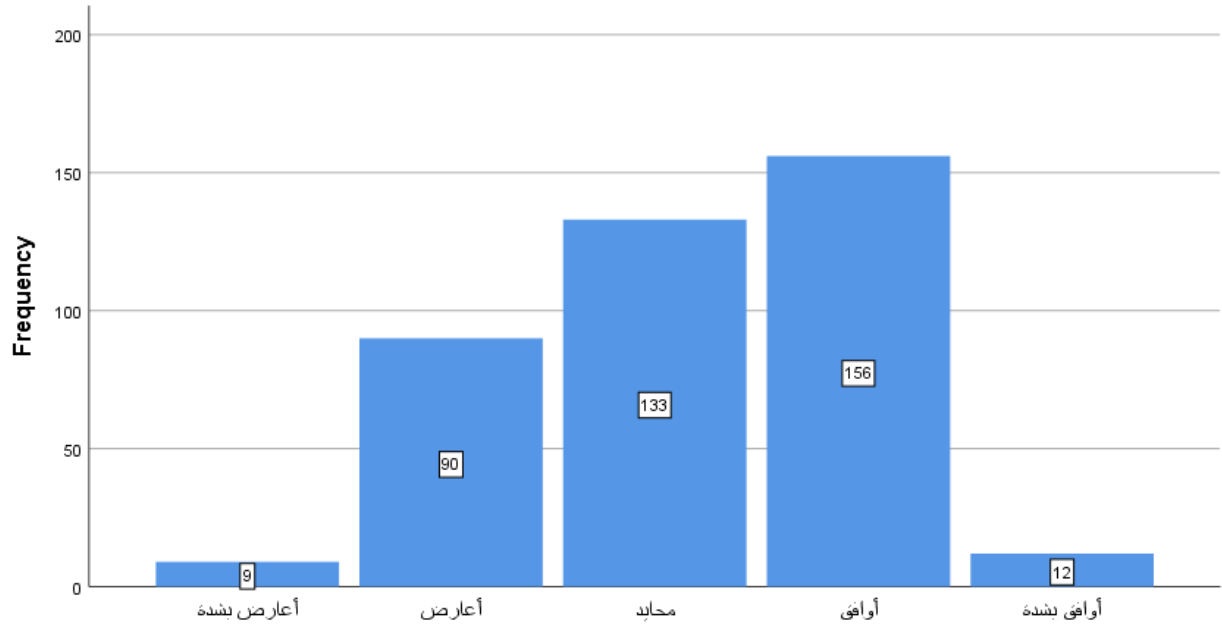
أصبحت عمليات التوظيف أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة 9	2.3	2.3	2.3
	أعارض 90	22.5	22.5	24.8
	محايد 133	33.3	33.3	58.0
	أوافق 156	39.0	39.0	97.0
	أوافق بشدة 12	3.0	3.0	100.0
	Total 400	100.0	100.0	

أصبحت عمليات التوظيف أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي.



أصبحت عمليات التوظيف أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي.



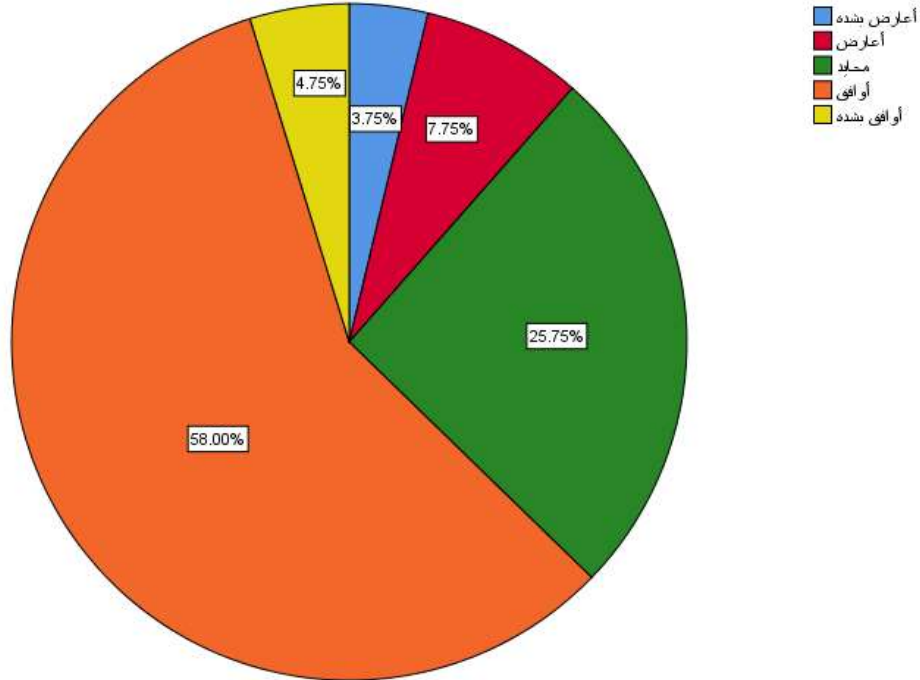
أصبحت عمليات التوظيف أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي.

تشير النتائج إلى أن 58.0% من المشاركين يعتقدون أن أنظمة الذكاء الاصطناعي قد ساعدتهم في تحسين أدائهم الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتعزيز الإنتاجية، بينما يوافق 4.8% بشدة على ذلك. في المقابل، يعبر 25.8% عن موقف محايد، بينما يعارض 7.8% هذه الفكرة، و3.8% يعارضون بشدة. تُظهر هذه النتائج أن هناك توافقاً عاماً على فائدة أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، مما يسلط الضوء على أهمية دمج هذه الأنظمة في بيئات العمل لتحقيق نتائج إيجابية.

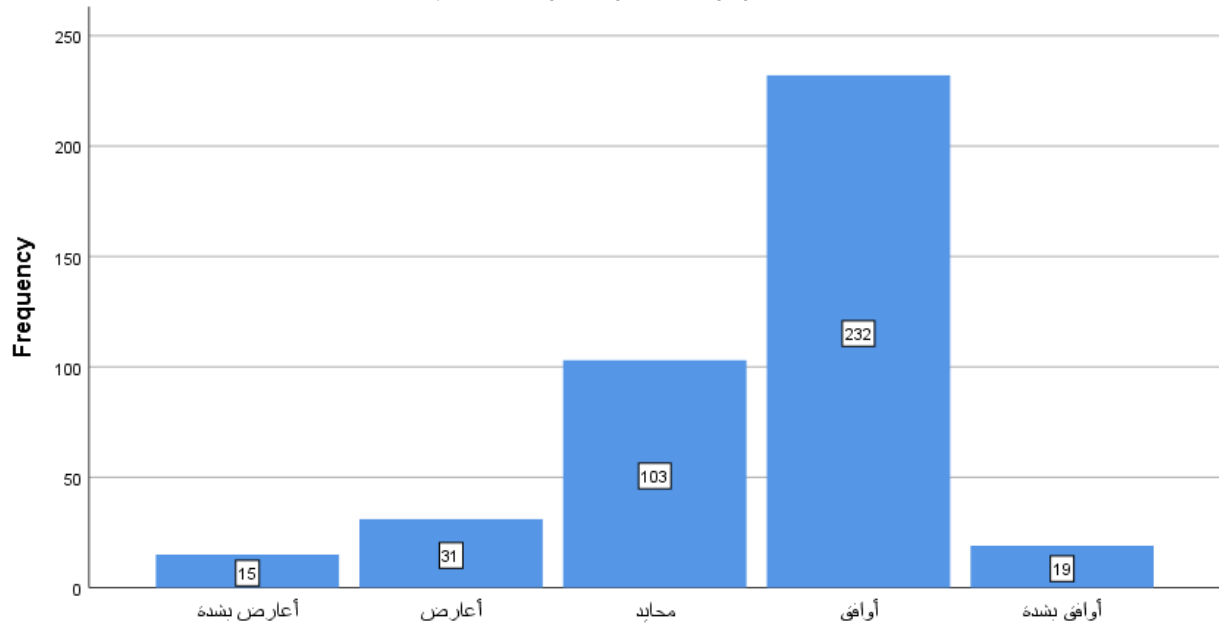
ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة	15	3.8	3.8	3.8
	أعارض	31	7.8	7.8	11.5
	محايد	103	25.8	25.8	37.3
	أوافق	232	58.0	58.0	95.3
	أوافق بشدة	19	4.8	4.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.



ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.

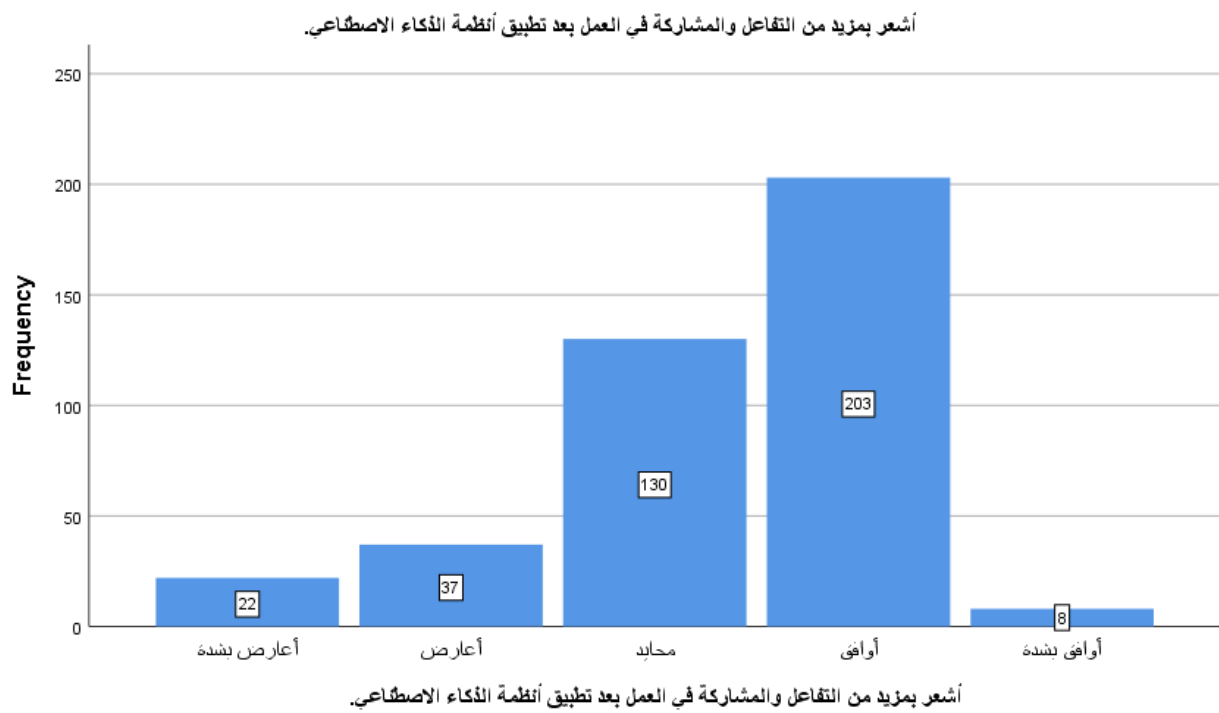
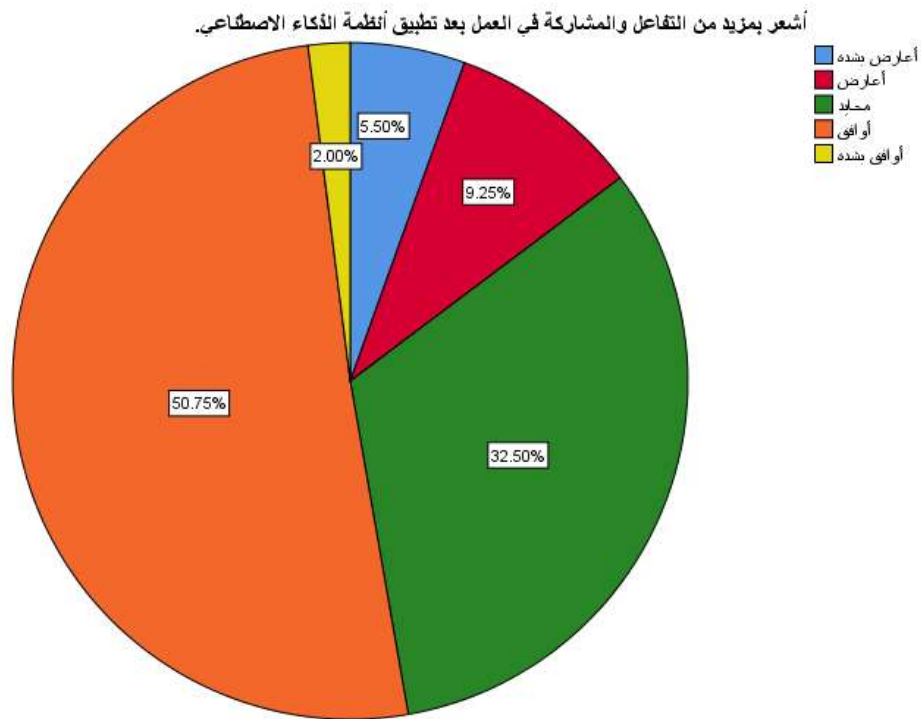


ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.

تشير النتائج إلى أن 50.7% من المشاركين يشعرون بزيادة التفاعل والمشاركة في العمل بعد تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي، بينما يوافق 2.0% بشدة على هذا الشعور. وفي المقابل، يعبر 32.5% عن موقف محايد، بينما يعارض 9.3% و 5.5% يعارضون بشدة. تُظهر هذه النتائج أن هناك توافقاً عاماً على أن تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي يعزز التفاعل والمشاركة في بيئة العمل، مما يعكس تأثير هذه الأنظمة على تحسين ديناميكيات العمل وتعزيز التعاون بين الأفراد.

أشعر بمزيد من التفاعل والمشاركة في العمل بعد تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة	22	5.5	5.5	5.5
	أعارض	37	9.3	9.3	14.8
	محايد	130	32.5	32.5	47.3
	أوافق	203	50.7	50.7	98.0
	أوافق بشدة	8	2.0	2.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

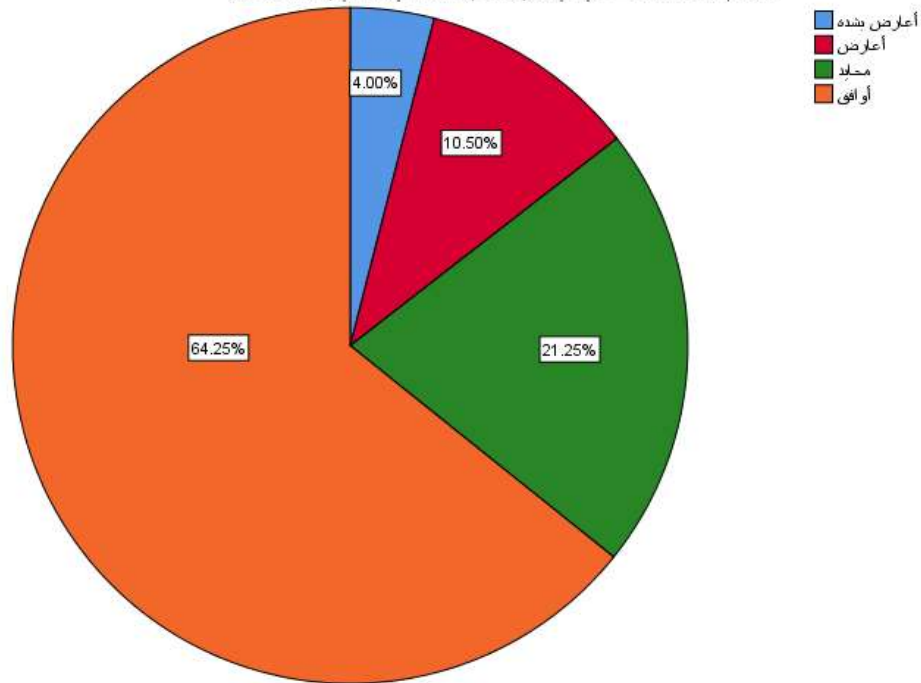


تشير النتائج إلى أن 64.3% من المشاركين يعتقدون أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تسهيل متابعة أهدافهم وأدائهم بشكل مستمر. كما أن 21.3% من المشاركين يعبرون عن موقف محايد، بينما يعارض 10.5% و4.0% بشدة هذه الفكرة. توضح هذه النتائج أن هناك اعتقاداً قوياً بين المشاركين بأن استخدام الذكاء الاصطناعي يعزز من قدرة الأفراد على متابعة تقدمهم وأدائهم، مما يدل على الأثر الإيجابي لهذه الأنظمة في تحسين إدارة الأداء الشخصي.

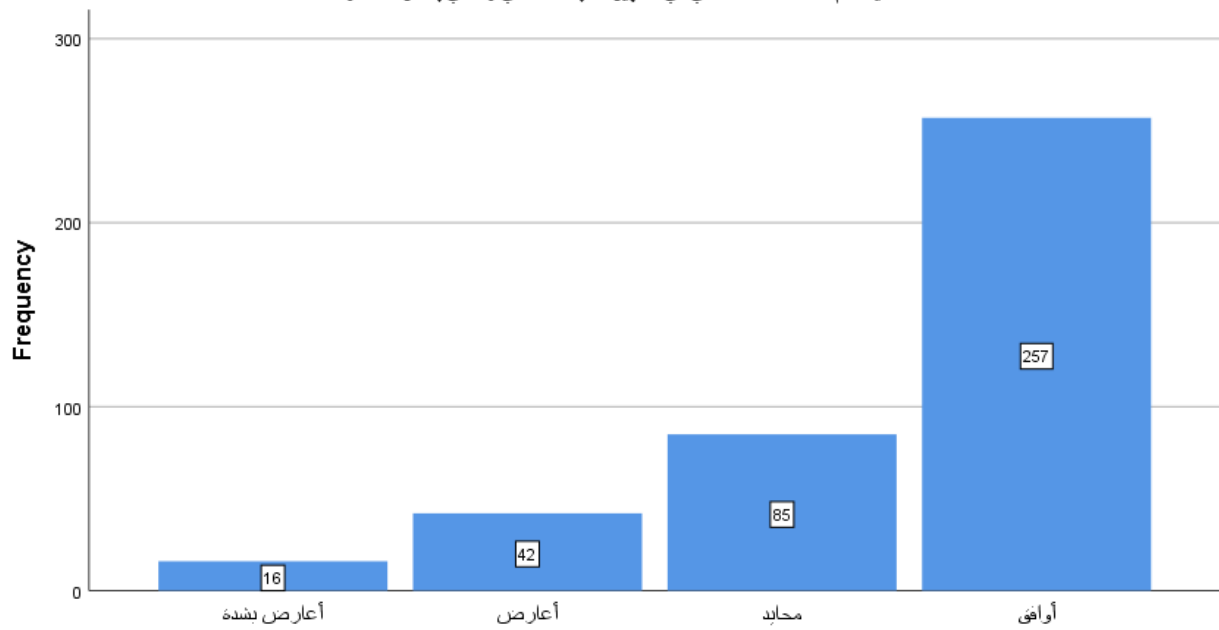
يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعارض بشدة	16	4.0	4.0	4.0
	أعارض	42	10.5	10.5	14.5
	محايد	85	21.3	21.3	35.8
	أوافق	257	64.3	64.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر.



يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر.



يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر.

اختبار ANOVA ذو الاتجاه الواحد (One-Way ANOVA):

اختبار ANOVA ذو الاتجاه الواحد هو اختبار إحصائي يستخدم لمقارنة متوسطات مجموعات متعددة لتحديد ما إذا كان هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بينها. الهدف من هذا الاختبار هو تحديد ما إذا كانت الفروق في متوسطات المتغير التابع بين المجموعات المختلفة هي فروق حقيقية وليست ناتجة عن الصدفة. الفرضيات في اختبار ANOVA:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد فرق بين متوسطات المجموعات المختلفة، أي أن جميع المتوسطات متساوية.

- الفرضية البديلة (H_1): يوجد فرق على الأقل بين متوسط مجموعتين على الأقل.

تفسير نتائج الاختبار:

بالنظر إلى نتائج الجدول المقدم، سنفسر النتائج على النحو التالي:

السؤال 1 : "تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية"

- القيمة الإحصائية (F) = 14.707

- القيمة الاحتمالية ($Sig.$) = 0.000

- التفسير: بما أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05، يمكننا رفض الفرضية الصفرية، مما يعني أن هناك اختلافًا ذا دلالة إحصائية بين المجموعات في تقييمهم لأثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة الموارد البشرية.

السؤال 2 : "أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل"

- القيمة الإحصائية (F) = 7.929

- القيمة الاحتمالية ($Sig.$) = 0.000

- التفسير: بما أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05، يمكن رفض الفرضية الصفرية، وهذا يشير إلى أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في مستوى راحتهم باستخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي.

السؤال 3 : "تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق"

- القيمة الإحصائية (F) = 10.238

- القيمة الاحتمالية (Sig.) = 0.000

-التفسير: بما أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05، يمكننا رفض الفرضية الصفرية، مما يعني أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في تقييمهم لدقة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين المناسبين.

السؤال 4: "ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية"

- القيمة الإحصائية (F) = 12.739

- القيمة الاحتمالية (Sig.) = 0.000

- التفسير: بما أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05، نرفض الفرضية الصفرية، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء الوظيفي.

في جميع الأسئلة الواردة، نجد أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من 0.05، مما يشير إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في تقييماتهم لكل من الأسئلة المتعلقة بتطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي. نتائج التحليل باستخدام اختبار ANOVA تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة فيما يتعلق بتأثير أنظمة الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل. وجد أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يعزز كفاءة إدارة الموارد البشرية، ويحسن الراحة في الاستخدام، ويساعد في اختيار المرشحين المناسبين بدقة، كما يساهم في تحسين أداء الموظفين. القيم الإحصائية تشير إلى أن هذه الفروق ليست ناتجة عن الصدفة، مما يعني أن الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل مختلف على الموظفين، اعتماداً على عوامل مثل الخبرة والتدريب والبيئة الوظيفية.

ANOVA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.	Between Groups	56.775	4	14.194	14.707	.000
	Within Groups	381.222	395	.965		
	Total	437.998	399			
أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.	Between Groups	24.908	4	6.227	7.929	.000
	Within Groups	310.202	395	.785		
	Total	335.110	399			
تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.	Between Groups	34.094	4	8.523	10.238	.000
	Within Groups	328.844	395	.833		
	Total	362.937	399			
ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.	Between Groups	33.112	4	8.278	12.739	.000
	Within Groups	256.685	395	.650		
	Total	289.798	399			

اختبار الـ (χ^2)

سنستخدم اختبار كاي-مربع اختبار الـ (χ^2) لفحص العلاقة بين متغيرين مختلفين. الهدف هو تحديد ما إذا كان هناك ترابط أو تأثير بين هذين المتغيرين.

الفرضية الصفرية (H_0) : ليس هناك تأثير أو علاقة ذات دلالة إحصائية بين التضخم وعدم المساواة في توزيع الدخل.

الفرضية البديلة (H_1) : هناك تأثير أو علاقة ذات دلالة إحصائية بين التضخم وعدم المساواة في توزيع الدخل.

اختبار كاي-مربع يهدف إلى تحديد ما إذا كانت البيانات الملاحظة تختلف بشكل كافٍ عن البيانات المتوقعة لرفض الفرض الصفرى لصالح الفرضية البديلة..

عند إجراء اختبار كاي-مربع، ستحصل على إحصائية كاي-مربع وقيمة p المقترنة بها. إذا كانت قيمة p أقل من مستوى الدلالة المحدد (0.05)، فيمكن رفض الفرض الصفرى والاستنتاج بأن هناك علاقة معنوية بين السمات القسرية.

باختصار، اختبار كاي-مربع يستخدم لتحديد ما إذا كانت السمات القسرية اثنتين مستقلتين (H_0) أم مترابطة بشكل معنوي (H_1) من خلال تحليل الأوجه الملاحظة مقارنة بالأوجه المتوقعة.

باستخدام اختبار χ^2 ، سنقوم بتحليل البيانات ومقارنة النتائج بالفرضين لنرى ما إذا كان يمكننا قبول الفرض الصفرى أم يجب رفضه لصالح الفرض البديل.

سنقوم الآن بتنفيذ اختبار χ^2 وتقديم النتائج لفحص العلاقة بين المتغيرين المدروسين.

فرضيات	متغيرات مستقلة	المتغيرات التابعة	سؤال
H_1 : يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية من	استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية	كفاءة إدارة الموارد البشرية	-تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل

خلال تقليل الوقت اللازم لأداء المهام.			الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية. -تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.
2H: يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى خفض التكاليف التشغيلية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.	تطبيق الذكاء الاصطناعي في أتمتة المهام.	خفض التكاليف التشغيلية	أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية. -تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.
3H: يساهم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في زيادة رضا الموظفين من خلال تحسين تجربتهم في بيئة العمل.	استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل.	رضا الموظفين عن أنظمة الذكاء الاصطناعي.	-أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل -تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية.
4H: يؤدي التدريب المناسب على أدوات الذكاء الاصطناعي	كفاية التدريب على أدوات الذكاء الاصطناعي.	الارتياح لاستخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي.	-أشعر بأن التدريب الذي تلقينته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية

إلى تعزيز ارتياح الموظفين لاستخدام هذه الأنظمة			-أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل
5H: يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة التوظيف من خلال اختيار موظفين يتوافقون مع متطلبات الوظائف.	استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين.	جودة التوظيف	-تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق. -يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.
6H: يساهم تحليل الأداء الذكي في تقليل معدل التوظيف غير المناسب	تحليل الأداء الذكي في عملية التوظيف	تقليل التوظيف غير المناسب.	-يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف -أصبحت عمليات التوظيف أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي
7H: يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في زيادة أداء الموظفين من خلال تقديم توصيات	توصيات الذكاء الاصطناعي لتحسين الإنتاجية	أداء الموظفين.	-ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية

مخصصة لتحسين الإنتاجية			-يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر
8H: تؤدي أنظمة الذكاء الاصطناعي إلى تحسين تفاعل الموظفين ومشاركتهم في بيئة العمل بعد تطبيقها	استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل	تفاعل الموظفين ومشاركتهم.	-أشعر بمزيد من التفاعل والمشاركة في العمل بعد تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي. -تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية

الفرضية 1:

يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تقليل الوقت اللازم لأداء المهام.

السؤالين التاليين لاختبار Chi-square

-تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية.

-تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.

تم اختيار السؤالين "تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية" و"تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية" لاختبار الفرضية الأولى لأنهما يعكسان بشكل مباشر العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. السؤال الأول يركز على تقليل الوقت المستغرق في المهام الإدارية، وهو جوهر الفرضية، بينما يقيس السؤال الثاني

تأثير الذكاء الاصطناعي على الكفاءة العامة في الإدارة. استخدام اختبار Chi-square يساعد في تحليل العلاقة الإحصائية بين هذه العوامل.

تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية * تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية **Crosstabulation** .

Count

تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.						Total
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	
تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية	أعارض بشدة	0	0	0	0	15
	أعارض	0	0	0	0	7
	محايد	0	6	30	27	63
	أوافق	12	184	55	12	263
	أوافق بشدة	34	12	0	0	52
Total		46	202	85	39	400

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	629.425 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	408.525	16	.000
Linear-by-Linear Association	200.461	1	.000
N of Valid Cases	400		

a. 11 cells (44.0%) have expected count less than

5. The minimum expected count is .49.

تظهر نتائج اختبار Chi-square ارتباطاً قوياً بين استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة إدارة الموارد البشرية، كما يتضح من قيمة Pearson Chi-Square التي تبلغ 629.425 مع مستوى دلالة (p-value) يساوي 0.000. هذا يشير إلى أن هناك علاقة معنوية إحصائية بين العبارتين: "تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية" و"تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية".

مع ذلك، يجب الانتباه إلى أن 44% من الخلايا في الجدول التبادلي تحتوي على عدد متوقع أقل من 5، مما يعني أن النتائج قد تتأثر بقلة التوزيع في بعض الفئات. بالرغم من ذلك، يمكننا أن نستنتج أن استخدام الذكاء الاصطناعي له تأثير كبير على كفاءة إدارة الموارد البشرية، مما يدعم الفرضية الأولى. لذلك، يمكن القول بأن تطبيق الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين الكفاءة من خلال تقليل الوقت اللازم لأداء المهام، وهو ما يعكس فعالية هذه الأنظمة في تعزيز إدارة الموارد البشرية.

الفرضية 2: يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى خفض التكاليف التشغيلية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.
- الأسئلة:

-أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.

-تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.

تم اختيار السؤالين "أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية" و"تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية" لاختبار الفرضية الثانية لأنهما يتناولان العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي والتكاليف التشغيلية في إدارة الموارد البشرية.

السؤال الأول يركز مباشرة على تأثير أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي على خفض التكاليف، وهو عنصر محوري في الفرضية. بينما السؤال الثاني يقيم كيف يمكن أن تؤدي كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية الناتجة عن تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق توفيرات في التكاليف التشغيلية. باستخدام اختبار Chi-square، يمكن تحليل العلاقة بين هذين العاملين وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية تدعم الفرضية القائلة بأن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهم في خفض التكاليف التشغيلية.

أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية. * تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية **Crosstabulation**.

		Count				
		تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	Total
		أوافق	أوافق	محايد	أعارض	
أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.	أوافق بشدة	0	0	0	15	15
	أوافق	0	12	0	7	19
	محايد	6	26	42	0	101
	أعارض بشدة	18	164	43	12	243

أوافق بشدة	0	0	0	0	22	22
Total	28	39	85	202	46	400

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square ^a	504.78	16	.000
Likelihood Ratio	306.16	16	.000
Linear-by-Linear Association	146.27	1	.000
N of Valid Cases	400		

a. 12 cells (48.0%) have expected count less than

5. The minimum expected count is 1.05.

تم اختيار السؤالين "أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية" و"تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية" لاختبار الفرضية الثانية لأنهما يرتبطان بشكل مباشر بتأثير الذكاء الاصطناعي على التكاليف التشغيلية في إدارة الموارد البشرية. السؤال الأول يتناول بشكل مباشر أثر أتمتة المهام على خفض التكاليف، وهو جوهر الفرضية. بينما السؤال الثاني يسلط الضوء على كيفية تأثير كفاءة إدارة الموارد البشرية الناتجة عن تطبيق الذكاء الاصطناعي في تحقيق توفيرات في التكاليف التشغيلية.

عند تحليل البيانات باستخدام اختبار Chi-square، يظهر أن قيمة Chi-Square هي 504.782 مع دلالة إحصائية (Asymptotic Significance) تبلغ 0.000، مما يعني أن هناك علاقة معنوية بين استخدام

الذكاء الاصطناعي وخفض التكاليف التشغيلية. هذا يشير إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي له تأثير إيجابي على تقليل التكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.

ومع ذلك، يُشير الملاحظة أن 12 خلية (48.0%) تحتوي على عدد متوقع أقل من 5، مما يعني أنه يجب التعامل مع هذه النتائج بحذر. من المهم متابعة الدراسات المستقبلية والتحليلات الإضافية للحصول على فهم أعمق للعلاقة بين الذكاء الاصطناعي والتكاليف التشغيلية في سياق إدارة الموارد البشرية.

الفرضية 3: يساهم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في زيادة رضا الموظفين من خلال تحسين تجربتهم في بيئة العمل.

- الأسئلة:

-أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل

-تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية.

تم اختيار السؤالين "أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل" و"تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية" لاختبار الفرضية الثالثة لأنهما يتناولان العلاقة بين استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين في بيئة العمل.

السؤال الأول يركز على شعور الموظف بالراحة أثناء استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي، وهو مؤشر مهم لمدى رضاهم عن التجربة العملية. بينما السؤال الثاني يقيم كيفية تسهيل أنظمة الذكاء الاصطناعي للتفاعل بين الموظفين وقسم الموارد البشرية، مما قد يؤثر بشكل إيجابي على تجربة الموظف ورضاه العام.

أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل. * تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي
تفاعلي مع قسم الموارد البشرية Crosstabulation .

		Count				
		تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية.				
		أوافق		أعارض		Total
		بشدة	أوافق	محايد	أعارض	
أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.	أعارض بشدة	0	0	0	16	16
	أعارض	0	6	12	0	30
	محايد	0	36	63	0	99
	أوافق	0	160	41	6	214
	أوافق بشدة	21	13	0	7	41
Total		21	215	116	26	400

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	633.301 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	352.550	16	.000

Linear-by-Linear	142.80	1	.000
Association	0		
N of Valid Cases	400		

a. 10 cells (40.0%) have expected count less than

5. The minimum expected count is .84.

تشير النتائج إلى أن هناك علاقة معنوية بين استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي وزيادة رضا الموظفين، حيث أن قيمة p (0.000) أقل من 0.05. هذا يشير إلى أن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي يمكن أن يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين من خلال تحسين تجربتهم في بيئة العمل. ومع ذلك، يجب أن نأخذ في الاعتبار أن 40% من الخلايا تحتوي على توقعات أقل من 5، مما قد يؤثر على دقة النتائج. وبالتالي، من المهم تفسير النتائج بعناية وأخذها بعين الاعتبار في إطار أوسع لدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

الفرضية 4: يؤدي التدريب المناسب على أدوات الذكاء الاصطناعي إلى تعزيز ارتياح الموظفين لاستخدام هذه الأنظمة.

- الأسئلة:

-أشعر بأن التدريب الذي تلقينته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية

-أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل

تم اختيار السؤالين "أشعر بأن التدريب الذي تلقينته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية" و"أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل" لاختبار الفرضية الرابعة لأنهما يستهدفان العلاقة بين التدريب على أدوات الذكاء الاصطناعي وارتياح الموظفين في استخدامها. السؤال الأول يركز على تقييم الموظف لمستوى كفاية التدريب الذي تلقاه، وهو عامل رئيسي يؤثر على قدرته على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية. بينما السؤال الثاني يقيس مدى ارتياح الموظف عند استخدام هذه الأنظمة، مما يعكس تأثير التدريب على التجربة العامة للموظف.

أشعر بأن التدريب الذي تلقينته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية. * أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل **Crosstabulation**.

أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.						Count
أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.						
		أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.				Total
		أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	
أشعر بأن التدريب الذي تلقينته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية.	أعارض بشدة	9	0	0	6	15
	أعارض	7	6	12	19	44
	محايد	0	24	63	53	155
	أوافق	0	0	24	136	180
	أوافق بشدة	0	0	0	0	6
Total		16	30	99	214	400

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	293.052 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	208.830	16	.000
Linear-by-Linear Association	106.024	1	.000
N of Valid Cases	400		

a. 12 cells (48.0%) have expected count less than

5. The minimum expected count is .24.

تشير النتائج إلى وجود علاقة معنوية بين مستوى التدريب على أدوات الذكاء الاصطناعي وارتياح الموظفين لاستخدام هذه الأنظمة. قيمة p (0.000) أقل من 0.05، مما يشير إلى أن هناك دليل قوي يدعم الفرضية بأن التدريب المناسب يسهم في زيادة ارتياح الموظفين عند استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي.

الفرضية 5: يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة التوظيف من خلال اختيار موظفين يتوافقون مع متطلبات الوظائف.

-الأسئلة:

-تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.
-يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.

تم اختيار السؤالين "تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق" و"يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف" لاختبار الفرضية الخامسة، التي تفيد بأن الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى تحسين جودة التوظيف من خلال اختيار موظفين يتوافقون مع متطلبات الوظائف.

تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق. * يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف **Crosstabulation** .

يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.						
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة	Total
تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.	0	0	0	12	9	21
	0	13	24	73	0	110
	6	39	60	13	0	118
	7	106	20	12	0	145
	6	0	0	0	0	6
Total	19	158	104	110	9	400

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square ^a	501.99	16	.000
Likelihood Ratio	316.16	16	.000
Linear-by-Linear Association	188.20	1	.000
N of Valid Cases	400		

a. 10 cells (40.0%) have expected count less than

5. The minimum expected count is .14.

• الدلالة الإحصائية: الدلالة (p-value) أقل من 0.05، مما يعني أن هناك علاقة معنوية تدعم الفرضية القائلة بأن الذكاء الاصطناعي يُحسن من جودة التوظيف من خلال اختيار المرشحين المناسبين وتقليل الأخطاء في العمليات.

بناءً على هذا التحليل، يمكن القول إن الفرضية الخامسة تدعمها النتائج الإحصائية، مما يُظهر أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف.

الفرضية: 6 يساهم تحليل الأداء الذكي في تقليل معدل التوظيف غير المناسب.
-الأسئلة:

-يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف

-أصبحت عمليات التوظيف أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	697.010 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	347.390	16	.000
Linear-by-Linear Association	167.980	1	.000
N of Valid Cases	400		

a. 14 cells (56.0%) have expected count less than

5. The minimum expected count is .20.

الدلالة الإحصائية: الدلالة (p-value) أقل من 0.05، مما يعني أن هناك علاقة معنوية تدعم الفرضية القائلة بأن تحليل الأداء الذكي يُسهم في تقليل معدل التوظيف غير المناسب. بناءً على هذا التحليل، يمكن القول إن الفرضية السادسة تدعمها النتائج الإحصائية، مما يُظهر أهمية تحليل الأداء الذكي من خلال الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف وتقليل الأخطاء.

الفرضية 7: يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في زيادة أداء الموظفين من خلال تقديم توصيات مخصصة لتحسين الإنتاجية.

-الأسئلة:

-ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين

الإنتاجية

-يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر

تم اختيار هذين السؤالين لاختبار الفرضية السابعة لأنهما يركزان على العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين.

- السؤال الأول يقيم كيف يمكن لأنظمة الذكاء الاصطناعي أن تحسن أداء الموظف من خلال تقديم توصيات مخصصة.
- السؤال الثاني يركز على قدرة الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة الأهداف والأداء، مما قد يساهم في تحسين الإنتاجية بشكل عام.

ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية. * يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر .

Crosstabulation

					Count
يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر .					
أعترض بشدة	أعترض				Total
	أعترض بشدة	محايد	أوافق		
ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.	9	6	0	0	15
أعترض بشدة	7	24	0	0	31
أعترض	0	12	48	43	103
محايد	0	0	30	202	232
أوافق	0	0	7	12	19
أوافق بشدة	0	0	7	12	19
Total	16	42	85	257	400

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square ^a	436.78	12	.000
Likelihood Ratio	326.000	12	.000
Linear-by-Linear Association	230.827	1	.000
N of Valid Cases	400		

a. 9 cells (45.0%) have expected count less than

5. The minimum expected count is .60.

Pearson Chi-Square Value:

لقيمة العالية (436.782) تشير إلى وجود علاقة معنوية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين.

- الدلالة الإحصائية: الدلالة (p-value) أقل من 0.05، مما يعني أن هناك علاقة معنوية تدعم الفرضية القائلة بأن استخدام الذكاء الاصطناعي يُسهم في زيادة أداء الموظفين من خلال تقديم توصيات مخصصة.

بناءً على هذا التحليل، يمكن القول إن الفرضية السابعة تدعمها النتائج الإحصائية، مما يُظهر أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

الفرضية 8: تؤدي أنظمة الذكاء الاصطناعي إلى تحسين تفاعل الموظفين ومشاركتهم في بيئة العمل بعد تطبيقها.

- الأسئلة :

-أشعر بمزيد من التفاعل والمشاركة في العمل بعد تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي.

-تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية.

تم اختيار هذين السؤالين لاختبار الفرضية الثامنة، حيث يركزان على العلاقة بين تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي وتفاعل الموظفين ومشاركتهم.

• السؤال الأول يقيم شعور الموظف بزيادة التفاعل والمشاركة في العمل نتيجة تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي.

• السؤال الثاني يركز على مدى تسهيل أنظمة الذكاء الاصطناعي للتفاعل بين الموظفين وقسم الموارد البشرية، مما قد يعزز من المشاركة العامة في بيئة العمل.

أشعر بأن التدريب الذي تلقيته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية. * تسهّل أنظمة الذكاء

الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشريةCrosstabulation .

						Count
تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية.						
		أوافق				Total
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	
أشعر بأن التدريب الذي تلقيته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية.	أعارض بشدة	0	6	0	9	15
	أعارض	0	18	6	7	44
	محايد	15	48	86	0	155
	أوافق	0	143	24	6	180
	أوافق بشدة	6	0	0	0	6
Total		21	215	116	26	400

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	366.427 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	242.218	16	.000
Linear-by-Linear Association	71.032	1	.000
N of Valid Cases	400		

- a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .32.

Pearson Chi-Square Value : تشير القيمة العالية (366.427) إلى وجود علاقة قوية بين تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي وتفاعل الموظفين ومشاركتهم.

الدلالة الإحصائية: نظراً لأن قيمة الدلالة (p-value) أقل من 0.05، فهذا يعني أن هناك علاقة معنوية بين متغيري الدراسة. وبالتالي، يمكن اعتبار الفرضية الثامنة صحيحة.

يمكن الاستنتاج أن تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي يُسهم في تحسين تفاعل الموظفين ومشاركتهم في بيئة العمل، مما قد يؤثر إيجابياً على أداء العمل وتعزيز الروح الجماعية.

نتائج الفرضيات	الفرضيات
مقبولة	H1: يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تقليل الوقت اللازم لأداء المهام.
مقبولة	H2: يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى خفض التكاليف التشغيلية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.
مقبولة	H3: يساهم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في زيادة رضا الموظفين من خلال تحسين تجربتهم في بيئة العمل.
مقبولة	H4: يؤدي التدريب المناسب على أدوات الذكاء الاصطناعي إلى تعزيز ارتياح الموظفين لاستخدام هذه الأنظمة.
مقبولة	H5: يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة التوظيف من خلال اختيار موظفين يتوافقون مع متطلبات الوظائف.
مقبولة	H6: يساهم تحليل الأداء الذكي في تقليل معدل التوظيف غير المناسب.
مقبولة	H7: يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في زيادة أداء الموظفين من خلال تقديم توصيات مخصصة لتحسين الإنتاجية.
مقبولة	H8: تؤدي أنظمة الذكاء الاصطناعي إلى تحسين تفاعل الموظفين ومشاركتهم في بيئة العمل بعد تطبيقها.

النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى تأثيرات متعددة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالشركات الخاصة في لبنان. وقد تم التوصل إلى النتائج التالية من خلال التحليل الإحصائي والاستبيانات التي استهدفت عينة من الموظفين في هذه الشركات:

● تأثير الذكاء الاصطناعي على تقليل الوقت المستغرق في المهام الإدارية:

65.8% من المشاركين يوافقون على أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تساعد في تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المهام الإدارية، بينما 13.0% منهم يوافقون بشدة على ذلك. يعكس هذا اتجاها إيجابيا نحو استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة الإدارية

● تأثير الأتمتة على تقليل التكاليف التشغيلية:

أظهرت النتائج أن 60.8% من المشاركين يعتقدون أن الأتمتة باستخدام الذكاء الاصطناعي تساهم في تقليل التكاليف التشغيلية، بينما يوافق 5.5% منهم بشدة على هذا الرأي. يعبر 25.3% عن موقف محايد، مما يشير إلى أن الأغلبية ترى فوائد ملموسة في استخدام الأتمتة لتحسين الكفاءة المالية للشركات

● راحة الموظفين في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي:

53.5% من المشاركين يشعرون بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل، بينما 10.3% منهم يوافقون بشدة على هذا الرأي. يعكس هذا نتيجة إيجابية تدل على أن معظم الموظفين يجدون هذه الأنظمة مفيدة وسهلة الاستخدام

● تحسين جودة التوظيف ودقة اختيار المرشحين:

يعتقد 39.5% من المشاركين أن الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء في عمليات التوظيف، في حين يوافق 4.8% بشدة على ذلك. يشير هذا إلى تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار المرشحين وتوجيه عمليات التوظيف بشكل أفضل

● تعزيز التفاعل والمشاركة في العمل:

50.7% من المشاركين يرون أن تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي ساهم في زيادة التفاعل والمشاركة في بيئة العمل، مما يعكس تأثيرا إيجابيا لهذه الأنظمة على ديناميكيات العمل الداخلية

توضح هذه النتائج أن هناك قبولاً عاماً لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات الإدارية وتقليل التكاليف التشغيلية، بالإضافة إلى رفع كفاءة وراحة الموظفين في مكان العمل. ومع ذلك، تبقى بعض التحديات التي تحتاج إلى مزيد من التوعية والتدريب لتحسين الاستفادة القصوى من هذه التقنيات

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة وتحليلها، تم التوصل إلى عدة توصيات تهدف إلى تعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة بלבنا، مع التركيز على تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة رضا الموظفين. وتشمل التوصيات ما يلي:

● تعزيز برامج التدريب على أدوات الذكاء الاصطناعي:

يُوصى بتنفيذ برامج تدريبية مكثفة للموظفين على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه التقنيات، مما يعزز من ارتياحهم لاستخدام هذه الأنظمة ويزيد من فعاليتهم في أداء مهامهم.

● تحسين عملية التوظيف من خلال الأتمتة:

تشجيع استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، وذلك من خلال تطبيق تقنيات تحليل البيانات لاختيار المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف المتاحة. هذا سيساهم في تقليل الأخطاء وتحسين جودة التوظيف.

● دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الأداء الوظيفي:

يُنصح بتطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحليل الأداء الوظيفي للموظفين وتقديم توصيات مخصصة لتحسين الإنتاجية، مما يساهم في زيادة كفاءة الموظفين وتفاعلهم في بيئة العمل.

- **تقليل التكاليف التشغيلية من خلال الأتمتة:**

يُوصى للشركات بزيادة استخدام الأتمتة باستخدام الذكاء الاصطناعي في العمليات الروتينية، مما يساعد في خفض التكاليف التشغيلية على المدى الطويل ويزيد من الكفاءة المالية للشركة.

- **تعزيز الشفافية والإنصاف في بيئة العمل:**

لتجنب التحيزات المحتملة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، يُوصى بوضع سياسات واضحة لضمان استخدام عادل ومنصف لهذه الأدوات، مع التركيز على تعزيز الشفافية في عمليات التوظيف وتقييم الأداء.

- **تعزيز التعاون بين الأقسام المختلفة:**

يُنصح بتعزيز التعاون بين إدارات الموارد البشرية والأقسام التقنية لضمان التكامل السلس لأنظمة الذكاء الاصطناعي، مما يساهم في تطوير استراتيجيات ناجحة لتحقيق أهداف الشركات وتحسين تجربة الموظفين.

المراجع

-المراجع العربية:

- ماير، أحمد. (2018). تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. دار النشر العربية.
- الزهراني، محمد. (2019). دور الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية. المجلة العربية للإدارة، 14(2)، 45-60.
- الحسني، فاطمة. (2018). أثر الذكاء الاصطناعي على سوق العمل في الشرق الأوسط (رسالة ماجستير، جامعة القاهرة). قاعدة بيانات الرسائل الجامعية.
- الجابري، خالد. (2021). مستقبل الذكاء الاصطناعي في العالم العربي. موقع التكنولوجيا اليوم.
<https://www.tech-today.com/ai-future>
- عبد الله، يوسف. (2017). إدارة الأعمال وتطبيقات الذكاء الاصطناعي. دار المعرفة.
- الرشدي، نورة. (2020). الابتكار في استخدام الذكاء الاصطناعي في التعليم. مجلة التعليم الإلكتروني. <https://www.elearningmagazine.com/ai-innovation>
- الهاشمي، علي. (2019). التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في الشركات العربية (رسالة دكتوراه، جامعة بغداد).
- وزارة الاقتصاد. (2020). تأثير الذكاء الاصطناعي على النمو الاقتصادي في الدول العربية. وزارة الاقتصاد.
- المصري، حسن. (2021، 15 مايو). الذكاء الاصطناعي يغير مستقبل العمل. جريدة اليوم، ص. 5.
- الكعبي، خالد. (2019). استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء الوظيفي. مجلة التطوير الإداري، 10(3)، 112-130.

Thomas, R. J., & Brown, P. (2017). The impact of artificial intelligence on HR operations. IBM Journal of Human Resources, 34(2), 45–56. Disponible sur IBM Research

Jones, L., & Smith, A. (2019). Leveraging AI for talent management in large corporations. Unilever Talent Insights, 12(3), 78–89. Disponible sur Unilever Insights

Patel, K., & Johnson, M. (2020). Enhancing employee well-being through AI. Google Workplace Research, 19(1), 103–117. Disponible sur Google Research

March, James and Herbert Simon. 1993. Organizations. Oxford: Blackwell. Monthly Labor Review. 2017. Estimating the U.S. Labor Share. Bureau of Labor Statistics, February.
<https://www.bls.gov/opub/mlr/2017/article/estimating-the-uslabor-share.htm>

Barends, Eric and Denise M. Rousseau. 2018. Evidence-Based Management: How to Use Evidence to Make Better Organizational Decisions. Kogan Page. Bloomberg, J. 2018. Don't Trust Artificial Intelligence? Time to Open the AI Black Box. Forbes. Last accessed at
<https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/09/16/dont-trust-artificialintelligence-time-to-open-the-ai-black-box/#577a14153b4a> on Nov 27, 2018.

Center for Teaching Innovation ai and social work. (n.d.). Center for Teaching Innovation. <https://teaching.cornell.edu/generative-artificial-intelligence/report-generative-artificial-intelligence-education-and-3>

Adler, Paul and Bryan Boris. 1996. "Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive." *Administrative Science Quarterly* 41: 61–89.

Cappelli, Peter and AnnaTavis. 2017. The Performance Management Revolution. *Harvard Business Review*, November.

Frederic G. Reamer, Ph.D. (2023). Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues. <https://jswve.org/volume-20/issue-2/item-05/>

Garcia and Patel. (2024, March 20).
<https://dl.acm.org/doi/full/10.1145/3616473>

Jonathan Singer. (2023, April 12). AI Creates the Message: Integrating AI Language Learning Models into Social Work Education and Practice. AI Creates the Message: Integrating AI Language Learning Models into Social Work Education and Practice.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10437797.2023.2189878>

Pfeffer, Jeffrey and Robert I. Sutton. 2006. *Hard Facts, Dangerous Half-Truths and Total Nonsense: Profiting from Evidence-Based Management*. Harvard Business Review Press

Madeleine Clare Elish. (2016). The Social and Economic Implications of Artificial Intelligence Technologies in the Near-Term.
https://artificialintelligencenow.com/media/documents/AINowSummaryReport_3_RpmwKHu.pdf

Nenad Tomašev. (2020). AI for social good: unlocking the opportunity for positive impact. <https://www.nature.com/articles/s41467-020-15871-z>

Pothen, A. (2022). Retrieved 2022, from
https://www.researchgate.net/publication/358058444_Artificial_Intelligence_and_its_Increasing_Importance

- Reamer, F. G. (2023, October). Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues. Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues.
https://www.researchgate.net/publication/375095238_Artificial_Intelligence_in_Social_Work_Emerging_Ethical_Issues
- Smith and Johnson. (2023).
https://www.researchgate.net/publication/372516160_Enhancing_Efficiency_and_Decision-Making_in_Government_through_AI_in_Strategic_Planning_and_Strategic_Management_Processes
- Tambe, M. (2018).
https://assets.cambridge.org/97811084/25995/frontmatter/9781108425995_frontmatter.pdf
- Thommy and William. (2023, April).
https://www.researchgate.net/publication/370131775_Social_Work_and_Artificial_Intelligence_Towards_the_Electronic_Social_Work_Field_of_Specialisation_613_Social_Work_and_Artificial_Intelligence_Towards_the_Electronic_Social_Work_Field_of_Specialisation
- Velik, R. (n.d.).
https://www.researchgate.net/publication/236130507_AI_Reloaded_Objectives_Potentials_and_Challenges_of_the_Novel_Field_of_Brain-Like_Artificial_Intelligence
- Asakura, Y., Nakano, Y., & Kitamura, T. (2020). Utilizing Artificial Intelligence for Risk Assessment in Social Work Practice: A Scoping Review. *Social Work Review*, 48(3), 329–342.

Frackiewicz, G. (2023). Artificial Intelligence & Social Work. The Social Work Graduate.

<https://socialwork.uky.edu/social-work-innovation-in-the-era-of-chatgpt-and-ai/>

Winick, E. (2018) Lawyer-bots are Shaking Up Jobs, 8 January [online]

<https://www.technologyreview.com/s/609556/lawyer-bots-are-shaking-up-jobs> (accessed 5 February 2018).

Chase, C.W. (2017) 'Straight talk about analytics-driven forecasting', The Journal of Business Forecasting, Vol. 36, No. 3, pp.20–22.

Falletta, S. (2013) 'In search of HR intelligence: evidence-based HR analytics practices in high performing companies', People and Strategy, Vol. 36, No. 4, pp.28–37.

Heater, B. (2017) Comparing Alexa, Google Assistant, Cortana and Siri Smart Speakers [online] <http://techcrunch.com> (accessed 5 February 2018).

Vincent, J. (2016) 'Shout at the devil: the confusing world of talking to computers', The Verge.

الاستبيان:

إدارة الموارد البشرية و تأثيرهم بالذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة في لبنان : التحديات والفرص

سيتم استخدام هذه الاستمارة لاسترداد الأفكار من وجهات نظر وسائل التواصل الاجتماعي المتعلقة بتأثير الذكاء الاصطناعي الذكي (AI) في مجال عملك. نحن نجيب على أسئلتنا لمساعدتك على فهم الأجهزة والفرص القوية التي يوفرها الذكاء الاصطناعي للعمل

مدة الاستطلاع: 10-15 دقيقة

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

العمر:

- ☐ بين 18 و 25 عاما
- ☐ بين 26 و 35 عاما
- ☐ بين 36 و 45 عاما
- ☐ بين 46 و 55 عاما
- ☐ أكبر من 55 عاما

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

المستوى التعليمي:

- ☐ التعليم الابتدائي
- ☐ التعليم الثانوي
- ☐ التعليم العالي
- ☐ دورات

ما هي فئتك الوظيفية؟

☐ موظف في إدارة الموارد البشرية

☐ موظف عام في الشركة

☐ مدير موارد بشرية

☐ متخصص في تكنولوجيا المعلومات

☐ مدرب أو مستشار

☐ أخرى (يرجى التحديد): _____

حجم الشركة:

☐ صغيرة

☐ متوسطة

☐ كبيرة

القسم الثاني: كفاءة إدارة الموارد البشرية

تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام الإدارية.

أعارض بشدة

أعارض

محايد

أوافق

أوافق بشدة

أدت أتمتة المهام باستخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التكاليف التشغيلية.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

تطبيق الذكاء الاصطناعي يجعل إدارة الموارد البشرية أكثر كفاءة وفعالية.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

القسم الثالث: رضا الموظفين

أشعر بالراحة في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

تسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي تفاعلي مع قسم الموارد البشرية.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

أشعر بأن التدريب الذي تلقينته كافٍ لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

القسم الرابع: جودة التوظيف

تساعد أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين الذين يناسبون متطلبات الوظائف بشكل دقيق.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

يقلل الذكاء الاصطناعي من الأخطاء في عمليات التوظيف.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

أصبحت عمليات التوظيف أكثر شفافية ودقة بفضل الذكاء الاصطناعي.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

القسم الخامس: الأداء الوظيفي

ساعدت أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائي الوظيفي من خلال تقديم توصيات لتحسين الإنتاجية.

- أعارض بشدة
- أعارض
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

أشعر بمزيد من التفاعل والمشاركة في العمل بعد تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي.

- أعارض بشدة

- أعارض

- محايد

- أوافق

- أوافق بشدة

يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل متابعة أهدافي وأدائي بشكل مستمر.

- أعارض بشدة

- أعارض

- محايد

- أوافق

- أوافق بشدة

Midocean University

College of Management

Department of Human resources



Human resources management and their impact on artificial intelligence in private companies in Lebanon

Prepared by

Madonna Suhail Mustafa

Supervised by

Dr. Asma Abu Anza

Year: 2024