

تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبة
رغد طراد العنزي
الرقم الجامعي: 251002948

إشراف
د. فايز جراد
د. الفيصل حسن

العام الدراسي:
2025

مقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبح من الضروري استيعاب آثار هذه التقنيات على بيئات العمل، وخاصة في إدارات الموارد البشرية، التي تمثل حجر الأساس في عمليات التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، وتحليل الكفاءات. ومع توسع استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، ظهرت تحولات ملموسة في طبيعة الأدوار التي يشغلها الموظفون في هذا القطاع، مما يتطلب تحليلاً علمياً لهذه التحولات، لفهم التحديات والفرص المترتبة عليها.

ويعد الذكاء الاصطناعي من السمات التي يجب أن يتميز بها إدارة الموارد البشرية والتي تكمن أهميتها في العلاقات الاجتماعية الفعالة والمتبادلة، وللذكاء الاصطناعي أثر إيجابي كبير في مدى نجاح الفرد في حياته الاجتماعية وتفاعله مع البيئة بتقدم وفعالية، ولذلك يعتبر الذكاء الاصطناعي من الجوانب المهمة في وظائف إدارة الموارد البشرية لدى المنظمة، وتوضح أهمية دراسة الذكاء الاصطناعي في كونه يتمثل نوعاً من القدرات المعرفية الضرورية للتفاعل الإيجابي بين الفرد وغيره من الأفراد، والتفاعل الإنساني عموماً (الخرزاعلة، والعمرى، 2021م، ص593).

فأصبح الذكاء الاصطناعي دور وأثر كبير في خلق رؤية مشتركة بينه وبين العاملين في المنظمة، ولا يمكن استخدام ذلك بفعل القوة ولكن من خلال تشجيع العاملين على المساهمة بروئيتهم مع رؤية قادتهم، فالذكاء الاصطناعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعرفة والذكاء الاصطناعي يوضح القدرة على بناء علاقات اجتماعية للتكيف مع البيئات الاجتماعية بنجاح، والذي يتمثل بالقدرة المكتسبة المرتكزة على الوعي الذاتي وفهم الديناميكية الاجتماعية (جمعة، 2018م: 116).

وفي ظل الاهتمام الكبير بالذكاء الاصطناعي بشكل كبير على وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم في تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف. يتيح الذكاء الاصطناعي أتمتة المهام المتكررة، وتحليل البيانات بشكل أسرع، وتقديم رؤى قيمة لاتخاذ قرارات أفضل، وتحسين تجربة الموظف. (جمعة، 2018م: 116).

ويُعد تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ثورة حقيقية تُساهم في تحسين كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية. ويمكن للذكاء الاصطناعي أن يلعب دوراً هاماً في

جميع مراحل إدارة الموارد البشرية، بدءًا من التوظيف إلى تطوير الموظفين، ويمكن استخدام الذكاء الاصطناعي أيضاً في فحص السير الذاتية، وتحديد المرشحين المناسبين للوظائف، وإجراء المقابلات الأولية، ويعزز الذكاء الاصطناعي كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تسريع عمليات الاختيار والتوظيف، وتحسين دقة تقييم الأداء، وتخصيص برامج التدريب وفقاً لاحتياجات الموظفين.

مشكلة الدراسة:

تحاول العديد من منظمات الأعمال تبني تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وفي المقابل ركزت بعض الدراسات السابقة على الجوانب التنظيمية للاعتماد على الذكاء الاصطناعي، في حين ركزت بعض الدراسات الأخرى على أن إدارة الموارد البشرية تواجه العديد من التحديات والاستراتيجية ونقص في قلة الذكاء الاصطناعي للتوظيف بها وضعف أنشطة التدريب والتطوير التي لم تمكن القادة في إدارة الموارد البشرية من مواجهة المشكلات وتمكنهم من اكتشاف ذاتهم، وتبسيط العديد من العمليات، ولكن في حدود علم الباحثة لم تقم أي دراسة سواء كانت عربية أو أجنبية بالتطرق إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف إدارة الموارد البشرية، وبناء على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: **ما أثر الذكاء الاصطناعي على وظائف إدارة الموارد البشرية وذلك بالتطبيق إدارة الموارد البشرية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟.**

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في الأهمية النظرية والأهمية العلمية:

الأهمية النظرية:

تبرز الأهمية النظرية للدراسة في أنها تركز على الذكاء الاصطناعي في وظائف إدارة الموارد البشرية وكيف من الممكن أن يؤثر على إدارة الموارد البشرية، وحسب علم الباحثة تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي وتأثيراته على إدارة الموارد البشرية، ويمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توفير معلومات تساعد في فهم العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.

الأهمية العلمية:

تأتي الأهمية العلمية من خلال تقديم نتائج وتوصيات تكون عوناً لإدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية ولفت الانتباه لأهمية إشراك العامل التقني والتكنولوجي مما يعكس أثار إيجابية على رفع مستوى العمل في مختلف القطاعات.

أهداف الدراسة:

1. التركيز على الأهمية التي يتمتع بها الذكاء الاصطناعي في المنظمات البشرية.
2. التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي في وظائف إدارة الموارد البشرية.
3. إبراز الدور الفعال الذي تلعبه تأثيرات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

1. بيان الأهمية التي يتمتع بها الذكاء الاصطناعي في المنظمات البشرية.
2. بيان أثر الذكاء الاصطناعي في وظائف إدارة الموارد البشرية.
3. ما الدور الفعال الذي تلعبه تأثيرات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

فروض الدراسة:

1. لا يوجد تأثير جوهري للذكاء الاصطناعي في وظائف إدارة الموارد البشرية بأبعاده (تطبيق الذكاء الاصطناعي في التعويضات, تطبيق الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف, تطبيق الذكاء الاصطناعي في التدريب والتطوير) في إدارة الموارد البشرية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية حول تأثير الذكاء الاصطناعي على طبيعة الوظائف التقليدية في إدارة الموارد البشرية.
3. هناك علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وظهور مهارات جديدة مطلوبة لدى الموظفين.

الدراسات السابقة:

دراسة (أبو شحاته , 2024) بعنوان: أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل والدور الوسيط للدعم التنظيمي المُدرك (دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل، وذلك من خلال الدعم التنظيمي المُدرك بأبعاده (العدالة التنظيمية، والدعم القيادي، والمكافآت التنظيمية وظروف العمل) كمتغير وسيط، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على الشركة المصرية للاتصالات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق غرض الدراسة، مُستخدمةً في ذلك أداة الاستبيان، كما تم استخدام أسلوب المعاينة العشوائية الطبقيّة لتحديد حجم العينة، وقد بلغ حجم العينة (382) مفردة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج اهمها: وجود تأثير جوهري لتطبيق الذكاء الاصطناعي لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده على الانخراط في العمل الموظف بأبعاده في الشركة محل الدراسة، وجود تأثير جوهري لتطبيق الذكاء الاصطناعي لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده على الدعم التنظيمي المُدرك بأبعاده في الشركة محل الدراسة، وجود تأثير جوهري للدعم التنظيمي المُدرك بأبعاده على الانخراط في العمل في الشركة محل الدراسة، وجود تأثير جوهري للدعم التنظيمي المُدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي لممارسات إدارة الموارد البشرية والانخراط في العمل بالشركة محل الدراسة.

دراسة (المصعبي, 2022) بعنوان: أثر الذكاء الصناعي في ابتكار مفاهيم مبتكرة لإدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة أبوظبي.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي. وتضمن نموذج الدراسة "الذكاء الاصطناعي" كمتغير مستقل، و"تحسين أداء إدارة الموارد البشرية" كمتغير تابع، بينما كان المتغير الوسيط "اتخاذ القرار". واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى المنهج الكمي. وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة التي وزعها

الباحث على مجتمع الدراسة، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل، حيث بلغت (180) فرداً من موظفي القيادة العامة لشرطة أبوظبي. واستخدم الباحث برنامجي (SPSS) و (AMOS). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها وجود أثر للذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي، نظراً لضعف اتخاذ القرار. كما أثبتت نتائج الدراسة وجود أثر للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية. نظراً لوجود قصور في أداء إدارة القيادة العامة لشرطة أبوظبي وإدارة الموارد البشرية التابعة لها، تُظهر النتائج أيضاً تأثيراً على عملية اتخاذ القرار، مما ينعكس سلباً على أداء إدارة الموارد البشرية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي.

دراسة (أبو سعدة, 2024) بعنوان: أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استقصاء وزعت على عينة الدراسة البالغة 377 مفردة من العاملين بالبنك الأهلي المصري، وحللت البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ذا دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي (الإمكانيات البشرية، الإمكانيات المادية، التقنيات الفنية)، وتحسين إدارة الموارد البشرية بالبنك الأهلي المصري، وبناء على الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة بالبنك محل الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات أهمها تعزيز فعالية وكفاءة جميع وظائف إدارة الموارد البشرية وذلك عن طريق تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل إدارات البنك المختلفة.

دراسة (فكري, 2024) بعنوان: تأثير الذكاء الاصطناعي على تطوير أداء إدارة الموارد البشرية عند توسيط اتخاذ القرار دراسه تطبيقه علي العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمصر.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية عند توسيط اتخاذ القرار، بالتطبيق على العاملين في الشركة المصرية

للاتصالات, واعتمدت الدراسة على استبيان موجّه لعينة مكونة من (389) موظفًا, وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSSV26 و AMOS V26) لاختبار فروض البحث , وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين متغيرات الدراسة كما أظهرت النتائج وجود تأثير ايجابي معنوي بين الذكاء الاصطناعي وجوده اتخاذ القرار وكشفت أيضا عن وجود تأثير ايجابي معنوي. بين الذكاء الاصطناعي وأداء ادارة الموارد البشرية كما أظهرت النتائج وجود تأثير ايجابي معنوي بين اتخاذ القرار واداء ادارة الموارد البشرية وأخيراً وأظهرت النتائج أيضاً وجود تأثير معنوي إيجابي بين الذكاء الاصطناعي اداء إدارة الموارد البشرية عند توسط اتخاذ القرار, وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة دمج أنظمة الذكاء الاصطناعي في القرارات اليومية للموارد البشرية، وتوفير تدريب متخصص لفريق الموارد البشرية على أدوات الذكاء الاصطناعي، وإنشاء سياسات لحوكمة البيانات لضمان خصوصية المعلومات وحمايتها، ومراجعة أداء هذه الأنظمة بشكل دوري لتحقيق التحسين المستمر.

دراسة (الجعافرة, 2023) بعنوان: الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد

البشرية في البلديات 2023

هدفت الدراسة التعرف على الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات 2023, وقد تناولت الدراسة أهمية الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية والتي تستند على استخدام الذكاء الاصطناعي بعد أصبحت الآلات قادرة الآن على اتخاذ القرارات بناءً على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. نتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات التقنية مثل الأرشفة والامتة. وبرزت إشكالية دراسية حول قضية ان إدارة شؤون الموظفين لم تعد تعمل على النظام التقليدي اليدوي بل أضحي السعي نحو استخدام عناصر التكنولوجيا التي تتمثل في الذكاء الاصطناعي والذي يستند على الآلة بدل الإنسان في حفظ الملفات وأرشفتها وأتمتها . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية الإنسانية , حيث يعد المنهج الوصفي أداة وطريقة لتحليل

ووصف الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات, وتوصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات والنتائج حيث أكدت الدراسة ان إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات كبيرة لا يمكن معالجتها الا من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في أقسام الموارد البشرية, وأوصت الدراسة بان على وزارة الادارة المحلية تعظيم أهمية الذكاء الصناعي لتكون استبدال لجميع العمالة البدنية بالآلات التقنية .

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى عدد من الأطر النظرية التي تسلط الضوء بين التقدم التكنولوجي والتغير في بيئات العمل، وخصوصاً في إدارة الموارد البشرية. توفر هذه النظريات خلفية علمية لفهم كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعيد تشكيل المهام والمسؤوليات داخل المؤسسات:

1-نظرية التغير التنظيمي (Organizational Change Theory)

تفترض هذه النظرية أن المنظمات تتغير كرد فعل على عوامل داخلية وخارجية، مثل التطور التكنولوجي. ويُعد إدخال الذكاء الاصطناعي نوعاً من التغير التحويلي، الذي لا يقتصر على تعديل الإجراءات، بل يشمل إعادة هيكلة الأدوار والمسؤوليات، وتطوير مهارات الموظفين بما يتناسب مع المرحلة الجديدة.

2. نموذج قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model – TAM)

يُستخدم هذا النموذج لتفسير العوامل التي تؤثر في مدى تبني الأفراد للتقنيات الجديدة. ويركز بشكل رئيس على إدراك الموظف لمدى سهولة استخدام التقنية، ومدى فائدتها في أداء مهامه. يُسهّم هذا النموذج في تفسير كيف يمكن لعوامل نفسية وذاتية أن تؤثر على قبول موظفي الموارد البشرية للذكاء الاصطناعي.

3. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

ترى هذه النظرية أن القدرات والمعارف التي يمتلكها الأفراد تُعد موارد قابلة للتطوير، وتُسهّم في تحقيق النمو المؤسسي. ومع تسارع التحولات التقنية، يصبح تطوير

المهارات الرقمية والقدرات التحليلية جزءًا جوهريًا من الاستثمار في رأس المال البشري داخل إدارات الموارد البشرية.

4. نظرية الأدوار (Role Theory)

تركز هذه النظرية على الكيفية التي تتحدد بها الأدوار داخل المنظمات بناءً على التوقعات والمعايير الاجتماعية والتنظيمية. ويؤدي ظهور تقنيات جديدة، مثل الذكاء الاصطناعي، إلى تعديل هذه الأدوار من خلال تغيير المهام المنوطة بكل موظف، مما قد يفرض إعادة تعريف لهوية الدور نفسه.

المنهجية وطرق البحث:

النوع: بحث وصفي تحليلي.

الأدوات: استبيان إلكتروني موجه لموظفي الموارد البشرية – مقابلات شبه مهيكلة مع خبراء أو مديري الموارد البشرية.

العينة: موظفون في إدارات الموارد البشرية في مؤسسات حكومية أو خاصة.

طريقة التحليل: تحليل كمي (SPSS) – تحليل نوعي للمقابلات.

أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة على أداتين رئيسيتين لجمع البيانات بما يتناسب مع طبيعتها وأهدافها، وذلك على النحو التالي:

1- الاستبيان الإلكتروني:

أداة موجهة إلى موظفي إدارات الموارد البشرية في عدد من المؤسسات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، بهدف قياس آرائهم حول مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائفهم، وتحليل أبعاد التغير في الأدوار الوظيفية. يتكون الاستبيان من مجموعة محاور تشمل: تطبيقات الذكاء الاصطناعي، أثرها على المهام التقليدية، المهارات الجديدة المطلوبة، ودور المؤسسة في التكيف مع التحول الرقمي.

2- المقابلات شبه المهيكلة:

تم إجراء مقابلات مع عدد من مديري الموارد البشرية أو الخبراء في المجال، وذلك للحصول على بيانات نوعية معمقة تعزز نتائج الاستبيان، وتكشف أبعادًا لا يمكن الوصول

إليها عبر الأداة الكمية فقط، خصوصاً فيما يتعلق بالتحديات الفعلية، وتجارب التحول داخل المؤسسات

حدود الدراسة :

- الحدود المكانية: إدارات الموارد البشرية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي 2025.
- الحدود الموضوعية: يركز على تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية، دون التطرق للتأثير على الإدارات الأخرى.

المراجع:

1. أبو شحاته , ثناء معوض على (2024) أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل والدور الوسيط للدعم التنظيمي المُدرك (دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات) مجلة راية الدولية للعلوم التجارية, المجلد 3, العدد 11, مصر.
2. أبو سعدة, ايات عبد القادر بسبوني (2024) أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري, مجلة جامعة المستقبل, كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, المجلد الخامس عشر, العدد الثاني.
3. المصعبي, سيف سالم (2022) أثر الذكاء الصناعي في ابتكار مفاهيم مبتكرة لإدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة أبوظبي, مقالة منشورة 2022, الامارات العربية المتحدة.
4. فكري, نزار محمد (2024) تأثير الذكاء الاصطناعي على تطوير أداء إدارة الموارد البشرية عند توسيط اتخاذ القرار دراسه تطبيقيه علي العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمصر, مجلة راية الدولية للعلوم التجارية, المجلد 3, العدد 11, مصر.
5. الجعافرة, تهامة سيمح موسي (2023) الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات 2023, مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية, المجلد 4, العدد 2, الأردن.

6. الشوابكة، عدنان (2017) دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف, جامعة الطائف، مجلة العموم الإنسانية (14-58، 4) (15)، والاقتصاد الإدارة).
7. الخزاعلة، خمائل، والعمرى، حيدر (2021) مستوى الذكاء الاصطناعي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء قصبة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 17، عدد 4، الأردن.
8. جمعة، نجلاء حسن (2018) دور الذكاء الاصطناعي للقادة في تحقيق الإبداع الإداري للمنظمة دراسة ميدانية، مجلة جامعة قناة السويس، العدد 3، مجلد 18، القاهرة.