

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على رضا الموظفين في إدارة الموارد البشرية في الرياض – المملكة العربية السعودية

اسم الطالب

مريم محمد هيثم قوشجي

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني ١٤٤٦-٢٠٢٥

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٧	١,٤. أسئلة الدراسة
٧	١,٥. أهداف الدراسة
٧	١,٦. فرضيات الدراسة
٧	١,٧. نموذج الدراسة
٨	١,٨. منهجية الدراسة
٨	١,٩. الدراسة الميدانية
٨	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٠	٢,١. المقدمة:
١٠	٢,٢. المتغير المستقل
١٠	٢,٣. المتغير التابع
١٠	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٠	٢,٥. الخاتمة
١١	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تشهد تقنية الذكاء الاصطناعي تطوراً سريعاً، وتستخدم حالياً بصورة متزايدة في مختلف المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، وتتمحور حوكمة الذكاء الاصطناعي في هذا المجال حول تطوير سياسات وإجراءات وممارسات تضمن استخدام التقنيات الذكية بشكل مناسب، وفعال، وأخلاقي. وتتزايد استخدامات التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات، ويمكن أن تشمل هذه التقنيات استخدام الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، والتحليل الضخم للبيانات، وغيرها وتتيح هذه التقنيات فرصاً لتحسين الكفاءة والإنتاجية وتقليل الأخطاء الإدارية، وتحسين تجربة الموظفين في المؤسسات (الزدجالي، ٢٠٢٣). بدأت تأثيرات تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها تظهر بشكل واضح على القوى العاملة، هناك من يرى أن احتمال استحواذ الذكاء الاصطناعي الأتمتة أو الذكاء الاصطناعي على جوانب كبيرة من القوى العاملة الحالية لتمحو مجموعات كاملة من المهن وتجعل العديد من الوظائف من الماضي، وهناك من يرى هذه التوقعات بعيدة كل البعد عن الواقع، فيما يرى فريق ثالث أن التقنيات الحديثة ومنها تقنيات الذكاء الاصطناعي سوف تسمح باقتحام مجالات عمل جديدة يكون فيها المهارات للقوى البشرية هي الأهم والأبرز (حمائل ويعقوب، ٢٠٢٤). ومع ذلك، ينبغي أن يتم توخي الحذر والانتباه لاستخدام التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن أن تسبب في تحديات ومشكلات أخلاقية وقانونية، مثل: عدم حماية خصوصية الموظفين والتمييز غير المبرر (الزدجالي، ٢٠٢٣). ومع الانتشار الواسع للأتمتة والذكاء الاصطناعي وتقنياته في مختلف المجالات ومنها وظائف إدارة الموارد البشرية، وقدرة هذه التقنيات الاستثنائية، جعل العالم أمام جملة من التحديات وجب البحث في طبيعتها بغية استكشافها ومحاولة الاستفادة منها لتحقيق رفاهية الإنسان (حمائل ويعقوب، ٢٠٢٤). المقترح البحثي يهدف إلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على رضا الموظفين في إدارة الموارد البشرية، تسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في معرفة مدى تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين وتقديم توصيات للمديرين حتى يتمكنوا من نجاح هذه التطبيقات.

١,٢. مشكلة الدراسة

في مجال الذكاء الاصطناعي توجد فجوات نظرية وتطبيقية. ومن خلال تحديد هذه الفجوات، يمكن للباحثين التعرف على الصعوبات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والعمل على مواجهتها. تشمل مشكلة البحث مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات التطبيقية.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

الفهم المحدود للذكاء الاصطناعي: رغم التقدم الكبير في الذكاء الاصطناعي، لا يزال هناك عدم فهم كامل لكيفية استخدامه بشكل فعال في كافة جوانب إدارة الموارد البشرية مثل: التوظيف، التدريب، التطوير، والتحفيز. كثير من الشركات تعتمد على الذكاء الاصطناعي في بعض المجالات دون معرفة كاملة لكيفية استغلاله بشكل أمثل.

صعوبة قياس تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء البشري: من الصعب تحديد العلاقة المباشرة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحسين الأداء البشري. تحتاج الأبحاث إلى النظر في كيفية تأثير هذه التقنيات على الدافع الشخصي، التفاعل الاجتماعي، والإبداع داخل بيئات العمل.

الخوف من استبدال الوظائف البشرية: بالرغم من قدرة الذكاء الاصطناعي على تحسين العمليات، هناك خوف دائم من استبدال الذكاء الاصطناعي للوظائف البشرية في إدارة الموارد البشرية، خاصة في مجالات مثل: التوظيف، جدولة الموظفين، أو حتى في توفير التغذية الراجعة.

التحديات في التفاعل بين الإنسان والذكاء الاصطناعي: في بعض الحالات، قد لا يكون الذكاء الاصطناعي قادرًا على التفاعل بالطريقة التي يتوقعها البشر، مثل: تقديم الملاحظات أو إدارة النزاعات في العمل.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

نقص الكفاءات البشرية لفهم وتطبيق الذكاء الاصطناعي: كثير من مسؤولي الموارد البشرية لا يملكون المهارات التقنية لفهم أدوات الذكاء الاصطناعي أو تفسير نتائجها. ضعف التبني الاستراتيجي لتقنيات الذكاء الاصطناعي: العديد من المؤسسات تطبق أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل تجريبي دون دمجها في استراتيجية الموارد البشرية الشاملة. ضعف التكامل مع العمليات التقليدية: لذكاء الاصطناعي قد لا يندمج بسلاسة مع نظم الموارد البشرية التقليدية مثل: نظم إدارة الأداء أو تخطيط القوى العاملة.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

إلى أي مدى تؤثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين في إدارة الموارد البشرية؟

١,٣. أهمية الدراسة

تحمل هذه الدراسة أهمية تجريبية كبيرة لأنها تسعى إلى استكشاف العلاقة المباشرة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على رضا الموظفين في إدارة الموارد البشرية. وستوفر النتائج رؤى قيمة حول الآثار المحتملة على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في الشركات في عصرنا الحالي.

١,٣,١. على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات العلمية حول العلاقة بين التكنولوجيا ورضا الموظفين: تسهم الدراسة في سد فجوة نظرية قائمة تتمثل في نقص البحوث التي تربط بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والبعد الإنساني في بيئة العمل، وبخاصة رضا الموظف، الذي يعد من المؤشرات الأساسية لاستقرار وكفاءة المؤسسات.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تحقيق التوازن بين التقنية والبعد الإنساني: توفر الدراسة دليلًا عمليًا يساعد الشركات على تحقيق توازن بين الأدوات التكنولوجية والاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظفين، ما يعزز من بيئة العمل ويقلل من مقاومة التغيير.

١,٤. أسئلة الدراسة

١,٥. أهداف الدراسة

١,٦. فرضيات الدراسة

١,٧. نموذج الدراسة

١,٨. منهجية الدراسة

١,٩. الدراسة الميدانية

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

حمائل، م. ع.، ويعقوب، و. م (٢٠٢٤). التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الأتمتة وتقنيات الذكاء الاصطناعي (من وجهة نظر خبراء المجال). *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*.

الزردجالي، ع. (٢٠٢٣). حوكمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات. *المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*.