

جامعة ميدأوشن كلية الإدارة
تخصص إدارة عامة

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بوزارة الطاقة في
المملكة العربية السعودية (القصيم)

أمجاد مرزوق الحربي

2021204439

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2024 الفصل الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
1.1. المقدمة:	11
2.1. مشكلة الدراسة	13
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي	14
3.1. أهمية الدراسة	14
1.3.1. على المستوى النظري:	15
2.3.1. على المستوى التطبيقي:	16
1.4. أسئلة الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.5. أهداف الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.6. فرضيات الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.7. نموذج الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.8. منهجية الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1. Error! Bookmark not defined.	1.
1. الدراسة الميدانية	
1.10. مخطط المشروع المقترح	Error! Bookmark not defined.
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
.....	
Error! Bookmark not defined.	
2. Error! Bookmark not defined.	
.....2. المقدمة:	
2.2. المتغير المستقل	Error! Bookmark not defined.
2.3. المتغير التابع	Error! Bookmark not defined.
4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	Error! Bookmark not defined.
2.5. الخاتمة	Error! Bookmark not defined.

قائمة الاشكال:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة

دراسة تهامه و الجعفره ، 2023) تحت عنوان الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية 2023 هدف ت الدراسة التعرف على الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلدية ت 2023 وق ت تناول ت الدراسة أهمية الذكاء الاصطناعي في تطوي ر في إدارة الموارد البشرية والتي تستند على استخدام الذكاء الاصطناعي بعد أصبح ت الآلات قادرة الآن على اتخاذ القرارات بناء على البيانات التاريخية

والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. نتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات التقنية مثل

الأرشفة والأتمتة.

دراسة محمد عبد الله العزام ، 2020) هدف ت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رف ع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. إشكالية الدراسة كانت كالتالي: م دور الذكاء الاصطناعي في رف ع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك؟ وق د اعتمد ت الباحث في إجراء الدراسة المنهج التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد الإستبيان لجمع البيانات من أفراد عين ت الدراسة التي تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من الإدارة بعد أن ت م التأكد من صدق الدراسة التي توصلت إلى نتيجة أن موظف ي إدارة جامعة تبوك له م رغبة في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي

ولا يشك ل ذلك أي هاجس لديه م

دراسة (القحطاني) 2022) تحت عنوان واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية و معوقات ه و متطلبات تطبيق ه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة . كانت إشكالية الدراسة كالتالي: م واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود؟ بحي ت هدف ت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والمعوقات التي

يواجهها في حال تبني ه و احتوت أيضا متطلبات استخدامه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العالمي ن

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في فصله النظري و الإستبيان في الفصل التطبيقي كأداة للدراسة

صعوبات الدراسة

موضوع حديث في إدارة الأعمال بالخصوص ؛

نقص المراجع و خصوصا المراجع العربية التي تخدم الموضوع

صعوبة فهم الموظف لمصطلحات الدراسة

تعد إدارة الموارد البشرية أحد المجالات الحيوية في الشركات والمؤسسات، إذ تهدف إلى توظيف العاملين ذوي الكفاءة العالية وتطويرهم وإدارتهم بشكل فعال. وعند توظيف التكنولوجيا في هذا المجال، يمكن للذكاء الاصطناعي كأحد أشكال التكنولوجيا الحديثة - أن يكون له الكثير للقيام به. يستخدم الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية لمختلف الأغراض، بما في ذلك التوظيف وإدارة عمليات التدريب والتطوير وتحليل الأداء، والحد من الاحتياجات الإدارية المتكررة. ويمكن للذكاء الاصطناعي أيضا أن يعمل على تحليل ومن الجدير بالذكر أن استخدام بيانات العاملين ويمنح توصيات لتحسين الفعالية والكفاءة في العمل للتكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية يتطلب دراسة جيدة لأثر هذه التكنولوجيا على العاملين والعمليات الإدارية بشكل عام. ومن هنا يمكن أن يساهم هذا الفصل النظري حول الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في تحقيق الهدف وفهم المزيد حول الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية

لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل النظري إلى قسمين وهما كالآتي:

المبحث الأول: ماهية الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته

المبحث الثاني : عموميات حول إدارة الموارد البشرية

تتمثل في مواكبة كل التطورات التي توصلت إليها التكنولوجيا حتى أصبح الآن وجود المنظمات واستمرارية حياتها وضمان بقائها مع منافسيها من الأمور المرتبطة ارتباطا وثيقا ومباشرا بمدى تطور التكنولوجيا في وظائفها، لذا تلجأ العديد من المؤسسات التي تحتوي على قواعد بيانات ضخمة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل وظائفها وخصوصا تلك المتعلقة بكفاءاتها البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية باعتبارها الجزء الخاص داخل المؤسسات بتسيير أهـم

رؤوس الأموال المتمثل في رأس المال البشري بحيث أنها تقف على كل العمليات الخاصة بالموارد البشري إنطلاقاً من الاستقطاب والمقابلات والتوظيف والتطوير وصولاً إلى التغذية العكسية للبحث عن ما تحتاجه من كفاءات بالاعتماد على ما تملكه، بحيث أن مدى فعالية الأداء الخاص بكل وظائف إدارة الموارد البشرية ينعكس على مدى تحقيقها لأهدافها وبصفة مباشرة ، فبذلك تكتسب المؤسسة ميزة تنافسية تميزها عن باقي المنافسين. ومن هذا جاءت الدراسة كمحاولة لمعرفة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية.

إن الهدف من هذه الدراسة يقتضي التعرف على نتيجة المزج بين تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي ووظائف إدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسات السابقة

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على موضوع مستجد في الوسط الاقتصادي و هو دور الذكاء

الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية إذ يمكن حصر الأهمية في الآتي:

تكمن أهمية الدراسة و بدرجة أولى في تقديم تعريف شامل للموظفين بخصوص تقنيات الذكاء

الاصطناعي؛

معرفة إنطباعاتهم حول تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل مؤسساتهم ؛

التعرف على مدى القبول أو الرفض لتقنيات الذكاء الاصطناعي داخل إدارة الموارد البشرية ؛

يعد الذكاء الاصطناعي من المواضيع الحديثة القابلة للدراسة

المتغير المستقل (دور الذكاء الاصطناعي)

مفهوم الذكاء الاصطناعي:

عرفه محمود عطيان، ٢٠١٦م (بأنه أحد علوم الحاسب الآلي الحديثة التي تبحث عن أساليب برمجية متطورة للقيام بأعمال واستنتاجات تشابه تلك الأساليب التي تنسب لذكاء الإنسان. كما عرفه (عرفوس) ٢٠١٧م (بأنه جزء من علم الحاسبات يهتم بأنظمة الحاسوب الذكية، والتي تمتلك خصائص مرتبطة بالذكاء، واتخاذ القرار والمثابة لدرجة بالسلوك البشري فيما يخص اللغات التعلم، حل المشاكل ويقصد بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الدراسة الحالية بأنها تطبيقات نموذجية آلية لتمثيل المعرفة التي تتسم بقدرتها على مجارة الذكاء البشري ومحاكاة السلوك الإنسان وفهم طبيعته والقيام بأعماله إضافة

للاستدلال الفعلي والإصلاح الذاتي

تطوير الذكاء الاصطناعي:

التطوير هو مجموعة من النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتنمية العاملين بإدارة الموارد البشرية بطريقة تساهم في تحسين أدائهم المالي والمستقبلي. آل سعود، ٢٠١٩م، ص ٣٣)

الأبعاد:

تهدف الأبعاد إلى تناول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهتم بالوصف الكمي والكيفي للظاهرة موضوع الدراسة حيث تهتم الدراسة الحالية بتحديد دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات مع استخدام منهج المسح الاجتماعي باستخدام استمارة استبيان للعاملين بإدارة الموارد البشرية ووفقاً لـديفيد بريماك وغازي وودروف فقد حددوا أبعاد هذه النظرية ضمنياً في الدراسة الحالية على أربعة أبعاد

د

هي:

سلوك الفرد المستخدم بإدارة الموارد البشرية - 1

المعرفة الكامنة باستخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية - ٢

قدرة الفرد على التنبؤ بسلوك الآخرين في إدارة الموارد البشرية - ٣

قدرة تطوير النظام الاستدلالي بإدارة الموارد البشرية -

نظرية رأس المال البشري : (عبد الرحمن) ٢٠١٩ م - ٢

النظريات:

يربط بعض الخبراء نظرية العقل بالذكاء الاصطناعي، ويستندون في ذلك لتوافقهما في عمليات الاستنتاج المعرفي والتمثيل المعرفي، واستيعاب قدرة الظهم والتحليل الكمي والنوعي للبيانات والمعلومات حيث تفسر هذه النظرية السلوكيات الناجمة عن الأفراد بأنها نتاج للتخمينات التي يقررها العقل البشري والذكاء الإنساني والتي ترتبط أيضا بالذكاء العاطفي، وقياسا عليها في تطبيقات الذكاء الاصطناعي فهي ترتبط بما عبر عمليات وقدرات ومهارات الفهم والتحليل وتحكيم المنطق الرياضي لاقتراح القرار الأمثل العلي، ٢٠١٧م (وفي السياق نفسه يرى القاضي، ٢٠٢٠م) أن نظرية العقل تتمثل في القدرات الجوهرية التي اختصها الله تعالى للبشر دون غيرهم من المخلوقات، والتي تتمثل في سلوكياتهم وتصرفاتهم الناتجة عن تفاعلهم وتأثرهم بالبيئة المحيطة، وهي نظرية تختص بإظهار القدرات والتصورات الذهبية بشكل كامل، كالقدرات اللغوية والقدرات المعرفية والقدرات الاجتماعية الانفعالية

المتغير التابع (تطوير إدارة الموارد البشرية)

مفهوم تطوير إدارة الموارد البشرية:

ويشير مفهوم الدارة الموارد البشرية في حملة الأداءات المتعلقة باختيار وتعيين وتطوير واستخدام ومكافأة وتطوير وتنظيم العنصر البشري العامل بقطاع ما، في إطار من المتابعة والتقييم المستمر . (حجازي

(٢٠١٩م، ص ٢٩)

وعرفها أبو النصر ، ٢٠١٧م، ص ٦٢٦) بأنها مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفي ذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه. وتعرف إدارة الموارد البشرية إجرائيا بأنها مجموعة من البرامج، والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة، والموارد البشرية من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد

البشرية بالجامعات

تطوير إدارة الموارد البشرية:

يقصد بالتطوير في الدراسة الحالية على أنها تطوير مهارات ومعارف جميع العاملين بإدارة الموارد البشرية بما يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف الجامعة

الأبعاد:

تتكون أبعاد تطوير الموارد البشرية من بعدي التعليم والتطوير وهي الأكثر شمولاً ، حسب علم الباحث. إذ إن بعد التعليم هو العنصر الأساس في تطوير الموارد البشرية الفرد بالمعرفة والمهارات والطاقات ، ويعتبر التطور الوظيفي هو الطريق الذي يسلكه الموظف بين الوظائف الموجودة في المنظمة، والذي يعمل على مساعدته في الوصول إلى المراكز الوظيفية الأفضل خلال حياته الوظيفية، إذ تم تحديد متغيرات هذه الدراسة الرئيسية في تطوير الموارد البشرية بالاستناد إلى (373-366: Anoke, 2021) (النظريات: أوصت الدراسة على ضرورة وضع رؤية وفلسفة من شأنها استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية بالجامعة لتطويرها مع الاعتماد على اللامركزية في ممارسة العمليات الإدارية بإدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وقد اقترح الباحث رؤية مستقبلية الطريقة تنظيم المجتمع باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات.

العلاقة بين متغيرات البحث

(دور الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته (الأنماط:

-: أنماط تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمة

- تطبيق Apoche spark يسهم في التعلم الآلي واستخراج النصوص المطلوبة بإدارة الموارد البشرية.
- تطبيق work smarter والذي يوفر مميزات أتمتة المهام الروتينية بإدارة الموارد البشرية.
- تطبيق Hire smarter الذي يساعد في توظيف أفضل المواهب بما ينسجم مع استراتيجية المنظمة.

الفجوات:

- 1- ضوابط إتخاذ القرار المنطقي وحدوده
- 2- التكامل والمواءمة مع أولويات العمل
- 3- وضوح تسامح المنظمة مع الأنشطة المختلفة
- 4- شفافية الإجراءات والثقة والتزام الموظفين
- 5- الدليل القابل للإثبات لقيمة الموارد البشرية للأعمال

(تطوير إدارة الموارد البشرية) (الأنماط:

- اهتمام إدارة الموارد البشرية بوضع خطط استراتيجية تسمح باستخدام الذكاء الاصطناعي بكل مرونة.
 - تطوير الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية للتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة.
- الفجوات:

- تستخدم لإيجاد حلول غير منهجية لمشاكل محددة على المستوى الفردي أو الجماعي
- تطبيق في مجالات متعددة من العلوم إلى العلوم الاجتماعية
- فيما تتمثل مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي في عالم الأعمال وما أهميته لتطوير إدارة

الموارد البشرية ؟

a. المقدمة:

إن الوسط الاقتصادي في وقتنا الحالي يواجه تحدي مستمر ومتسارع ، حيث أنه في مواجهة دائمة تتمثل في مواكبة كل التطورات التي توصلت إليه التكنولوجيا حتى أصبح الآن وجود المنظمات واستمرارها

حياتها وضمان بقائه مع منافسيها من الأمور المرتبطة ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بمدى تطورها التكنولوجي في وظائفها، لذا تلجأ العديد من المؤسسات التي تحتوي على قواعد بيانات ضخمة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل وظائفها وخصوصاً تلك المتعلقة بكفاءاتها البشرية.

تعتبر إدارة الموارد البشرية حجراً الزاوية باعتباره الجزء الخاص داخل المؤسسات بتسيير أزم رؤوس

الأموال المتمثل في رأس المال البشري بحيث أنه اتقن على كل العمليات الخاصة بالموارد البشرية إنطلاقاً

من الاستقطاب والمقابلات والتوظيف والتطوير وصولاً إلى التغذية العكسية للبحث عن ما تحتاجه من كفاءات بالاعتماد على ما تملكه، بحيث أن مدى فعالية الأداء الخاص بكل وظائف إدارة الموارد البشرية ينعكس على مدى تحقيقها لأهدافها وبصفة مباشرة ، فذلك تكتسب المؤسسة ميزة تنافسية تميزها عن باقي

المنافسين. ومن هذا جاءت الدراسة كمحاولة لمعرفة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية. (قايد, امحمد, شحات, & بوهني). 2023. دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد (جامعة ابن خلدون -تبارت, Doctoral dissertation, البشرية).

تحظى حوكمة الشركات بدرجة كبيرة من الاهتمام في الدول المتقدمة والدول النامية والدول ذات الاقتصاديات الانتقالية، إذ قامت جميعها بإصدار إرشادات لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات. وعلى الرغم من ذلك فإن الفضاء المالي وهروب رؤوس الأموال ما يزال يضرب الاقتصاديات في أنحاء العالم جميعها، ومن ثم فإن الإرشادات ينبغي النظر إليها بوصفها مكونا واحدا من المكونات الضرورية وغير الكافية حتى الآن لإقامة نظام سليم لحوكمة الشركات. ولكي يكون لإجراء حوكمة الشركات تأثير محسوس الدول المتقدمة إلى الدول النامية. إذ يجب توجيه اهتمام خاص نحو إنشاء المؤسسات والتشريعات السياسية والاقتصادية التي يجري وضعها وفقا للاحتياجات الخاصة لكل دولة، والتي تعطي الشركات شيئا من القوة. وإذا ما فشلت تلك الإرشادات أو الدساتير في تناول الموضوعات الرئيسية لحوكمة الشركات فإن التشريعات ذاتها مهما كانت درجة جودتها لن يكون في إمكانها تقديم الحلول المناسبة (سليمان، 2009: 26)

تطوير الموارد البشرية فلسفة، وهذه الفلسفة هي كالاتي : يسهم تطوير الموارد البشرية بصورة رئيسة وكبيرة في التحقيق الناجح لأهداف المنظمة، والاستثمار فيها يفيد حاملي أسهم المنظمة. ويجب توحيد خطط وبرامج تطوير الموارد البشرية، وأن تدعم تحقيق الأعمال واستراتيجيات الموارد البشرية، ويجب أن يكون تطوير الموارد البشرية دائما مصمما حسب صلته بالأداء لتحقيق تحسينات محددة في الأداء الوظيفي الفردي والفرقي، وخلق إسهام كبير ورئيس في نتائج الخطوط السفلية، كما يجب تشجيع الجميع في المنظمة وإعطائهم الفرصة للتعلم تطوير مهاراتهم ومعرفتهم إلى أقصى قدرتهم. إن الإطار العملي للتعليم الفردي توفره خطط التطوير الشخصية التي تركز على التعلم بالإدارة الذاتية والمدعومة بالتدريب والإشراف. ويجب على المنظمة الاستثمار في التعلم والتطوير بتوفيره فرص تعلم مناسبة وتسهيلات، ولكن المسؤولية الرئيسية للتعليم والتطوير هي للأفراد الذين سيتم إرشادهم ودعمهم من مدراءهم عند الضرورة من أعضاء من قسم الموارد البشرية (Armstrong:2010: 176)

الذكاء الاصطناعي يلعب دورا محوريا في تطوير إدارة الموارد البشرية. يعزز الذكاء الاصطناعي الكفاءة والفعالية في عمليات الموارد البشرية من خلال:

التوظيف واكتساب المواهب: يخلل السير الذاتية ويجري المقابلات الأولية للمرشحين، مما يسهم في تحديد المرشحين المؤهلين بشكل أفضل.

مطابقة المرشحين: يمكن من خلال خوارزميات الذكاء الاصطناعي مطابقة فرص العمل مع المرشحين المحتملين بشكل أكثر كفاءة.

التحليلات التنبؤية: يمكن للذكاء الاصطناعي التنبؤ بمعدل دوران الموظفين وتحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية.

تأهيل الموظفين: يؤجّه روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي الموظفين الجدد خلال عملية الإعداد والإجابة عن الأسئلة.

مشاركة الموظفين ورضاهم: يُقَيِّم الذكاء الاصطناعي مشاعر الموظفين ويساعد في تحسين الرضى في مكان العمل.

إدارة الأداء: يُقَيِّم أداء الموظفين بشكل أكثر دقة.

التعلم والتطوير: يُخصّص برامج التدريب ويقترح الدورات والمحتوى ذي الصلة.

روبوتات الدردشة للموارد البشرية: تتعامل مع الاستفسارات الروتينية. الذكاء الاصطناعي يعيد تشكيل مشهد الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام وتوفير رؤية قائمة على البيانات (هيئة التحرير, 2023)

b. مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة حول طبيعة علاقة حوكمة الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي، وما يميز هذه المشكلة هو قلة الدراسات الميدانية، ولا سيما على مستوى المملكة بحسب اطلاع الباحث التي تختبر العلاقة والتأثير بين حوكمة إدارة الموارد البشرية ودور تأثير الذكاء الاصطناعي على الرغم من إشارة الباحثين الى ايجابية العلاقة بين حوكمة الموارد البشرية وبعض الابعاد التي تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر في التطوير الذي يشمل التعليم والتطوير الوظيفي.

إن الهدف من هذه الدراسة يقتضي التعرف على نتيجة المزج بين تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي ووظائف إدارة الموارد البشرية، ومنه يمكن صياغة الإشكالية التي حاولت هذه الدراسة معالجتها وجاءت كالآتي:

كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في وزارة الطاقة في المملكة العربية السعودية ؟

i. فجوات على المستوى النظري

ii. مفهوم حوكمة الموارد البشرية وأهميتها:

إن حوكمة الموارد البشرية هي نظام للمساءلة يتعلق بالوضوح والإدارة الجيدة للموارد البشرية، بما في ذلك التطوير الوظيفي والتواصل والمعاملة والمعادلة والمشاركة ومن ثم فهي بالضرورة تشمل:

- 1- ضوابط إتخاذ القرار المنطقي وحدوده
 - 2- التكامل والمواءمة مع أولويات العمل
 - 3- وضوح تسامح المنظمة مع الأنشطة المختلفة
 - 4- شفافية الإجراءات والثقة والتزام الموظفين
 - 5- الدليل القابل للإثبات لقيمة الموارد البشرية للأعمال
- أبعاد حوكمة الموارد البشرية:

هناك ثلاثة أبعاد لحوكمة الموارد البشرية والتي تشمل على بعد العدالة والمساواة في معاملة أصحاب المصالح وبعد الاستقلالية في تنفيذ المهام دون التأثير بالضغوطات في إتخاذ القرار، وقد تم تحديد متغيرات الدراسة الرئيسية لحوكمة الموارد البشرية بالاستناد الى دراسة -2020:1

(15,Alshalma)

في النهاية، يعد مفهوم حوكمة الموارد البشرية وتأثيرها بالذكاء الاصطناعي أداة قوية لتطوير إدارة الموارد البشرية واكتشاف تقنيات عالية الأداء.

ii. فجوات على المستوى التطبيقي

- تستخدم لإيجاد حلول غير منهجية لمشاكل محددة على المستوى الفردي أو الجماعي
- تطبق في مجالات متعددة من العلوم الى العلوم الاجتماعية
- فيما تتمثل مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي في عالم الأعمال وما أهميته لتطوير إدارة الموارد البشرية ؟

c. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرين الرئيسيين المبحوثين حوكمة الموارد البشرية والتطوير من خلال الذكاء الاصطناعي بوصفهما متغيرين حديين لمواجهة تحديات بيئة الأعمال المعاصرة، وبوصفهما مفهومين متجددين نسبيا ما زالا بحاجة إلى المزيد من التأطير المفاهيمي والتشخيص الأبعادهما وعلاقتهما بالمتغيرات التنظيمية الأخرى.

وتكتسب الدراسة في هذا الموضوع أهمية في المجتمعات النامية؛ لما تعانيه من معوقات بيئية أدت إلى ضعف التواصل الفكري مع العالم مما جعل مثل هذه المفاهيم والممارسات مغيبة عن المؤسسات العلمية والعملية.

كما تنطلق أهمية هذه الدراسة من كونها تناولت أبعادها بنظرة تكاملية وشاملة من خلال مقاييس معول عليها، ومحاولة اختبارها في مختلف المنظمات بعد إعادة صياغتها بلغة مفهومة لأفراد العينة، بما يدعم الثقافة التنظيمية لمواكبة التطور وإدراك أهمية تأثير الذكاء الاصطناعي على الحوكمة وتأثيرها في تدريب الموارد البشرية وتطويرها والإسهام في ردم الفجوة المعرفية بينها وبين مثيلاتها في الدول المتقدمة.

كما تتمثل أهمية هذه الدراسة بوصفها محاولة لاختبار علاقة حوكمة الموارد البشرية وتأثيرها في تدريب العاملين وتطويرهم في أكاديمية الخليج العربي، لما تمتاز به هذه الأكاديمية من إنجازات وقدرات بشرية ومادية كبيرة.

تمكن أهمية الدراسة في جانبين هما:

i. على المستوى النظري:

اهتم العديد من الباحثين والكتاب والدارسين في حوكمة الموارد البشرية في إدارة المنظمات وإدارة الموارد البشرية وتطويرها وتأثيرها من خلال الذكاء الاصطناعي.

- يندرج الموضوع تحت تخصص إدارة الأعمال بشكل عام.
- يعتبر الذكاء الاصطناعي موضوعا مستجدا في عالم الأعمال.
- حاجة إدارة الموارد البشرية لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

الادراك بأهمية مفهوم التالي:

- مفهوم العدالة
- مفهوم الاستقلالية
- مفهوم النزاهة
- مفهوم تطوير الموارد البشرية
- أبعاد تطوير الموارد البشرية
- التعليم
- التطوير الوظيفي

ii. على المستوى التطبيقي:

التعرف على العلاقة الارتباطية بين أبعاد حوكمة الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية كوظيفة التدريب والتطوير.

- يندرج الموضوع ضمن اهتماماتنا وميولنا للتكنولوجيا.
- حداثة الموضوع تجعل منه تحدي بالنسبة لنا وتطبيقه على أرض الواقع

أسئلة الدراسة

ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين حوكمة الموارد البشرية بأبعادها ووظيفة تطوير الموارد البشرية؟

يتطلب نظام حوكمة المنظمات الصحيح وجود دور وظيفي فعال لإدارة الموارد البشرية من بين العديد من وظائف الإدارات الأخرى، وجميعها تعمل من أجل تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة بالإضافة إلى مسؤوليتها تجاه أصحاب المصلحة والمجتمع.

ما تأثير حوكمة الموارد البشرية بأبعادها على وظيفة تطوير الموارد البشرية؟

تشمل حوكمة الموارد البشرية السياسات والممارسات والعمليات التي تحكم إدارة الأفراد داخل المنظمة. إنه ينطوي على تطوير وتنفيذ استراتيجيات لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم وتطويرهم وإشراكهم. تضمن حوكمة الموارد البشرية أن رأس المال البشري للمؤسسة يتماشى مع مهمتها ورؤيتها وقيمتها، مما يساهم في نجاح الأعمال بشكل عام.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق العديد من الأهداف:

- 1- التعرف على حوكمة الموارد البشرية وأبعادها في المنظمة عينة الدراسة.
- 2- اختبار علاقة الارتباط بين حوكمة الموارد البشرية بأبعادها ووظيفة تطوير الموارد البشرية في المنظمة عينة الدراسة.
- 3- اختبار تأثير حوكمة الموارد البشرية بأبعادها على وظيفة تطوير الموارد البشرية في المنظمة عينة الدراسة.

فرضيات الدراسة

فرضية الدراسة الرئيسية هي:

تؤثر حوكمة الموارد البشرية تأثيراً معنوياً في تطوير الموارد البشرية وعلى مستوى الأبعاد إجمالاً، ومنها تتفرع الفرضيات الآتية:

- 1- يؤثر بُعد العدالة تأثيراً معنوياً في تعلم الموارد البشرية
- 2- يؤثر بُعد الاستقلالية تأثيراً معنوياً في تعلم الموارد البشرية
- 3- يؤثر بُعد النزاهة تأثيراً معنوياً في تعلم الموارد البشرية
- 4- يؤثر بُعد العدالة تأثيراً معنوياً في التطور الوظيفي للموارد البشرية

5- يؤثر بُعد الاستقلالية تأثيراً معنوياً في التطور الوظيفي للموارد البشرية

6- يؤثر بُعد النزاهة تأثيراً معنوياً في التطور الوظيفي للموارد البشرية

نموذج الدراسة

نماذج إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في تحقيق القيمة في بيئة الأعمال المتغيرة

هناك عدة نماذج مختلفة لإدارة الموارد البشرية، وفيما يلي بعض الأنواع الرئيسية

نموذج شريك الأعمال

يركز على تطوير شراكة استراتيجية بين قسم الموارد البشرية والإدارة التنفيذية لتحقيق أهداف الشركة

النموذج الوظيفي

يركز على تحسين العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء

نموذج التوصيل بين المكتب الخلفي والإمامي الرئيسي

يهدف إلى تحسين التواصل بين مكتب الموارد البشرية والموظفين والإدارة

نموذج المركز ومساحات العمل

يركز على تطوير مراكز خدمة الموظفين وتحسين تجربتهم

النموذج الاتحادي

يجمع بين مزايا النماذج الأخرى ويهدف إلى تحقيق التنوع والتكامل في إدارة الموارد البشرية

منهجية الدراسة

الاقتراب المستخدم: اعتمد الباحثان على استخدام (الأسلوب المقارن) كأداة تحليلية رئيسية لمعالجة أفكار الدراسة بشقيها النظري والميداني، مع تقديم تحليلاً إحصائياً لاستجابات خبراء الدراسة ممن شملتهم المعاينة.

مصادر وأدوات جمع البيانات: اعتمد الباحثان على نوعين من مصادر جمع البيانات المرتبطة بالدراسة هما البيانات الثانوية المتمثلة في التحليلات النظرية والمنشورة لنتائج مسوح الأدبيات الغربية والعربية المختصة في جانب تطوير إدارة الموارد البشرية فضلاً عن التقارير

المعلوماتية والاحصائية الرسمية المتاحة في صورة الكترونية من المواقع الرسمية للدولتين محل المقارنة، إلى جانب المصادر الأولية من خلال إعداد صحيفة استبيان موجهة لخبراء متخصصين في مجال الموارد البشرية وتقنياتها من الدولتين محل الدراسة مع تحليل الاستجابات احصائياً.

الدراسة الميدانية

للقوف على مدى مصداقية النموذج المشار اليه في تحقيق الهدف منه، وبهدف اختبار صحة الافتراضات البحثية التي أسست عليها الدراسة النموذج المقترح لهياكل الجدارات بالاستناد للادبيات، فقد شرعت الدراسة في اختبار ذلك عن طريق استطلاع آراء عينة من أساتذة وخبراء الموارد البشرية التنفيذيين من كلا الدولتين محل الدراسة وذلك باتباع الإجراءات التالية:

توصيف مجتمع الدراسة والعينة وأسلوب المعاينة

استخدم الباحثان نمط المعاينات غير الاحتمالية. تحديداً أساليب العينات الحصصية لانتقاء عدد من الخبراء المتخصصين في مجال الموارد البشرية ومسائل الخدمة المدنية من الأكاديميين والممارسين من كلا الدولتين بالتساوي بلغ حجم العينة 20 فرداً من أصحاب الفكرة والخبرة في ذات المجال .

وللتثبت من الافتراضات البحثية التي أسس عليها الباحثان التساؤل الرئيسي، تم اللجوء لعمل دراسة ميدانية من خلال اختيار عينة مؤلفة 20 خبيراً منهم 10 من ممارسين والمتخصصين في شؤون الموارد البشرية من كلا الدولتين محل الدراسة، بالإضافة لعدد 10 من الخبراء والأساتذة الأكاديميين المتخصصين في دراسات الخدمة المدنية وإدارة الموارد البشرية من خلال أسلوب العينات غير الاحتمالية، تحديداً أسلوب العينة الحصصية.

هيكل المشروع المقترح



الخاتمة والنتائج

الدراسات السابقة التي اعتمدت عليها الدروس الحالية

معارف وخبرات الباحث في مجال الموارد البشرية كمشرف تدريب بإدارة الموارد البشرية بالمنظما ت

د نتائج وتوصيات الدراسة السابقة التي اعتمد عليها الباحث

أهداف الرؤية المستقبلية - ٢

أ - مواكبة الجامعات والمنظما ت للمتطلبات المتسارعة لعصر التقدم المعرفي والتقني وما أفرزته م ن

تطبيقات مستحدثة منها الذكاء الاصطناعي

ب مساهمة إدارة الموارد البشرية بالجامعات والمنظما ت

ج - تحقيق الجامعات والمؤسسات المركزية متقدمة في التصنيفات الأكاديمية الدولية بأدائها البحثي

من خلال

الارتقاء بجودة مخرجات الجامعات ومعايير ذو جودة عالية للمنظما ت.

د - تعديل الهيكل الأكاديمي التنظيمي باتخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد

البشرية

بالجامعات في ضوء رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية

مبررات الرؤية المستقبلية

أ - دعوة رؤية المملكة ٢٠٣٠م إلى الإصلاح الإداري بمؤسسات التعليم الجامعي والمنشآت الحكومية، مع الاعتماد على مداخل إدارية تواجه التقنية الحديثة، ومدخل إدارة الموارد البشرية يتفق إلى حد كبير مع القيم الموضوعية، ويهدف

إلى تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م. ب مواكبة عصر الثورة العلمية والتكنولوجية والتفجر المعرفي والتعاون الدولي الذي نعيش فيه الإطلاع على أفكار وتجارب الآخرين عند النظر في تطوير الموارد البشرية من أجل الاستفادة من تجاربهم، وإيجاد نوعية جديدة من المواطنين مزودون بقدرات وكفاءات تمكنهم من مواجهة التغيرات المستمرة، والتكيف مع المستجدات العصرية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية.

ج - مدخل إدارة الموارد البشرية تم تطبيقه في العديد من المؤسسات التعليمية في بلدان العالم المتقدم وأثبت نجاحا ملموسا في ظل ظروف وبيئة المجتمع التي تم التطبيق فيه، الأمر الذي يعطي مؤشرا على إمكانية تطبيقه في المؤسسات، حيث تعتمد إدارة الموارد البشرية على مجموعة من الفلسفات المتكاملة والأدوات الإحصائية والعمليات الإدارية المستخدمة لتحقيق الأهداف ورفع مستوى رضا كل من العمل والإداري، على حد سواء في ضوء التقنية الحديثة اعتمادا على رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

د - طريقة تنظيم المجتمع ذات الكفاءة والفعالية يتوقف عليها استراتيجية المنظمة المستقبلية، حيث تقوم استراتيجية إدارة الموارد البشرية على توفير وتلبية احتياجات كافة الإدارات والأقسام الأخرى بالمنظمة من الموارد البشرية ذات الكفاءة والمناسبة، والمدرّبة والمؤهلة، والتي تمتلك قدرات ومهارات وخبرات ومعارف عالية تستطيع بسهولة التأقلم الوضع الحالي للمنظمة وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة الإستراتيجية، وهنا يجب على إدارة الموارد البشرية أن توائم بين إستراتيجيتها الفعالة واستراتيجيات طريقة تنظيم المجتمع وأن ترفدها بالأفراد ذوي الكفاءة والقادرين على تلبية وتحقيق الأهداف الآنية والمستقبلية للمنظمة، أيضا لا بد لها من تكييف استراتيجياتها وممارساتها مع المتغيرات والتحديات في البيئة الداخلية والخارجية التي قد تؤثر في إستراتيجية المنظمة ككل من خلال استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

٢٠٣٠م

المرتكزات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية: أ - اعتمد بناء الرؤية المستقبلية على ثقافة المجتمع - المصري وخصائصه والتطورات والتغيرات الحاصلة فيه، وقيمه والمستمدة من مصادر التشريع

الإسلامي والتي لها دورا كبيرا في تحقيق التقدم والازدهار، أما التطورات والتغيرات في المجتمع فيقصد بها مجمل التغيرات والتطورات الحاصلة في المجتمع سواء كانت فكرية أو تنظيمية، أو تكنولوجية وتطبيقاتها المستحدثة ومنها تطبيقات الذكاء الاصطناعي. ب العمليات والتفاعلات بين القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس ولكونها من الأسباب المؤدية للاهتمام بالموارد والمواهب البشرية، وقد تم وضعها في مجموعة متكاملة بحيث يعتمد تنفيذها على الاستراتيجية الجزئية المناسبة والتي يختارها القائد الإداري أو عضو هيئة التدريس باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

ج - المناخ التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بالجامعة بأبعاده المختلفة العلاقات وعملية الاتصال - النمو المهني - السياسات والإجراءات - القيادة واتخاذ القرارات - الحوافز ونظم الرقابة والاستفادة من الذكاء

الاصطناعي

هـ - آليات تنفيذ الرؤية المستقبلية

أ - مرحلة توفير البيئة التنظيمية الحاضنة للموارد البشرية في الجامعات والتي تعتمد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وذلك الجانب المادي الذي يعتمد على توفير هيكل تنظيمي مرن لإدارة الموارد البشرية وزيادة الإنتاج لها، والجانب القيمي الذي يعتمد على نشر ثقافة إدارة الموارد البشرية، بالإضافة لتوفير المكافآت في استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والمحافظة على ما تمتلكه المؤسسة منها في ضوء رؤية المملك ة ٢٠٣٠ م

ب - مرحلة إعداد رأس المال البشري مجتمع المعرفة، وهو العامل الأكثر فاعلية في بناء مجتمع عصر الانفجار المعرفي والتكنولوجي والتحديات المتعددة، وهو التحدي الأكبر الذي يواجه الجامعات إعداد رأس المال البشري الذي يمتلك مهارات هذا المجتمع، وآلية تنفيذ ذلك أن يعتني المجتمع بكل ما من شأنه تنمية الروح الفكرية للأجيال، حتى يمتلك زمام القوة، ويصبح ضمن المجتمعات المعرفية التي تهدف له رؤية المملكة ٢٠٣٠ م

ج - توفير بنية تحتية قادرة على إنتاج ونشر المعلومات واتاحتها بمنتهى الشفافية لجميع أفراد إدارة الموارد البشرية، وتوظيف التقنية الحديثة ومنها تطبيقات الذكاء الاصطناعي الخدمة وظائف الجامعة، التعلي

م

والبحت العلمي ونشر المعرفة وتبادلها وتطبيقها من خلال إدارة الموارد البشرية.

د - تكامل عناصر إدارة الموارد البشرية المنظومة التعليمية بالمؤسسات الجامعية والحكومية ، من خلال توفير محاور استراتيجية رؤية المملكة ٢٠٣٠م التي تهدف إلى بناء خطط التطوير، ومحور التقنية الذي يهتم بالتقنيات التي يقوم عليها مجتمع المعرفة، إنتاجا للمعرفة ونشرا لها عبر التقنيات الحديثة، ومن ثم محور دورة المعرفة والذي يشمل توليد المعرفة ونشرها وتوظيفها، بما يحقق التنمية المستدامة، التي أكدت عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠ م

متطلبات تنفيذ الرؤية المستقبلية: أ - تعديل السياسات الإدارية واللوائح والقوانين بصفة مستمرة - ٦ باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بما يحقق نوعا من الجذب للموارد البشرية ذات الكفاءة العالية من جهة والحفاظ على الموجود منها بالمؤسسة م ن

جهة أخرى في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م. ب - قناعة ودعم وتأيد القيادات العليا في الجامعات والمؤسسات الحكومية للموارد البشرية في ضوء أهداف رؤية المملكة 2030 م

د - اعتماد الجامعات والمنظمات الحكومية خطط استراتيجية طويلة المدى (١٠ - ٥١ سنة تحوي رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية تعزز تنمية الموارد البشرية بها لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ضوء رؤية الملك ة ٢٠٣٠ م

د - تصميم خطط إدارية بشرية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي استشرافية لتلبية الاحتياجات الكمية والكيفية من الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م .- الاستراتيجيات التي يمكن ان تحقق أهداف الرؤية المستقبلية

تقوم الرؤية على بعض الاستراتيجيات الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع التي تساعد إدارة الموارد البشرية على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال العاملين بها ومن هذه الاستراتيجيات: الإقناع - بناء الاتصال - التنسيق - التعاون - المشاركة - تغيير السلوك - المشاركة .- التكتيكات التي تقوم عليها الرؤى
ة

تمثل الأسلوب الفني المستخدم لتحقيق الاستراتيجيات المستخدمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحقيق التطوير الموارد البشرية بالجامعة من أهمها فتح قنوات اتصال - الاستعانة بالخبراء - بث الثقة المتبادلة
العمل المشترك - الإمداد بالمعلومات

أدوار المنظم الاجتماعي - ١٠ :

تعد أدوار المنظم الاجتماعي السلوك الذي يمارسه المنظم الاجتماعي باستخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير الموارد البشرية ومن أهمها دور الخبير - دور المني - دور المطور - دور المدرب - دور المسكن دور المرشد - دور الوسيط - دور المساعد دور المخطط - دور جامع البيانات - دور محلل البيانات ١١ - المهارات التي يجب ان تتوفر لدى العاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة والمنظمة الحكومية

دور المطالب

تلك المهارات التي يجب ان يكتسبها العاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كي يستطيعوا ممارسة أعمالهم ومن هذا المهارات مهارة الاتصال - مهارة استخدام الحاسب الألي - مهارة العمل الفرقي - مهارة التخطيط - مهارة المشورة - مهارة التقويم - مهارة تصميم البرامج

ج

والمشروعات

الأدوات التي يعتمد عليها الباحث لتفعيل استخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية - ١٢
بالجامعة والمنظمات الحكومية

تلك الأدوات الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع التي من الممكن الاستعانة بها لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير الموارد البشرية العاملة بالجامعة والمؤسسات الحكومية، ومنها الاجتماعات - المحاضرات - التدريبات - الندوات - اللجان - ورش العمل - المناقشة الجماعية - المقابلات - اللقاءات

ت

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تعريف دور الذكاء الاصطناعي:

التعريف الإجرائي لدور الذكاء الاصطناعي هو وصف كيفية استخدام وتطبيق الذكاء الاصطناعي في سياقات محددة لتحقيق أهداف معينة. يمكن أن يشمل ذلك تصميم وتطوير الأنظمة والتقنيات التي تستخدم خوارزميات الذكاء الاصطناعي لمعالجة البيانات، والتعرف على الأنماط، واتخاذ القرارات بطرق تحاكي الذكاء البشري.

تعريف تطوير إدارة الموارد البشرية:

التعريف الإجرائي لتطوير إدارة الموارد البشرية يعني وصف وتحديد الأساليب والإجراءات التي تهدف إلى تحسين الكفاءة والفعالية في إدارة الأفراد داخل المؤسسة. يتضمن هذا التعريف العمليات والسياسات التي يمكن تطبيقها لتحسين الأداء وتطوير المهارات والرفع من مستوى الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية لتحقيق أهداف المنظمة.

مجتمع الدراسة

يمكن أن يشمل مجموعة متنوعة من الفئات التي تتأثر مباشرة أو غير مباشرة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذا المجال. يمكن تحديد مجتمع الدراسة على النحو التالي:

1. **موظفو الموارد البشرية:** العاملون في أقسام الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات، حيث يتأثرون مباشرة بالتطبيقات الجديدة التي يمكن للذكاء الاصطناعي تقديمها، مثل أنظمة التوظيف، وإدارة الأداء، والتطوير الوظيفي.

2. **المديرون التنفيذيون:** أصحاب القرار والمشفرون على استخدام الذكاء الاصطناعي في المؤسسات، خاصة فيما يتعلق باتخاذ القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية وكيفية تطبيق الحلول التقنية لتحقيق أهداف المؤسسة.

3. **الموظفون بشكل عام:** الموظفون في المؤسسة، لأنهم قد يتأثرون بالإجراءات والسياسات الجديدة المدعومة بالذكاء الاصطناعي، مثل أنظمة التقييم الآلية، وتطوير المسار الوظيفي.

4. **الخبراء والمستشارون في الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية:** الأكاديميون والممارسون الذين يمتلكون خبرة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل أقسام الموارد البشرية، حيث يمكنهم توفير رؤى حول التأثيرات والتحديات المرتبطة باستخدام هذه التقنيات.

5. **الشركات المزودة لحلول الذكاء الاصطناعي:** الشركات التي تقدم برامج وأنظمة ذكاء اصطناعي تُستخدم في إدارة الموارد البشرية، مثل أنظمة التوظيف الآلي، وإدارة الأداء، وتحليل البيانات.

6. **الجهات التنظيمية والحكومية:** المؤسسات الحكومية والهيئات التنظيمية التي قد تضع تشريعات وسياسات لضمان الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وضمان حقوق الموظفين.

اختيار مجتمع الدراسة قد يعتمد على طبيعة الدراسة وأهدافها، وقد يشمل عينة تمثل بعض أو كل هذه الفئات للحصول على رؤى شاملة حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية.

طرق وتقنيات أخذ العينات

للدراسة حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية، يمكن استخدام عدة طرق وتقنيات لأخذ العينات لضمان الحصول على عينة ممثلة للمجتمع المستهدف، وتشمل هذه الطرق ما يلي:

1. العينة العشوائية البسيطة

- **الوصف:** يتم اختيار الأفراد من مجتمع الدراسة بشكل عشوائي بحيث يكون لكل فرد نفس الفرصة للاختيار.

- **الاستخدام في الدراسة:** هذه الطريقة يمكن استخدامها للحصول على عينة متساوية من موظفي الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين، للتأكد من تمثيل جميع الآراء دون تحيز.

2. العينة الطبقية (المقسمة)

- **الوصف:** يتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات أو فئات (مثل الموظفين، المديرين، المستشارين) واختيار عينة عشوائية من كل فئة.

- **الاستخدام في الدراسة:** هذه الطريقة مفيدة لضمان تمثيل كل فئة من مجتمع الدراسة (مثل موظفي الموارد البشرية، المديرين، والمستشارين) في العينة، وهو ما يضمن تغطية مختلف جوانب التأثير والتجربة مع الذكاء الاصطناعي.

3. العينة العنقودية

- **الوصف:** يتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعات صغيرة (مثل الشركات أو المؤسسات) ثم اختيار بعض المجموعات بشكل عشوائي ومن ثم أخذ عينة من كل مجموعة مختارة.
- **الاستخدام في الدراسة:** يمكن استخدام هذه الطريقة إذا كان مجتمع الدراسة واسعًا ويشمل مؤسسات عديدة، حيث يمكن اختيار عدة شركات أو مؤسسات كعينة ثم جمع البيانات من أقسام الموارد البشرية فيها.

4. العينة الملائمة (الغير احتمالية)

- **الوصف:** يتم اختيار العينة بناءً على سهولة الوصول إلى الأفراد وتوفيرهم، ولكن هذه الطريقة قد تحتوي على تحيز.

- **الاستخدام في الدراسة:** يمكن استخدامها في المرحلة الاستكشافية من الدراسة، خاصة إذا كانت العينة المستهدفة محدودة أو كان من الصعب الوصول إلى جميع الأفراد المستهدفين.

5. العينة القصدية (الهادفة)

- **الوصف:** يتم اختيار أفراد العينة بناءً على معايير محددة ترتبط بالدراسة، مثل اختيار موظفين يستخدمون تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملهم.
- **الاستخدام في الدراسة:** يمكن استخدامها لاستهداف الأفراد الذين لديهم خبرة مباشرة في الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، مثل المستشارين والخبراء في المجال.

6. العينة الحصصية

- **الوصف:** يتم تحديد حصص معينة من الأفراد بناءً على خصائص معينة (مثل العدد المستهدف من المديرين، الموظفين، الخبراء)، ثم يتم اختيار العينة بناءً على هذه الحصص.
- **الاستخدام في الدراسة:** هذه الطريقة مناسبة إذا كان الهدف هو تحقيق تمثيل متوازن لفئات معينة من مجتمع الدراسة، مع ضمان عدد محدد من المشاركين من كل فئة.

تقنيات جمع البيانات من العينة

- بعد اختيار العينة، يمكن استخدام عدة تقنيات لجمع البيانات منها، مثل:
 - **الاستبيانات:** وهي طريقة سريعة وفعالة، خاصة للاستفسارات حول وعي الموظفين ومدى استخدام الذكاء الاصطناعي.
 - **المقابلات الشخصية:** للحصول على رؤى عميقة من المديرين والخبراء حول تحديات وفوائد الذكاء الاصطناعي.
 - **المجموعات البؤرية:** لمناقشة الأفكار مع مجموعات صغيرة من الموظفين لتبادل الآراء حول استخدام الذكاء الاصطناعي.

استخدام مزيج من هذه الطرق يضمن شمولية وتمثيلية العينة ويعزز موثوقية نتائج الدراسة.

أنواع البيانات

في دراسة حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية، يمكن استخدام أنواع متعددة من البيانات لجمع المعلومات وتحليلها. وفيما يلي أنواع البيانات الأساسية التي قد تكون مفيدة لهذه الدراسة:

1. البيانات النوعية (Qualitative Data).

- **الوصف:** بيانات غير رقمية تركز على وصف وتحليل الجوانب المختلفة للظاهرة المدروسة.
- **المصادر:** يمكن جمع البيانات النوعية من خلال المقابلات الشخصية، والمجموعات البؤرية، وتحليل الوثائق مثل السياسات والتقارير.

• الأمثلة:

- آراء وملاحظات الموظفين حول استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.
- تجربة المديرين في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والتطوير.
- التحديات التي تواجه الموارد البشرية في دمج الذكاء الاصطناعي.

2. البيانات الكمية (Quantitative Data).

- **الوصف:** بيانات رقمية يمكن قياسها وتحليلها إحصائياً، مما يسهل المقارنة واستخلاص الاستنتاجات.
- **المصادر:** يمكن جمع البيانات الكمية من خلال الاستبيانات، والسجلات، والأنظمة التي تجمع بيانات الأداء.

• الأمثلة:

- نسبة الموظفين الذين يستخدمون أدوات الذكاء الاصطناعي في عملهم.

- عدد الساعات التي يتم توفيرها بفضل استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف.
- قياسات رضا الموظفين عن تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

3. البيانات الأولية (Primary Data)

- **الوصف:** بيانات يتم جمعها بشكل مباشر من مجتمع الدراسة خصيصًا لغرض هذه الدراسة.

- **المصادر:** المقابلات الشخصية، الاستبيانات الموجهة، المجموعات البورية.

• **الأمثلة:**

- ردود الموظفين والمديرين حول فعالية الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية.

- نتائج استبيانات توضح تأثير الذكاء الاصطناعي على الإنتاجية ومستوى الرضا.

4. البيانات الثانوية (Secondary Data)

- **الوصف:** بيانات تم جمعها مسبقًا من قبل باحثين آخرين أو مؤسسات، وتستخدم كمصادر إضافية للدراسة.

- **المصادر:** التقارير، الدراسات السابقة، الأبحاث الأكاديمية، بيانات المنظمات حول استخدام الذكاء الاصطناعي.

• **الأمثلة:**

- تقارير عالمية حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

- أبحاث سابقة تتناول تأثير الذكاء الاصطناعي على التوظيف والتدريب.

5. البيانات الاسمية (Nominal Data)

• **الوصف:** بيانات تصنيفية تُستخدم لتصنيف الأفراد أو الأشياء دون ترتيب معين.

• **الأمثلة:**

○ فئات الوظائف (مثل موظف، مدير، استشاري).

○ نوع التقنية المستخدمة (مثل تحليل السلوك، التوظيف الآلي).

6. البيانات الترتيبية (Ordinal Data)

• **الوصف:** بيانات تصنيفية تُرتب العناصر وفق ترتيب معين، لكنها لا توضح الفروق الكمية.

• **الأمثلة:**

○ مستويات رضا الموظفين (مثل راضٍ جداً، راضٍ، غير راضٍ).

○ تقييمات الأداء (مثل ممتاز، جيد، مقبول).

7. البيانات الفئوية (Interval Data)

• **الوصف:** بيانات كمية تتميز بأن الفروق بين القيم تكون متساوية، لكن لا يوجد نقطة صفر مطلقة.

• **الأمثلة:**

○ درجات الرضا عن الذكاء الاصطناعي على مقياس من 1 إلى 10.

○ الفترات الزمنية التي يُستخدم فيها الذكاء الاصطناعي في العمليات اليومية.

8. البيانات النسبية (Ratio Data)

• **الوصف:** بيانات كمية تتضمن نقطة صفر مطلقة، وتتيح مقارنة القيم بشكل مباشر.

• **الأمثلة:**

○ نسبة الموظفين الذين يستخدمون الذكاء الاصطناعي مقارنة بالذين لا يستخدمونه.

○ عدد الأدوات أو البرامج التي تم تطبيقها في إدارة الموارد البشرية.

استخدام هذه الأنواع المختلفة من البيانات يساعد في تقديم رؤية شاملة ومتعمقة حول تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، ويساهم في توضيح الجوانب المختلفة للموضوع المدروس.

إجراءات التحليل الإحصائي

لتحليل البيانات في دراسة حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية، يمكن اتباع مجموعة من الإجراءات الإحصائية المختلفة وفقاً لنوع البيانات وأهداف الدراسة. وفيما يلي إجراءات التحليل الإحصائي المناسبة:

1. تحليل البيانات الوصفية (Descriptive Analysis)

• **الوصف:** يستخدم لتحليل وتلخيص البيانات الأولية بهدف فهم خصائص مجتمع الدراسة وتقديم لمحة عامة عن البيانات.

• **الإجراءات:**

○ **التكرارات:** لحساب عدد مرات تكرار كل إجابة أو سمة معينة.

○ **النسب المئوية:** لتحديد النسبة من مجتمع الدراسة التي تتبنى أو ترفض استخدام الذكاء الاصطناعي.

○ **المتوسط الحسابي:** لحساب متوسط آراء المشاركين حول فعالية الذكاء الاصطناعي.

○ الانحراف المعياري :لتحديد مدى التشتت حول المتوسط.

- **التطبيق** :يمكن استخدام هذه التحليلات لمعرفة مدى انتشار استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ومستوى الرضا عنه.

2.تحليل البيانات الاستكشافية(Exploratory Data Analysis - EDA)

- **الوصف** :يساعد في فهم البنية العامة للبيانات وتحديد العلاقات المحتملة بين المتغيرات.

• **الإجراءات:**

- **الرسوم البيانية** :مثل الرسوم البيانية الشريطية أو الدائرية لعرض نسب استخدام الذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات الموارد البشرية.
- **التحليل العنقودي** :لتجميع المشاركين حسب خصائص أو مواقف معينة تجاه الذكاء الاصطناعي.

- **التطبيق** :يمكن من خلال EDA تحديد الأنماط المحتملة واكتشاف العلاقات الأساسية بين المتغيرات.

3.الاختبارات الإحصائية(Statistical Tests)

- **الوصف** :تستخدم لاختبار الفرضيات والتوصل إلى استنتاجات قابلة للتعميم بناءً على البيانات.

• **الإجراءات:**

- **اختبار T-Test** :لمقارنة متوسطات مجموعتين، مثل مقارنة رضا الموظفين قبل وبعد استخدام الذكاء الاصطناعي.
- **اختبار ANOVA** :لتحليل التباين إذا كانت هناك ثلاث مجموعات أو أكثر، مثل مقارنة مستوى الرضا بين فئات وظيفية مختلفة.

○ **Chi-Square Test:** لاختبار العلاقة بين المتغيرات النوعية، مثل العلاقة بين نوع الوظيفة وتبني الذكاء الاصطناعي.

• **التطبيق:** تساعد هذه الاختبارات في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات معينة فيما يخص مواقفهم من الذكاء الاصطناعي.

4. تحليل الارتباط (Correlation Analysis)

• **الوصف:** يستخدم لتحليل قوة العلاقة بين متغيرين مستمرين، على سبيل المثال، العلاقة بين مستوى رضا الموظفين وعدد الأدوات التكنولوجية المستخدمة.

• **الإجراءات:**

○ **معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation):** لقياس قوة العلاقة الخطية بين متغيرين.

○ **معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation):** يستخدم إذا كانت البيانات غير طبيعية أو ترتيبية.

• **التطبيق:** يساعد في تحديد ما إذا كان هناك ارتباط إيجابي أو سلبي بين استخدام الذكاء الاصطناعي في التدريب وزيادة الإنتاجية.

5. تحليل الانحدار (Regression Analysis)

• **الوصف:** يستخدم لتحليل تأثير متغير مستقل على متغير تابع، ويُعد مفيدًا للتنبؤ.

• **الإجراءات:**

○ **تحليل الانحدار البسيط:** لتحديد تأثير متغير مستقل واحد، مثل تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة.

- تحليل الانحدار المتعدد: إذا كان هناك أكثر من متغير مستقل، مثل تأثيرات الذكاء الاصطناعي وتدريب الموظفين معًا على الأداء.
- التطبيق: يمكن استخدام تحليل الانحدار للتنبؤ بتحسين الأداء عند زيادة استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

6. تحليل العوامل (Factor Analysis)

- الوصف: يستخدم لتحديد العوامل الخفية التي تفسر العلاقات بين مجموعة من المتغيرات.
- الإجراءات:
- تحليل المكونات الرئيسية: (PCA) لاستخراج العوامل الرئيسية المؤثرة في تبني الذكاء الاصطناعي.
- التطبيق: يمكن استخدامه لتحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في اعتماد الذكاء الاصطناعي، مثل التكلفة أو التقبل التنظيمي.

7. تحليل المحتوى (Content Analysis)

- الوصف: يستخدم للبيانات النوعية، ويهدف إلى استخراج الموضوعات أو الأنماط المتكررة من النصوص.
- الإجراءات:
- الترميز: لتحليل المقابلات أو استبيانات مفتوحة.
- التطبيق: يمكن تحليل التعليقات المفتوحة حول تحديات وفرص الذكاء الاصطناعي لاستخلاص الأفكار الرئيسية.
- البرامج المستخدمة:

• **Python:** باستخدام مكتبات مثل Matplotlib ، Pandas ، و Scipy.

• **SPSS:** لإجراء التحليلات الإحصائية المعقدة.

• **Excel:** للقيام بالتحليلات الوصفية والرسوم البيانية البسيطة.

• **NVivo:** لتحليل البيانات النوعية واستخراج الأنماط المتكررة من النصوص.

باستخدام هذه الإجراءات التحليلية، يمكن الوصول إلى فهم عميق لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية وتقديم توصيات مبنية على البيانات لتحسين الأداء في هذا المجال.

قائمة المراجع

- إبراهيم, م. أ. أ. ا. & محمد الدمرداش أبو الفتوح). 2024. دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م. بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية, 2(6), 105- 134.
- أحمد حسين علي, & أ. د. رشا مهدي صالح). 2023. أثر الحوكمة في تطوير الموارد البشرية في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية (دراسة تحليلية على عينة من العاملين في الأكاديمية البحرية). Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 15(47), 625-649.
- هيئة التحرير (2023).
- (Alshalma ,15-2020:1).
- قايد, امحمد, شها ت & بوهني. (3202). دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون -تيارت).

ISO 690

رابط الاستبيان الالكتروني

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc9RnikVNEGBt4DpKfjTRrKTWffVPglltYSzirOzvZ6UdKFZw/viewform?usp=pp_url

الملحق (1) استمارة الاستبيان

المحور الأول البيانات العامة

- 1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2-العمر: أقل من 25 سنة ☐ 25-35 ☐ 35-45 ☐ 45-55 ☐ 55 فأكثر ☐
- 3- المؤهل العلمي: أقل من ثانوي ☐ ثانوي ☐ ليسانس ☐ ماجستير ☐ دراسات عليا ☐ مؤهل آخر ☐
- 4-الرتبة المهنية: مدير إدارة الموارد البشرية ☐ رئيس قسم ☐ خبير مهني ☐ وظيفة أخرى ☐
- 5-الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5-10 سنة ☐ 10-15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐

المحور الثاني الذكاء الاصطناعي

رقم	العبارات	نعم	لا	لا أعلم	لا أعرف	لا أعرف	لا أعرف
1	تقنيات و برامج الذكاء الاصطناعي تعد قيمة مضافة						

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

					للمنتشرة الاقتصادية	
2	إنتاجية الذكاء الاصطناعي تفوق إنتاجية عنصر المورد البشري					
3	الذكاء الاصطناعي يمكن أن يكون بديلا للمورد البشري					
4	الانتقال من التقنيات و الأنظمة التقليدية اليدوية المعتمدة في معظم شركات الجزائر إلى تقنية الذكاء الاصطناعي أمر ضروري					
5	استخدام برامج الذكاء الاصطناعي لتحصيل معارف الخبير و تخزينها هو احتكار لتلك المعارف					
6	تبني الذكاء الاصطناعي من طرف مؤسسات متخلفة عن استخدام رقمنة البيانات سيكون شبه مستحيل.					
7	تسيير المنظمات بتقنية الذكاء الاصطناعي ستلقى قبولا من طرف الموظفين					
8	الذكاء الاصطناعي في الحقيقة يعد هاجسا بالنسبة للمورد البشري					
9	يمكن اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في مؤسستك في المدى القريب					
10	نتائج مخرجات أنظمة الذكاء الاصطناعي تعد أكثر موثوقية					

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

11	وضع الموظفين لخبراتهم و تجاربهم داخل أنظمة الذكاء الاصطناعي أمر لا يدعو للقلق				
12	سرعة المعالجة الخاصة بأنظمة الذكاء الاصطناعي عند حل المشاكل سيزيد من الغموض كون بعض الأنظمة لا تعطي تفسيرات				
13	هناك بعض التفاصيل الخاصة ببعض المتغيرات في بيئة المؤسسة لا يمكن وضعها داخل أي نظام ذكي				
14	الذكاء الاصطناعي بادرة من بوادر نظام إقتصادي جديد				
15	لم تكن هناك أضرار لإبتكار تقنية كتنية الذكاء الاصطناعي				

المحور الثالث الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

رقم	العبارات	الذكاء الاصطناعي	الذكاء الاصطناعي	الذكاء الاصطناعي	الذكاء الاصطناعي
1	ربوتات المحادثة على مستوى وظيفة الاستقطاب يسهل من عملية إختيار الكفاءة اللازمة و المناسبة بدرجة أفضل مما يفعل البشر				
2	استخدام الروبوتات الذكية أثناء إجراء مقابلات توظيف سيكون مربكا للمرشحين				

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

3	تقنيات الذكاء الاصطناعي ستسهم في خلق وظائف لم تكن موجودة سابقا				
4	وجود المعلومات الشخصية للموظفين بحوزة أنظمة ذكية يعد أمرا مريحا على المستوى النفسي للعمال				
5	تلقي رسائل محفزة من برامج ذكية يعد دافعا للموظفين للرفع من طاقاتهم الإبداعية				
6	إحتمال وقوع الشبكات العصبونية في الأخطاء أكبر إذا قورن بالبشر				
7	التوظيف باستخدام أنظمة ذكية لا يعطي مجالاً للتخيز أو الميول				
8	معاينة الأعمال و مراقبة أداء الموظفين باستخدام أنظمة ذكية سيكون أكثر فعالية				
9	تتدرك الأنظمة الذكية الأخطاء و تصلحها بشكل أدق مما يفعل البشر				
10	وجود تجارب الخبراء في قاعدة معرفة النظم الخبرة تعني المؤسسة عن تبنيها لخبراتها				
11	الأمن السيبراني هو أول تحديات إدارة الموارد البشرية بخصوص تبنيها لتقنيات الذكاء الاصطناعي				
12	إستخدام ربوتات المحادثة في التوظيف ستزيد من رغبة المترشحين للتقدم للوظائف				

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

13	يمكن الإعتماد و بشكل كامل على نظم الدعم الذكي للقرار خلال عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية				
14	تطوير مهارات الموظفين من قبل برامج ذكية يكون بشكل دوري و مستمر فذلك سيسهل من إكتشاف مواهبهم المخفية				
15	يفضل الموظفون أن تكون الأنظمة الذكية مسؤولة عن ترتيب عطلة المرضية بدل مسؤولي إدارة الموارد البشرية				

Excel وSPSS الفصل الرابع: التحليل الإحصائي باستخدام

Excel وSPSS. هذا الفصل يقدم تحليلاً للبيانات باستخدام برنامجي

يتناول الخطوات التالية

- Google Forms استخراج البيانات من استبيانات
- ترميز البيانات لتحويلها من نصوص إلى أرقام
- SPSS استيراد البيانات إلى برنامج
- حساب الإحصاءات الوصفية مثل المتوسطات والانحراف المعياري
- اختبار الفرضيات باستخدام معاملات الارتباط وتحليل الانحدار

Excel وSPSS خطوات التحليل باستخدام

1. استخراج البيانات

- "فتح الاستبيان والضغط على "الردود"، ثم اختيار "إنشاء جدول بيانات"
- Excel نسخ البيانات ولصقها في

2. ترميز البيانات

- استبدال النصوص بأرقام لتسهيل التحليل (مثال: "ذكر" = 1، "أنثى" = 2)

3. SPSS استيراد البيانات إلى

- SPSS ولصقها في Excel نسخ البيانات من
- تعريف المتغيرات وتحديد نوع البيانات (رقمية أو نصية)

4. SPSS تحليل البيانات في

- استخدام الأوامر لتحليل التكرارات، حساب المتوسطات، والارتباطات
- إنشاء الجداول الرسومية وحفظ النتائج لدمجها في التقرير النهائي

النتائج والجداول

سيتم تلخيص النتائج في الجداول التالية

- جدول وصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة -
- جدول تحليل التكرارات والنسب المئوية -
- جدول معاملات الارتباط لاختبار الفرضيات -