

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الموارد البشرية



أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد

البشرية: دراسة تطبيقية على شركة اسند الحلول المحدودة

بمدينة الرياض

إعداد الطالب/

أسامة عثمان السالمي

242000006

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

3	مقدمة:
6	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة
8	فروض الدراسة:
9	الدراسات السابقة:
19	الفجوة البحثية:
21	المنطلقات النظرية للدراسة
24	المنهجية وطرق البحث:
24	منهج البحث
25	الأدوات المستخدمة:
25	طرق جمع البيانات:
25	الأساليب الإحصائية:
26	حدود الدراسة:
26	المراجع:

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطوراً هائلاً في مجال التكنولوجيا، مما دفع المؤسسات إلى تبني الذكاء الاصطناعي كأداة أساسية لتحسين الأداء وتعزيز الكفاءة. ويعد الذكاء الاصطناعي محركاً رئيسياً لتطوير إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم في تحويل العمليات التقليدية إلى عمليات أكثر كفاءة ودقة و أشارت دراسة حديثة إلى أن الذكاء الاصطناعي يُمكن المؤسسات من تحسين عملية التوظيف من خلال التحليلات التنبؤية والفرز التلقائي للمرشحين، مما يساعد في اختيار الموظفين الأنسب وتقليل الوقت اللازم لإتمام هذه العمليات. (Niveditha et al., 2024)

ويدعم الذكاء الاصطناعي تطوير وتدريب الموظفين من خلال تخصيص البرامج التدريبية التي تتناسب مع احتياجاتهم الفردية، مما يرفع من كفاءتهم ويساهم في تحقيق أهدافهم المهنية و يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في إنشاء بيئة تعليمية تفاعلية تُمكن الموظفين من تطوير مهاراتهم بشكل مستمر، ما يعزز تفاعلهم ويزيد من فعاليتهم في العمل. (Gupta, 2024)

إن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يثير مخاوف حول خصوصية البيانات وإمكانية الاستبدال الوظيفي، مما يستدعي تبني سياسات تضمن حماية البيانات وتوفير بيئة عمل آمنة ومستدامة و يحتاج موظفو الموارد البشرية إلى اكتساب مهارات جديدة تُمكنهم من التعامل بفعالية مع النظم الذكية التي تُستخدم في مؤسساتهم. (Zhu, 2024) .

وفي إطار الجهود الرامية لتحقيق استدامة الأداء المؤسسي، يتعين على الشركات المعاصرة، وخاصة تلك التي تتبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أن تضع في اعتبارها كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم أهدافها البيئية والاستراتيجية وتُشير الأبحاث الحديثة إلى أن الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتطوير مهارات الموظفين التكنولوجية، يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحقيق استدامة بيئية داخل المؤسسات. (Al-Ayed, 2024) يتطلب ذلك تبني أطر حوكمة واضحة لضمان الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا وتحقيق التوازن بين الفوائد والمخاطر المحتملة.

وتُعد شركة "أسند الحلول المحدودة" بالرياض نموذجاً مثالياً لفهم كيف يمكن لهذه التقنيات أن تساهم في تعزيز كفاءة الموارد البشرية وتحقيق التحول الرقمي بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030

(Shouran & Ali, 2024). ويشير ذلك إلى أهمية تخصيص مزيد من الجهود البحثية لدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي في سياقات محلية محددة.

ومن منظور استراتيجي فإن تبني ممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية يساعد المؤسسات على تعزيز الكفاءة والابتكار و أشارت دراسة إلى أن تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مثل استراتيجيات الأداء العالي، الالتزام العالي، والاندماج العالي، يعزز من تحسين المعرفة الرقمية ويدعم التطور المستدام للمؤسسات (القايد وآخرون، 2022).

ويشير الباحثون إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في المؤسسات يساهم في تحسين مستوى الشفافية والكفاءة التشغيلية. وقد أكدت إحدى الدراسات أن استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب، يمكن أن يرفع من كفاءة المؤسسة ويعزز من استدامتها البيئية (جميل، 2020).

و يُعتبر الذكاء الاصطناعي أداة قوية لتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يساعد على رفع الكفاءة التشغيلية وتحقيق استدامة الأداء و أن تطبيقه يتطلب توجيهات واضحة وإطار حوكمة يدعم التوازن بين الفوائد المتوقعة والمخاطر المحتملة.

مشكلة الدراسة:

تواجه إدارة الموارد البشرية في العصر الحديث تحديات كبيرة تتمثل في التغيرات السريعة في التكنولوجيا والحاجة المتزايدة لتبني أساليب جديدة تواكب التقدم التكنولوجي المتسارع و يعد الذكاء الاصطناعي أحد أهم هذه التطورات، حيث يمكنه إحداث ثورة في ممارسات الموارد البشرية من خلال تحسين الكفاءة التشغيلية وتسهيل اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتظهر الحاجة الملحة في شركة أسند الحلول المحدودة كغيرها من الشركات، إلى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن أبعاد محددة تشمل التشغيل الآلي، الأتمتة، النظم الذكية، التعلم من خلال العمل، ودعم القدرة على اتخاذ القرار و يتطلب هذا التحول فهماً عميقاً لكيفية تأثير هذه الأبعاد على مجالات الموارد البشرية المختلفة، مثل التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، وتقييم الأداء، لتحقيق أقصى فائدة للشركة ورفع كفاءة العمل.

ورغم الجهود التي تبذلها شركات عديدة لتوظيف الذكاء الاصطناعي في دعم وظائف الموارد البشرية، تظل هناك فجوة بحثية تتمثل في كيفية تأثير هذه التقنيات بشكل مباشر وفعال على ممارسات الموارد البشرية في بيئات الأعمال السعودية و تشير الدراسات السابقة مثل دراسة (Niveditha et al., 2024) و (Gupta, 2024)، إلى أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين كفاءة التوظيف من خلال التحليلات التنبؤية والفرز التلقائي للمرشحين، ليسمح بتوفير الوقت وتقليل الجهد الذي يبذله قسم الموارد البشرية في التوظيف. كما أظهرت الدراسات أن الروبوتات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكنها تسهيل المهام الإدارية الروتينية، مما يمنح الموظفين وقتاً للتركيز على الأدوار الاستراتيجية وتظل هذه الدراسات عامة في تناولها لتأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية، دون التطرق إلى تأثيرات محددة في بيئة معينة مثل شركة أسند الحلول المحدودة.

تشير دراسة (Zhu, 2024) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين، مع التركيز على دور الذكاء الاصطناعي في أتمتة التوظيف وتخصيص التدريب، وهي جوانب مهمة لتحقيق تحسينات ملموسة في إدارة الموارد البشرية و أن الدراسة لم تتطرق إلى بيئة الأعمال السعودية أو كيف يمكن أن تؤثر هذه التقنيات على تقييم الأداء وأنظمة التعويضات، وهي أبعاد حيوية لممارسات الموارد البشرية في شركة أسند الحلول المحدودة. بالإضافة إلى ذلك، تركز دراسة (Al-Ayed, 2024) على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين نظام الموارد البشرية من خلال تعزيز كفاءة التكنولوجيا، لكنها تركز على القطاع الخاص بشكل عام في المملكة العربية السعودية، دون تخصيص شركة معينة أو التعمق في تأثير الذكاء الاصطناعي على أبعاد مثل الدعم في اتخاذ القرار أو التعلم من خلال العمل.

و تكمن المشكلة البحثية في عدم وضوح كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي بخصائصه المتنوعة على ممارسات الموارد البشرية في الشركة، وكيف يمكن لتطبيقه أن يساهم في تحقيق كفاءة أكبر وتطوير مهني للموظفين، بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تقديم نظرة شاملة ودقيقة حول تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده المختلفة (التشغيل الآلي، الأتمتة والنظم الذكية، التعلم من خلال العمل، ودعم القدرة على اتخاذ القرار) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة بمدينة الرياض

الأهمية العلمية

تكمن أهمية هذه الدراسة في إثراء المجال الأكاديمي والمعرفي في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، لأنها تعزز الفهم حول كيفية تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على مختلف جوانب الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، وتقييم الأداء .

وتسهم الدراسة في تقديم إطار معرفي يمكن أن يستفيد منه الباحثون والممارسون في تحسين أساليب وأدوات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة.

الأهمية العملية

تظهر أهمية هذه الدراسة في قدرتها على توفير حلول واقعية وقابلة للتطبيق لشركة اسند الحلول المحدودة فيما يتعلق بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين عملياتها الداخلية في مجال إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال استكشاف تأثيرات الأبعاد المختلفة للذكاء الاصطناعي.

وتسهم الدراسة في تحسين كفاءة التوظيف، تسريع عملية التدريب والتطوير، تعزيز دقة تقييم الأداء، وكذلك تحسين أنظمة التعويضات والمكافآت و أن النتائج المستخلصة من هذه الدراسة توفر توجيهًا عمليًا للمنظمات الأخرى التي ترغب في دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في استراتيجياتها الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

وتساهم هذه الدراسة في تحسين عملية اتخاذ القرار داخل الشركة وتعزز من فعالية استراتيجيات الموارد البشرية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة ويساهم في تحسين نتائج الأعمال على المدى الطويل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التشغيل الآلي، الأتمتة والنظم الذكية، التعلم من خلال العمل، ودعم القدرة على اتخاذ القرار) على ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، تقييم الأداء) في شركة اسند الحلول المحدودة بمدينة الرياض. وتتفرع منه عدة أهداف فرعية منها :

- دراسة تأثير التشغيل الآلي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة.
- تحليل دور الأتمتة والنظم الذكية في تحسين فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل شركة اسند الحلول المحدودة.
- فحص تأثير التعلم من خلال العمل على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل شركة اسند الحلول المحدودة.
- دراسة أثر دعم القدرة على اتخاذ القرار باستخدام الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل شركة اسند الحلول المحدودة.

1. تساؤلات الدراسة

ما هو أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التشغيل الآلي، الأتمتة والنظم الذكية، التعلم من خلال العمل، دعم القدرة على اتخاذ القرار) على ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، تقييم الأداء) في شركة اسند الحلول المحدودة بمدينة الرياض؟

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- السؤال الفرعي الأول: كيف يؤثر التشغيل الآلي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما هو تأثير الأتمتة والنظم الذكية على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة؟
- السؤال الفرعي الثالث: كيف يساهم التعلم من خلال العمل على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما هو تأثير دعم القدرة على اتخاذ القرار باستخدام الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة؟

فروض الدراسة:

بالاستناد إلى السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية يمكن تحديد الفرضيات بالشكل الآتي:

الفرض الرئيسي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التشغيل الآلي، الأتمتة والنظم الذكية، التعلم من خلال العمل، ودعم القدرة على اتخاذ القرار) على ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، تقييم الأداء) في شركة اسند الحلول المحدودة بمدينة الرياض.

ويتفرع من الفرض الرئيسي عدة فرضيات فرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق التشغيل الآلي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة..
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الأتمتة والنظم الذكية على تحسين فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق التعلم من خلال العمل على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدعم القدرة على اتخاذ القرار باستخدام الذكاء الاصطناعي على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة اسند الحلول المحدودة.

الدراسات السابقة:

دراسة. (Niveditha et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي والروبوتات على إدارة الموارد البشرية، وتناولت مجالات متعددة تشمل التوظيف وإدارة الأداء والتدريب وتطوير الموظفين، بالإضافة إلى تفاعل الموظفين واستراتيجيات الاحتفاظ .

وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يعزز كفاءة التوظيف من خلال التحليلات التنبؤية والفرز التلقائي للمرشحين، في حين تعمل الروبوتات على تبسيط المهام الإدارية مما يوفر الوقت للموارد البشرية لتركيز

جهودها على الأدوار الاستراتيجية و طرحت الدراسة مخاوف تتعلق بإمكانية استبدال الوظائف وخصوصية البيانات، بالإضافة إلى الحاجة إلى تطوير مهارات جديدة لموظفي الموارد البشرية تتماشى مع هذه التقنيات الحديثة.

وتوصلت الدراسة إلى أهمية اتباع أفضل الممارسات عند دمج الذكاء الاصطناعي والروبوتات في الموارد البشرية واقترحت إطاراً مستقبلياً لأبحاث إضافية تهدف إلى معالجة التحديات والفرص الناشئة في هذا المجال.

دراسة. (Gupta, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية من خلال تناول تطبيقات هذا المجال الحديثة وفوائده وتحدياته المختلفة و بدأت الدراسة بتقديم إطار مفاهيمي يوضح أسس استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتناولت الورقة أدوار الذكاء الاصطناعي في مجالات التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، وتفاعل الموظفين، مشددة على القدرة التحويلية لهذه التكنولوجيا لتعزيز الكفاءة ودعم اتخاذ القرارات وزيادة تفاعل الموظفين.

وأبرزت الدراسة فوائد الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات ورفع مستوى اتخاذ القرارات وتعزيز المشاركة، مع الإشارة إلى التحديات المتمثلة في سلامة البيانات وخصوصيتها والتحيزات المرتبطة بها وشفافية الخوارزميات .

وتوقعت الدراسة أن يتزايد اعتماد الذكاء الاصطناعي في المستقبل، مع الحاجة إلى توجيه استراتيجي يساعد المنظمات على تجاوز التحديات وضمان تطبيقات أكثر شفافية وذات طابع إنساني.

دراسة. (Zhu, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، حيث ركزت على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجالات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء. اعتمدت الدراسة على تصميم بحث مختلط يتضمن التحليل الكمي ودراسة الحالة، حيث أظهرت نتائج التحليل الكمي وجود علاقة ارتباط إيجابية بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وتحسين أداء الموظفين و كشفت التحليلات أن عوامل مثل أتمتة التوظيف، تخصيص التدريب، وتنوع خبرات الموظفين تؤثر إيجابياً على الأداء.

و تم استكشاف الأنماط المشتركة والاختلافات بين المؤسسات في تأثير الذكاء الاصطناعي، حيث قارنت الدراسة بين مؤسسات من صناعات مختلفة، وأحجام متنوعة، ومستويات متفاوتة من تطبيق الذكاء الاصطناعي. وخلصت الدراسة إلى تقديم رؤى مهمة حول كيفية توظيف تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بفعالية في إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء الموظفين، مؤكدة على أن انتشار وتطور هذه التكنولوجيا سيسهم بشكل متزايد في دعم التنمية المستدامة للمؤسسات.

دراسة. (Al-Ayed, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز نظام الموارد البشرية من خلال الوساطة بكفاءة التكنولوجيا و اعتمدت الدراسة على منهج مقطعي باستخدام بيانات استقصائية تم جمعها من 272 موظفاً في أقسام الموارد البشرية في القطاع الخاص بالسعودية وتم تحليل العلاقات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية.

وأظهرت النتائج علاقة إيجابية كبيرة بين الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وكفاءة التكنولوجيا، وبين الذكاء الاصطناعي وقوة نظام الموارد البشرية، إضافة إلى تأثير إيجابي لكفاءة التكنولوجيا على قوة

النظام. وأبرزت الدراسة أهمية الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي وتعزيز المهارات التكنولوجية للموظفين لتحسين فعالية نظام الموارد البشرية و شددت على ضرورة أن تركز المؤسسات على المرونة والتكيف في استراتيجيات الموارد البشرية مع مراعاة الجوانب الأخلاقية والاجتماعية في ممارسات الذكاء الاصطناعي. وأكدت الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار والاستدامة داخل ممارسات الموارد البشرية، مما يسهم في تعزيز المرونة التنافسية للمؤسسات.

دراسة (Shouran & Ali, 2024).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز وظائف إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء و أشارت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن من كفاءة عمليات التوظيف ويعزز تدريب وتطوير الموظفين ويجعل إدارة الأداء أكثر دقة من خلال تقديم تغذية راجعة فعالة

و ناقشت الدراسة تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على القوى العاملة، والمؤسسات، والمجتمع، مع التأكيد على الحاجة إلى إجراء أبحاث مستقبلية للتعامل مع التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي قد تترتب على هذه التطبيقات. وأكدت على أهمية وجود برامج تدريب وتطوير محسنة في مجال الذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى تطوير أطر حوكمة فعالة تضمن الرقابة البشرية وقامت الدراسة بجمع المقالات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي من الدراسات السابقة، وأكدت أن الذكاء الاصطناعي لديه القدرة على إحداث تحول كبير في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستقبل، لكن نجاح تطبيقه يتطلب حوكمة وتنظيمًا مسؤولًا وأخلاقيًا للاستفادة من مزاياه وتجنب آثاره السلبية.

دراسة (مهران، و رضوان، 2024) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بإبعاده المتمثلة في التعلم الآلي، ودعم اتخاذ القرار، وأتمتة المهام، وتأثيره على مهارات الموظفين في التدريب والتطوير وتقديم الأداء. شملت الدراسة عينة من 122 موظفاً في مصلحة الضرائب المصرية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على مدى تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. استخدم الباحث استبانة لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام أدوات إحصائية ملائمة لتحديد العلاقات بين المتغيرات ودورها في رفع كفاءة الموظفين وتطوير مهاراتهم بما يتماشى مع التحولات الرقمية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وكفاءة إدارة الموارد البشرية، حيث أوضحت النتائج أن الأتمتة ودعم اتخاذ القرار يسهمان بشكل كبير في رفع الكفاءة التشغيلية وتخفيف الأعباء عن الموظفين، مما يتيح لهم التركيز على مهام ذات طابع استراتيجي وأظهرت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين القدرة على التنبؤ بالاحتياجات التدريبية للموظفين، وتطوير برامج تدريبية ملائمة تعزز من قدرات الموظفين وتحسن من أدائهم الوظيفي.

أوصت الدراسة بضرورة استمرار الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على تطوير المهارات التقنية للموظفين لتمكينهم من التكيف مع هذه التحولات الرقمية و شددت على أهمية تطوير أطر حوكمة لضمان الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي، وتعزيز البيئة التنظيمية لمواكبة التطورات التكنولوجية بسرعة وكفاءة.

دراسة (الطبال، 2024).

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسلاسل توريد الموارد البشرية بالتطبيق على مصلحة الجمارك المصرية، وذلك من خلال صياغة فرضين أساسيين تم اختبارهما باستخدام عينة عشوائية بسيطة مكونة من 313 فردًا و اعتمدت الدراسة على أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية، وتم التحقق من صدق وثبات البيانات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، مما يعزز من موثوقية نتائج التحليل الإحصائي المستخدم في دراسة الفروض.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة تأثير قوية ومباشرة لأبعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي محل الدراسة، وتشمل النظم الخبيرة، الروبوتات، نظم التحكم والنقل الذكية، والبيانات الضخمة، في تحسين سلاسل توريد الموارد البشرية و تضمنت أبعاد سلاسل التوريد التي تأثرت بهذه التطبيقات تحسين ممارسات الموارد البشرية، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، الاتصال المعلوماتي الفعال، وأتمتة نظم معلومات الموارد البشرية، حيث تباينت الأهمية النسبية لكل بعد في مساهمته في تعزيز كفاءة سلاسل التوريد.

وقدمت الدراسة توصيات عملية تستند إلى نتائجها، حيث تضمنت خطة عمل لتنفيذ هذه التوصيات بهدف تحسين كفاءة سلاسل توريد الموارد البشرية من خلال دمج تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بشكل فعال. كما اقترحت الدراسة إطارًا شاملاً للعلاقة بين المتغير المستقل (تطبيقات الذكاء الاصطناعي) والمتغير التابع (سلاسل توريد الموارد البشرية)، مما يساهم في توجيه المؤسسات نحو استراتيجيات تعتمد على التكنولوجيا الحديثة لتحسين كفاءة العمل والاستجابة للتحديات المستقبلية.

دراسة (القايد و اخرون، 2022) .

هدف الدراسة الى معرفة تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (استراتيجية الأداء العالي، استراتيجية الالتزام العالي، استراتيجية الاندماج العالي) في تحسين المعرفة الرقمية بأبعادها (الإبداع والمبادرة، تكنولوجيا المعلومات، الموارد، المشاركة والتعاون، الجودة) في وزارة العلوم والتكنولوجيا. تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي الاستطلاعي نظراً لكونه الأكثر ملاءمة للبحث الحالي وأبرز نتيجة هي: (تمكن الوزارة من اعتماد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين مستوى معرفتها الرقمية)، فضلاً عن أن هذا التأثير تجسد في توظيفها للاستراتيجية الأداء العالي، واستراتيجية الاندماج العالي، واستراتيجية الالتزام العالي للارتقاء بمستوى المعرفة الرقمية لدى الوزارة.

دراسة (سامي و موساوي، 2022).

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ممارسات تسيير الموارد البشرية والأداء التنظيمي في مؤسستين اقتصاديتين عموميتين، وهما شركة نفطال وشركة الصيانة للشرق، بهدف اختبار مدى ملاءمة كل من مقارنة "أفضل الممارسات" المعروفة بالمقاربة العالمية، ومقاربة "الموقفية" في تفسير العلاقة بين الموارد البشرية والأداء التنظيمي في ضوء الشروط المحيطة بهذه العلاقة و تم استهداف عينة من المسيرين في الشركتين باستخدام استبيان لجمع البيانات، مع اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتقديم فهم معمق للدور الاستراتيجي لممارسات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي.

أظهرت نتائج الدراسة فعالية كل من المقاربتين في تفسير العلاقة بين تسيير الموارد البشرية والأداء التنظيمي، حيث أثبتت الدراسة أن تبني أفضل الممارسات يمكن أن يعزز الأداء التنظيمي إذا ما تمت تكييفها بما يتناسب مع الظروف المحيطة بكل منظمة و أكدت الدراسة على أهمية المقاربة الموقفية، والتي تشير إلى أن فعالية ممارسات الموارد البشرية تعتمد على البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، مما يعزز من فهم السياقات المختلفة ودورها في تحقيق الأهداف التنظيمية.

و قدمت الدراسة توصيات تهدف إلى تعزيز دور الموارد البشرية كعنصر استراتيجي لتحقيق الأهداف التنظيمية، حيث أشارت إلى ضرورة تبني ممارسات مرنة ومتنوعة تتلاءم مع الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات، مؤكدة على أهمية الأهداف كوسيط بين ممارسات الموارد البشرية والأداء التنظيمي و توصي الدراسة أيضًا بتبني سياسات توازن بين تحقيق الأداء العالي واستدامة الموارد البشرية، مع التأكيد على دور التكيف مع البيئة التنظيمية لتحقيق نجاح مستدام.

دراسة (أمين و زقاي، 2019).

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع في المؤسسات المعتمدة على المشاريع في ولايتي سيدي بلعباس وسعيدة في الجزائر، حيث تم التركيز على دور ممارسات تخطيط الموارد البشرية، اختيار وتعيين الموظفين، التدريب والتطوير، نظام تقييم الأداء، ونظام التعويضات وسعت الدراسة إلى تقييم الدور المعدل لدورة حياة المشروع على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونجاح المشروع، وذلك بهدف فهم كيفية تفاعل هذه الممارسات مع مراحل المشروع المختلفة لتحقيق أفضل النتائج.

و اعتمدت الدراسة على جمع البيانات من 130 مشروع من خلال استبانة وزعت على المؤسسات القائمة على المشاريع المستهدفة، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (PLS-SEM) التي ساعدت في تحديد العلاقات بين المتغيرات وتفسير التأثيرات المتبادلة و أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ومعنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية على نجاح المشروع، مما يبرز أهمية تطبيق هذه الممارسات بشكل استراتيجي في سياق المشاريع، حيث أثبتت ممارسات تخطيط الموارد البشرية والتدريب ونظام التعويضات دورها المحوري في تعزيز فعالية الأداء وتحقيق الأهداف.

وأوصت الدراسة بضرورة توجيه المؤسسات نحو تبني ممارسات إدارة موارد بشرية تتناسب مع كل مرحلة من مراحل دورة حياة المشروع، حيث تتباين أهمية كل ممارسة وفقاً لطبيعة المرحلة. كما أشارت إلى الحاجة إلى تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية المرنة التي تأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي تطرأ خلال دورة حياة المشروع، مما يعزز من فرص تحقيق النجاح والاستدامة للمشاريع.

دراسة (الفرجاني، 2022).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، حيث ركزت على أبعاد تشمل توظيف الموارد البشرية الخضراء، التدريب والتطوير البيئي، تقييم الأداء البيئي، ونظام التعويضات المحفزة للسلوكيات البيئية و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لجمع وتحليل البيانات، حيث تم جمع البيانات الأولية عبر استمارة استبيان .

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركة متوسط، مما يعني أن هناك بعض الجهود المبذولة لكنها لا تصل إلى المستوى الذي يتماشى مع التوجهات العالمية نحو التنمية المستدامة والاهتمام بالبيئة واتضح أن الشركة لا تزال بحاجة إلى المزيد من التطوير في تبني ممارسات بيئية شاملة تساهم في تعزيز المسؤولية البيئية ضمن أنظمتها الإدارية والموارد البشرية.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركة، من خلال توسيع نطاق برامج التدريب والتوعية البيئية، وتشجيع استخدام أساليب تقييم الأداء المرتبطة بالأداء البيئي، وتقديم حوافز للموظفين لدعم السلوكيات المستدامة و اقترحت الدراسة إجراء أبحاث مستقبلية تركز على تقييم فعالية هذه الممارسات في تحقيق الأهداف البيئية وتطوير سياسات الموارد البشرية بما يتوافق مع متطلبات الاستدامة البيئية.

دراسة (جميل، 2020).

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الأثر بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتعليم الإلكتروني في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الأنبار، حيث ركزت على أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وكيفية تأثيرها على دعم وتطوير التعليم الإلكتروني و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل مشكلة البحث، وتم تطبيق البحث على عينة ميسرة تتكون من 50 تدريسيًا، حيث استُخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS للوصول إلى نتائج دقيقة حول العلاقة بين المتغيرين.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتعليم الإلكتروني، حيث بينت أن تفعيل الممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية يسهم في دعم التعليم الإلكتروني من خلال تحسين الكفاءة البيئية وتعزيز استدامة الموارد في العملية التعليمية وأكدت النتائج أن إدارة الموارد البشرية الخضراء يمكن أن تلعب دورًا إيجابيًا في توفير بيئة تعليمية مستدامة تدعم التعليم الإلكتروني بشكل فعال.

وأوصت الدراسة بضرورة زيادة استغلال الموارد البشرية الخضراء المتاحة، والتركيز على توظيف ممارسات صديقة للبيئة ضمن سياسات الموارد البشرية في المؤسسة التعليمية. كما دعت إلى تعزيز الوعي بأهمية الموارد البشرية الخضراء وأثرها الإيجابي على التعليم الإلكتروني، مما يساهم في تحقيق تغيرات إيجابية ودعم مستقبل مستدام للتعليم الإلكتروني في الجامعة.

دراسة (المطلق، 2021).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الكفايات الوظيفية لموظفي إدارات الموارد البشرية في تطبيق ممارسات الموارد البشرية في أكبر أربع وزارات سعودية، من وجهة نظر قيادات إدارات الموارد البشرية في تلك الوزارات، والبالغ عددهم 75 قائدًا وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استمارة

استقصاء على جميع القيادات المشاركة في الدراسة، حيث سعت إلى تقييم مستوى الكفايات الوظيفية ومدى تطبيق ممارسات الموارد البشرية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات الوظيفية لدى موظفي إدارات الموارد البشرية تتوفر بدرجة متوسطة بمتوسط قدره 3.16، مع تباين طفيف بين مختلف الكفايات التي تم قياسها و بينت الدراسة أن الوزارات المعنية تطبق ممارسات الموارد البشرية بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.57، باستثناء ممارسات تطوير الموارد البشرية التي جاءت منخفضة التطبيق بمتوسط 2.38. كذلك، كشفت الدراسة عن وجود ارتباط طردي قوي بين أبعاد الكفايات الوظيفية وتطبيق ممارسات الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.86، مما يدل على أن الكفايات الوظيفية تساهم بشكل كبير في تعزيز تطبيق الممارسات الإدارية في الموارد البشرية.

أوصت الدراسة بضرورة استثمار الكفايات المهنية الوظيفية لموظفي الموارد البشرية من خلال تطوير خطة استراتيجية للبحث عن الكفايات وتطويرها، وضمان توفير بيئة عمل تشجع على توظيف هذه المهارات بشكل فعال. كما دعت إلى الاهتمام بتطبيق ممارسات تطوير الموارد البشرية عبر تعزيز المكونات الأساسية لها، وإجراء تقييمات شاملة للأنظمة واللوائح الإلكترونية المستخدمة، بما يضمن تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة الموظفين.

الفجوة البحثية:

تتشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف العام المتمثل في استكشاف تأثيرات الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث تسعى جميع الدراسات لفهم كيفية استثمار التكنولوجيا الحديثة في تعزيز كفاءة وإنتاجية الموارد البشرية في المؤسسات و الدراسة الحالية تشترك مع دراسات مثل دراسة (Niveditha et al., 2024) ودراسة (Gupta, 2024) ودراسة (Zhu, 2024)

التي تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي والروبوتات على إدارة الموارد البشرية من خلال أبعاد مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، حيث تهدف الدراسة الحالية أيضًا إلى التحقق من تأثير الذكاء الاصطناعي على هذه الأبعاد و تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات من خلال استبانات واستقصاءات لتحليل تأثيرات الذكاء الاصطناعي على الأداء وإدارة الموارد البشرية والذي جعلها متسقة من حيث المنهجية مع العديد من الدراسات مثل دراسة (Al-Ayed, 2024) التي استخدمت النمذجة الإحصائية لقياس العلاقات بين المتغيرات.

وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسات مثل دراسة (الطبال، 2024) التي ركزت على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيانات عربية محددة، حيث تستهدف الدراسة الحالية شركة "أسند الحلول المحدودة" بمدينة الرياض.

من ناحية أخرى، تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة من حيث الأبعاد المحددة للذكاء الاصطناعي وممارسات الموارد البشرية التي يتم التركيز عليها وركزت دراسات مثل دراسة (Shouran & Ali, 2024) على الذكاء الاصطناعي بمفهومه الواسع في تعزيز وظائف الموارد البشرية، تركز الدراسة الحالية بشكل خاص على أبعاد محددة مثل التشغيل الآلي والأتمتة والنظم الذكية والتعلم من خلال العمل ودعم اتخاذ القرار، مما يضيف بعدًا خاصًا يختلف عن الدراسات التي لم تتناول هذه الجوانب بشكل تفصيلي.

وتختلف الدراسة الحالية من حيث الأبعاد المستهدفة في إدارة الموارد البشرية، حيث تركز بشكل خاص على التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، وتقييم الأداء، وهو ما قد لا يظهر بنفس التركيز في بعض الدراسات الأخرى التي تناولت جوانب أوسع أو مختلفة قليلًا في إدارة الموارد البشرية مثل دراسة (الفرجاني، 2022) التي ركزت على الموارد البشرية الخضراء.

و تركز الدراسة الحالية على شركة متخصصة في مجال حلول الأعمال في بيئة سعودية وهي شركة "أسند الحلول المحدودة"، مما يمنحها خصوصية تختلف عن الدراسات التي تم تطبيقها في بيئات مختلفة، مثل دراسة (القايد وآخرون، 2022) التي ركزت على تأثير استراتيجيات الموارد البشرية في بيئة حكومية في وزارة العلوم والتكنولوجيا، ودراسة (سامي وموساوي، 2022) التي تناولت مؤسسات اقتصادية عمومية في الجزائر، مما يعكس اختلافات بيئية وثقافية تؤثر على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

المنطلقات النظرية للدراسة

تعتمد الدراسة على تحليل العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده المختلفة وتأثيرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث يهدف الذكاء الاصطناعي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وتطوير مهارات الموظفين وتقديم حلول مبتكرة لدعم الأداء المؤسسي. يشمل الذكاء الاصطناعي عدة أبعاد رئيسية تشمل التشغيل الآلي، الأتمتة، النظم الذكية، التعلم من خلال العمل، ودعم القدرة على اتخاذ القرار، وهذه الأبعاد تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز وتحسين ممارسات الموارد البشرية.

التشغيل الآلي يُعرف في الذكاء الاصطناعي بقدرته على تنفيذ العمليات المتكررة بسرعة ودقة، مما يساهم في تقليل الوقت والتكاليف المطلوبة لأداء المهام الروتينية، مما يتيح للموارد البشرية التركيز على الجوانب الاستراتيجية بدلاً من الجوانب التشغيلية و يساهم في تعزيز الكفاءة العامة للمؤسسة

(Niveditha et al., 2024).

الأتمتة: تمثل جانباً مهماً من جوانب الذكاء الاصطناعي حيث تسمح بتنفيذ عمليات متقدمة تشمل جمع وتحليل البيانات بشكل آلي، مما يساهم في تسريع عمليات التوظيف والتطوير والتقييم. تساعد الأتمتة

في تحسين استجابة الموارد البشرية لاحتياجات المؤسسة من خلال جمع البيانات بسرعة ودقة عالية، وهو ما يعزز من عملية اتخاذ القرار في مجالات التدريب وتطوير المهارات وتقييم الأداء و أن الأتمتة تمكن المؤسسة من تخصيص مواردها بشكل أكثر كفاءة بما يتناسب مع احتياجاتها الاستراتيجية (Gupta, 2024).

النظم الذكية:تتيح النظم الذكية في الذكاء الاصطناعي القدرة على تحليل البيانات وتوفير رؤى دقيقة تساعد على تحسين عملية اتخاذ القرار وتوجيه الموارد البشرية نحو السياسات الأكثر فاعلية و يُظهر أهمية خاصة في تقييم أداء الموظفين وتحسين البرامج التدريبية، حيث أن النظم الذكية تقوم بتحليل بيانات الأداء وتحويلها إلى تقارير تُستخدم لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين ودعم القرارات الإدارية، كما تساعد المؤسسة على التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية وتخصيص الموارد بكفاءة لتحقيق أهداف التطوير الاستراتيجي.(Zhu, 2024)

التعلم من خلال العمل:يعتبر جزءاً أساسياً من الذكاء الاصطناعي الذي يركز على تحسين مهارات الموظفين وتعزيز قدراتهم من خلال تحليل بيانات الأداء وتقديم توصيات مخصصة للتطوير و يُعزز قدرة المؤسسة على تقديم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الموظفين وتطوير كفاءاتهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة و يمكن للمؤسسات تعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار وتحقيق الاستفادة في تطوير المهارات.(Al-Ayed, 2024)

دعم القدرة على اتخاذ القرار:يدعم الذكاء الاصطناعي عملية اتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية من خلال توفير أدوات تحليلية متقدمة تساعد على اتخاذ قرارات مستنيرة تعتمد على البيانات و يمكن المؤسسة من تحسين عمليات التوظيف وتطوير أنظمة التعويضات وتقييم الأداء بطريقة دقيقة وموضوعية، كما يتيح للموظفين والقيادات اتخاذ قرارات استراتيجية تتماشى مع أهداف المؤسسة.

ويعتبر ضروريًا لتحقيق التكامل بين استخدام التكنولوجيا وتحقيق أهداف الموارد البشرية (Shouran & Ali, 2024).

ممارسات إدارة الموارد البشرية: تتضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية عدة أبعاد رئيسية تهدف إلى تحقيق كفاءة عالية وإدارة فعالة للموظفين، حيث تتأثر هذه الممارسات بأبعاد الذكاء الاصطناعي المختلفة بما يعزز من قدرتها على تحقيق الأهداف المؤسسية.

التوظيف: تُعد أحد أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تتأثر بشكل مباشر بتطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية التوظيف من خلال التحليلات التنبؤية وفرز المرشحين بشكل تلقائي وقد أثبتت الدراسات أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف يزيد من فعالية ودقة اختيار الموظفين الأكثر ملاءمة للمناصب المختلفة، ويساهم في تقليل الأخطاء وتحقيق مخرجات توظيف أكثر دقة وكفاءة. (Niveditha et al., 2024)

التدريب والتطوير: يساهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز برامج التدريب والتطوير من خلال تقديم توصيات مخصصة تتناسب مع احتياجات الموظفين، مما يساعد في رفع مستوى الأداء وتطوير الكفاءات و يُستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء الموظفين وتقديم خطط تدريبية تتماشى مع احتياجاتهم، مما يساهم في تعزيز المهارات وتنمية القدرات الفردية لدى الموظفين ويدعم بذلك استراتيجية تطوير رأس المال البشري، مما يرفع من جودة بيئة العمل ويعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة (Gupta, 2024).

أنظمة التعويضات: تلعب أنظمة التعويضات دوراً أساسياً في إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين هذه الأنظمة من خلال تحليل الأداء وتحديد مستويات التحفيز المناسبة و يُساعد في تخصيص المكافآت والحوافز بناءً على الأداء الفعلي للموظفين، مما يعزز من الرضا

الوظيفي ويزيد من التزام الموظفين تجاه المؤسسة وتتيح تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أنظمة التعويضات تحقيق مستوى عالٍ من الشفافية والموضوعية في تقييم الأداء وتقديم المكافآت (Zhu, 2024).

تقييم الأداء: يمثل أحد أهم الجوانب التي يمكن للذكاء الاصطناعي تحسينها من خلال تقديم آليات تقييم تعتمد على البيانات وتحليل السلوكياتو يتيح للمؤسسات جمع بيانات دقيقة حول أداء الموظفين وتحليلها بشكل مستمر، و يساعد في تحقيق تقييمات أكثر دقة وموضوعية ويُعد تطبيق الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء أداة مهمة لتطوير الموظفين وتحقيق العدالة في التقييمات الوظيفية.(Al-Ayed, 2024)

المنهجية وطرق البحث:

منهج البحث

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده المختلفة (التشغيل الآلي، الأتمتة والنظم الذكية، التعلم من خلال العمل، ودعم القدرة على اتخاذ القرار) على ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، تقييم الأداء) في شركة اسند الحلول المحدودة بمدينة الرياض.

و يعتمد البحث على تحليل البيانات المجمعة من خلال أدوات بحثية محددة و التركيز على تفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات التي تسهم في فهم العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وممارسات الموارد البشرية.

الأدوات المستخدمة:

سيتم تصميم استبيان يتكون من أسئلة مغلقة ومفتوحة لجمع البيانات من الموظفين والمديرين في الشركة حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية. يحتوي الاستبيان على أسئلة تتعلق بكل من أبعاد الذكاء الاصطناعي (التشغيل الآلي، الأتمتة والنظم الذكية، التعلم من خلال العمل، ودعم اتخاذ القرار) وأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب والتطوير، أنظمة التعويضات، وتقييم الأداء).

طرق جمع البيانات:

جمع البيانات الأولية: سيتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على الموظفين في مختلف الأقسام داخل شركة اسند الحلول المحدودة. كما ستتم مقابلة عدد من المسؤولين في الموارد البشرية للحصول على أفكار أكثر تفصيلاً حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في الشركة.

جمع البيانات الثانوية: سيتم جمع بيانات ثانوية من التقارير والدراسات السابقة حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية في الشركات المماثلة.

الأساليب الإحصائية:

التحليل الوصفي: سيتم استخدام التحليل الوصفي لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات. الاختبارات الإحصائية: سيتم استخدام اختبار t -test أو تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضيات المتعلقة بالأثر ذو الدلالة الإحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية.

كما سيتم استخدام معامل الارتباط لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الذكاء الاصطناعي) والمتغيرات التابعة (أبعاد إدارة الموارد البشرية).

التحليل متعدد المتغيرات :قد يتم استخدام أساليب التحليل متعدد المتغيرات لفحص التأثيرات المعقدة بين عدة أبعاد للذكاء الاصطناعي وتأثيرها على مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** تركز هذه الدراسة بشكل رئيسي على أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التشغيل الالى -الأتمتة و النظم الذكية و التعلم من خلال العمل و دعم القدرة على اتخاذ القرار) على ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التوظيف - التدريب والتطوير و أنظمة التعويضات و تقييم الأداء) .
- **حدود زمنية:** سيتم إجراء الدراسة خلال عام 2024 م .
- **حدود مكانية :** تقتصر الدراسة على شركة اسند الحلول المحدودة بمدينة الرياض.

المراجع:

اولا المراجع العربية

- الزبيدي، غني دحام، و عباس، زياد علي. (2023). تبني استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحسين المعرفة الرقمية: بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية مجلة /اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، مج43، عدد خاص ، 463.449 -مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1418041>
- السواط، طلق عوض الله، و الحربي، ياسر ساير. (2022). أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي: حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز. المجلة العربية للنشر العلمي، ع43 ، 647 686. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1436338>
- طرفه، محمد. (2020). تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مج6، ع3 ، 265 287. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1035469>
- عامر، أماني محمد، زهو، محمد رمضان، و أمين، هشام أمين إمام. (2022). أثر التحول الرقمي على إبداع العاملين في ظل توسط طبيعة الهيكل التنظيمي بالبنوك مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س42، ع3 ، 105 134. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1405216>
- عثمان، عرفة زكي محمد. (2022). التحول الرقمي كآلية لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، مج58، ع1 ، 109 150. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1277686>

- الغوييري، رسمي. (2022). التحول الرقمي ومدى تقبل موظفي البلديات لهذا التحول مجلة

الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع85 ، 36. 53 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1331867>

- قرقط، ناصر، و لعشب، سهام. (2023). التحول الرقمي وأثره على أداء الموارد البشرية:

دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة الاقتصاد والبيئة، مج6، ع1 ، 234 - 255.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1372723>

- نبيح، أمينة، و غراز، الطاهر. (2022). مساهمات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في

تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة: مقارنة نظرية تحليلية حوليات جامعة

الجزائر 1، مج36، ع1 ، 457. 484 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1267322>

ثانيا المراجع الاجنبية

- Balabanova, Y., Lukyanova, A., & Shatskaya, E. Y. (2024). *Digital transformation in human resources management and its impact on the performance of enterprises*. Vestnik Severo-Kavkazskogo Federal'nogo Universiteta, (2), 24-30. <https://doi.org/10.37493/2307-907x.2024.2.3>
- Bhat, M. S. A., & Sheikh, D. B. A. (2024). *Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities*. Journal of Production, Operations Management and Economics, 4(02), 1-7. <https://doi.org/10.55529/jpome.42.1.74>

- El Ouaghli, B., El Amrany, F., & Ouddasser, A. (2023). *The digital transformation of the HR function: which performance tool?* pp. 640–648. <https://doi.org/10.1109/cist56084.2023.10409969>
- Khuzaini, I., Muttaqin, B., Rahmat, S., Irpan, M., & Shaddiq, S. (2024). *Human Resource Management in the Transformative Digital Era*. International Journal of Religion, 5(11), 4006–4021. <https://doi.org/10.61707/h58ygw76>
- Makovoz, O., & Lysenko, S. . (2024). Digital technologies in personnel management. *Proceedings of London International Conferences*, (10), 65–76. <https://doi.org/10.31039/plic.2024.10.208>
- Prokopenko, O., Garafonova, O., & Zhosan, H. (2023). Digital Tools in Human Resource Management: How Digitization Affects Personnel Management. *Socio-economic relations in the digital society*, 4(50), 84–94.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of human resources

administration



**The Impact of Artificial Intelligence Application on
Human Resource Management Practices: An Applied
Study on Esnad Solutions Limited Company in Riyadh.**

Preparation:

Osamah Othman Alsalmi

242000006

Supervision:

Dr. Asmaa AbuAnza

1445-2024