

أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية
(دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية بالرياض)

إعداد الباحث

عبدالله مطر رجمان العنزي - 241000417

الإشراف:

العام الدراسي: 2024م

الجزء الأول: التمهيد

إهداء

إلى أمي وأبي

إلى أهلي وعشيرتي

إلى أساتذتي

إلى زملائي وزميلاتي

إلى الشموع التي تحترق لتضيء للآخرين

إلى كل من علمني حرفاً

أهدي هذا البحث المتواضع راجياً من المولي

عز وجل أن يجد القبول والنجاح

شكر وتقدير

الشكر لله - عز وجل - الذي أنار لي الدرب، وفتح لي أبواب العلم وأمدني بالصبر والإرادة لإتمام هذه الرسالة، فله الحمد والشكر حمداً طيباً مباركاً يليق بجلاله، ومن باب قول المصطفى صل الله عليه وسلم "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

فإن الوفاء يقتضي أن يُرد الفضل لأهله، لذلك أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى من كان له الفضل بعد الله في إخراج هذا البحث العلمي، الأستاذ الدكتور/....., لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، والذي وجدت فيه أستاذاً فاضلاً معطاءً، بذل الجهد، وقدم التوجيه السليم والرأي السديد، الذي ساعدني في تخطي الكثير من الصعاب فجزاه الله عنى خير الجزاء وأمدّه الله بدوام الصحة والعافية.

قائمة المحتويات	
اسم المحتوى	رقم الصفحة
الجزء الأول : التمهيد	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	21-1
مقدمة الدراسة	1
مشكلة البحث	2
أهمية الدراسة	3
أهداف الدراسة	4
أسئلة الدراسة	5
الدراسات السابقة	5
التعقيب على الدراسات السابقة	13
المنطلقات النظرية للدراسة	14
فرضيات الدراسة	16
نموذج الدراسة	17
منهجية الدراسة	17
مجتمع وعينة الدراسة	19
أدوات الدراسة	20
صدق أداة البحث	20
مجالات الدراسة	21
تقسيم البحث المقترح	21
الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية (دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية الرياض)	49-22
تمهيد	22
المبحث الأول: تقنيات الذكاء الاصطناعي	
أولاً: ماهية الذكاء الاصطناعي.	24
ثانياً: تعريف الذكاء الاصطناعي.	25
ثالثاً: نظريات الذكاء الاصطناعي.	28
رابعاً: أهمية الذكاء الاصطناعي.	29
خامساً: أهداف الذكاء الاصطناعي.	30
سادساً: أنواع الذكاء الاصطناعي.	32
سابعاً: مجالات الذكاء الاصطناعي.	33

34	ثامناً: خصائص الذكاء الاصطناعي.
36	تاسعاً: أهم تقنيات الذكاء الاصطناعي.
المبحث الثاني: ممارسات الموارد البشرية مع توضيح دور الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية	
38	تمهيد
38	أولاً: تعريف الموارد البشرية.
40	ثانياً: أهمية الموارد البشرية.
42	ثالثاً: أهداف إدارة الموارد البشرية.
44	رابعاً: وظائف إدارة الموارد البشرية.
47	خامساً: مقومات نجاح إدارة الموارد البشرية.
47	سادساً: دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
49	سابعاً: دور الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الادارية.
الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية	
54-51	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
51	منهجية الدراسة
52	عينة الدراسة
52	حدود الدراسة
53	أسلوب الدراسة
54	الدراسة الميدانية
86-75	الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها
90-87	الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح
الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	
97-92	أولاً: المراجع العربية
98-97	ثانياً: المراجع الأجنبية
99	الملاحق
107	المستخلص
108	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
54	يوضح توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي	(1)
55	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(2)
57	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(3)
58	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة	(4)
60	يوضح توزيع بيانات العينة طبقاً لمتغير المسعى الوظيفي	(5)
63	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(6)
64	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الأول	(7)
65	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثاني	(8)
66	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثالث	(9)
67	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الرابع	(10)
68	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الأول	(11)
69	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثاني	(12)
70	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثالث	(13)
71	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الرابع	(14)
72	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الخامس	(15)
73	يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(16)
75	نتائج اختبار الانحدار (Multiple Regression) المتعدد للفرضية الرئيسية	(17)
76	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية	(18)
78	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الاولى	(19)
79	نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الاولى	(20)
80	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(21)

81	نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(22)
82	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(23)
83	نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(24)
84	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(25)
85	نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(26)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(1)	يوضح نموذج الدراسة	17
(2)	مميزات الذكاء الاصطناعي	36
(3)	يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي	55
(4)	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	56
(5)	يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى المؤهل العلمي	58
(6)	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة	59
(7)	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	61

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(1)	استمارة الاستبيان	99

الجزء الثاني

الإطار النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني: أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات

الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركة جاهز

الدولية بالرياض

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

شهدت السنوات الماضية تطوراً كبيراً في كافة مجالات المعرفة؛ حيث أطلق على العصر الحالي مجموعة مختلفة من المسميات، والتي تمثلت في عصر الانفجار المعرفي، عصر المعلوماتية، عصر الثورة العلمية المعرفية، مصر حرب المعلوماتية كقوى تتحكم بالعالم، وأصبح الذكاء الاصطناعي من الموضوعات التي تستقطب أكبر تغطية في كافة المجالات الأكاديمية؛ حيث يشهد الميدان انتشاراً واسعاً، وذلك يرجع لمجموعة من الأسباب التكنولوجية المتسارعة من جهة، والأسباب الاقتصادية المفتعلة من طرف الشركات من جهة أخرى، والتي تم تعزيزها بظهور البيانات الضخمة في السنوات الأخيرة. (العتل، العنزي، العجمي، 2021م، 31)

واتسمت الثورة الصناعية الرابعة بظهور عدداً من التقنيات التي ستغير وجه العالم، كما أن الذكاء الاصطناعي سيمثل أحد أهم هذه التقنيات، وذلك يرجع لتعدد استخداماته في المجالات المختلفة، (الشرقاوي، 2023م، 283)، ومن ثم نجد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تُعد من العلوم الحديثة التي ارتبطت بالإنسان منذ العقود الخمسة الماضية، كما أن السياسة الرقمية الاقتصادية أصبحت جزءاً لا يتجزأ من المجتمع؛ حيث يرجع السبب الأساسي من وراء ذلك إلى أن تقنيات الذكاء الاصطناعي قد خرقت أغلب المجالات، وهو ما شجع صانعي السياسات التكنولوجية الجديدة على التفكير بكيفية توظيفه، وذلك بغرض خدمة مصالحهم الاقتصادية العليا، بغض النظر عن بذل الجهود للتفكير في مصالح الإنسان الاقتصادية وتنظيمهم، بالإضافة إلى مراقبة الذكاء الاصطناعي التوليدي، مع الأخذ في الاعتبار أنه في ظل التطور التكنولوجي الهائل والمتسارع وما يشهده العالم من تحولات في ظل الثورة الصناعية الرابعة فسيكون الذكاء الاصطناعي بمثابة محرك التقدم والنمو والازدهار خلال السنوات القليلة القادمة. (العبيدي، 2023م، 137)

وساهمت التطورات السريعة والمتلاحقة في عالمنا اليوم في التأثير على منظمات الأعمال، بالإضافة إلى التأثير على حرية انتقال الخدمات والسلع المختلفة بين الدول بشكل يدعو لإعادة النظر في دراسة العمليات الإدارية التي تمارسها المؤسسات، وهو ما أسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات، وفي ظل هذه التطورات بدأ الاهتمام بعمليات نظم الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة، لكون الموارد البشرية بمثابة المورد الأهم التي تعتمد عليه الإدارة في تحقيق أهدافها. (القردهجي، 2013م، 1)

ويعمل اندماج الذكاء الاصطناعي مع ممارسات إدارة الموارد البشرية على تغيير كيفية تجنيد المنظمة للقوى العاملة وإدارتها وإشراكها باستخدام الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت الآلات قادرة الآن على اتخاذ القرارات بناءً على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. ونتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات، مما أجبر متخصصي الموارد البشرية على تولي المزيد من الأدوار الإستراتيجية. وتقديم فوائد تطبيق الذكاء الاصطناعي في مختلف وحدات إدارة الموارد البشرية، ومعالجة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في كفاءة الموارد البشرية. مما يسهم في تعزيز فعالية وكفاءة وظائف الموارد البشرية في المنظمة. (عبد المحسن، كاظم، 2023م، 1)

مشكلة الدراسة:

يواكب العالم في ظل السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً في مجال تقنية المعلومات والاتصالات؛ حيث ظهرت مجموعة من الأساليب التي تعتمد بشكل كبير على تقنية الوسائل المتعددة، كما أنها تعتمد على توظيف المستحدثات التقنية لتحقيق الأداء المتميز والمتطور، وهو ما يطلق عليه بالثورة الصناعية الرابعة والتي تتمثل بشكل أساسي في الذكاء الاصطناعي؛ حيث إنه قد أسهم بشكل كبير في تغيير المؤسسات عن التفكير التقليدي والاتجاه إلى هذه الثورة بالإضافة إلى مواكبة تطلعات العصر الذي يتسم بالتطور المستمر للبنية التحتية الذكية والمتصلة رقمياً، وبدأت تتسابق العديد من الدول على تطبيق الذكاء الاصطناعي في كافة القطاعات المجتمعية بالدولة، بما في ذلك قطاع المجتمع المدني والموارد البشرية. (إبراهيم، 2024م، 107)

وفي ضوء ذلك بدأت تسعى العديد من المؤسسات في الدول النامية إلى التقدم والتطور؛ حيث يرجع السبب الأساسي وراء ذلك إلى انعدام قدرتها على التعامل مع معطيات العصر، وذلك في الوقت الذي لم يعد هناك بديل آخر لتلك المؤسسات سوى توجيهها نحو الذكاء الاصطناعي، مع الأخذ في الاعتبار أن ذلك يُعد بمثابة نمطاً جديداً ومختلفاً تماماً عن الإدارة التقليدية، وذلك نظراً لما يقدمه من إمكانات فريدة وجديدة بحيث يصعب الاستغناء عن استخدامها، بالإضافة إلى أن الإدارات في ظل العصر الحديث تعتمد في كافة عملياتها الإدارية على استخدام التكنولوجيا الحديثة سواء فيما يتعلق بعمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة الالكترونية، كما أن المشاكل التي تتعرض لها الإدارة التقليدية لم تعد متمثلة فقط في إدارة الأفراد والأعمال الإدارية فقط، وإنما باتت تواجه القادة الأكاديميين في مقدرتهم على التطور المستمر للمؤسسة بالإضافة لاكتسابها أيضاً مجموعة من الخبرات المتزايدة، فيما يتعلق بالكم الهائل من المتغيرات السريعة في بيئة العمل التي تحيط بالمؤسسة.

(العزام، 2021م، 472)

ومن هنا يُثار لدى الباحث التساؤل الرئيسي الآتي:

إلى أي مدى تؤثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك بالتطبيق على شركة جاهز الدولية بالرياض؟

أهمية الدراسة.

تتمثل أهمية الدراسة في كلٍ من الأهمية العلمية والعملية، كالآتي:

أ. الأهمية العلمية (النظرية):

(1) تُعد الدراسة بمثابة محاولة لجمع ما تم تناوله فيما يتعلق بالأدبيات العلمية الأكاديمية في

تقنيات الذكاء الاصطناعي وممارسات إدارة الموارد البشرية.

(2) تظهر أهمية الدراسة النظرية أيضاً في مساهمتها العلمية في الجانب النظري والتي نرجع أهميتها

إلى قيام الباحث بترجمة المراجع العلمية من مصادرها الأجنبية بشكلٍ كامل.

(3) تتجلى الأهمية العلمية للدراسة في أهمية اختبار فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى مدى تبني تلك المنظمات للجوانب العلمية والموضوعية التي تتعلق بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي من أجل الاستفادة منها في تحسين ممارسات الموارد البشرية.

ب. الأهمية العملية (التطبيقية):

- (1) تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في مدى استفادة شركة جاهز الدولية بالرياض من تقنيات الذكاء الاصطناعي من أجل تحسين ورفع كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- (2) تتمكن شركة جاهز الدولية من زيادة معدلات فرص النمو والابتكار بداخلها عند تطبيقها لتقنيات الذكاء الاصطناعي.
- (3) تدعم تقنيات الذكاء الاصطناعي من قدرة شركة جاهز الدولية على تحسين معدلات إنتاجيتها وزيادة امكانياتها.

أهداف الدراسة.

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الآتي:

التعرف على مدى فعالية دور الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

ويندرج من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية، والتي تمثلت في الآتي:

- التعرف على مفهوم كلٍ من الذكاء الاصطناعي ومفهوم إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على الخصائص التي تتعلق بتقنيات الذكاء الاصطناعي.
- التعرف على أهداف الذكاء الاصطناعي، ومكوناته ومداخله.
- التطرق لدراسة مجالات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- التعرف على أهمية إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على خطوات التخطيط للموارد البشرية.
- التطرق لدراسة التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
- التطرق لدراسة أثر كل بعد من أبعاد الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية.

أسئلة الدراسة:

يندرج من التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية، والتي تمثلت في الآتي:

- ما هو مفهوم كل من الذكاء الاصطناعي ومفهوم إدارة الموارد البشرية؟
- ما هي الخصائص التي تتعلق بتقنيات الذكاء الاصطناعي؟
- ما هي أهداف الذكاء الاصطناعي، ومكوناته ومداخله؟
- ما هي مجالات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي؟
- ما هي أهمية إدارة الموارد البشرية؟
- ما هي خطوات التخطيط للموارد البشرية؟
- ما هي التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية؟
- ما هو أثر كل بعد من أبعاد الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية؟

الدراسات السابقة.

أولاً: الدراسات العربية.

- دراسة (عبد المحسن، كاظم، 2023م)، بعنوان " دور كفاءة الموارد البشرية في تعزيز تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على مدى فعالية كفاءة إدارة الموارد البشرية في تعزيزي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، ويندرج من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية والتي تمثلت أهمها في اختبار علاقة الارتباط بين كفاءة الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي، كما هدفت أيضاً لإيجاد العلاقة بين كفاءة الموارد البشرية وبين تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في أداء المؤسسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة لجأ الباحث لوضع مجموعة من الفرضيات؛ حيث تمثلت الفرضية الرئيسية

للدراصة في وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كفاءة الموارد البشرية وبين تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، ولكي يتمكن الباحث من اختبار صحة فرضيات الدراصة اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بغرض تناول الاطار النظري من خلال الاستعانة بالكتب، الأطروحات، والرسائل، والبحوث المنشورة في المجالات العملية، كما اعتمد على المنهج التحليلي من خلال الاستعانة بأداة الاستبانة من أجل جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بمتغيرات الدراصة؟، ثم تحليلها احصائياً.

ومن خلال اتباع تلك المنهجية، توصلت الباحثتان إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت

أهمها:

- (1) أكدت الدراصة على أن إدارة الموارد البشرية تواجه مجموعة من التحديات الكبيرة التي لا يُمكن معالجتها إلا من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في أقسام الموارد البشرية.
- (2) كما توصلت الدراصة أيضاً إلى أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي أصبح ضرورة ملحة في أقسام الموارد البشرية في البلديات، وبخاصة في قضايا التوظيف والاختيار وعملية الاعداد، بالإضافة إلى الاحتفاظ بالموظفين وإدارة التعويضات والإدارة العامة للموظفين والاحتفاظ بالموظفين.

قدمت الباحثتان مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصل إليها، وتمثلت

أهمها في الآتي:

- (1) معالجة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- (2) استيعاب واستخدام المعرفة المضمنة في إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة وفعالية مع تحسين جودة عملهم.

- دراسة (قلييل، هداجي، 2023 م)، بعنوان " استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الاقتصادية والعمومية".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي في دراسة مدى فعالية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين، ويندرج من هذه الفرضية الرئيسية عدة أهداف فرعية؛ حيث تمثلت تلك الأهداف في عرض مختلف المؤسسات التي تستعمل تقنيات الذكاء الاصطناعي، كما هدفت أيضاً إلى إعطاء محتوى نظري موجز ومبسط عن مفهوم الذكاء الاصطناعي وطبيعة تقنياته، ولكي تتمكن الباحثتان من تحقيق أهداف الدراسة لجأت الباحثتان لوضع مجموعة من الفرضيات؛ حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وبين أداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 0.05، ومن أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث مكن الأسلوب الوصفي الباحثتان من الإحاطة بالجانب النظري للذكاء الاصطناعي ومعرفة مدى تأثيره على أداء العاملين، بينما مكن الأسلوب التحليلي الباحثتان من استخدامه في الجانب التطبيقي من أجل دراسة مجموعة من المؤسسات التي تنشط في هذا المجال مع تحليل البيانات والتحقق من صحة فرضيات الدراسة.

ومن خلال اتباع تلك المنهجية، توصلت الباحثتان إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت

أهمها:

- (1) يُساهم تدريب العاملين على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وبخاصة إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية.
- (2) كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن نسبة الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي موجودة إلى حد مقبول بالمؤسسات محل الدراسة، وذلك بسبب ارتفاع درجة استجابة أفراد عينة الدراسة على أبعاد هذا المتغير.

(3) وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وبين أداء العاملين في بعض المؤسسات الاقتصادية والعمومية بأردان، وذلك عند مستوى معنوية 0.05.

قدمت الباحثان مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصل إليها، وتمثلت أهمها في الآتي:

- (1) الاهتمام بعملية تدريب الموظفين على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- (2) أن تحرص المؤسسة على تشجيع مواردها البشرية من خلال تنويع الكفاءات وزيادة المنح المختلفة.
- (3) تطوير الثقافة المعلوماتية لدى الأفراد قبل استعمال تكنولوجيا المعلومات، مع تحفيزهم وتوعيتهم بأهمية الاعتماد على التكنولوجيا، وأنها بمثابة أداة فعالة في رفع مستويات أدائهم وتسهيل مهامهم.

• دراسة (الفيومي، 2023م)، بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في تنمية ممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك الأردنية".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي في التعرف على دور الذكاء الاصطناعي بأبعاده المتمثلة في (النظم الخبيرة، نظم دعم القرارات، نظم مشاركة المعرفة) في تنمية ممارسات الموارد البشرية بأبعادها المتمثلة في (الاستقطاب، الاختيار، التدريب، تقييم الأداء) لدى العاملين في البنوك الأردنية، ولكي يتمكن الباحث من تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على أداة الاستبانة بجمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة، اختبارها احصائياً بغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة.

ومن خلال اتباع تلك المنهجية، توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت أهمها:

(1) أظهرت النتائج أن درجة توظيف الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية

جاءت مرتفعة، كما أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية جاءت مرتفعة أيضاً.

(2) وأشارت نتائج الانحدار إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بأبعاده

كافة والمتمثلة في (النظم الخبيرة، نظم دعم القرارات، مظم مشاركة المعرفة) وبين

ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها كافة والمتمثلة في (الاستقطاب، الاختيار،

التدريب، تقييم الأداء).

قدم الباحث مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصل إليها، وتمثلت أهمها في

الآتي:

(1) أوصت الدراسة بضرورة التوسع في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من أجل

تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

(2) الإفادة بنظم دعم القرارات والتقنيات التي تتعلق بها في القطاع الخاص، وذلك بغرض

الإفادة منها في كافة ممارسات إدارة الموارد البشرية.

• دراسة (الصالح، 2022م)، بعنوان "العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي

وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة

والمتوسطة".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على العلاقة

بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية

(الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة، ويندرج من هذا الهدف الرئيسي

عدة أهداف فرعية؛ حيث تمثلت أهمها في التعرف على مدى استخدام تقنيات الذكاء

الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة لجأ الباحث لوضع

مجموعة من الفرضيات؛ حيث تمثلت الفرضية الأولى في عدم وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وبين فعالية استقطاب الموارد البشرية

وذلك عند مستوى معنوية 0.01، وتمثلت الفرضية الثانية في عدم وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وبين فعالية اختيار الموارد البشرية وذلك عند مستوى معنوية 0.01، ولكي يتمكن الباحث من اختبار صحة فرضيات الدراسة اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال الاعتماد على أداة الاستبانة من أجل جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة، وذلك بغرض تحليلها إحصائياً ومن ثم التوصل لمدى صحة أو خطأ فرضيات الدراسة.

ومن خلال اتباع تلك المنهجية، توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت أهمها:

- (1) توصلت الدراسة إلى ميل أفراد العينة للموافقة على وجود استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- (2) كما توصلت الدراسة أيضاً لوجود علاقة إيجابية طردية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وبين فعالية الاستقطاب للموارد البشرية، وهو ما يدل أيضاً على وجد علاقة إيجابية طردية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وبين فعالية الاختيار للموارد البشرية.

قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصل إليها، وتمثلت أهمها في الآتي:

- (1) التوسع في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مع تحديث تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في إدارة الموارد البشرية وبخاصة في ظل التقدم الهائل في التكنولوجيا وسياسات التحول الرقمي.
- (2) فتح المجال للإبداع وتحفيز الموظفين على الابتكار في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال إتاحة ممارسات جديدة في التوظيف والاستقطاب.

- دراسة (العبداللات، 2020م)، بعنوان "أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي في تحليل أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي، ويندرج من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية؛ حيث تمثلت أهمها في التعرف على مدى وجودية تنوع الموارد البشرية في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة لجأت الباحثة لوضع مجموعة من الفرضيات؛ حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، وذلك بين تنوع الموارد البشرية بأبعاده المختلفة وبين الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده كافة، ولكي تتمكن الباحثة من التحقق من صحة فرضيات الدراسة فاعتمدت على المنهج الوصفي الميداني التحليلي، وذلك من خلال الاعتماد على أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة، وذلك بغرض تحليلها احصائياً.

ومن خلال اتباع تلك المنهجية، توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت أهمها:

- (1) أكدت الدراسة على وجود أثر لتنوع الموارد البشرية ووجود أثر أيضاً لتنوع العاملين من خلال جلب وجهات نظر جديدة تخدم دائرة الأحوال المدنية والجوازات.
- (2) كما بينت الدراسة وجود أثر لتقبل التنوع على الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده مجتمعة في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية.

قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصل إليها، وتمثلت أهمها في الآتي:

- (1) زيادة الاهتمام بتطوير قدرات العاملين على التعامل مع الذكاء الاصطناعي في دائرة الأحوال المدنية والجوازات.

(2) تطوير وتطبيق استراتيجية سياستها تجاه العدالة والمساواة، وعدم التمييز في التعامل مع العاملين بالشكل الذي يمكنها من جني العديد من الثمار وتدعيم الثقة بينها وبين العاملين في المؤسسة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Mu Li, 2024)، بعنوان " أثر الذكاء الاصطناعي على أنظمة إدارة الموارد البشرية:

تطبيقات ومخاطر".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي في التعرف على مدى تأثير الذكاء الاصطناعي في تسحين أنظمة إدارة الموارد البشرية، ومن أجل تحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بغرض تكوين اطار نظري قوي يدعم قدرة الباحث على الامام بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل مدى فعالية اعتماد المؤسسات على أنظمة الذكاء الاصطناعي في تطوير أنظمة إدارة الموارد البشرية، وفي ضوء اتباع الباحث تلك المنهجية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت أهمها في أن دمج النظام الجديد جنيًا إلى جنب من الممكن أن يُعزز من المشاركة البشرية بشكل كبير، مع ضمان رفع كفاءة مستوى أداء العاملين في المؤسسة، وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من قبل الباحث فقدم مجموعة من التوصيات لدعم تلك النتائج؛ حيث تمثلت أهمها في تعزيز اصلاح الموارد البشرية للمؤسسة مع استخدامها على النحو الأمثل.

- دراسة (Alsaif, Aksoy, 2023)، بعنوان " الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:

مراجعة الأدبيات".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي في التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومن أجل تحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بغرض تكوين اطار نظري قوي يدعم قدرة الباحثان على الامام بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل مدى فعالية دور تقنيات الذكاء

الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومن خلال اتباع تلك المنهجية، توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت أهمها في أن تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي قد غيرت بشكل متزايد ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة.

- دراسة (Soni, 2022)، بعنوان "دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي في التعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية، ومن أجل تحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بغرض تكوين إطار نظري قوي يدعم قدرة الباحث على الإلمام بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل مدى فعالية أنظمة الذكاء الاصطناعي على فعالية ممارسات الموارد البشرية، وفي تلك الدراسة تم الاعتماد على نماذج الانحدار من أجل تكوين نموذج انحدار لتقدير أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية ، وفي ضوء الاعتماد على تلك المنهجية توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت أهمها في أن المؤسسات غالبيتها قد اعتمدت غالبية المؤسسات على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات لإدارة الموارد البشرية، كما أن هناك رد إيجابي من قبل المستجيبين بأنه من المحتمل أن يقبلوا بإدخال الذكاء الاصطناعي في ممارستهم داخل المؤسسة، وقدم الباحث مجموعة من التوصيات لدعم نتائج الدراسة؛ حيث تمثلت أهمها في أن تضع الشركات استراتيجيات تنظيمية بسيطة وموجزة، وذلك بغرض دمج الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، كما أوصي الباحث أيضاً بأن يستبدل القائمون بالتوظيف المهام السهلة والمستهلكة للوقت بتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي الذكية.

التعليق على الدراسات السابقة:

أ. اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث تركيزها على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وهو ما أكدت عليه دراسة (Soni, 2022)، دراسة (الصالح، 2022م)، كما اتفقت الدراسات السابقة أيضاً مع الدراسة الحالية من حيث

المنهجية المتبعة؛ حيث اتفقت الدراسات على الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على أداة الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة، وهو ما أكدت عليه دراسة (Alsaif, Aksoy, 2023)، دراسة (الفيومي، 2023م).

ب. اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث الحدود المكانية للدراسة؛ حيث ظهر هذا الاختلاف من خلال أن دراسة (الصالح، 2022م) قد اعتمدت على دراسة الشركات الصغيرة والمتوسطة، بينما الدراسة الحالية اتخذت شركة جاهز الدولية بالرياض محلاً لدراسة مدى فاعلية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

الفجوة البحثية:

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة قد تمثل في توجيهها نحو دراسة مدى فاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة جاهز الدولية بالرياض اعتماداً على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة، وهو ما لم يتم تناوله في الدراسات السابقة من قبل الباحثين من قبل، وذلك وفقاً لحدود علم الباحث.

المنطلقات النظرية للدراسة.

تتعدد النظريات التي تتعلق بتقنيات الذكاء الاصطناعي، وتمثلت أهمها في الآتي:
(درويش، الليثي، 2020م، 73: 74)

• نظرية عدم الاكتمال الخاصة بجودل.

أكدت النظرية على أنه لا يُمكن لنظام رسمي كبرنامج الحاسوب أن يقوم بإثبات كافة البيانات الحقيقية، ويعتقد روجر بينروز وآخرون أن نظرية جودل قد وضعت حداً لما يمكن أن يفعله الإنسان.

- فرضية نظام نويل وسيمون للرموز المادية.

أكدت تلك الفرضية على أن جوهر الذكاء يكمن في المقدرة على معالجة الرموز، وعلى عكس ذلك يعتقد أوبير دريفوس أن الخبرات البشرية تتشكل بشكل غريزي لا واعي، ولا تعتمد على التلاعب بالرموز بشكل واعي، كما أنها تتطلب أن يكون لدى الانسان شعور بالموقف حتى وإن لم تكن لديه المعرفة الكاملة بالرموز.

- آلات الحساب والذكاء " قانون تورينج".

يقوم هذا القانون على فرضية أن الجهاز يعمل بذكاء يضاهي الانسان، فذكائه يماثل ذكاء الانسان، كما تفيد تلك النظرية بأن نحكم على ذكاء الآلة بناءً على أدائها.

- فرضية سيرل حول الذكاء الاصطناعي القوي.

يمكن أن يكون لجهاز الحاسوب عقلاً يماثل عقل الانسان ان تمت برمجته بشكل ملائم بالمدخلات والمخرجات الصحيحة، يرد سيرل على هذا التأكيد بحجته المعروفة بالغرفة الصينية، والتي تطلب منا أن ننظر داخل الكمبيوتر، لنحاول أن نعرف أين قد يكون هذا العقل.

وقد فسرت الفرضيات السابقة فلسفة الذكاء الاصطناعي في بنيته وتصميمه وعلاقه الذكاء الإنساني بذكاء الآلة، فالذكاء الاصطناعي قد يقوم بالعديد من المهام التي يقوم بها الانسان بسرعة ودقة عالية، إلى جانب أنه قد يقلل من احتمالية وجود الأخطاء التي قد تنتج عن التدخل البشري مما يقلل من وجود المخاطر، إلى جانب إمكانية استخدام الذكاء الاصطناعي بتقنياته المختلفة في العمليات المصرفية وفي البنوك للتقليل من المخاطر التي قد تحدث من التدخل البشري، فالأجهزة والبرمجيات الحديثة تساعد على تنفيذ العديد من المهام في وقت أقل وبدقة عالية مما يقلل من حدوث أية مخاطر محتملة.

المنهجية وطرق البحث:

1. فرضيات الدراسة:

تمثلت الفرضية الرئيسية للدراسة في الآتي:

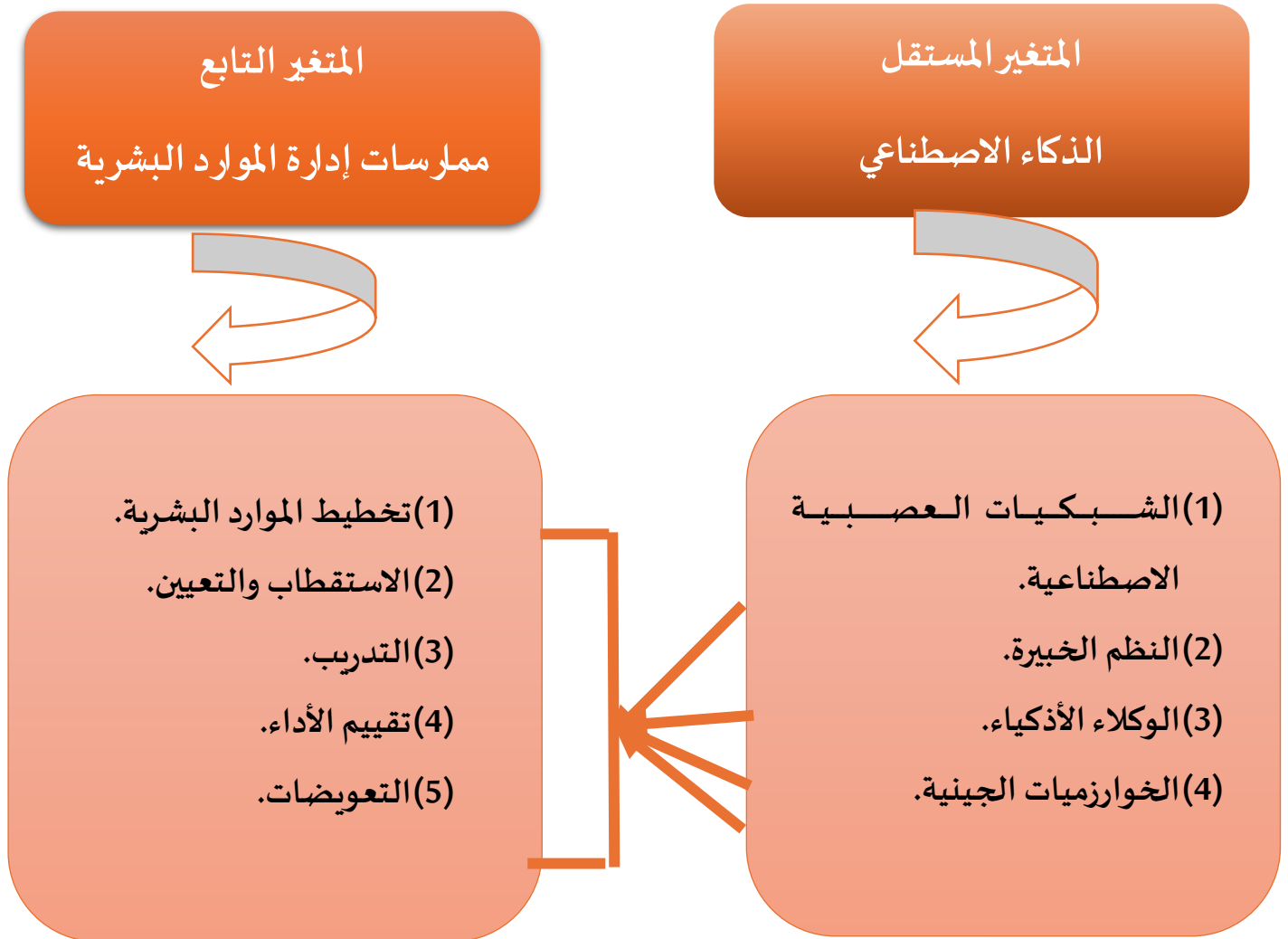
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي بأبعاده (كمتغير مستقل) وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (كمتغير تابع).

ويندرج من تلك الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية والتي تمثلت في الآتي:

- الفرضية الفرعية الأولى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي ببعده الأول (الشبكات العصبية الاصطناعية) كمتغير مستقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (كمتغير تابع).
- الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي ببعده الثاني (النظم الخبيرة) كمتغير مستقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (كمتغير تابع).
- الفرضية الفرعية الثالثة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي ببعده الثالث (الوكلاء الأذكياء) كمتغير مستقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (كمتغير تابع).
- الفرضية الفرعية الرابعة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي ببعده الرابع (الخوارزميات الجينية) كمتغير مستقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (كمتغير تابع).

2. نموذج ومتغيرات الدراسة:

شكل رقم (1) يوضح نموذج ومتغيرات الدراسة.



المصدر: تم اعداد الشكل بواسطة الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

أ. منهجية الدراسة.

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بهدف تدعيم قدرة الباحث على تحليل البيانات وتحقيق الأهداف من الدراسة، وذلك نظراً لملائمته لموضوع الدراسة، وسيتم توضيح سبب اختيار كل منهجية منهم على حدة كالتالي:

• المنهج الوصفي:

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك بهدف تدعيم قدرة الباحث على فهم ماهية متغيرات الدراسة، وتكوين إطار نظري قوى مُتعلق بمتغيرات الدراسة، كما سيتم الاطلاع على كافة الرسائل العلمية والدوريات والتقارير العلمية، ليكون الباحث بعد ذلك على دراية ووعي كامل بماهية متغيرات الدراسة.

• المنهج التحليلي:

سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي، وذلك من خلال الاعتماد على أداة الاستبانة وتحليل ردودها احصائياً، بغرض التوصل إلى نتائج تتعلق بمتغيرات الدراسة، ومن ثم الاسهام في تحليل مدى فاعلية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال التطبيق على شركة جاهز الدولية بالرياض.

ب. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراس وتحليل البيانات التي تم تجميعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية: (SPSS Version 26)

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

2. استخدام الرسوم البيانية (Graphs): استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.

3. استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

4. المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من العبارات المتغيرة في الدراسة الأساسية.

5. استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

6. استخدام اختبار T لمتوسط عينة واحد. (One sample test)

7. تحليل الانحدار الخطي البسيط: (Simple linear regression analysis) لمعرفة أثر كل بعد

من الأبعاد المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) على المتغير التابع (ممارسات الموارد البشرية).

8. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لمعرفة أثر أبعاد المتغير المستقل (الذكاء

الاصطناعي) على المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية).

مجتمع وعينة الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في شركة جاهز الدولية بالرياض.

ب. عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في عددًا من العاملين والمديرين في شركة جاهز الدولية بالرياض، كالاتي:

لكبر حجم مجتمع الدراسة، فيمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (V. ROBERT

(KREJCIE, 1970)، بواسطة القانون التالي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{Z^2 * p * (1-p)}{\alpha^2}$$

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: نسبة العينة من المجتمع تم اختيارها 15%

α : مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

حجم العينة =

$$196 = \frac{1.96^2 * 0.15 * 0.85}{0.05^2}$$

مفردة من مجتمع الدراسة

أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

- المحور الأول: يشتمل المحور الأول على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين في عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).
- المحور الثاني: يشتمل المحور الثاني على العبارات التي تقيس تقنيات الذكاء الاصطناعي وأبعادها كمتغير مستقل، والمتمثلة في (الشبكات العصبية الاصطناعية. النظم الخبيرة. الوكلاء الأذكياء. الخوارزميات الجينية).
- المحور الثالث: يشتمل المحور الثالث على العبارات التي تقيس مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) بأبعادها المتمثلة في (تخطيط الموارد البشرية. الاستقطاب والتعيين. التدريب. تقييم الأداء، التعويضات)، مع التطرق لدور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك بالتطبيق على شركة جاهز الدولية بالرياض.

صدق أداة الدراسة:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ثبات الأداة:

سيتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

مجالات الدراسة.

تمثلت مجالات الدراسة فيما يلي:

- المجال الموضوعي: اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء حول معرفة أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- المجال المكاني: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على شركة جاهز الدولية بالرياض.
- المجال البشري: طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها (196) مفردة من مديري وموظفي شركة جاهز الدولية بالرياض.
- المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024 م.

تقسيم الدراسة المقترح:

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.
- الفصل الثاني: الإطار النظري.
- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.
- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.
- قائمة المراجع.
- الملاحق.

الفصل الثاني: أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية

(دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية بالرياض)

تمهيد:

يعتبر الذكاء الاصطناعي أحد أهم اختراعات العصر الحديث في عالم التكنولوجيا حيث أثبتت بعض الدراسات التي أجريت في عدد من جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، أن زيادة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي والروبوتات في كثير من الأعمال التي تتعمق بالشركات والمؤسسات يؤدي إلى خفض فرص العمل البشري التي تعتمد على الوسائل التقليدية ولا تحتاج إلى تدريب وتطوير، بينما أكد آخرون أن هذه الوسيلة ستوفر الكثير من الوظائف في المستقبل، وعلى الرغم من أن الذكاء الصناعي لم يحظ بالتطور الكامل حتى هذه اللحظة، إلا أنه نجح في اختراق جميع المجالات المعاصرة، بداية من التطبيقات الإلكترونية التي تنفذ المهام بشكل سريع، مروراً بالروبوتات التي تعمل بالذكاء الاصطناعي، وحتى أجهزة الحاسوب التي تعمل بذات النظام لإدخال البيانات وحفظ الملفات.

كما حظيت إدارة الموارد البشرية باهتمام المؤسسات والباحثين على حد سواء تبعاً للآثار الإيجابية التي تلعبها الإدارة الفاعلة في تحقيق العديد من المخرجات التنظيمية المنشودة مثل تزويد المؤسسة بما تحتاجه من أفضل الموظفين والعمل على إكسابهم المهارات لتنفيذ مهام العمل وتحفيزهم بشتى الوسائل الممكنة من خلال التعويضات والمكافآت والحوافز والمشاركة في الربح، بالإضافة إلى حمايتهم، وتقييم أدائهم بصورة دورية من أجل تحديد جوانب القصور وتلافيتها مستقبلاً، فإدارة الموارد البشرية تعد من أهم الإدارات التي تتواجد في المنظمات والإدارات المتنوعة، وذلك لتركيز المؤسسات على أهمية ودور رأس المال البشري في خلق نموذج متطور من الأعمال وتحقيق إنتاجية أفضل والاهتمام باستقطاب المواهب من الموظفين وتوظيفهم في أماكنهم المناسبة وتوفير برامج تدريبية داعمة للأداء الوظيفي بشكل مستدام ومستمر.

وبسبب التطورات الحديثة اليوم والمتسارعة والتي قد تضيق بنا الأفق لاستيعابها، وقع على عاتق إدارة الموارد البشرية الحفاظ على أدائها وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والذي بدوره تحدياً كبيراً لأي مؤسسة تبحث عن التميز وتحسين مركزها في السوق مما يدفعها الى تبني أنظمة متطورة وداعمة

لخططها وأهدافها، ومن أهم وأحدث تلك الأنظمة هو الذكاء الاصطناعي، حيث إنه يعد من التقنيات الحديثة والداعمة في بيئة الأعمال، فلقد حظي باهتمام في جميع المجالات الاقتصادية والعلمية والإدارية فهو وليد التطور التكنولوجي التي توصلنا إليه في عصرنا الحالي، ومن خلال هذا فتطبيق الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية أصبح ضرورة ملحة؛ وذلك كونها سلاح استراتيجي لمواجهة العواقب والتحديات التي تعاصرها المنظمة في الوقت الراهن، وتزداد أهمية الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال وسائله المختلفة من البرامج والتطبيقات وأدوات حفظ وتخزين المعلومات التي سهلت الوظائف المعقدة داخل المؤسسة والذي بدوره يعمل على تحسين الأداء العام للمنظمات والمؤسسات.

المبحث الأول: تقنيات الذكاء الاصطناعي

تمهيد:

شهد العالم العديد من التغييرات السريعة في مختلف المجالات في نفس وقت ظهور الثورة العلمية والصناعية، ومن هذه المجالات هو التطور التكنولوجي والعلمي الذي ينعكس بصورة كبيرة على حياة الفرد والمجتمع بصورة إيجابية وسلبية، وقد ساهمة الثورة الصناعية بإنتاج الذكاء الاصطناعي الذي أصبح جزء من حياتنا، أن مجال الذكاء الاصطناعي من المجالات الحديثة نسبياً، ويرجع ذلك إلى ظهور الذكاء الاصطناعي في أوائل الخمسينات من القرن العشرين الميلادي، ويعتبر الذكاء الاصطناعي أحد أهم اختراعات العصر الحديث في عالم التكنولوجيا، ولقد استطاعت تقنيات الذكاء الاصطناعي أن تلقي بآثارها الفعلية على قطاع الموارد البشرية وعمليات التوظيف والاختيار والتدريب والتقييم.

أولاً: ماهية الذكاء الاصطناعي

مصطلح الذكاء الاصطناعي قد ظهر في العقد الخمسين من القرن العشرين، وخاصة عام 1950م، عندما قام العام (Allan Torengh) بتقديم اختبار تورينج، الذي يقوم بتقييم الجهاز الكمبيوتر، وقام بتصنيفه "ذكياً" بسبب قدرته على محاكاة العقل البشري، وتم الإعلان عن مفهوم الذكاء الاصطناعي بصورة رسمية في كلية "دارتموث" عام 1956م، بواسطة "John Macarthy" الذي نظم ورشة عمل لمدة شهرين، جمع فيها الباحثين المهتمين بالشبكات العصبية الاصطناعية، وبدأ التقدم في علم الذكاء الاصطناعي مع بداية القرن الواحد والعشرين حتى أصبحت الروبوتات التفاعلية متاحة في المتاجر.

(2019, Parveen, N. Anisha, and V. S. Palaniammal)

كان هدف الذكاء الاصطناعي القوي نظام يقترب من الذكاء البشري يتفاسمه الكثيرون، وفي أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين كانت الشبكات العصبية الاصطناعية قادرة على مجموعة من المهام المعقدة بما في ذلك التعرف على الوجوه والأشياء الأخرى من البيانات المرئية لكن التفاؤل بشأن تحقيق ذكاء اصطناعي قوي أفسح المجال لتقدير الصعوبات الشديدة التي ينطوي عليها الأمر، حيث يؤثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل كل قطاع صناعي وعلى كل إنسان على هذا الكوكب، ويعد

المحرك الأساسي لجميع التقنيات الناشئة مثل جمع البيانات الضخمة والروبوتات وإنترنت الأشياء، ومن المتوقع أن يلعب الذكاء الاصطناعي دورًا أكبر خلال السنوات القادمة. (درويش، 2020).

يتكون الذكاء الاصطناعي من كلمتين هما: الذكاء، وكلمة الاصطناعي ولكل منهما معنى، فالذكاء حسب قاموس Webster هو القدر على فهم الظروف أو الحالات الجديدة والمتغيرة، أي هو القدرة على إدراك وفهم وتعلم الحالات أو الظروف الجديدة، بمعنى آخر أن مفاتيح الذكاء هي الإدراك، الفهم، والتعلم، أما كلمة الصناعي أو الاصطناعي ترتبط بالفعل يصنع أو يصطنع، وبالتالي تطلق الكلمة على كل الأشياء التي تنشأ نتيجة النشاط أو الفعل الذي يتم من خلال اصطناع وتشكيل الأشياء تمييزاً عن الأشياء الموجودة بالفعل والمولدة بصورة طبيعية من دون تدخل الإنسان.

يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي بالتقنية التي لها القدرة الخاصة بالآلات لتعمل على توفير وتطوير الجهد والقيام بالأعمال التي يقوم بها الإنسان ولكن عن طريق المصادر الإلكترونية والرقمية، وذلك يعني بأنها تعتبر العقل البشري الذي يساعد على التفكير والتعلم من التجارب التي سبقت للبشر ولكن بشكل برمجي ومحدد ومنظم، كما يهدف الذكاء الاصطناعي إلى الوصول للهيكلية التي تتمتع بالذكاء الاصطناعي من خلال العمل بما يقوم الأفراد به من تصرف من حيث التعلم والفهم والتنظيم والتنفيذ وذلك للإرشاد والتفاعل. (Elhady، 2023).

وبناءً على ما سبق ذكره نجد أن الذكاء الاصطناعي هو علم مبني على مجموعة من القواعد الرياضية والأجهزة والبرامج التي تم جمعها في الحاسبات الآلية والتي تقوم بدورها بالعديد من العمليات والمهام التي يمكن للإنسان أن يقوم بها بالإضافة إلى أنها تختلف عليه من حيث السرعة والدقة في إيجاد الحلول للمشكلات المعقدة.

ثانياً: تعريف الذكاء الاصطناعي

- الذكاء الاصطناعي علم يهدف إلى فهم طبيعة الذكاء الإنساني عن طريق عمل برنامج للحاسب الآلي قادر على محاكاة السلوك الإنساني المتسم بالذكاء، وتعني قدرة برنامج الحاسب الآلي على حل مسألة ما، أو اتخاذ قرار في موقف ما، بناء على وصف لهذا الهدف، أي أن البرنامج

نفسه يجد الطريقة التي يجب أن تتبع لحل المسألة أو التوصل إلى قرار للتعرف على أوجه الشبه بين المواقف المستجدة. (مرقص، 2014).

- الذكاء الاصطناعي هو فرع من فروع الحاسب الذي يقوم على إمكان تطوير أنساق ذكية، على أن تبرز مثل هذه الانساق الخصائص المتعلقة بالذكاء في المستوى الإنساني، مثل خصائص عملية الفهم، واستخدام اللغة والتعليم، والاستدلال وحل المشكلات. (دايدول، 2014).

- يعرف الذكاء الاصطناعي أيضًا بأنه علم صناعة الآلات التي تنفذ ما يطلبه البشر بطريقة تتطلب ذكاء.

- تعريف "مارفن لي مينسكي" للذكاء الاصطناعي على أنه: صناعة برامج الحاسب الآلي التي تستعمل في تنفيذ مهام للبشر تتطلب ذكاء، حيث تتطلب تلك المهام قدرات عقلية ذات مستوى عالي مثل تنظيم الذاكرة والتعليم الإدراكي والتفكير النقدي، وبناء على ذلك فإن الذكاء الاصطناعي هو نظام علمي يتكون من مجموعة من وسائل الصناعة الهندسية الخاصة بتصنيع الأجهزة والبرامج، وتهدف تلك الصناعة إلى إنتاج آلات تتمتع بالقدرة على تنفيذ مهام معقدة بطريقة قد تتشابه مع عقل الإنسان في بعض الأحيان. (موسى، 2019).

- كما أنه يُعد تطويراً لأنظمة الحاسب الآلي التي لديها القدرة على تنفيذ المهام التي تحتاج عادة إلى الذكاء البشري، مثل الإدراك البصري، والتعرف على الكلام، واتخاذ القرار، والترجمة بين لغتين أو أكثر. (الخضري وآخرون، 2020)

- هو قدرة الخوارزميات المشفرة في التكنولوجيا على التعلم من البيانات حتى تتمكن من أداء المهام المؤتمتة دون أن يضطر الإنسان لبرمجة كل خطوة من خطوات العملية بشكل صريح. (قشيوط، 2019)

- كما يعرفه الجهني على أنه: "علم تجريبي إجرائي من أهم أدواته جهاز الكمبيوتر والحواسيب الرقمية ذات القدرات الحسابية العالية؛ والتي تتصف بعمومية الاستخدام؛ لتنفيذ خوارزميات مختلفة، مع القدرة على استقبال مدخلات من البيانات الرقمية تعمل عليها تلك

الخوارزميات، وكذلك تصدير بيانات رقمية كمخرجات لعمل تلك الخوارزميات". (إسماعيل،

(2023)

- ويعرفه مارفن لي مينسي Marvin Lee Minsky بأنه: "بناء برامج الكمبيوتر التي تؤدي المهام التي يتم إنجازها بشكل مقبول من قبل البشر، وذلك لأنها تتطلب عمليات عقلية عالية المستوى مثل: التعلم وتنظيم الذاكرة والتفكير النقدي". (Aljohani & Albliwi، 2022)
 - كما إنه قدرة النظام على تفسير البيانات الخارجية بشكل جيد، والتعلم منها، واستخدامها لتحقيق أهداف وتنفيذ مهام محددة عن طريق التكيف المرن. (Yaseen & Radia، 2022)
 - وفقا لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) يعرف الذكاء الاصطناعي على أنه: "مجموعة من النظم القائمة على الآلة، والتي يمكنها تقديم توصيات أو تنبؤات أو قرارات لها تأثير على البيانات الحقيقية أو الافتراضية، في ضوء مجموعة من الأهداف المحددة من قبل الإنسان". (OECD، 2019)
 - إذن؛ الذكاء الاصطناعي مسمى تم التوافق على إطلاقه؛ نظراً لنوعية الذكاء الذي يمكن أن تكتسبه الآلة الصماء؛ من خلال تغذيتها بالبرامج والخوارزميات؛ والتي تجعلها تبدو وكأنها تمتلك عقلاً يحاكي العقل البشري بقدراته وأنماطه المختلفة؛ وبالتالي فهو يجعل تلك الآلة تتصرف كما الإنسان. (Alba Salah et al، 2022)
- وبالتالي فالذكاء الاصطناعي علم يستند في وجوده وعمله على مجموعة علوم، وهي: علم الحاسب الآلي، علم النفس، الهندسة، الرياضيات، اللسانيات؛ ليقوم بابتكار وتطوير خوارزميات وتقنيات ذكية لتطبيقها في الحواسيب والروبوت، بحيث تمتلك سلوكاً ذكياً يحاكي قدرات الدماغ البشري من إدراك للبيئة المحيطة، والاستجابة المناسبة لمثيراته، سواء تعلم أو تخطيط أو إيجاد الحلول للمسائل المستجدة، وأيضاً التواصل اللغوي، وإدارة التراكم المعرفي. (فيران، 2021)
- مما سبق نستنتج أن: الذكاء الاصطناعي مصطلح يحمل في طياته الكثير من الأوجه والمعاني والتطبيقات من جهة، ومن جهة أخرى أيضاً فإن مضماره متطور ومتسارع، مما ساهم ذلك في ظهور

التنوع والاختلاف الذي اتسمت به تعاريف الذكاء الاصطناعي؛ والذي جاء نتيجة لطبيعة المجالات التي وظف بها الباحثون تقنيات الذكاء الاصطناعي.

ثالثاً: نظريات الذكاء الاصطناعي

أصبحت نظرية الذكاء الاصطناعي واسعة الانتشار، بفضل ما جلبه الذكاء الاصطناعي من تقنيات حديثة، وكثرة المنجزات وتسارع الكشف والاختراع، مما جعلها تؤثر بشكل كبير في كافة العلوم والميادين، وقد أوضح بايونج (Byeong) (2016) مجموعة من النظريات والفرضيات التي تفسر الذكاء الاصطناعي وهي كالتالي:

1. آلات الحساب والذكاء "قانون تورينج":

وهذا القانون يشكل أساساً لاختبار تورينج، ويقوم على فرضية أن الجهاز يعمل بذكاء يضاهي البشر، فذكائه يماثل ذكاء الإنسان، وتفيد نظرية تورينج أن الحكم على ذكاء الآلة يكون بناءً على مستوى أدائها.

2. أطروحة دارت موث:

حيث يمكن وصف كل جانب من جوانب عملية التعلم أو غيرها من مظاهر الذكاء بدقة شديدة تجعل الإنسان قادراً على تصميم آلة تحاكيه، وهو يمثل موقف معظم الباحثين في مجال الذكاء الاصطناعي.

3. فرضية نظام نويل وسيمون للرموز المادية:

تتضح تلك الفرضية في أن جوهر الذكاء يكمن في القدرة على معالجة الرموز، وعلى عكس ذلك يعتقد أوبير دريفوس أن الخبرات البشرية تتشكل بشكل غريزي لا واعي، ولا تعتمد على التلاعب بالرموز بشكل واعي؛ فهي تتطلب أن يكون لدى الإنسان شعور بالموقف حتى وإن لم تكن لديه المعرفة الكافية بالرموز.

4. نظرية عدم الاكتمال الخاصة بجودل:

لا يمكن لنظام رسمي (مثل برنامج حاسوبي) إثبات جميع البيانات الحقيقية، ويعتقد روجر بينروز وآخرون غيره أن نظرية جودل وضعت حدوداً لما يمكن أن تفعله الآلات، ولكنها لم تضع حدوداً لما يمكن أن يفعله الإنسان.

5. فرضية سيرل حول الذكاء الاصطناعي القوي:

"يمكن أن يكون لجهاز الكمبيوتر عقلاً يماثل عقل الإنسان إن تمت برمجته بشكل ملائم بالمدخلات والمخرجات الصحيحة"، ويرد سيرل على هذا التأكيد بحجته المعروفة بالغرفة الصينية، والتي تطلب النظر داخل الكمبيوتر، لتحديد أين يمكن أن يكون هذا العقل. (درويش والليثي، 2020)

رابعاً: أهمية الذكاء الاصطناعي

تعمل تقنية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء وإنتاجية المؤسسات من خلال أتمتة العمليات أو المهام التي كانت تتطلب في السابق قوة بشرية، ويمكن للذكاء الاصطناعي أيضاً فهم البيانات على نطاق واسع لا يستطيع أي إنسان تحقيقه، ويمكن لهذه القدرة أن تعود بفوائد كبيرة على الشركات، وتتمثل أهمية الذكاء الاصطناعي فيما يلي:

- يساهم الذكاء الاصطناعي في الحفاظ على الخبرات البشرية المتراكمة من خلال نقلها إلى الأجهزة الذكية.
- بفضل الذكاء الاصطناعي أصبح الإنسان قادراً على استخدام اللغة البشرية في التعامل مع الآلات بدلاً من لغات البرمجة الحاسوبية، مما يجعل الآلات واستخدامها في متناول كافة شرائح المجتمع، حتى ذوي الاحتياجات الخاصة، بعد أن كان التعامل مع الآلات المتطورة محدوداً يقتصر على أصحاب الخبرة والمتخصصين في مجال التكنولوجيا والبرمجة.
- قد يكون الذكاء الاصطناعي أكثر قدرة على البحث العلمي ويسهل الوصول إلى المزيد من الاكتشافات، وبالتالي يكون عاملاً مهماً في زيادة تسريع النمو والتطور في كافة المجالات العلمية.
- يمكن للإنسان من استخدام الذكاء الاصطناعي باللغة الإسبانية في التعامل مع الآلات عوضاً عن لغات البرمجة الحاسوبية مما يجعل الآلات واستخداماتها في متناول كل شرائح المجتمع.
- يفيد الذكاء الاصطناعي الإنسان في العديد من الجوانب والمجالات من خلال محاكاة الكمبيوتر لعمليات الذكاء التي تتم داخل العقل البشري، بحيث يمتلك الكمبيوتر القدرة

على حل المشكلات المعقدة واتخاذ القرارات السريعة بطريقة منطقية وبنفس التفكير كالعقل البشري. (معاد، 2019).

- تسهيل الحياة اليومية: فقد وفّر الذكاء الاصطناعي لنا العديد من التطبيقات الهامة؛ التي سهلت الحياة اليومية في كثير من الجوانب، والهاتف الذكي أكبر دليل على ذلك.
- تحسين تجارب العملاء: يمكن أن توفر بالعديد من اللغات واجهات المحادثة المدفوعة بالذكاء الاصطناعي (المعروفة أيضاً باسم CHABOT) خدمة عملاء أسرع، وأكثر دقة.
- توفير المساعدة لذوي الإعاقة، ومراقبة المنازل والمؤسسات والبنوك، وحمايتها من عمليات القرصنة والسرقة والاعتداء على الممتلكات، والمحافظة على الخبرات البشرية المتراكمة بنقلها إلى الآلات الذكية.
- تخفف الآلات الذكية عن الإنسان الكثير من المخاطر والضغوطات النفسية، وتجعله يركز على أشياء أكثر أهمية وأكثر إنسانية، من خلال توظيف الآلات للقيام بالأعمال الشاقة والخطرة، كالمشاركة في عمليات الإنقاذ أثناء الكوارث الطبيعية، كما سيكون لهذه الآلات دور فعال في الميادين التي تتسم بتعقيد تفاصيلها الكثيرة، والتي تحتاج إلى تركيز عقلي متعب، وحضور ذهني متواصل، وقرارات حساسة وسريعة لا تحتمل التأخير أو الخطأ.
- يعزز الذكاء الاصطناعي قدرات وإمكانيات الشركات؛ حيث يزيد من كفاءة الأعمال وسرعة تنفيذها، وأيضاً عدد المتفاعلين مع هذه الأعمال من خلال تطوير الأدوات والبرمجيات المتعلقة بها.
- تحسين الإنتاجية أو الكفاءة، حيث يمكن للذكاء الاصطناعي في كثير من الأحيان إكمال المهام الروتينية بشكل أسرع أو أفضل، أو باتساق أكثر من الإنسان. (المهدي، 2021)

خامساً: أهداف الذكاء الاصطناعي

يهدف علم الذكاء الاصطناعي إلى إيجاد بيئة مناسبة قياسية أولية لتمثيل المعرفة الإنسانية بجانب تمثيل وسائل المعالجة الإنسانية لتلك المعرفة التي تتمثل في العمليات المعرفية العقلية والتي تشمل الإدراك والتعلم والتفكير واللغة وحل المشكلات والانتباه والذاكرة في نظام آلي أساسي متكامل يعمل

بصورة تكاملية مع أدوات الإدخال التي تماثل وسائل الإدراك البشري الحسي بجانب وسائل الإخراج التي قد تكون تعبيرية، ولكن تم استثناء بعض العمليات العقلية المعرفية العليا مثل التخيل والإبداع الفكري نظراً لأن تلك العمليات تتسم بطبيعتها المعقدة التي لا تمكن من إدراجها ضمن المعرفة الإنسانية ولا يمكن توفير معلومات بالقدر الذي يضمن إدراجها ضمن المعارف الإنسانية، وبالرغم من أن الصياغات السابقة لأهداف الذكاء الاصطناعي أولية وتبدو محددة المعالم وواضحة المعنى بالقدر الذي يبدو معه أن تحقيقها ليس بالمستحيل، ونجد أن هناك تداخل بين الذكاء الاصطناعي وبين العلوم الأخرى.

يسعى الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، ونجد أن بعض هذه الأهداف رئيسية وبعضها الآخر ثانوي، ويمكن صياغتها من خلال مجموعة من التعابير المختلفة، ويهدف الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق الكثير من الأهداف التي تتمثل فيما يلي:

- إنتاج إنسان آلي يتمتع بما يتمتع به البشر من إدراك حسي وعقلي، فضلاً عن السعي إلى التصرف بنفس الدرجة من المرونة التي يتعامل بها الإنسان مع البيئة المحيطة من حوله.
- يهدف الذكاء الاصطناعي إلى إنتاج ذكاء اصطناعي آلي في المعمل أي القيام بإنتاج آلة تقوم بنفس عملية التفكير الإنساني، كما تقوم بالتكيف مع البيئة المحيطة بالإنسان بكل مكوناتها على نفس درجة المرونة التي يتكيف بها الإنسان مع البيئة.
- إنتاج آلة تقوم بنفس المهام البشرية بكفاءة عالية وتتمتع بنفس القدرات العقلية من تفكير وتعلم وإدراك وحواس مثل السمع والبصر والتذوق واللمس، ولا تحتاج لأي تدخل من البشر بل تقوم بنفس عملية التطور البشري من تعلم وتفكير وسلوك ناجم عن تلك العمليات التطورية. (قادري، 2023)
- فهم أفضل لماهية الذكاء البشري عن طريق فك أغوار الدماغ حتى يمكن محاكاته (المعالجة المتوازية Parallel Processing) ، فالمبدأ الأساسي الذي يقوم عليه علم الذكاء الاصطناعي لا يكمن في حل الإشكاليات بسرعة أكبر، أو في معالجة المزيد من البيانات، أو حفظ أكبر عدد من المعلومات التي تستقى من العقل البشري، إنما في الواقع المبدأ الأصح الذي يبني عليه

هذا المجال هو مبدأ معالجة المعلومات مهما كانت طبيعتها وحجمها، بطريقة آلية أو نصف آلية، وبشكل متوافق مع هدف معين، حيث يتم تنفيذ عدة أوامر في نفس الوقت وهذا أقرب إلى طريقة الإنسان في حل المسائل والتعرف على الأشياء.

- اتخاذ قرارات أفضل بشكل أسرع، حيث توفر تقنية الذكاء الاصطناعي ميزة تنافسية، تدركها الشركات بشكل متزايد، وتسعى لتطبيق رؤى الذكاء الاصطناعي على أهداف الأعمال، وجعلها أولوية بما سيؤدي إلى خفض التكاليف، وتقليل المخاطر، وتسريع الوقت للوصول إلى السوق؛ وغير ذلك.

- تبسيط التعامل مع الذكاء الاصطناعي، حيث لا تزال تقنية جديدة ومعقدة، تحتاج إلى تحديد أفضل الممارسات للحصول على أقصى استفادة منها، وذلك باستخدامه لتعزيز الإنتاجية بنفس العدد من الأشخاص، بدلاً من التخلص من عدة موظفين، أو إضافة عدد منهم.

- تطوير برامج الحاسب الآلي بحيث تستطيع التعلم من التجارب، وتتمكن من حل الإشكاليات المختلفة، وهذا يعني قدرة البرنامج على معالجة مسألة ما أو اتخاذ قرار الموقف معين بناء على وصف هذا الموقف، والبرنامج يجد الطريقة المتبعة لحل المسألة، أو اتخاذ القرار بالرجوع إلى العديد من العمليات الاستدلالية المتنوعة التي تم تغذيتها للبرنامج مسبقاً.

- تصميم أنظمة ذكية لها نفس الخصائص التي يعرف بها الذكاء في السلوك الإنساني، ويبحث في حل المشكلات باتخاذ معالجة الرموز غير الخوارزمية. (إسماعيل، 2023)

سادساً: أنواع الذكاء الاصطناعي

يصنف الذكاء الاصطناعي تبعاً لما يتمتع به من قدرات للأنواع التالية:

1. الذكاء الاصطناعي المحدود أو الضيق:

يعتبر هذا النوع من أكثر الأنواع شيوعاً في وقتنا الحاضر، ويقصد به الذكاء الاصطناعي الذي يقوم بمهام محددة وواضحة، كالسيارات ذاتية القيادة، وبرامج التعرف على الكلام أو الصور، ولعبة الشطرنج الموجودة على الأجهزة الذكية.

2. الذكاء الاصطناعي العام:

يعمل هذا النوع بقدرة تشابه الإنسان من حيث التفكير؛ حيث يركز على جعل الآلة قادرة على التفكير والتخطيط من تلقاء نفسها، وبشكل مشابه للتفكير البشري، لكن إلى الآن لا توجد أي أمثلة عملية على هذا النوع، ما يوجد هو مجرد دراسات بحثية تحتاج كثيراً من الجهد لتحويلها إلى واقع، وتُعد طريقة الشبكة العصبية الاصطناعية من طرائق دراسة الذكاء الاصطناعي العام؛ لأنها تعنى بإنتاج نظام شبكات عصبية للآلة، تشابه شبكات الجسم البشري.

3. الذكاء الاصطناعي الفائق:

وهو النوع الذي يفوق مستوى البشر، بحيث يستطيع القيام بالمهام بشكل أفضل مما يقوم به الإنسان المتخصص، وللذكاء الاصطناعي الفائق عديد من الخصائص التي يجب أن تتوفر فيه كالقدرة على التعلم والتخطيط والتواصل التلقائي، وإصدار الأحكام، ولكن ما يزال مفهوم الذكاء الاصطناعي الفائق مفهوماً افتراضياً ليس له أي وجود في عصرنا الحالي. (رشيد، 2018).

4. الذكاء الاصطناعي الخاص بالآلات التفاعلية Reactive Machines:

وهو أبسط أنواع الذكاء الاصطناعي، وله القدرة على التعلم من الخبرات السابقة، أو التجارب الماضية لتطوير الأعمال المستقبلية، أما التجارب الحالية فيكتفي بالتعامل معها لإخراجها بأفضل شكل ممكن، لذا تتم برمجة الذكاء الاصطناعي للقيام بوظائف معينة داخل بيئة محددة، ويعتبر تصرفه بمثابة رد فعل على موقف معين، ولا يمكن له العمل إلا في الظروف البيئية الخاصة به، مثل أجهزة Deep Blue، والتي تم تطويرها من شركة IBM ونظام Alpha Go التابع لشركة جوجل. (إسماعيل، 2023)

سابعاً: مجالات الذكاء الاصطناعي

تتضمن مجالات الذكاء الاصطناعي ما يلي:

- يدخل الذكاء الاصطناعي في جميع المجالات التقنية التي تحتاج إلى التفكير المنطقي والمعرفة والتخطيط والإدراك الافتراضي القائم على تطبيق النظريات واختيار الحلول الصحيحة.
- من أبرز المجالات التي يتميز فيها برامج وتطبيقات محاكاة الواقع.

- الصناعة من خلال الروبوتات القادرة على أداء مهام الجنس البشري.
 - تطوير البرامج والتطبيقات الحاسوبية في مختلف المجالات ومنها الطب والهندسة والتجارة والاستثمار غيرها.
 - تطوير المحاكاة المعرفية من خلال اختبار النظريات والتعرف على الوجوه، وتفعيل الذاكرة، وغيرها من الوظائف.
 - تطوير المحركات ذات القدرات الذكية، مثل السيارات دون سائق، والطائرات بدون طيار.
- (كاظم والشيخ، 2013).

ثامناً: خصائص الذكاء الاصطناعي

يتميز الذكاء الاصطناعي بالعديد من الخصائص المتنوعة منها ما يلي:

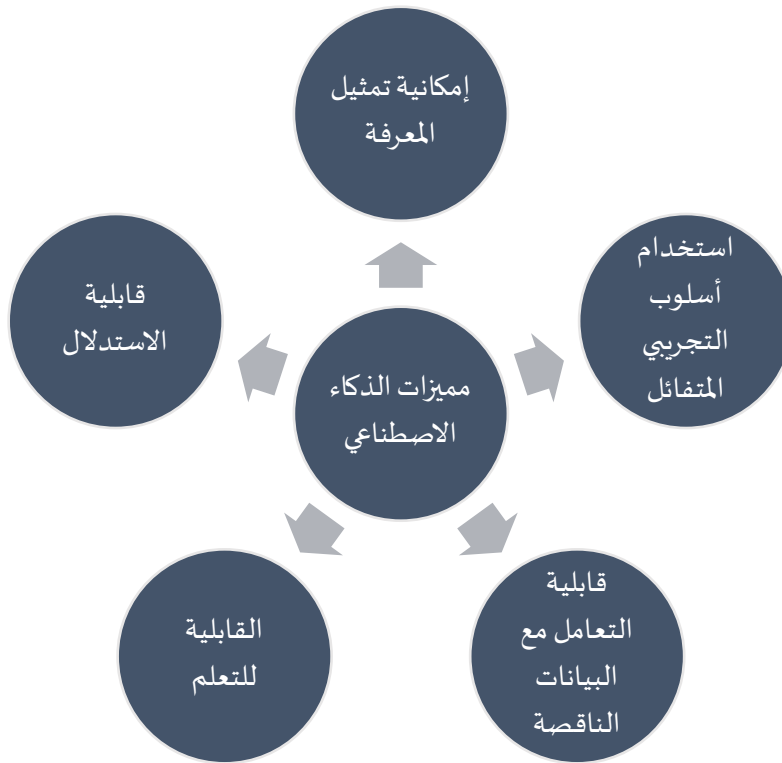
- القدرة على التفكير والادراك.
- القدرة على اكتساب المعرفة وتطبيقها.
- القدرة على اكتساب المعرفة وتطبيقها.
- القدرة على التعامل معرفة الأهمية النسبية للعناصر المعروضة.
- القدرة على تقديم المعلومات لتقوية اتخاذ القرارات الإدارية.
- القدرة على التعامل مع الحالات المعقدة والصعبة.
- القدرة على استخدام التجربة والخطأ لمعرفة الأمور المختلفة.

كما يتميز الذكاء الاصطناعي بعدة مميزات منها ما يلي:

- إمكانية تمثيل المعرفة: تعتبر برامج الذكاء الاصطناعي على عكس البرامج الإحصائية تشمل على أسلوب لتمثيل المعلومات إذا تستخدم هيكلية خاصة لوصف المعرفة، وتتضمن الحقائق والعلاقات بين هذه الحقائق والقواعد التي تربط هذه العلاقات، ومجموعة الهياكل المعرفية تكون فيما بينها قاعدة المعرفة وهذه القاعدة توفر أكبر قدر ممكن من المعلومات عن المشكلة المراد حلها.

- استخدام الأسلوب التجريبي المتفائل: من الصفات المهمة في مجال الذكاء الاصطناعي أن برامجها تقتحم المسائل التي ليس لديها طريقة حل عامة معروفة، أن البرامج لا تستخدم خطوات متسلسلة تؤدي إلى الحل الصحيح ولكنها تختار طريقة معينة للحل تبدو جيدة مع الاحتفاظ باحتمالية تغيير الطريقة إذا اتضح أن الخيار الأول لا يؤدي إلى الحل السريع أي التركيز على الحلول الوافية وعد التأكيد للحلول المثلى والدقيقة.
- قابلية التعامل مع المعلومات الناقصة: من الصفات الأخرى لا تستطيع برامج الذكاء الاصطناعي القيام بها وقابليتها على إيجاد بعض الحلول حتى لو كانت المعلومات غير المتوافرة بأكملها في الوقت الذي يتطلب فيها الحل، وعدم تكامل المعلومات يؤدي إلى استنتاجات أقل وواقعية وأقل جدارة، ومن جانب آخر تكون الاستنتاجات صحيحة.
- القابلية على التعلم: من الصفات المهمة للتصرف الذكي القابلية على التعلم من الخبرات والممارسات السابقة إضافة إلى قابلية تحسين الأداء بالأخذ بنظر الاعتبار الأخطاء السابقة، وهذه الميزة ترتبط بالقابلية على تعميم المعلومات واستنتاج حالات مماثلة وانتقائية وإهمال المعلومات الزائدة.
- قابلية الاستدلال: وهي القدرة على استنباط الحلول الممكنة لمشكلة معينة ومن واقع المعطيات المعروفة والخبرات السابقة وخاصة المشكلات التي لا يمكن معها استخدام الوسائل التقليدية المعروفة للحل. (الشهري، 2023)

الشكل (2) مميزات الذكاء الاصطناعي



(المصدر: من إعداد الباحث من الدراسات السابقة)

تاسعاً: أهم تقنيات الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي هو أحد فروع علم الحاسوب الذي يهتم باستخدام التقنيات الذكية لإنجاز المهام التي تتطلب الذكاء البشري لإتمامها، وأهم هذه التقنيات ما يلي:

1. التعلم الآلي Machine Learning:

التعلم الآلي هو إحدى تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تزود التطبيقات البرمجية بخوارزميات للتعلم الذاتي دون الحاجة إلى برمجتها بشكل صريح لأداء مهمة محددة، بحيث تساعد هذه الخوارزميات على التنبؤ بالنتائج بشكل دقيق من خلال استخدام البيانات من التجارب السابقة للحصول على التنبؤ ببيانات الإخراج الجديدة.

2. معالجة اللغة الطبيعية (NLP):

معالجة اللغة الطبيعية هي إحدى تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تهتم بالتفاعلات بين اللغات الطبيعية البشرية وأجهزة الكمبيوتر، بحيث تتم برمجة أجهزة الكمبيوتر لتكون قادرة على معالجة اللغات الطبيعية البشرية، ويصعب على أجهزة الكمبيوتر فهم ومحاكاة اللغات البشرية بسبب طبيعتها المعقدة وامتلاكها لقواعد تجعل من الصعب نقل المعلومات إلى الأجهزة، ولذلك يتم استخدام الخوارزميات التي تحلل هذه اللغات وتجردها من قواعدها وتحولها إلى بيانات غير منظمة يمكن تحويلها بسهولة إلى تنسيقات يمكن لأجهزة الكمبيوتر فهمها.

3. الأتمتة والروبوتات:

تُستخدم الأتمتة والروبوتات لتنفيذ المهام المتكررة والروتينية، حيث يتم تزويد الروبوتات بأوامر مبرمجة لتمكين من التعامل والتكيف مع المهام الكبيرة التي تتغير مع الظروف المحيطة، ويساعد استخدام هذه الأتمتة والروبوتات في الحصول على نتائج أكثر كفاءة وأقل تكلفة، بالإضافة إلى قدرتها على تحسين الإنتاج، كما تستخدم المؤسسات المالية الأتمتة لحماية معاملاتها المالية من محاولات الاحتيال عبر الإنترنت.

4. الرؤية الآلية أو البصيرة:

تستخدم الرؤية الآلية الكاميرات لالتقاط المعلومات المرئية، ثم تقوم بتحويل هذه المعلومات إلى بيانات رقمية، ثم تقوم بمعالجة البيانات الرقمية باستخدام معالجة الإشارات الرقمية، ثم يتم إدخال البيانات المعالجة إلى أجهزة الكمبيوتر، ولهذا الجهاز جانبان رئيسيان، وهما: الحساسية والدقة بحيث يمكنها إدراك النبضات الخافتة والنطاق، وهو مجال رؤية الآلة للأشياء من حولها، وتستخدم هذه التقنية في العديد من التطبيقات، منها: التحقق من صحة التوقعات، وتحليل الصور الطبية، والتعرف على أنماط البيانات وتمييزها. (القحطاني، 2022).

المبحث الثاني: ممارسات الموارد البشرية

مع توضيح دور الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية

تمهيد:

شغلت الموارد البشرية حيزًا كبيرًا في الإدارة الحديثة، وذلك لاهتمامها بالوظائف والمهام الخاصة، ومنحها المكان المناسب في الهيكل التنظيمي للمنشآت، والعمل على اتخاذها كأسلوب نجاح ونشاط، حيث تركز تلك الإدارة على استقطاب العنصر البشري للمنشآت، وذلك لانضمامه لفريق العمل في المنشأة وتنظيم أموره وتقييم أدائه، كما تهتم أيضًا هذه الإدارة بمكافأة الأيدي العاملة في المنشأة على مختلف مستوياتها الإدارية وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة التي تسعى إليها المنظمة وتحقيق الرضا الوظيفي للأفراد مما ينتج عنه زيادة مستوى جودة الإنتاج ورفع كفاءة العاملين وفاعليتهم بالعملية الإنتاجية.

أولاً: تعريف الموارد البشرية

هناك اتفاق شامل على أن العنصر البشري هو العنصر الرئيسي في الانتاج والخدمات وهو من أكثر الموارد التي تحتاج إليها الإدارة، كما أنه يمثل ضمير المنظمة وقلبها الحساس، وهو الامر الذي ترتب عليه أن تلقى إدارة الموارد البشرية في المؤسسات وفق الدراسات المعاصرة أهمية كبيرة؛ نظرًا للدور الذي تلعبه في توجيه وقيادة الأفراد العاملين باعتبارهم عناصر لا غنى عنها في العملية الإنتاجية، ولكونهم ثروة لا يمكن التفريط بها في النواحي المادية والمعنوية. (رفيقة، 2023).

وفيما يلي أهم التعاريف التي تطرقت إلى الموارد البشرية:

- هي إحدى الأنشطة الإدارية التي تعني بتوفير الموارد البشرية الضرورية وتطويرها وتحفيزها والمحافظة عليها بالإضافة الى اهتمامها بالعلاقات والروابط الإنسانية للعاملين بما يضيف روح التعاون والمشاركة ويضمن خلق الالتزام والوفاء والتكامل وعدم التعارض بين أهدافهم وأهداف المؤسسة. (الخالدي، 2023).

- مجموعة الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المنظمات، كما أنها أهم عناصر العمل والإنتاج، فعلى الرغم من أن جميع الموارد المادية ذات

أهمية، إلا أن الموارد البشرية تعتبر أهمها، وذلك لأنها هي التي تقوم بعملية الإبداع والابتكار وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيعه ورقابته جودته وهي التي تسوقه، وتستثمر رأس المال، وهي أيضاً المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات، فبدون موارد بشرية جيدة وفعالة لا يمكن أداء هذه الأمور بكفاءة ولا يمكن لأي منظمة من تحقيق أهدافها ورسالتها. (رفيقة، 2023).

- عرفها شايبورو وآخرون على أنها: مجموعة من السياسات والممارسات، التي تهدف إلى تنفيذ الجوانب المتعلقة بالعاملين، من حيث وصف أعمالهم، التوظيف والاختيار، التقييم والتدريب، وتطوير الكفاءات، كما أنها عملية تهتم بتحليل وإدارة احتياجات المنظمة من الموارد البشرية الضرورية، لضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (الوحشي، 2020).

- يعرفها سيكولا sikhula: بأنها استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة، ويشمل ذلك عملية تخطيط القوى العاملة بها، والاختيار والتعيين والتدريب والتنمية والتعويضات والأجور، والعلاقات الصناعية، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين. (أحمد، 2015).

- هي الإدارة التي ترى أن العنصر البشري هو الأساس الذي يبني عليه عمل المنظمة، كما ترى أن سلوك المنظمة يتحدد من خلال مجموع سلوك الأفراد العاملين فيها، وذلك من خلال ممارستهم للأنشطة التفصيلية اليومية لأدائهم لأعمالهم المكلفين بها، وفي نفس الوقت الذي ينعكس فيه سلوك المنظمة من خلال سلوك أفرادها العاملين فإن سلوك وتصرفات هؤلاء الأفراد لا يحدث بشكل تلقائي، فالمنظمة نفسها تؤثر في هذا السلوك مثلما تتأثر هي به. (المغربي، 2016).

ومما سبق نستنتج أن: إدارة الموارد البشرية هي عبارة عن مجموعة من الممارسات والعمليات والسياسات التي تعمل على تمتين العلاقة بين الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة، كما أن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن توظيف الموارد البشرية بالكفاءة وتنمية مهاراتهم

وقدراتهم في مختلف المستويات وتطويرها وكذا المحافظة عليها، وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والفرد والمصلحة العامة.

ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية

تتعد أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمة من حيث إعداد وتهيئة الموارد البشرية الأمر الذي يؤدي إلى النهوض بالإنتاج من حيث الكم والنوع، وعليه فيمكن تلخيص أهمية وظيفة الموارد البشرية في الآتي: (بولوداني، 2022).

- توفير جميع الوسائل والإجراءات المتعلقة بالأفراد العاملين من خلال إعداد البرامج التدريبية، وتنظيم الأجور والرواتب، وتقديم الحوافز، بهدف ضمان الأداء الأفضل وزيادة الإنتاجية.
 - التنسيق بين الوحدات الإدارية والنشاطات المتعلقة بالأفراد والعاملين، من خلال مناقشة النشاطات مع الإدارات التنفيذية، وذلك لتحقيق التنسيق والتكامل بين الأقسام والإدارات في المؤسسة.
 - المساعدة في كشف الصعوبات والمشاكل الأساسية المتعلقة بالأفراد العاملين، والتي قد تؤثر على فعالية المؤسسة، واتخاذ الإجراءات اللازمة لحلها.
 - مساعدة المديرين في تحديد الكفاءات التنظيمية وتحسين الأداء، وذلك من خلال توضيح مؤشرات قياس كفاءة الأداء ومعدلات الحوادث في العمل، والشكاوى، والتأخر، والغياب.
 - مساعدة المديرين في صياغة، وتنفيذ السياسات، وحل المشاكل المتعلقة بالأفراد العاملين، وذلك من خلال تقديم النصائح والإرشادات في جميع الجوانب المتعلقة بالأفراد، وضمان تطبيق السياسات بشكل فعال وعادل.
- كما تتمتع إدارة الموارد البشرية أيضاً بأهمية كبيرة باعتبارها تمثل إدارة لأهم أصول المنظمة سواء كان ذلك على مستوى المنظمة أو على المستوى الوطني، وفيما يلي توضيح لأهميتها: (القحطاني، 2015).

أ. على مستوى المنظمة:

تتمتع إدارة الموارد البشرية بأهمية كبيرة على مستوى المنظمة تتضح في الآتي:

- يعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الامكانيات الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها هذه المنظمة سواء كانت إنتاجية أو تسويقية أو تمويلية.
- تتناقص قيمة الموارد البشرية إلا أنه مع مرور الوقت نجد العكس من ذلك حيث تتزايد قيمة الموارد البشرية وذلك لأنها تمثل أصلاً تتزايد قيمته يوماً بعد آخر وبالتالي ضرورة العمل على حسن الاستفادة منه.
- يساعد حسن تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الأخرى بالمنظمة.

ب. على المستوى الوطني:

تتمتع إدارة الموارد البشرية بأهمية كبيرة على المستوى الوطني تتضح في الآتي:

- إن الثورات التي شهدها العالم في الآونة الأخيرة من ثورة معلومات وثورة اتصالات وثورة تكنولوجيا، وما أفرزه ذلك من تقدم وتفوق للدول يرجع إلى وجود عقول بشرية تمثل أساساً قوياً للقوة الاقتصادية وذلك بقدرتها على الإدارة الفعالة، وعلى الأداء الجاد المثمر للعاملين، ولتعظيم القيمة المضافة وزيادة الناتج القومي في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي.
- تلعب الموارد البشرية دوراً هاماً في زيادة الصادرات وذلك من خلال وجود عنصر بشري قادر على التطوير والابتكار للمنتجات وتحسين الجودة وتقليل التكلفة، وذلك في ضوء إدارة فعالة للمورد البشري.
- مع التقدم العلمي ودخول الشركات المتعددة الجنسيات للأسواق العالمية ووجود منافسة قوية أصبح هناك تنافس قوي بين الدول المتقدمة لجذب الكفاءات البشرية المتميزة، وأصبح هناك دوراً هاماً لإدارة الموارد البشرية تعمل من خلاله على استقطاب العاملين الأكفاء مع المناخ المناسب لهم. (القحطاني، 2015).

ثالثاً: أهداف إدارة الموارد البشرية

تتعدد أهداف إدارة الموارد البشرية ويمكن تلخيص أهمها فيما يلي: (أمين، 2023)

- تحقيق الأداء المتميز من خلال الحصول على الأفراد الأكفاء بهدف المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.
- زيادة تحفيز العاملين والتزامهم وانغماسهم في العمل وتنمية ولائهم للمنظمة.
- تحقيق ميزة تنافسية لرأس المال البشري في المنظمة.
- تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لجميع العاملين في المشروع من حيث الترقية والأجور والتدريب.
- توفير ظروف وأحوال العمل المناسبة التي تكفل جواً مناسباً للإنتاج وعدم تعريض العمال لأية مخاطر مثل حوادث العمل الصناعية والأمراض المهنية.
- اختيار الأشخاص الكفو لشغل الوظائف الخالية، والقيام بإعدادهم وتدريبهم للقيام بأعمالهم على الوجه المطلوب.
- إمداد العاملين بكل البيانات التي يحتاجونها والخاصة بالمشروع ومنتجاته وسياسته ولوائحه، وتوصيل آرائهم واقتراحاتهم للمسؤولين قبل اتخاذ قرار معين يؤثر عليهم.
- الاحتفاظ بالسجلات المتعلقة بكل عامل في المشروع بشكل موحد.
- رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافة والعلمية لهم.
- توعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق أهداف خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة.

مما سبق يتضح أن: الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات تزويدها بموارد بشرية فعالة وتطويع الأفراد وتنمية كفاءاتهم وتقييمهم، وصيانتهم والاحتفاظ بهم، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا عملت المنظمة على تحقيق مجموعة من الأهداف تتجسد فيما يلي: (بودبوس وهمول، 2020).

- تحقيق الكفاءة الانتاجية: يتم تحقيق الكفاءة الإنتاجية من خلال دمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تمتلكها المنظمة والتي تسمى بالمدخلات باعتبار أن المورد البشري هو الذي يستخدمها، وعلى مستوى أدائه وكفاءته يتوقف حسن هذا الاستخدام الذي ينتج عنه مخرجات، أي منتجات أو خدمات كما ونوعا بأقل تكلفة للمدخلات، ومن هنا يبرز دور إدارة الموارد البشرية من خلال ما تقوم به من وظائف وممارسات تجعل المورد البشري مؤهلا مدبرا محفزا لديه ولاء وانتماء للعمل وللمنظمة التي تصبح من خلاله قادرة على تحسين إنتاجيتها.
- تحقيق الفعالية في الأداء التنظيمي: إن المنتج والخدمة الجيدان ليس من وجهة نظر المنظمة بل من وجهة نظر المستفيد، وهنا يبرز دور الموارد البشرية بقيامها بحملات تدريب وتنوعية للموارد البشرية حول أهمية مسألة الجودة ورضا الزبائن، وأن خدمة العملاء وتحقيق الرضا والسعادة لهم هي مسؤولية كل من يعمل بالمنظمة دون استثناء، فبقاءها في حقل المنافسة السوقية يتوقف على هذا الرضا، فالجميع يجب أن يكون في خدمة عملاء المنظمة.
- خلق ميزة تنافسية للمنظمة: إن تحقيق التنافسية للمنظمة لا ينحصر فقط في تخفيض التكاليف وإنما يمتد أيضا إلى توليد القيمة، بمعنى منتجات تعادل قيمة أكبر لدى العميل بفضل نوعيتها وأدائها، حيث إن دور الموارد البشرية في خلق القيمة يتعلق بالقدرة على بناء كفاءات الموارد البشرية بجذب ودمج الأشخاص المتميزين وتنمية الخبرات وتسهيل انتشار الكفاءات الجديدة، كما يتعلق بالقدرة على إدارة هذه الكفاءات في إطار تنظيمي محدد وبطريقة ملائمة.
- المحافظة على استمرارية رغبة العاملين في العمل: وذلك من خلال إدماج أهدافهم مع أهداف المنظمة لخلق التعاون المشترك عن طريق وضع نظام موضوعي لقياس أداء العاملين وتقييمه، بحيث يضمن إعطاء كل ذي حق حقه سواء في الترقية، أو المكافأة، أو العلاوات الاستثنائية، أو الحوافز المادية والمعنوية، وتوفير ضمان اجتماعي وصحي جيد يوفر الأمن والأمان للعاملين بالمنظمة جميعهم. (بودبوس وهمول، 2020).

رابعاً: وظائف إدارة الموارد البشرية

تنقسم وظائف إدارة الموارد البشرية إلى قسمين هما (وظائف رئيسية، ووظائف إدارية) ويتم توضيح كلاّ منهما كالتالي (أمين، 2023):

1. الوظائف الرئيسية للموارد البشرية:

تتمثل أهم الوظائف الرئيسية للموارد البشرية في الآتي:

أ. **تحليل العمل:** وهو يعني التعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة، ووصفها، وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، وتصميم الوظيفة بشكل مناسب، وتحديد مواصفات من يشغلها.

ب. **التدريب والتطوير:** يهدف إلى رفع كفاءة ومهارات العاملين، وتوجيههم نحو تحسين أدائهم، وتوجيههم نحو أنشطة معينة، وعلى الشركة أن تحدد احتياجات المرؤوسين للتدريب، وأن تستخدم الأساليب والطرق المناسبة لتقييم فعالية هذا التدريب.

ج. **تقييم الأداء:** وهو يعني مراجعة وتقييم أداء الموظفين بانتظام، ويتم ذلك عادةً من قبل الرؤساء المباشرين بغرض تحديد كفاءة العمل وتحديد نقاط القوة والضعف في الأداء.

د. **تصميم هيكل الأجور:** تهتم هذه الوظيفة بتحديد القيم والأهمية لكل وظيفة، وتحديد أجرها، كما تهتم بالإدارة السليمة لنظام الأجور حتى يتم ضمان مقابل سليم للتقييم والأهميات المختلفة للوظائف.

هـ. **تصميم أنظمة الحوافز:** يهدف إلى منح مقابل عادل للأداء المتميز، سواء كان ذلك للأداء الفردي أو الجماعي، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الحوافز الفردية والحوافز الجماعية، بالإضافة إلى الحوافز التي تعتمد على أداء المنظمة ككل.

و. **تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين:** يركز على تقديم مزايا معينة للعاملين مثل المعاشات والتأمينات الصحية والاجتماعية، بالإضافة إلى الخدمات المالية والاجتماعية والرياضية والقانونية، وقد تشمل أيضاً خدمات الإسكان والمواصلات وغيرها.

ز. تخطيط المسار الوظيفي: تهتم هذه الوظيفة بالتخطيط لجميع التحركات الوظيفية للعاملين بالمؤسسة بالأخص الترقية، والتدريب، والنقل، ويحتاج هذا إلى التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الفرد.

ح. الاستقطاب والاختيار والتعيين: تحفيز المترشحين المناسبين على تقديم طلباتهم، واختيار المترشحين الملائمين للوظائف الشاغرة وتعيينهم، فتهتم بالبحث عن العمالة في سوق العمل، وتصفياتهم وفقاً لمتطلبات الوظيفة، من خلال طلبات التوظيف والمقابلات الشخصية وغيرها من الأساليب، لضمان وضع الفرد المناسب في المكان المناسب. (عمار وعبد الكريم، 2024).

ط. الصحة والسلامة المهنية: تهتم هذه الوظيفة باقتراح وسائل وإجراءات الصحة والأمن للعاملين، وكذلك الاستعانة بالخبراء ومدراء الإدارات في سبيل تصميم برامج ووسائل توفير الصحة والأمن للعاملين، إلى جانب الإشراف على تدريب العاملين على استخدام وسائل الصحة والسلامة لتفادي الحوادث والكوارث، ومراقبة تنفيذ برامج الصحة والسلامة للعاملين وإعداد التقارير بذلك، وتطوير برامج الصحة والسلامة بشكل مستمر لتتكيف مع ظروف العمل المتغيرة. (كريمة وأحمد، 2020).

ي. علاقات العمل: وذلك عن طريق دراسة شكاوى وتظلمات العاملين واقتراح البدائل والحلول، وإجراء الاتصالات والاجتماعات مع النقابات العمالية حول أمور تهتم العاملين والحفاظ على علاقات مناسبة مع النقابات العمالية، إلى جانب التفاوض مع النقابات العمالية للتوصل إلى أفضل الشروط التي ترضي العاملين وإدارة شؤون المؤسسة. (كريمة وأحمد، 2020).

2. الوظائف الإدارية للموارد البشرية:

تتمثل أهم الوظائف الإدارية للموارد البشرية في الآتي:

أ. التخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية: وهو يعد من بين أهم وظائف الإدارة، حيث تبرز أهميته نتيجة للبيئة غير المستقرة التي تخلقها المنافسة المتزايدة من أجل الحصول على مختلف الموارد. حيث تقوم الإدارة العليا بإعداد سياسات وخطط متعددة بهدف تحقيق الأهداف المحددة، وتتضمن هذه الخطط وسائل الحصول على الموارد المطلوبة وكيفية

استقطابها، بالإضافة إلى الطرق والأساليب الفعالة لاستثمار وتوظيف هذه الموارد بكفاءة عالية وتكاليف منخفضة. (بلخيري، 2018).

ب. تنظيم الموارد البشرية: يعتبر التنظيم الوظيفة المكملة للتخطيط، حيث يتم تحويل كل ما خطط له إلى واقع عملي قابل للتنفيذ، حيث تهدف عملية التنظيم إلى تجميع الموارد البشرية ووضعها بطريقة منظمة ومرتبطة بتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية بفعالية، حيث يشمل التنظيم كل الترتيبات المتعلقة بالعمل كتحديد واجبات العمال ومسئولياتهم وإعطائهم السلطة اللازمة بتحديد التقسيمات الإدارية والعلاقات فيما بينهم.

كما أن انتماء الأشخاص إلى مجموعات منظمة تكون مهام الأفراد فيها معرفة وواضحة وتشجع التعاون والمفاوضة ما بين الأفراد وتمكن من تحقيق الرضا من ناحية، وتؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الفردي والجماعي وإلى تحقيق فعالية المؤسسة من ناحية أخرى. (عمار وعبد الكريم، 2024).

ج. التوجيه: وهي تعد الوظيفة الثالثة من الوظائف الإدارية، وهو التي تعمل علي نشاط المؤسسة، وتعتبر هذه الوظيفة بمثابة المحرك لجميع الأنشطة التي تقوم بها، باعتبار إنها تكون مباشرة على الأفراد وتتصف ايضاً بأنها مركبة نتيجة لاحتوائها علي العديد من الأنشطة الذهنية التي تتعلق بشكل رئيسي بالتعامل مع العنصر البشري، وتفاعلاته المختلفة والمتنوعة، فمن خلال التوجيهات يتم إرشاد المرؤوسين إلي كيفية تنفيذ الأعمال الموكلون بها حسب لوائح العمل والتعليمات التي تحكم أعمالهم، وفق إستراتيجيات المؤسسة؛ مما قد يجعل ذلك يصعب عليهم عملية فهمهم للمجال بطريقة لا تتعارض مع أهداف التنظيم. (بلخيري، 2018).

د. الرقابة: هي عملية ديناميكية ومستمرة، تنفيذية بالنسبة للإدارة العليا، واستشارية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، وتؤسس هذه الوظيفية عملية الرقابة لكي تتأكد من سير الأحداث علي حسب ما هو مخطط له، فهي تقوم علي متابعة الأداء وتعديل الأنشطة التنظيمية بما يتناسب مع اهداف المنظمة، حيث تكون الرقابة علي الموارد البشرية والمادية على حد سواء، وعلي الموارد المالية والمعلومات ايضاً، هذا فيما يخص الإدارة العليا، اما بالنسبة لإدارة الموارد

البشرية فيتضمن نشاطها وضع معايير رقابية، واتخاذ الإجراءات اللازمة في حال وجود أي خلل أو انحرافات في الأداء الفعلي للأفراد أو حتي إذا تواجدت اختلالات في المعايير الرقابية ذاتها. (بلخيري، 2018).

خامساً: مقومات نجاح إدارة الموارد البشرية

إن نجاح أداء المؤسسات يجب أن يكون له أهداف واضحة، ويمكن تحديد مقومات إدارة الموارد البشرية فيما يلي: (شلال، 2010)

1. دعم المؤسسة لنجاح إدارة الموارد البشرية:

إن القيادة الداعمة هي شرط المؤسسة الناجحة، وذلك لأنها تترك الأفراد يتشاركون في القرارات التي يتم اتخاذها على كل المستويات الإدارية للمؤسسة، وهذا يعتبر مدخلاً حقيقياً لبناء مؤسسة ناجحة، واستعداد هذه المؤسسة لمواكبة التحديات والتغيرات المستجدة.

2. نجاح مدير إدارة الموارد البشرية:

يجب أن يكون مدير إدارة الموارد البشرية لديه معرفة كمية ونوعية للموارد البشرية، وذلك لأن المعرفة الكمية تختص بمعرفة العموميات حول الوظائف الموجودة والمراكز الوظيفية المخصصة لها، أما المعرفة النوعية فإنها تركز على نوعية عدد الوظائف الحالية في المؤسسة وعدد العاملين بها، ويجب على مدير إدارة الموارد البشرية أن يكون على علم بعدد الأفراد المتوقع نقلهم من مكان لآخر داخل المؤسسة وذلك لأن هذه المعلومات لا يكون على علم بها إلا إدارة الموارد البشرية.

3. نجاح الموارد البشرية في أدائها بالمؤسسة:

وحتى يتحقق هذا في المؤسسة يجب على إدارة الموارد البشرية أن تركز على ميزتين: الأولى مقدرة العمال، وتمكنهم من المهارات التي تساعد على الأداء الجيد في العمل، والثانية وجود الحافز الذي ينتج عنه استعداد الفرد لقيامه بالعمل المطلوب.

سادساً: دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

يشهد دور الذكاء الاصطناعي زيادة كبيرة في جميع جوانب العمل، بما في ذلك تأثيره الواسع على أساليب إدارة الموارد البشرية، ومع تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي أصبح من الممكن محاكاة الوظائف

المعرفية البشرية مثل التعلم وحل المشكلات والتوصيف والتقييم واتخاذ القرار، وبالتالي أتمتة أجزاء كبيرة من مهام المسؤولين في الموارد البشرية، مثل المسح الذي للسير الذاتية، واستخدام أدوات الدردشة التفاعلية للإجابة على أسئلة الموظفين، وهذه التقنيات تقلل من المهام الموكلة إلى مسؤولي الموارد البشرية وتريحهم من المهام اليدوية الروتينية التي تستغرق معظم ساعات عملهم، وليمكنوا من استغلال هذا الوقت في المهام الأكثر إنتاجية كتحفيز الموظفين وإثراء الحس الثقافي والإبداعي لديهم. (جاد الرب، 2010).

ويتفوق الذكاء الاصطناعي على الأداء البشري في قدرته على إنجاز مهام متعددة وتحسين جودة التوظيف والتفاعل مع الموظفين، ومع ذلك، فإن بناء نظام ذكاء اصطناعي ليس بالأمر السهل، بل يتطلب كمية كبيرة من البيانات وهو أمر مكلف ويستغرق وقتاً طويلاً؛ ومن أجل الاستخدام الأمثل للذكاء الاصطناعي يجب تغذية الأنظمة ببيانات محايدة لتقليل التحيز تجاه المرشحين للوظائف الجديدة وتجنب التمييز العنصري بين الموظفين في مختلف القضايا، كما يجب أن تكون الأنظمة الذكية آمنة للغاية لأنها تتعامل مباشرة مع البيانات الشخصية للمرشحين والموظفين. (أبو الروس، 2014).

ويتم تطبيق التحليلات التنبؤية على نطاق واسع في الموارد البشرية، وهي عبارة عن استخدام قدرات التحليل المتقدمة التي تشمل مجموعة من الأساليب الإحصائية، واستخراج البيانات، وتحليل النصوص، والتسجيل الفوري، والتعلم الآلي، وتساعد التحليلات التنبؤية في اكتشاف الأنماط في البيانات ومعرفة ما حدث وما سيحدث من خلال إنشاء صيغة أو خوارزمية تحاكي النتائج لاستخدامها في التنبؤ بالمستقبل، فكل ذلك يهدف تمكين المديرين والمسؤولين من اتخاذ قرارات أفضل وتكثف أقل.

كما تُستخدم خوارزمية شجرة القرار أيضاً لبناء نماذج تنبؤية، وهي طريقة بسيطة وشائعة، حيث يتم بناء نموذج شبيه بالشجرة يتكون من القرارات وعواقبها المحتملة، وتمثل كل عقدة اختباراً لسمة معينة، بينما يمثل كل فرع النتائج المحتملة لذلك الاختبار، وتستخدم شجرة القرار للتنبؤ بنتائج الأعمال، وأداء المرشحين، وأثر السياسات التي تقلل من احتمالية استقالة الموظفين. (إبراهيم، 2020).

كما يستند مجال الموارد البشرية بشكل أساسي على العنصر البشري، ولهذا يُعد توظيف معالجة اللغة الطبيعية محورياً أساسياً لاستخدام الذكاء الاصطناعي، وهو فرع من الذكاء الاصطناعي يُساعد

أجهزة الحاسوب على تفسير وفهم ومعالجة اللغة البشرية، وتكمن أهميته في السماح لنا بالتعامل مع الكميات الكبيرة من البيانات النصية والمسموعة، وذلك من خلال مجموعة من الخوارزميات التي تعمل على عدة مهام مثل تصنيف المحتوى والنمذجة والاستخراج السياقي، وتحليل المشاعر والترجمة الآلية، وتحويل النص إلى كلام والكلام إلى نص، ومع توافر تقنيات الذكاء الاصطناعي الممكن استخدامها في تحويل أساليب الموارد البشرية، إلا أن المنظمات القادرة على بناء نماذج تنبؤية لا زالت قليلة جداً لمحدودية الوصول إلى بيانات الموارد البشرية وصعوبة استخدامها.

سابعاً: دور الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الإدارية

تحتاج عملية اتخاذ القرارات الإدارية إلى عدد من التطبيقات في مجال الذكاء الاصطناعي، فنجد أنه مع بداية فترة الخمسينيات من القرن العشرين حدوث بعض التطورات في تقنيات الذكاء الاصطناعي، وذلك يرجع للفضول الذي أصاب عددًا من الباحثين الذين ساعدوا في مساندة ودعم البشر في عمليات اتخاذ القرار.

ويتم بناء النظم المعرفية على أجهزة الحاسب والتي تقوم عليها الأنشطة الذكية للخبراء من البشر، فتقوم النظم المعرفية التي يصنعها الإنسان بالقيام بالمهام التي يقوم بها الإنسان نفسه مثل اتخاذ القرار والتوصيات وحل المشاكل، كما يتم استعمال حاسبات آلية خاصة لتحسين القرارات التي يقوم الإنسان باتخاذها في عمله في مجال ما، وتعرف تلك الأنظمة بالحقل المعرفي، وبذلك تنتمي النظم الخبيرة إلى الذكاء الاصطناعي، ووفقاً لذلك فإن النظم الخبيرة هي تطبيقات يصنعها الإنسان لحل المشاكل المعقدة التي تواجهه بسهولة. (المصعبي، 2022).

الجزء الثالث: الدراسة العملية

وإجراءاتها المنهجية

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري للدراسة، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لمعرفة الواقع لجوانب الدراسة، وذلك لملائمته لموضوع وأهداف الدراسة، حيث يعمل هذا المنهج على تفسير وشرح كافة الظواهر المرتبطة بالدراسة مع بيان الملاحظة الدقيقة لنتائج الدراسات السابقة؛ وذلك من الوصول الى نتائج أعلى دقة، مع بيان القدرات الفعلية للأدوات البحثية من أجل الوصول الى نتائج أكثر واقعية معتمدة على التحليل المنطقي في هذه الدراسة؛ وذلك من أجل الوصول الى نتيجة فعلية حيث هدفت الدراسة الى معرفة أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية بالرياض.

فقد حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من اكتمال البيانات، وصحة المعلومات، وللتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرث الخماسي كما يلي:

التصنيف	أو افق بشدة	أو افق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وبعد الانتهاء من جمع الردود الخاصة بكل مفردة من مفردات هذه العينة تم جمع بيانات هذه الردود وتم ترميزها وتحويلها لأرقام حتى يسهل التعامل معها وأجراء الاختبارات عليها وذلك للتأكد من صحة البيانات المجمعة احصائيا ، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفريغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقا لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 196 مفردة لدراسة أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية بالرياض.

حدود الدراسة

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء حول معرفة أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية بالرياض.
- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق هذه الدراسة على شركة جاهز الدولية بالرياض.
- **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها (196) من العاملين في شركة جاهز الدولية.
- **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

مجاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي

- الشبكات العصبية الاصطناعية.

- النظم الخبيرة.

- الوكلاء الاذكاء.

- الخوارزميات الجينية.

المتغير التابع: ممارسات إدارة الموارد البشرية

- تخطيط الموارد البشرية.

- الاستقطاب والتعيين.

- التدريب.

- تقييم الأداء.

- التعويضات.

أسلوب الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتممت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات أبني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية

أ. قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب. الدراسة الوصفية المسحية:

تم تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصنيفها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

التكرارات والنسب المئوية

1. متغير النوع الاجتماعي

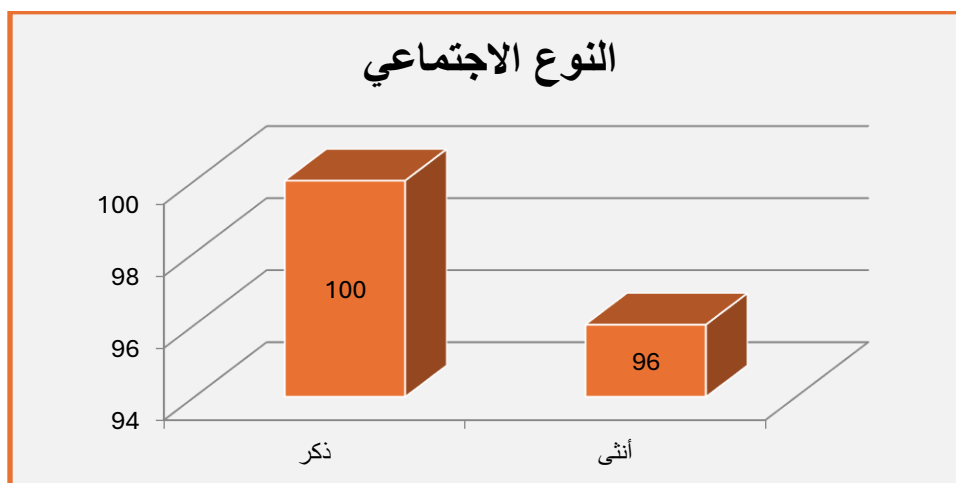
جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي.

النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
51.0	100	ذكر
49.0	96	أنثى
100.0	196	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الأفراد، وفقاً للجدول:

تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من العاملين في شركة جاهر الدولية بالرياض وفقاً للنوع الاجتماعي، يُلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 100 فرداً، وهذا يمثل نسبة 51% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة. بالتالي، يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة، ومن الجدير بالذكر أن الإناث يبلغ عددهن 96 مفردة، ما يمثل نسبة 49% من إجمالي عدد الأفراد في العينة.

شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي



المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

2. متغير العمر:

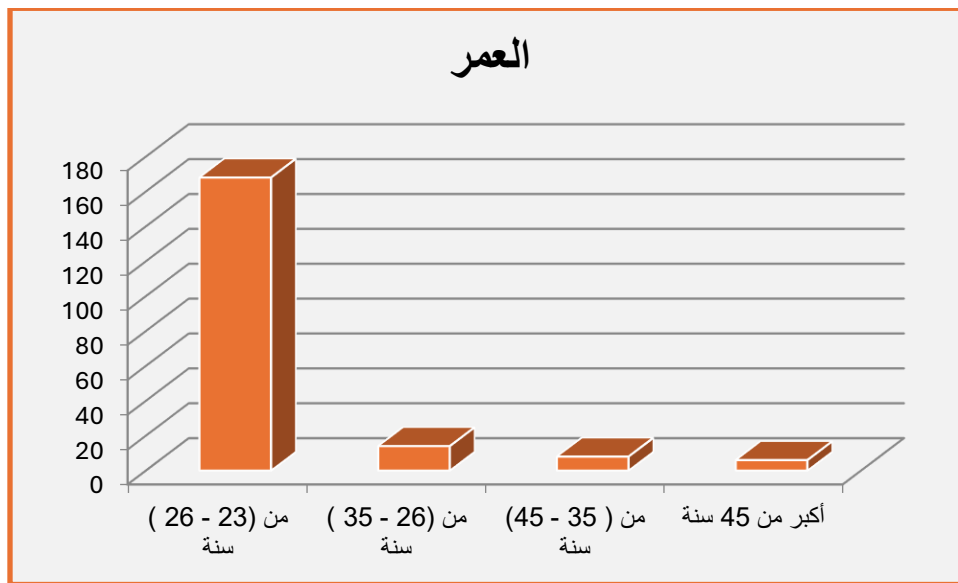
جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر

العمر		
النسبة	التكرار	
85.7	168	من (23 - 26) سنة
7.1	14	من (26 - 35) سنة
4.1	8	من (35 - 45) سنة
3.1	6	أكبر من 45 سنة
100.0%	196	الإجمالي

الجدول السابق يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر لمجموعة معينة العاملين في شركة جاهز الدولية بالرياض وفقاً لمتغير العمر، وقد دلت النتائج على التالي:

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار للموظفين بشركة جاهز الدولية بالرياض التي شملتهم الدراسة، ويوضح جدول (2) أن فئة "أكبر من 45 سنة" بنسبة (3.1%) تشكل هذه الفئة النسبة الأصغر من المشاركة في عينة الدراسة حيث اشتملت على 6 فرد، وفئة "من 23 - 26 سنة" بنسبة (85.7%) تشكل هذه الفئة النسبة الأكبر من عينة الدراسة المختارة الأكثر مشاركة حيث اشتملت على 168 فرد، كما جاء عدد الأفراد التي تتراوح أعمارهم "من 26 - 35 سنة" هو 14 شخص أي بنسبة 7.1% من إجمالي العينة ككل، وجاء عدد الأشخاص التي تتراوح أعمارهم 35 - 45 سنة هو 8 شخص أي بنسبة 4.1% من إجمالي العينة ككل.

شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر



المصدر: بواسطة الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

3. متغير المؤهل العلمي:

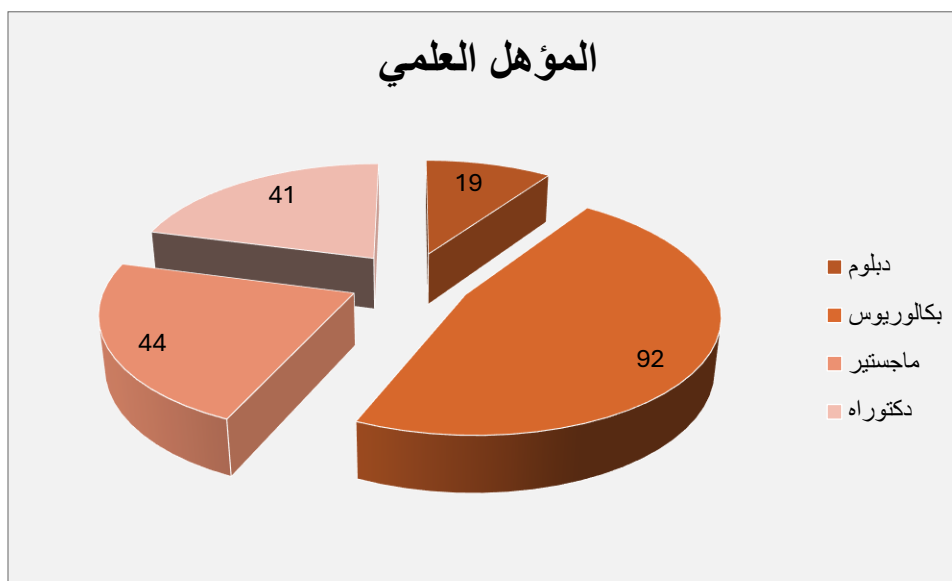
جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
9.7	19	دبلوم
46.9	92	بكالوريوس
22.4	44	ماجستير
20.9	41	دكتوراه
100.0%	196	الإجمالي

الجدول التالي يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي لمجموعة معينة من الموظفين العاملين في شركة الجاهز الدولية بالرياض، والذي جاءت نتائجه كالتالي:

تمثل نسبة الافراد الحاصلين على دبلوم (9.7%): ويظهر أن هذه الفئة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من العاملين بشركة الجاهز الدولية بالرياض، حيث يشارك في الدراسة 19 شخصاً، ونسبة الافراد الحاصلين على بكالوريوس (46.9%): حيث يشكل حاملة البكالوريوس النسبة الأكبر من العينة، حيث يشارك في الدراسة 92 فرد، ماجستير (22.4%): وقد تمثل هذه الفئة نسبة معقولة من المشاركين حيث بلغت 44 شخصاً، وتمثل نسبة الأشخاص الحاصلين على الدكتوراه (20.9%): وحيث تشمل هذه الفئة 41 مفردة من الأفراد المشاركين في العينة.

شكل (5) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي



المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

4. متغير سنوات الخبرة:

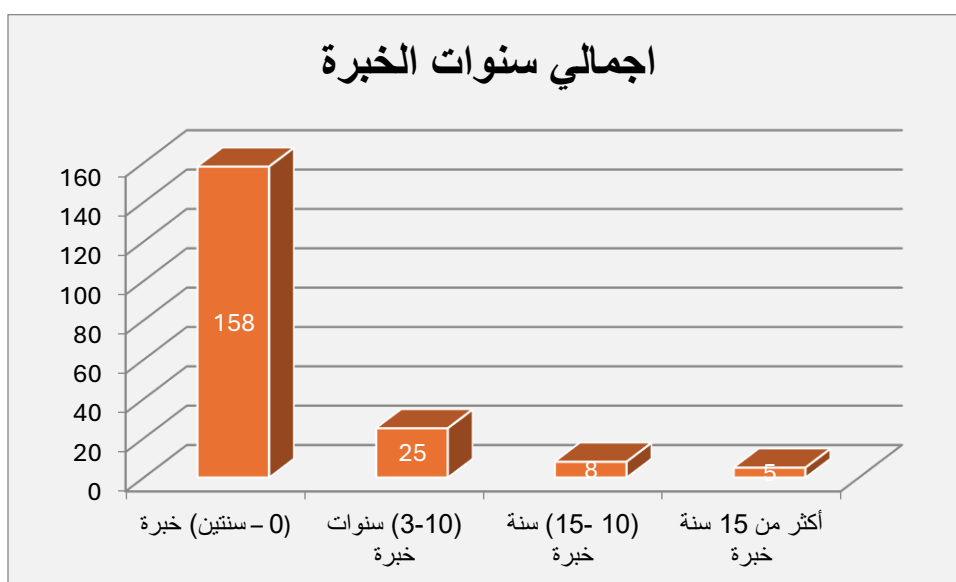
جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير اجمالي سنوات الخبرة

اجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
80.6	158	(0 – سنتين) خبرة
12.8	25	(3-10) سنوات خبرة
4.1	8	(10-15) سنة خبرة
2.6	5	أكثر من 15 سنة خبرة
100.0	196	الإجمالي

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لإجمالي سنوات الخبرة كالتالي:

(أكثر من 15 سنة) خبرة (2.6%): تشكل هذه الفئة أصغر فئة من المشاركين حيث بلغت 5 أشخاص فقط، وفئة من (0 - 2) سنوات خبرة (80.6%): وتشكل هذه الفئة أكبر فئة من المشاركين حيث بلغت 158 شخص من الموظفين بشركة الجاهز الدولية بالرياض، وتشكل فئة من (10 - 15) سنة خبرة (4.1%): وتمثل هذه الفئة 8 مشارك في العينة من الموظفين بشركة الجاهز الدولية، وبلغت الفئة التي لديها سنوات من 10- فرد وذلك بنسبة (12.8%).

شكل (6) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير إجمالي سنوات الخبرة



المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

5. متغير المسمى الوظيفي:

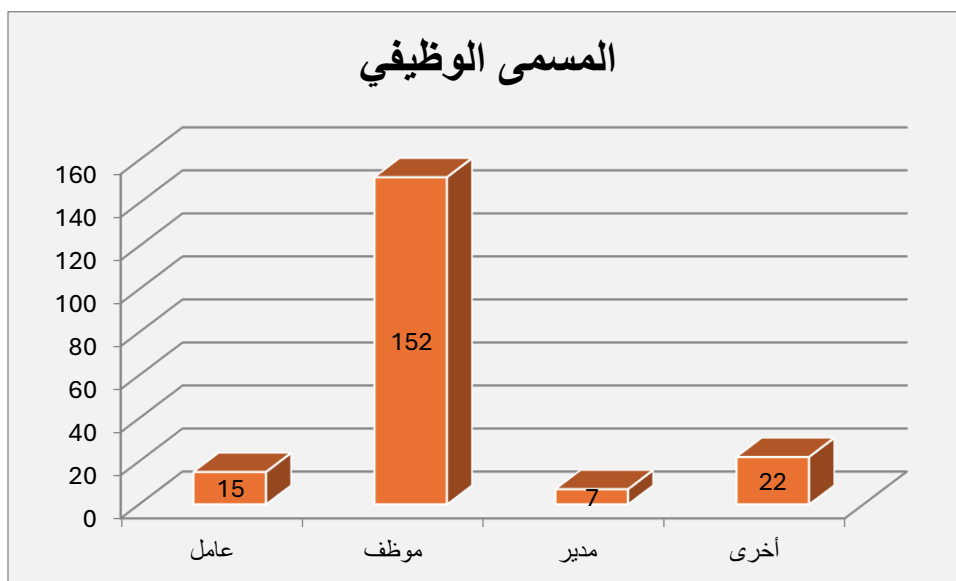
جدول (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
7.7	15	عامل
77.6	152	موظف
3.6	7	مدير
11.2	22	أخرى
100.0	196	الإجمالي

يوضح الجدول السابق المسميات الوظيفية في شركة الجاهز الدولية بالرياض وجاءت النتائج كالتالي:

جاء عدد المسمى الوظيفي للموظف 152 شخص وذلك بنسبة (77.6%) وهي أكبر نسبة مشاركة في العينة بشركة الجاهز الدولية بالرياض، وجاء المسمى الوظيفي لمدير 7 شخص وذلك بنسبة (3.6%) وهي النسبة الأقل مشاركة في العينة المختارة من الموظفين بشركة الجاهز بالرياض، وجاء عدد المسمى الوظيفي لعامل عدد 15 شخص وذلك بنسبة (7.7%)، وجاء عدد الأشخاص من المسميات الوظيفية الأخرى عدد 22 شخص وذلك بنسبة (11.2%)

شكل (7) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي



المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها.

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قام الباحث بجمعها من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة التي تم إعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (العاملين بشركة الجاهز الدولية بالرياض) حول أبعاد الدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من

جزأين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. المتغير المستقل: يتكون من (12) فقرة لقياس المتغير المستقل "الذكاء الاصطناعي" موزع على أربع أبعاد

(الشبكات العصبية الاصطناعية، النظم الخبيرة، الوكلاء الذكاء، الخوارزميات الجينية)، كل بعد من

الأبعاد يشمل 3 فقرات.

2. المتغير التابع: يتكون من (15) فقرة لقياس المتغير التابع "ممارسات إدارة الموارد البشرية" موزع على

خمس أبعاد (تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التعويضات) كل

بعد من الأبعاد يشمل 3 فقرات.

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي:

(أوافق بشدة)، (أوافق)، (محايد)، (أرفض)، (أرفض بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(أوافق بشدة "5"، أوافق "4"، محايد "3"، أرفض "2"، أرفض بشدة "1")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل

مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$0.8 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أوافق بشدة" في الفترة [1-1.79]، عبارة "أوافق" في الفترة [1.8-2.59]،

وعبارة "محايد" في الفترة [2.6-3.39]، وعبارة "أرفض" في الفترة [3.4-4.19]، وعبارة "أرفض بشدة" في الفترة [4.2-5]، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية لفقرات:

الجدول (6): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 – أقل من 1.79	أرفض بشدة
من 1.8 – أقل من 2.59	أرفض
من 2.6 – 3.39	محايد
من 3.4 – 4.19	أوافق
من 4.2 – 5	أوافق بشدة

المصدر: بواسطة الباحث

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاوَر استبانة الدراسة

الثبات والصدق:

صدق الاستبانة يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث إن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبانة تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبانة فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح، حيث

إنه كلما اقترب مقياس الفا كرونباخ من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تقدير صدق عبارات المقياس

الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، وثم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.

➤ حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

1. صدق الاتساق الداخلي لبعد الأول (الشبكات العصبية الاصطناعية) من المتغير المستقل

(الذكاء الاصطناعي)

جدول (7) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الأول

البعد الاول		
25**7.	معامل ارتباط بيرسون	تزود الشبكات العصبية الشركة بخبرات متعددة نتيجة قدرتها العالية في تحليل المعلومات
.002	مستوى المعنوية	
196	العدد	
23**6.	معامل ارتباط بيرسون	تساعد الشبكات العصبية الشركة في تحميل كميات كبيرة من المعلومات لإنشاء خصائص في مواقف معينة حيث المنطق أو القواعد غير معروفة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
86**7.	معامل ارتباط بيرسون	تعمل الشبكات العصبية كعمل اعصاب الإنسان وطريقة معالجة الدماغ للمعلومات
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الأول (الشبكيات العصبية الاصطناعية) من المحور الأول (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

2. صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (النظم الخيرة) من المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

جدول (8) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثاني

البعد الثاني		
.696**	معامل ارتباط بيرسون	تحتوي الشركة على نظام آمن يشمل المعارف الخاصة بمدخلات ومخرجات الشركة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.883**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم خبراء الشركة بنقل معارفهم في قواعد البيانات الخاصة بالنظام.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.745**	معامل ارتباط بيرسون	المعلومات التي يتم رؤيتها في النظام هي انعكاس حقيقي للشركة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني (النظم الخيرة) من المحور الأول (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

3. صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث (الوكلاء الاذكياء) من المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

جدول (9) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثالث

البعد الثالث		
.793**	معامل ارتباط بيرسون	يساعد الوكيل الذكي الشركة في اتخاذ قرارات بالاستناد إلى قاعدة المعرفة المخزونة لديه.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.745**	معامل ارتباط بيرسون	يساعد الوكيل الذكي الشركة في اتخاذ قرارات بالنيابة عنها كوكيل في حالات معينة محددة سلفاً.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.543**	معامل ارتباط بيرسون	يمكن استخدام الوكيل الذكي كبديل للوكلاء البشريين مما يقلص من كلفة الصفقات التي تعقدها الشركة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث (الوكلاء الاذكياء) من المحور الأول (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

4. صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع (الخوارزميات الجينية) من المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

جدول (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الرابع

البعد الرابع		
.793**	معامل ارتباط بيرسون	تُعد الخوارزميات الجينية طريقة ممتازة لمساعدة الإدارة بالشركة في الوصول إلى نتائج سريعة عند وجود مدخلات كثيرة ومتشعبة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.652**	معامل ارتباط بيرسون	تساعد الخوارزميات الجينية الشركة بإيجاد حلول سريعة في البيئة المتغيرة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.721**	معامل ارتباط بيرسون	تطور الخوارزميات الجينية نفسها وتأقلمها مع البيئة لتواكب التطورات التنظيمية
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الرابع من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الرابع (الخوارزميات الجينية) من المحور الأول (الذكاء الاصطناعي) ككل تتسم بالصدق.

➤ صدق الاتساق الداخلي للبعد الاول (تخطيط الموارد البشرية) من المتغير التابع (ممارسات إدارة

الموارد البشرية)

جدول (11) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الاول

البعد الاول		
71**6.	معامل ارتباط بيرسون	لدى الشركة خططاً بديلة لتوفير الموارد البشرية في الحالات الطارئة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
71**6.	معامل ارتباط بيرسون	تعتمد الشركة على المعلومات الإلكترونية أثناء عملية التخطيط
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
0.768	معامل ارتباط بيرسون	تسهم الشركة في تجديد ممارسات الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات العمل.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الأول من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الأول (تخطيط الموارد البشرية) من المحور الأول (ممارسات إدارة الموارد البشرية) ككل تتسم بالصدق.

➤ صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (الاستقطاب والتعيين) من المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

البشرية

جدول (12) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثاني

البعد الثاني		
45**6.	معامل ارتباط بيرسون	تبحث الشركة عن الأفراد الذين يمتلكون مهارات كافية لتحقيق أهدافها.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
71**7.	معامل ارتباط بيرسون	تقوم الشركة بعملية الاستقطاب بعد القيام بعملية تحليل الوظائف.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.848**	معامل ارتباط بيرسون	يستند قرار التعيين بالشركة على نتائج المراحل المتنوعة التي تطلبها مهمات الوظيفة
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني (الاستقطاب والتعيين) من المحور الثاني (ممارسات إدارة الموارد البشرية) ككل تتسم بالصدق.

➤ صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث (التدريب) من المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

جدول (13) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الثالث

البعد الثالث		
.933**	معامل ارتباط بيرسون	تستخدم الشركة وسائل وتقنيات إلكترونية خاصة في تدريب الموظفين.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.895**	معامل ارتباط بيرسون	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.955**	معامل ارتباط بيرسون	تعتمد الشركة على برامج تدريبية متنوعة بما يتناسب مع متغيرات البيئة العالمية.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث (التدريب) من المحور الثاني (ممارسات إدارة الموارد البشرية) ككل تنسجم بالصدق.

➤ صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع (تقييم الاداء) من المتغير التابع (ممارسات ادارة الموارد البشرية)

جدول (14) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الرابع

البعد الرابع		
.960**	معامل ارتباط بيرسون	يتم تجميع المعلومات عن مستوى أداء الموظفين باستخدام شبكات الإنترنت لاتخاذ قرارات حول ترقيةهم.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.828**	معامل ارتباط بيرسون	يتم وضع معايير مهنية وإدارية لتقييم أداء الموظفين إلكترونياً للحد من التدخل البشري
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.960**	معامل ارتباط بيرسون	يتم تقييم أداء الموظفين بالشركة من خلال نظم تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: بواسطة الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الرابع من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الرابع (تقييم الاداء) من المحور الثاني (ممارسات إدارة الموارد البشرية) ككل تتسم بالصدق.

➤ صدق الاتساق الداخلي للبعد الخامس (التعويضات) من المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

جدول (15) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للبعد الخامس

البعد الخامس		
.960**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم الشركة باستخدام الذكاء الاصطناعي لتسهيل عملية احتساب التعويضات.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.739**	معامل ارتباط بيرسون	تطبيق الذكاء الاصطناعي يساعد الشركة في تحديد مقدار التعويضات التي يتقاضاها الموظف بشكل عادل.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.842**	معامل ارتباط بيرسون	يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى أتمتة زيادة التعويضات اعتماداً على زيادة المهارات.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الخامس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الخامس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الخامس (التعويضات) من المحور الثاني (ممارسات إدارة الموارد البشرية) ككل تتسم بالصدق.

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة):-

جدول (16) يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
الشبكيات العصبية الاصطناعية	0.821	3
النظم الخبيرة	0.847	3
الوكلاء الازكيا	0.745	3
الخوارزميات الجينية	0.732	3
تخطيط الموارد البشرية	0.712	3
الاستقطاب والتعيين	0.849	3
التدريب	0.951	3
تقييم الاداء	0.907	3
التعويضات	0.853	3
الثبات العام	0.936	27

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد، والقيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل، البعد الاول " الشبكيات العصبية الاصطناعية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.821 ، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل الشبكات العصبية الاصطناعية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معاً، بالإضافة إلى ذلك، البعد الثاني " النظم الخبيرة " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.847 ، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل النظم الخبيرة في الاستبانة وتعطي نتائج متقاربة، والبعد الثالث " الوكلاء الاذكياء " ولديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.745 ، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة ببعد الوكلاء الاذكياء في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والبعد الرابع " الخوارزميات الجينية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.732 ، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة ببعد الخوارزميات الجينية في الاستبانة المدروسة يعطي نتائج متسقة، كما يشير معامل الفا كرونباخ، وهذه القيم تشير إلى أن جميع الابعاد الخاصة بالمتغير المستقل لديها درجة جيدة جدا من الثبات، كما نجد ان الابعاد الخاصة بالمتغير التابع (ممارسات إدارة المواد البشرية) لديها درجة ثبات جيدة جدا، حيث نجد ان البعد الأول (تخطيط الموارد البشرية) لديه معامل الفا (0.712) وهذا يشير إلى ان الأسئلة المتعلقة ببعد تخطيط الموارد البشرية يعطي نتائج متسقة ومعتمدة، حيث نجد ان البعد الثاني (الاستقطاب والتعيين) لديه معامل الفا (0.849) وهذا يشير إلى ان الأسئلة المتعلقة ببعد الاستقطاب والتعيين يعطي نتائج متسقة ومعتمدة، حيث نجد ان البعد الثالث (التدريب) لديه معامل الفا (0.951) وهذا يشير إلى ان الأسئلة المتعلقة ببعد التدريب يعطي نتائج متسقة ومعتمدة، حيث نجد ان البعد الرابع (تقييم الأداء) لديه معامل الفا (0.907) وهذا يشير إلى ان الأسئلة المتعلقة ببعد تقييم الأداء يعطي نتائج متسقة ومعتمدة، كما نجد ان البعد الخامس (التعويضات) لديه معامل الفا (0.853) وهذا يشير إلى ان الأسئلة المتعلقة ببعد التعويضات يعطي نتائج متسقة ومعتمدة، ونجد أن الثبات العام للاستبانة ككل يساوي 0.936 ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة جدا ويمكن الاعتماد عليه عمومًا، حيث يعتبر أن معاملات الفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية، وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

اختبار الفرضيات ومناقشتها

الفرضية الرئيسية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي بأبعاده (كمتغير مستقل) وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (كمتغير تابع).

➤ الفرض العدمي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي بأبعاده (كمتغير مستقل)

وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (كمتغير تابع).

➤ الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي بأبعاده (كمتغير مستقل) وبين

ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (كمتغير تابع).

الجدول (17): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	23.525	1.173	4	4.693	.716	.730	.875 ^a
		.050	191	9.525			
			195	14.218			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (875.) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.730) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (0.73%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.716).

كما نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (18): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	.835		.488	.408	Constant
.001	-.528	-.037	.078	.547	الشبكيات العصبية الاصطناعية
.001	3.459	.359	.162	.562	النظم الخبيرة
.000	.080	.008	.133	.011	الوكلاء الازكياء
.006	2.430	.260	.157	.382	الخوارزميات الجينية
a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة_ممارسات					

- متغير (الشبكيات العصبية الاصطناعية) يؤثر بصورة معنوية على (ممارسات إدارة الموارد البشرية) حيث نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أقل من 0.05، بالتالي نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدمي أي انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للشبكيات العصبية الاصطناعية على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

- متغير (النظم الخبيرة) يؤثر بصورة معنوية على (ممارسات إدارة الموارد البشرية) حيث نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.001 وهي أقل من 0.05، بالتالي نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدمي أي انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للنظم الخبيرة على المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية.

- متغير (الوكلاء الاذكياء) يؤثر بصورة معنوية على (ممارسات إدارة الموارد البشرية) حيث نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.001 وهي أقل من 0.05، بالتالي نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدمي أي انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للوكلاء الاذكياء على المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية.

- متغير (الخوارزميات الجينية) يؤثر بصورة معنوية على (ممارسات إدارة الموارد البشرية) حيث نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أقل من 0.05، بالتالي نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدمي أي انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للخوارزميات الجينية على المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية.

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالاتي:

$$Y = 0.408 + 0.547 X_1 + 0.562X_2 + 0.011X_3 + 0.382X_4$$

حيث:

Y : المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (الشبكيات العصبية الاصطناعية)

X_2 : البعد الأول في المتغير المستقل (النظم الخبيرة)

X_3 : البعد الثالث في المتغير المستقل (الوكلاء الاذكياء)

X_4 : البعد الرابع في المتغير المستقل (الخوارزميات الجينية)

- في حالة زيادة المتغير المستقل (الشبكيات العصبية الاصطناعية) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية) سوف تزداد بمقدار 0.547
- في حالة زيادة المتغير المستقل (النظم الخبيرة) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية) سوف تزداد بمقدار 0.562
- في حالة زيادة المتغير المستقل (الوكلاء الاذكياء) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية) سوف تزداد بمقدار 0.011
- في حالة زيادة المتغير المستقل (الخوارزميات الجينية) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية) سوف تزداد بمقدار 0.382
- في حالة انعدام تأثير (الشبكيات العصبية الاصطناعية، النظم الخبيرة، الوكلاء الاذكياء، الخوارزميات الجينية)، تكون قيمة ممارسات إدارة الموارد البشرية 0.408

1. الفرضية الفرعية الأولى

- الفرض العدمي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشبكيات العصبية الاصطناعية كتغير مستقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية كتغير تابع.
- الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشبكيات العصبية الاصطناعية كتغير مستقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية كتغير تابع.

الجدول (19): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية

الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	205.646	29.280	1	29.280	.712	.715	.817 ^a
		.142	194	27.622			
			195	56.902			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.817) وهي تشير إلى علاقة قوية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع ، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.715) أي أن المتغير المستقل (الشبكيات العصبية الاصطناعية) استطاع أن يفسر بنسبة (71%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.712).

نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (20): نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	9.141		.383	3.497	(Constant)	1
.000	3.812	.264	.078	.296	الشبكيات العصبية الاصطناعية	
a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة_ممارسات						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن الشبكيات العصبية الاصطناعية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على ممارسات إدارة الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.296)، وبلغت قيمة (t) لها (3.812) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 3.497 + 0.296X_1$$

حيث:

Y : المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (الشبكيات العصبية الاصطناعية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الشبكيات العصبية الاصطناعية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.296) وحدة في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وفي حالة انعدام تأثير (الشبكيات العصبية الاصطناعية) تكون قيمة ممارسات إدارة الموارد البشرية 3.497

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الشبكيات العصبية الاصطناعية كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، هذا يشير إلى أن الشبكيات العصبية الاصطناعية يلعب دورًا هامًا في التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

2. الفرضية الفرعية الثانية

➤ الفرض العدمي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الخبيرة كتغير مسقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية كتغير تابع.

➤ الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الخبيرة كتغير مسقل وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية كتغير تابع.

الجدول (21): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	85.215	4.339	1	4.339	.602	.605	.752 ^a
		.051	194	9.879			
			195	14.218			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.752) وهي تشير إلى علاقة قوية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع ، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.605) أي أن المتغير المستقل (النظم الخيرية) استطاع أن يفسر بنسبة (60%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.602).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (22): نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	1.382		.467	.646	(Constant)	2
.000	9.231	.552	.094	.865	النظم الخبيرة	
a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة_ممارسات						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن النظم الخيرية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على ممارسات إدارة الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.865)، وبلغت قيمة (t) لها (9.231) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 0.646 + 0.865X_1$$

حيث:

Y : المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

X_1 : البعد الثاني في المتغير المستقل (النظم الخبيرة)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (النظم الخبيرة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.865) وحدة في ممارسات إدارة الموارد

البشرية، وفي حالة انعدام تأثير (النظم الخبيرة) تكون قيمة ممارسات إدارة الموارد البشرية 0.646

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة (0.05) لبعد النظم الخبيرة كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي على حل ممارسات إدارة الموارد البشرية، هذا

يشير إلى أن النظم الخبيرة يلعب دورًا هامًا في التأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

3. الفرضية الفرعية الثالثة

➤ الفرض العدمي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوكلاء الازكياء كتغير مستقل وبين ممارسات

إدارة الموارد البشرية كتغير تابع.

➤ الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوكلاء الازكياء كتغير مستقل وبين ممارسات إدارة

الموارد البشرية كتغير تابع.

الجدول (23): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية

الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	49.755	2.902	1	2.902	.800	.804	.852 ^a
		.058	194	11.316			
			195	14.218			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.852) وهي تشير إلى علاقة قوية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع ، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.804) أي أن المتغير المستقل (الوكلاء الاذكياء) استطاع أن يفسر بنسبة (80%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.8).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (24): نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	4.245		.439	1.862	(Constant)	3
.000	7.054	.452	.088	.622	الوكلاء الاذكياء	
a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_إدارة_ممارسات						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن الوكلاء الاذكياء لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على ممارسات إدارة الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.622)، وبلغت قيمة (t) لها (7.054) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 1.862 + 0.622X_1$$

حيث:

Y : المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

X_1 : البعد الثالث في المتغير المستقل (الوكلاء الاذكياء)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الوكلاء الاذكياء) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.622) وحدة في ممارسات إدارة الموارد

البشرية ، وفي حالة انعدام تأثير (الوكلاء الاذكياء) تكون قيمة ممارسات إدارة الموارد البشرية 1.862

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة (0.05) لبعد الوكلاء الاذكياء كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي على حل ممارسات إدارة الموارد البشرية، هذا

يشير إلى أن الوكلاء الاذكياء يلعب دورًا هامًا في التأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

4. الفرضية الفرعية الرابعة

➤ الفرض العدمي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخوارزميات الجينية كتغير مستقل وبين

ممارسات إدارة الموارد البشرية كتغير تابع.

➤ الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخوارزميات الجينية كتغير مستقل وبين ممارسات

إدارة الموارد البشرية كتغير تابع.

الجدول (25): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية

الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	75.903	3.998	1	3.998	.778	.681	.730 ^a
		.053	194	10.219			
			195	14.218			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.730) وهي تشير إلى علاقة قوية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع ، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.681) أي أن المتغير المستقل (الخوارزميات الجينية) استطاع أن يفسر بنسبة (80%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.778).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (26): نتائج اختبار معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.015	2.452		.444	1.089	(Constant)	4
.000	8.712	.530	.089	.778	الخوارزميات الجينية	
a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة_ممارسات						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن الخوارزميات الجينية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على ممارسات إدارة الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.622)، وبلغت قيمة (t) لها (7.054) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 1.089 + 0.778X_1$$

حيث:

Y : المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

X_1 : البعد الرابع في المتغير المستقل (الخوارزميات الجينية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الخوارزميات الجينية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.778) وحدة في ممارسات إدارة الموارد

البشرية، وفي حالة انعدام تأثير (الخوارزميات الجينية) تكون قيمة ممارسات إدارة الموارد البشرية 1.082

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة (0.05) لبعد الخوارزميات الجينية كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي على حل ممارسات إدارة الموارد البشرية،

هذا يشير إلى أن الوكلاء الازكياء يلعب دورًا هامًا في التأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناءً على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

أولاً مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأبعاد الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية حيث نجد أن بعد الشبكيّات العصبية الاصطناعية وبعد النظم الخبيرة وبعد الوكلاء الالذكاء وبعد الخوارزميات الجينية، يؤثرون بصورة معنوية على المتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية) بشركة جاهز الدولية بالرياض، حيث توضح النتائج الإحصائية على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية وهذا الاستنتاج يشير إلى أن الذكاء الاصطناعي بأبعاده الأربعة يؤثر على ممارسات إدارة الموارد البشرية واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الفيومي، 2023م)، والتي توصلت إلى أن درجة توظيف الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية جاءت مرتفعة، كما أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية جاءت مرتفعة أيضاً، وإلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بأبعاده كافة والمتمثلة في (النظم الخبيرة، نظم دعم القرارات، نظم مشاركة المعرفة) وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده كافة والمتمثلة في (الاستقطاب، الاختيار، التدريب، تقييم الأداء).

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الشبكيّات العصبية الاصطناعية كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الشبكيّات العصبية الاصطناعية كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وهذا يشير إلى أن بعد الشبكيّات العصبية الاصطناعية تلعب دور مهم في التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد النظم الخبيرة كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد النظم الخبيرة كأحد أبعاد للذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وهذا يشير إلى أن بعد النظم الخبيرة تلعب دور مهم في التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الوكلاء الازكياء كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الوكلاء الازكياء كأحد أبعاد للذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وهذا يشير إلى أن بعد الوكلاء الازكياء يلعب دور مهم في التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الخوارزميات الجينية كأحد أبعاد الذكاء الاصطناعي، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الخوارزميات الجينية كأحد أبعاد للذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وهذا يشير إلى أن بعد الخوارزميات الجينية يلعب دور مهم في التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام.

ثانياً: توصيات الدراسة:

- تطبيق تقنيات تحليل البيانات الضخمة المستندة إلى الشبكات العصبية الاصطناعية لتوقع احتياجات الموارد البشرية المستقبلية، مما يُسهم في تحسين تخطيط الموارد البشرية.
- استخدام الشبكات العصبية لتحليل طلبات التوظيف واستنتاج الأنماط المناسبة لاختيار أفضل المرشحين، مما يرفع كفاءة عملية الاستقطاب والتعيين.
- توظيف الشبكات العصبية في تحليل نتائج التدريب والتطوير لضمان فعالية البرامج التدريبية وتحقيق الأهداف.

- إنشاء نظم خبيرة تساعد الموظفين والمديرين على اتخاذ قرارات فورية ودقيقة في مجالات تقييم الأداء وإعداد خطط التعويضات بناءً على البيانات التاريخية.
- تصميم نظم خبيرة لإجراء عمليات مراجعة مستمرة لتحديد الثغرات في المهارات، مما يدعم عمليات التدريب المستهدفة.
- تطوير نظام دعم قرار يعتمد على النظم الخبيرة لتحديد الكفاءات المناسبة للوظائف الشاغرة بناءً على معايير دقيقة.
- استخدام وكلاء أذكى لإدارة العمليات اليومية مثل جدولة برامج التدريب، والتواصل مع المتقدمين للوظائف لتسهيل عملية الاستقطاب والتعيين.
- توفير وكلاء أذكى لدعم الموظفين في الاستفسارات المتعلقة بالسياسات والإجراءات، مما يحسن تجربة الموارد البشرية ويزيد من كفاءتها.
- نشر وكلاء أذكى لتحليل أداء الموظفين بشكل مستمر وإصدار تقارير فورية لدعم عمليات تقييم الأداء.
- الاستفادة من الخوارزميات الجينية في تحسين نماذج تخطيط الموارد البشرية عن طريق توليد سيناريوهات متعددة لاختيار الحلول المثلى.
- توظيف الخوارزميات الجينية في تصميم برامج التعويضات التي تحقق العدالة الداخلية والتنافسية الخارجية.
- تحسين جودة عمليات التدريب من خلال تطوير استراتيجيات مخصصة تعتمد على تحسين المهارات الفردية باستخدام الخوارزميات الجينية.
- اعتماد أدوات الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بمستقبل احتياجات الشركة من الموارد البشرية بناءً على التغيرات في السوق.
- تطوير خطط استباقية تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحديد الوظائف الحرجة والمهارات اللازمة مستقبلاً.

- تحسين أنظمة التوظيف من خلال تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية بشكل أسرع وأكثر دقة.
- استخدام الخوارزميات الجينية لتحديد الكفاءات المثلى بناءً على معايير محددة لكل وظيفة، مما يضمن جودة التعيين.
- تخصيص برامج تدريبية تعتمد على توصيات النظم الخبيرة والشبكات العصبية لتلبية احتياجات الموظفين الفردية.
- اعتماد الوكلاء الأذكياء لإجراء تقييم دوري لمستوى كفاءة الموظفين بعد التدريب واقتراح برامج تطويرية مستمرة.
- تصميم أنظمة تقييم أداء تعتمد على الشبكات العصبية والخوارزميات الجينية لتوفير تقييمات موضوعية ودقيقة.
- دمج الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات المتعلقة بالأداء الفردي والجماعي لتقديم تقارير شاملة للإدارة.
- استخدام النظم الخبيرة والخوارزميات الجينية لتطوير برامج مكافآت وحوافز تتماشى مع أداء الموظفين وتساهم في زيادة الرضا الوظيفي.
- تحسين عدالة توزيع المكافآت من خلال تطبيق نماذج ذكاء اصطناعي تراعي معايير الأداء الفردي والجماعي.

الجزء الرابع: ملاحق الدراسة

مراجع الدراسة العربية والأجنبية

ملاحق الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، محمد الدمرداش أبو الفتوح (2024م). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م. مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ، مج (6)، ع (2)، 106:134.
- درويش، عمرو محمد محمد أحمد، الليثي، أحمد حسن محمد (2020م). أثر استخدام منصات الذكاء الاصطناعي في تنمية عادات العقل ومفهوم الذات الأكاديمي لعينة من طلاب المرحلة الإعدادية منخفضي التحصيل الدراسي. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع (44)، ج (4)، 61:136.
- الصالح، غادة أحمد (2022م). العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسة إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختبار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، كلية الجبيل الجامعية، مج (6)، ع (1)، 1:18.
- عبد المحسن، أماني ظاهر، كاظم، آلاء محسن وحيد (2023م). دور كفاءة إدارة الموارد البشرية في تعزيز تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي. مذكرة مقدمة لنيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل.
- العبد اللات، وفاء ضيف الله (2020م). أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية على دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية. المجلة العربية للنشر العلمي، ع (24)، 203:240.

- العزام، نورة محمد عبد الله (2021م). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (84)، 468:494.
- الفيومي، أمجد محمد أحمد (2023م). دور الذكاء الاصطناعي في تنمية ممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك الأردنية. مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الإسراء الخاصة.
- هاشمية، قليل، هدايجي، مريم (2023م). استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الاقتصادية والعمومية. مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد داريعية، أدرار.
- العبيدي، ليث عصام مجيد (2023م). الذكاء الاصطناعي والوجود الإنساني: قراءة فكرية في الأبعاد الاقتصادية. مجلة قضايا سياسية، كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد، ع (75)، 137:161.
- الشرقاوي، ماجد أبو النجا (2023م). الأبعاد الاقتصادية للذكاء الاصطناعي: تقييم جاهزية الاقتصاد المصري. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، معهد رأس البر العالي للدراسات النوعية والحاسب الآلي، مج (9)، ع (1)، 283:357.
- العتل، محمد حمد، العنزلي، إبراهيم غازي، العجمي، عبد الرحمن سعد (2021م). دور الذكاء الاصطناعي في التعليم من وجهة نظر كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مج (1)، ع (1)، 30:64.
- القردحجي، محمود محمد (2013م). أثر عمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة: دراسة ميدانية في مجموعة الجميح في الدمام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية

السعودية. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الأعمال الإلكترونية، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

— درويش، عمرو محمد. (2020). أثر استخدام منصات الذكاء الاصطناعي في تنمية عادات العقل ومفهوم الذات الأكاديمي لعينة من طالب المرحلة الإعدادية منخفضي التحصيل الدراسي، مجلة كلية التربية، العدد 44، جامعة عين شمس، مصر، ص 6.

— دايدول، جي. (2014). الذكاء الاصطناعي واستخلاص المعلومات ودراسة الذكاء الإنساني. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد (115)، منظمة اليونسكو.

— مرقص، سمير سعد. (2014). الذكاء الاصطناعي لدعم اتخاذ القرار، العدد (607)، نادي التجارة.

— موسى، شهرزاد محمد شهاب. (2015). القدرة على اتخاذ القرار وعلاقتها بمركز الضبط، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

— معاد، سهي. (2019). الثورة الصناعية الرابعة الفرص والتحديات. اتحاد المصارف العربية، بيروت.

— إسماعيل، هبة صبحي جلال. (2023). الذكاء الاصطناعي: تطبيقاته ومخاطره التربوية: دراسة تحليلية، مجلة أفاق جديدة في تعليم الكبار، كلية التكنولوجيا والتنمية بجامعة الزقازيق، المجلد (33)، العدد (33)، ص 297.

— قادري، بندر هادي. (2023). تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، مجلد 7، عدد 27، ص 179-210.

— كاظم، خضير؛ والشيخ، روان منير. (2013). إدارة المواهب والكفاءات البشرية. زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.

— الشهري، خالد عبد الله. (2023). واقع الذكاء الاصطناعي على إدارة المشاريع في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، عدد 94.

- رشيد، مازن فارس. (2018). إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية. مكتبة العبيكان، الطبعة (3)، الرياض.
- القحطاني، غادة بنت على سعد. (2022). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المجلد (6)، العدد (55)، المملكة العربية السعودية.
- قشيوط، عبد الهادي بشير. (2019). الاستثمار في الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات الرائدة، ندوة حول الاستشراف التكنولوجي في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، بيروت، لبنان، ص3.
- فيران، نجوي. (2021). خوارزميات الذكاء الاصطناعي ودورها في التحليل الآلي للغة العربية على المستوى الصرفي، دراسات معاصرة، المجلد (5)، العدد (2)، ص464.
- الخضري، جيهان سعد، وآخرون. (2020). الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي في الجامعات السعودية: دراسة مقارنة، المجلد (20)، العدد (1)، ص224.
- درويش، عمرو محمد محمد أحمد؛ والليثي، أحمد حسن محمد. (2020). أثر استخدام منصات الذكاء الاصطناعي في تنمية عادات العقل ومفهوم الذات الأكاديمي لعينة من طالب المرحلة الإعدادية منخفضي التحصيل الدراسي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد (44)، العدد (4)، ص73.
- المهدي، مجدي صالح. (2021). التعليم وتحديات المستقبل في ضوء فلسفة الذكاء الاصطناعي، مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي، المجلد (2)، العدد (5)، ص8.
- رفيقة، شمامي. (2023). إدارة الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، ص9.
- أحمد، جميل عبد الكريم. (2015). إدارة الموارد البشرية. الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، ص 8-9.

- الوحشي، عفاف حميد محمد. (2020). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين في الجامعات الحكومية: دراسة حالة جامعة الإمارات العربية المتحدة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات، ص 17-18.
- الخالدي، بندر بن خالد. (2023). دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي في المنظمة: دراسة ميدانية شركة الفهداد. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، المجلد (4)، العدد (39)، ماليزيا، ص 77.
- بولوداني، خالد بوشارب. (2022). تنمية الموارد البشرية. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. مطبوعة بيداغوجية، الجزائر، ص 24.
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير. (2016). إدارة الموارد البشرية. دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن، ص 12.
- القحطاني، محمد بن ديلم. (2015). إدارة الموارد البشرية: نحو منهج استراتيجي متكامل. العبيكان للنشر، الطبعة الرابعة، الرياض، ص 25-26.
- أمين، مهمل عادل. (2023). مطبوعة مقدمة في مقياس: إدارة الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، ص 6-7.
- بودبوس، سامي؛ همول، خالد. (2020). إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية. دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، الطبعة (1)، ص 22-23.
- عمار، غريب؛ عبد الكريم، براهيمية. (2024). دور التدريب في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة مطاحن عمر بن عمر - قالملة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1845 قالملة، الجزائر، ص 18.
- كريمة، أيت حمو؛ أحمد، قباذ. (2020). إستراتيجية تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في القطاع العام: دراسة حالة الخزينة العمومية تيسمسيلت. المركز الجامعي تيسمسيلت، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، ص 42-43.

- بلخيري، مراد. (2018). وظائف وأهداف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية الممارسات التقليدية والضرورة الاستراتيجية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية. المجلد (4)، العدد (8)، ص 6-8.
- أبو الروس، سامي. (2014). إدارة الموارد البشرية. دار الفكر للنشر، بيروت.
- جاد الرب، سيد محمد. (2010). الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال. دار شتات للنشر والتوزيع، القاهرة.
- إبراهيم، سارة عبد المولي المتولي. (2020). تطوير الجامعات المصرية لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة: جامعات الجيل الرابع نموذجاً. مجلة العلوم التربوية، المجلد (28)، العدد (1)، ص 418.
- المصعبي، سيف سالم محسن دحنان. (2022). أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة أبو ظبي. جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- شلاي، عبد القادر (2010)، دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة POVAL-SPA وحدة المضخات بالبرواقية، موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي، ص 4، متاح

على الرابط التالي: <https://n9.cl/i2zi9>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. (1970). "Determining sample size for research activities." Educational and psychological measurement 30.3: 607-610.
- Mu Li (2024). The impact of artificial intelligence on human resource management systems - Applications and risks". Melbourne Business School, University of Melbourne, Australia.
- Soni, Yharna (2022). A Study on The Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management. International Journal of Research and Analytical Reviews, Vol (9), I (2), 149: 168.

- Alsaif, Abdulaziz and Asoky, Sabih (2023). AI-HRM: Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Literature Review". *Journal of Computing and Communication*, Vol (2), No (2), 1: 7.
- Parveen, N. Anisha, and V. S. Palaniammal. (2019). "A study on artificial intelligence in human resource management today and tomorrow." *IJRAR-International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*6.1: 513-516.
- Elhady, Mohamed M. (2023). Artificial intelligence Background Definitions, challenges and benefits, *Sciences Management for Academy, Egypt*.
- OECD. (2019). Artificial Intelligence in Society. In *Artificial Intelligence in Society*, p26.
- Yaseen, T., & Radia, T. (2022). Artificial Intelligence and learning difficulties. *Measurement and Psychological Difficulties*, 34(1).
- Aljohani, N. B., & Albliwi, S. (2022). Impacts of Applying Artificial Intelligence on Decision-Making Quality: A Descriptive Study in Saudi Arabian Private Sector Organizations. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 13(5).
- Albasalah, A., Alshawwa, S., & Alarnous, R. (2022). Use of artificial intelligence in activating the role of Saudi universities in joint scientific research between university teachers and students. *PLoS ONE*, 17(5), p1.

استمارة الاستبيان

" أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية بالرياض "

"Impact of Artificial Intelligence on Human Resources Practices: An Applied Study on an International Jahez company in Riyadh"

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى معرفة أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية في شركة جاهز الدولية بالرياض.

تعد الإجابة في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من التساؤلات من منظور عملك لدراسة بعض الأمور الخاصة لمعرفة أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية بالتطبيق على شركة جاهز الدولية بالرياض.

ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها واختيار مستوى استجابتهم على كل فترة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

ونتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

الباحث

أولاً: الأسئلة الديموغرافية

البيانات الأولية: وفي هذا القسم يتم التعرف على بعض البيانات الشخصية.

1- الجنس:

ذكر.

☐

أنثى.

☐

2- العمر:

(26-23) سنة.

☐

(35-26) سنة.

☐

(45-35) سنة.

☐

أكبر من 45 سنة.

☐

1- المسمى الوظيفي:

عامل.

☐

موظف.

☐

مدير.

☐

أخرى.

☐

3- المؤهل العلمي:

دبلوم.

☐

بكالوريوس.

☐

ماجستير.

☐

دكتوراه.

☐

2- إجمالي سنوات الخبرة:

(0 – سنتين) خبرة.

☐

(3-10) سنوات خبرة.

☐

(10-15) سنة خبرة.

☐

أكثر من 15 سنة خبرة.

☐

ثانيا: محاور الدراسة

المحور الأول: الذكاء الاصطناعي						
البعد الأول: الشبكات العصبية الاصطناعية						
م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
1.	تزود الشبكات العصبية الشركة بخبرات متعددة نتيجة قدرتها العالية في تحليل المعلومات.					
2.	تساعد الشبكات العصبية الشركة في تحميل كميات كبيرة من المعلومات لإنشاء خصائص في مواقف معينة حيث المنطق أو القواعد غير معروفة.					
3.	تعمل الشبكات العصبية كعمل اعصاب الإنسان وطريقة معالجة الدماغ للمعلومات.					
البعد الثاني: النظم الخبيرة						
م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
1.	تحتوي الشركة على نظام آمن يشمل المعارف الخاصة بمدخلات ومخرجات الشركة.					
2.	يقوم خبراء الشركة بنقل معارفهم في قواعد البيانات الخاصة بالنظام.					
3.	المعلومات التي يتم رؤيتها في النظام هي انعكاس حقيقي للشركة.					

البعد الثالث: الوكلاء الأذكياء

م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة
1.	يساعد الوكيل الذي الشركة في اتخاذ قرارات بالاستناد إلى قاعدة المعرفة المخزونة لديه.				
2.	يساعد الوكيل الذي الشركة في اتخاذ قرارات بالنيابة عنها كوكيل في حالات معينة محددة سلفاً.				
3.	يمكن استخدام الوكيل الذي كبديل للوكلاء البشريين مما يقلص من كلفة الصفقات التي تعقدها الشركة.				

البعد الرابع: الخوارزميات الجينية

م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة
1.	تُعد الخوارزميات الجينية طريقة ممتازة لمساعدة الإدارة بالشركة في الوصول إلى نتائج سريعة عند وجود مدخلات كثيرة ومتشعبة.				
2.	تساعد الخوارزميات الجينية الشركة بإيجاد حلول سريعة في البيئة المتغيرة.				
3.	تطور الخوارزميات الجينية نفسها وتأقلمها مع البيئة لتواكب التطورات التنظيمية				

المحور الثاني: ممارسات إدارة الموارد البشرية						
م	العبارة	أو وافق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
البعد الأول: تخطيط الموارد البشرية						
1.	لدى الشركة خططاً بديلة لتوفير الموارد البشرية في الحالات الطارئة.					
2.	تعتمد الشركة على المعلومات الإلكترونية أثناء عملية التخطيط.					
3.	تسهم الشركة في تجديد ممارسات الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات العمل.					
م	العبارة	أو وافق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
البعد الثاني: الاستقطاب والتعيين						
1.	تبحث الشركة عن الأفراد الذين يمتلكون مهارات كافية لتحقيق أهدافها.					
2.	تقوم الشركة بعملية الاستقطاب بعد القيام بعملية تحليل الوظائف.					
3.	يستند قرار التعيين بالشركة على نتائج المراحل المتنوعة التي تتطلبها مهمات الوظيفة.					

م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
البعد الثالث: التدريب						
1.	تستخدم الشركة وسائل وتقنيات إلكترونية خاصة في تدريب الموظفين.					
2.	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية.					
3.	تعتمد الشركة على برامج تدريبية متنوعة بما يتناسب مع متغيرات البيئة العالمية.					
م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
البعد الرابع: تقييم الأداء						
1.	يتم تجميع المعلومات عن مستوى أداء الموظفين باستخدام شبكات الإنترنت لاتخاذ قرارات حول ترقيتهم.					
2.	يتم وضع معايير مهنية وإدارية لتقييم أداء الموظفين إلكترونياً للحد من التدخل البشري.					
3.	يتم تقييم أداء الموظفين بالشركة من خلال نظم تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي.					
م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
البعد الخامس: التعويضات						

					تقوم الشركة باستخدام الذكاء الاصطناعي لتسهيل عملية احتساب التعويضات.	1.
					تطبيق الذكاء الاصطناعي يساعد الشركة في تحديد مقدار التعويضات التي يتقاضاها الموظف بشكل عادل.	2.
					يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى أتمتة زيادة التعويضات اعتماداً على زيادة المهارات.	3.

شكراً جزيلاً لوقتكم وتعاونكم في الإجابة على هذا الاستبيان

المستخلص

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء حول " أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركة جاهز الدولية بالرياض "، وذلك من خلال توضيح ابعاد الذكاء الاصطناعي و ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية، بالإضافة الى الكشف عن تأثير ابعاد الذكاء الاصطناعي على و ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية ، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من اجل تحقيق اهداف الدراسة وتم استخدام الاستبيان كاداه لجمع المعلومات حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة متمثل في موظفي من شركة جاهز الدولية بالرياض، حيث تكونت عينه البحث من عينه عشوائية قدرها (196) مفردة، وتم تحليل هذه المعلومات عن طريق استخدام برنامج التحليل الاحصائي (spss)، وقد توصل هذا البحث الى مجموعه من النتائج الهامه والتي تتمثل ابرزها في ان ابعاد الذكاء الاصطناعي (الشبكات العصبية الاصطناعية، النظم الخبيرة، الوكلاء الاذكاء، الخوارزميات الجينية)لها اثر على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بالاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة جاهز الدولية، كما يمكن استخدام الشبكات العصبية لتحليل البيانات وتوقع احتياجات الموارد البشرية المستقبلية، بينما تُسهم النظم الخبيرة في اتخاذ قرارات دقيقة بشأن التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، كما يمكن للوكلاء الأذكاء تسهيل عمليات التواصل وجدولة المهام، في حين تساعد الخوارزميات الجينية في تحسين استراتيجيات التعويضات وتخطيط الكفاءات. ولضمان نجاح هذا التحول، يُوصى بتعزيز البنية التحتية التقنية وتدريب فرق الموارد البشرية على استخدام هذه الأدوات بفعالية لتحقيق أداء أكثر كفاءة وابتكارًا.

Abstract

The study aimed to shed light on "The Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Practices: An Applied Study on Jahez International Company in Riyadh" by exploring the dimensions of artificial intelligence and human resource management practices, as well as examining the impact of artificial intelligence dimensions on these HR practices. The researcher adopted the descriptive-analytical approach to achieve the study objectives and used a questionnaire as a tool for data collection. The study was conducted on a population consisting of employees from Jahez International Company in Riyadh, with a random sample of 196 participants. The data were analyzed using the SPSS statistical analysis program. The study concluded with several significant findings, the most notable being that the dimensions of artificial intelligence (artificial neural networks, expert systems, intelligent agents, and genetic algorithms) have an impact on human resource management practices. The study recommended leveraging artificial intelligence technologies to improve HR practices at Jahez International Company. For instance, artificial neural networks can be utilized to analyze data and forecast future HR needs, while expert systems contribute to making precise decisions regarding recruitment, training, and performance evaluation. Intelligent agents can facilitate communication processes and task scheduling, while genetic algorithms help enhance compensation strategies and talent planning. To ensure the success of this transformation, the study emphasized the importance of strengthening the technological infrastructure and training HR teams to effectively use these tools for more efficient and innovative performance.

Mid Ocean University

College of

Specialty.....



**Impact of Artificial Intelligence on Human Resources Practices: An
Applied Study on an International Jahez company in Riyadh**

Preparation:

Abdullah Matar Ragman alanzi

ID:

241000417

1084539590

2024