

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

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

اسم الطالب

مريم محمد هيثم قوشجي

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني ١٤٤٦-٢٠٢٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جدول المحتويات

٤	قائمة الأشكال:
٥	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٦	١,١. المقدمة:
٧	١,٢. مشكلة الدراسة
٧	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٨	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٨	١,٣. أهمية الدراسة
٨	١,٣,١. على المستوى النظري:
٩	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٩	١,٤. أسئلة الدراسة
٩	١,٥. أهداف الدراسة
٩	١,٦. فرضيات الدراسة
١٠	١,٧. نموذج الدراسة
١١	١,٨. منهجية الدراسة
١٣	١,٩. الدراسة الميدانية
١٣	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
١٤	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٥	٢,١. المقدمة:
١٥	٢,٢. المتغير المستقل
١٥	٢,٣. المتغير التابع
١٥	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٥	٢,٥. الخاتمة
١٦	قائمة المراجع

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
١	نموذج البحث (إعداد الباحث)	١٠
٢	تصميم البحث (إعداد الباحث)	١٢

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

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

١,٢. مشكلة الدراسة

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

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

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

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

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

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

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

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

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

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

١,٣. أهمية الدراسة

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

١,٣,١. على المستوى النظري:

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

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

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

١,٤. أسئلة الدراسة

كيف يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين؟
ما هي التحديات التي تواجهها المنظمات عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؟
كيف يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظفين في بيئة العمل؟

١,٥. أهداف الدراسة

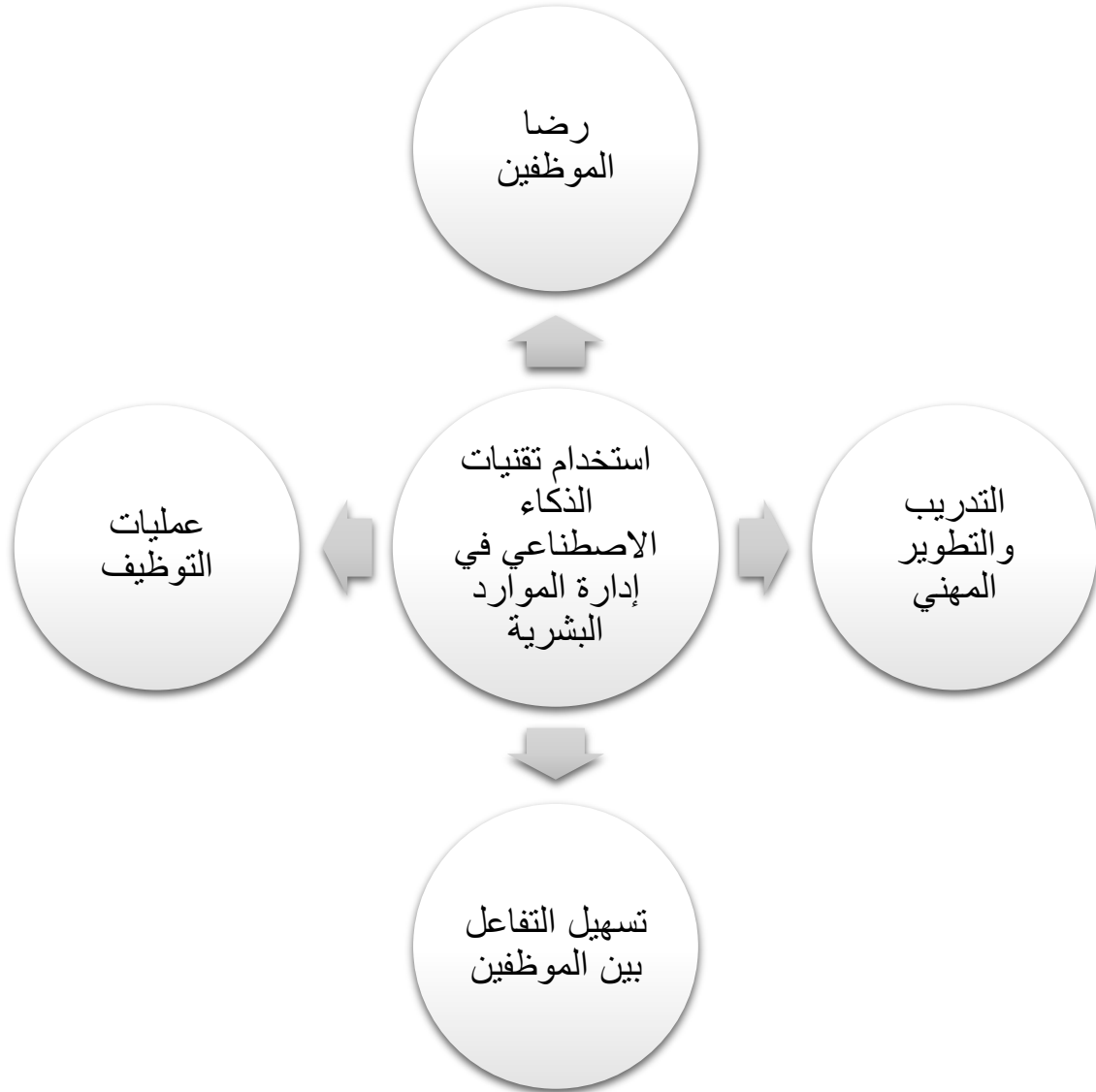
تحليل مدى تأثير استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات.
التعرف على التحديات التي تواجه الموظفين في إدارة الموارد البشرية عند استخدام الذكاء الاصطناعي.
تقييم مدى مساهمة استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين.
تقديم توصيات لتحسين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

١,٦. فرضيات الدراسة

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة البشرية ورضا الموظفين.
توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف ورضا الموظفين الجدد.
يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي في تسهيل التفاعل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية.
يساعد استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي في تحسين تجربة التدريب والتطوير المهني.

١,٧. نموذج الدراسة

يوضح نموذج الدراسة في هذا البحث العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما:
المتغير المستقل: استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
المتغير التابع: رضا الموظفين، التدريب والتطوير، عمليات التوظيف، تسهيل التعامل بين الموظفين.



الشكل ١: نموذج البحث (إعداد الباحث)

١,٨ . منهجية الدراسة

تعتمد على منهجية بحثية شاملة ومتكاملة تتضمن ستة محاور أساسية لضمان تحقيق أهداف الدراسة.

المحور الأول: فلسفة البحث

تم اختيار فلسفة البحث الوضعية لأنها تركز على المعرفة الحقيقية وتستند إلى الملاحظة والتجربة ويمكن قياسها وتحليلها باستخدام الطرق العلمية. تركز الفلسفة الوضعية على الملاحظة الكمية والتجريب، وتسعى لاكتشاف العلاقات بين المتغيرات بشكل يمكن تعميمه. تركز الفلسفة الوضعية على الحياد والموضوعية، مما يجعلها مناسبة لتقييم العلاقة بين متغيرين: استخدام الذكاء الاصطناعي ومستوى رضا الموظفين.

المحور الثاني: مدخل البحث

سيتم اتباع المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach) ، حيث يبدأ الباحث من نظريات وفرضيات قائمة حول أثر الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، ثم يقوم باختبار هذه الفرضيات ميدانيًا. يعتمد هذا المنهج على تحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام أدوات كمية. كما يُركز على اختبار مدى صحة التوقعات النظرية من خلال بيانات قابلة للقياس.

المحور الثالث: نوع البحث

تم اختيار النوع الكمي لأنه يتيح قياس العلاقة بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومستوى رضا الموظفين بطريقة دقيقة وموضوعية. يركز البحث على جمع بيانات رقمية من خلال استبيانات مغلقة وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية، مما يساعد على اختبار الفرضيات والتوصل إلى نتائج مرضية.

المحور الرابع: استراتيجية البحث

تم اختيار استراتيجية الدراسة المسحية لأنها فعالة في جمع بيانات كمية من عينة واسعة من الموظفين داخل المؤسسة. تهدف هذه الاستراتيجية إلى فهم وجهات نظر الموظفين حول مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وقياس تأثير هذه التطبيقات على مستوى رضا الموظفين.

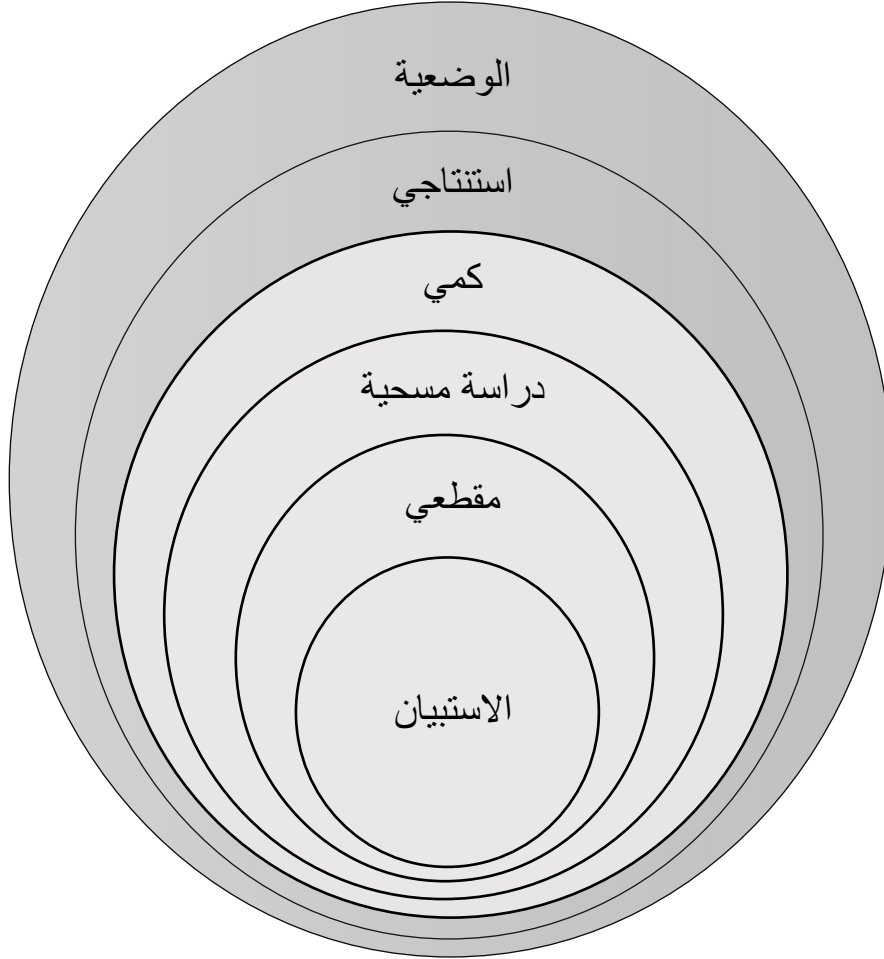
المحور الخامس: الأفق الزمني

يعتمد هذا البحث على أفق زمني مقطعي (Cross-sectional Time Horizon) ، حيث يتم جمع البيانات وتحليلها خلال فترة زمنية محددة ومرة واحدة فقط.

المحور السادس: تقنيات جمع وتحليل البيانات

يعتمد هذا البحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين لأنه يوفر وسيلة فعالة لجمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

- تصميم البحث (بصلة البحث)



الشكل ٢: تصميم البحث (إعداد الباحث)

١,٩. الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق هذه الدراسة على مؤسسة صغيرة في الرياض.
عينة الدراسة: سيتم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من ٥٠ إلى ١٠٠ موظف من قسم الموارد البشرية الذين استخدموا أدوات الذكاء الاصطناعي.
أداة الدراسة: سيتم استخدام استبيان كأداة لجمع البيانات.
طريقة التوزيع: سيتم توزيع استبانة إلكترونية باستخدام Google Forms.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح



٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

مع تقدم التكنولوجيا، أصبح من الممكن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في العديد من الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، وتقديم الدعم للموظفين. من خلال أتمتة بعض العمليات وتقديم حلول مخصصة، يُمكن أن يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظف ورفع مستوى رضاه عن بيئة العمل.

يستهدف هذا البحث دراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين، وكيفية تعزيز الفعالية التنظيمية وتحقيق التطوير المستدام في بيئات العمل. بالإضافة إلى استعراض التحديات والفرص التي يواجهها العاملون في مجال الموارد البشرية بسبب هذه التقنية الحديثة.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن تحديد أبرز التطبيقات المستخدمة في مجال الموارد البشرية، وفهم كيف أثرت هذه التطبيقات على سلوكيات الموظفين، مستوى رضاهم، وفاعلية الأداء التنظيمي. كما تساعد الدراسات السابقة في الكشف عن الفجوات المعرفية التي لم تُغطَّ بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة، مما يدعم توجه البحث الحالي ويُعزز من مساهمته العلمية.

٢,٢. المتغير المستقل (تقنيات الذكاء الاصطناعي)

٢,٣. المتغير التابع

١. رضا الموظفين
٢. التدريب والتطوير المهني
٣. عمليات التوظيف
٤. تسهيل التفاعل بين الموظفين

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥. الخاتمة

قائمة المراجع

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

<https://is.gd/QXNvTX>

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

<https://doi.org/10.52132/ajrsp/v5.51.13>