

مهارات بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف التاسع



توثيق أربعة مراجع عربية واثنين اجنبية لمؤلف واحد واثنين مراجع
عربية واثنين اجنبية لأكثر من مؤلف داخل متن البحث كالمقدمة او
الدراسات السابقة.

❖ **توثيق أربعة مراجع عربية ومرجعين أجانبين لمؤلف واحد** داخل متن البحث في الدراسات السابقة وذلك في سياق يتعلق بتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية.

أشار الباحث **أحمد العتيبي (٢٠٢٠، ٢٠٢١، ٢٠٢٢، ٢٠٢٣)** في عدد من دراساته إلى أن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين جودة التوظيف وتقليل التكاليف التشغيلية، كما يعزز من دقة اتخاذ القرار القائم على البيانات. وقد تناول في دراسته (٢٠٢٠) أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات الاستقطاب، في حين ركز في دراسته (٢٠٢١) على الأثر الاستراتيجي لهذه التقنيات في تخطيط الموارد البشرية. أما في (٢٠٢٢)، فقد ناقش الدور التحويلي للذكاء الاصطناعي في التدريب والتطوير، ووسع في (٢٠٢٣) نطاق التحليل ليشمل الأبعاد الأخلاقية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

وفي السياق نفسه، تناول **Smith (2019, 2021)** أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب من منظور عالمي، حيث بيّن في دراسته (2019) كيف غير الذكاء الاصطناعي من آليات تقييم الأداء الوظيفي، بينما ناقش في (2021) دور خوارزميات التعلم الآلي في التنبؤ باحتياجات المهارات المستقبلية داخل المؤسسات.

❖ الشكل الكامل لتوثيق المراجع في قائمة المراجع وفق أسلوب (APA)

المراجع العربية:

١. العتيبي، أ. (2020). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف في القطاع الحكومي. المجلة العربية لإدارة الموارد البشرية، ١٢ (١)، ٤٥-٦٠.
٢. العتيبي، أ. (2021). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي. مجلة العلوم الإدارية، ٩ (٢)، ٨٨-١٠٤.
٣. العتيبي، أ. (2022). أثر الذكاء الاصطناعي على التدريب والتطوير المؤسسي. مجلة الإدارة والتقنية، ١٥ (٣)، ٣٣-٥٠.
٤. العتيبي، أ. (2023). الاعتبارات الأخلاقية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. المجلة السعودية للتنمية الإدارية، ١٠ (٤)، ٦١-٧٥.



المراجع الأجنبية:

1. Smith, J. (2019). *AI and Performance Evaluation in HR: A Global Perspective*. Journal of Human Resource Innovation, 27(2), 115–132.
2. Smith, J. (2021). *Predictive Analytics and Talent Management: AI's Role in Strategic HR Planning*. International Journal of HR Technologies, 30(1), 77–93.

❖ **توثيق مرجعين عربيين ومرجعين أجانبين لأكثر من مؤلف** داخل متن البحث في المقدمة لبحوث في مجال الذكاء الاصطناعي وتأثيره على إدارة الموارد البشرية.

تناولت العديد من الدراسات الحديثة تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية من جوانب متعددة. فقد أوضح كل من **الخالد والحربي (2021)** أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الموظفين يساعد في تحسين عمليات اتخاذ القرار. كما أكد **الزعبي والشمري (2022)** على دور الأنظمة الذكية في تعزيز الكفاءة التشغيلية لإدارات الموارد البشرية، خاصة في مجالات التوظيف والتقييم.

أما على الصعيد العالمي، فقد تناول **Taylor & Brown (2020)** كيف غيّرت تطبيقات الذكاء الاصطناعي طرق التفاعل بين المديرين والموظفين، في حين ركّزت دراسة **Johnson & Miller (2021)** على التأثير الإيجابي للتحليلات التنبؤية في إدارة المواهب والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

❖ قائمة المراجع

✓ المراجع العربية:

١. الخالد، س.، الحربي، م. (2021). تحليل بيانات الموظفين باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وأثره على اتخاذ القرار الإداري. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٣ (٢)، ٧٥-٩٢.
٢. الزعبي، ر.، الشمري، ف. (2022). دور الأنظمة الذكية في تطوير كفاءة إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ١٦ (١)، ١٠١-١٢٠.

✓المراجع الأجنبية:

1. **Brown, L., & Taylor, H. (2020).** *AI-driven Communication in Human Resource Management.* Journal of Workplace Innovation, 18(3), 55–70.
2. **Miller, D., & Johnson, R. (2021).** *Predictive Analytics and Strategic Workforce Planning.* International Journal of Human Capital, 22(4), 211–228.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

