



تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية " دراسة تطبيقية على العاملين في المتحف العلمي التربوي في الكويت" إعداد

فاطمة خالد دخيل الحبشي

باحثة ماجستير
كلية التجارة – جامعة المنصورة

أ.م. د تامر إبراهيم عشري

أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة – جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٣) - أبريل ٢٠٢٥

<https://www.rijcs.org/>

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية

"دراسة تطبيقية على العاملين في المتحف العلمي التربوي في الكويت"

إعداد

فاطمة خالد دخيل الحبشي

باحثة ماجستير

كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.م. د تاهر إبراهيم عشري

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة - جامعة المنصورة

استهدف هذا البحث التعرف

على تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد

البشرية في المتحف العلمي التربوي في الكويت،



وقد تم الاعتماد في تجميع البيانات على استبيان تم استيفائها من (٣٥١) مفردة من العاملين، وقد تم تصميم القائمة على محرك البحث Google Drive، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدراسة الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا، التنظيم الإداري، البنية التحتية) وأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء)، كما أشارت إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد الذكاء الاصطناعي على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأوضحت النتائج عدم وجود اختلاف في آراء العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للعمر والنوع، في حين وجدت اختلاف في آراء العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي - وممارسات إدارة الموارد البشرية

Abstract:

This research aimed to examine the effected of Artificial intelligence on Human Resource Management Practices at the Educational Science Museum Staff in Kuwait. Primary Data was collected through a survey completed by (٣٥١) employees. The survey was designed using Google Drive and and The SPSS was used to analyze the primary data.

The results indicated statistically significant relationships between the dimensions: Artificial intelligence and Human Resource Management Practices.

The presence of a significant impact of the Artificial intelligence on Human Resource Management Practices, the results show that there are no significant differences employees perception of the study variables according to (Age, Gender). And there are no significant differences employees perception of the study variables according to Educational Qualification

Keyword: (Artificial intelligence, Human Resource Management Practices)

مقدمة:

وتعد تقنيات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي والروبوتات والوسائل التكنولوجية الحديثة من الوسائل الايجابية والفعالة التي يمكن لإدارة الموارد البشرية الاعتماد عليها لتطوير عملياتها وإعادة هندستها. لأن هذه التقنيات بالطبع سٌتُسهّم في تطوير الإبداع والابتكار في وظائف وأقسام إدارة الموارد البشرية. حيث يعتبران من الضروريات والأساسيات التي تخلق التنافسية وتضمن الاستمرارية في تحقيق النجاحات. (Votto et al., 2021)

وتطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكنها التحليل والتنبؤ والتشخيص المساعدة فرق ومتخصصي الموارد البشرية على اتخاذ القرارات. لذلك يمكن دمجها في وظائف مثل التوظيف والتدريب وتحليل الأداء والاحتفاظ وما إلى ذلك. ومع ذلك، فإن غالبية المنظمات لا تزال مترددة أو متأخرة في دمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية لديها بسبب التكلفة. لذا يجب أن يُنظر إلى تطبيق الذكاء الاصطناعي على أنه فرصة متفائلة، لأنه يعزز نمو وتطور المنظمات. وكذلك فهو يخلق مستقبلاً أفضل إذا تم فهمه بوضوح واستخدامه بطريقة مناسبة. (بدر، جمعة ٢٠٢٢ محمد، ٢٠٢٠)

ولا يمكن لأي مؤسسة أيا كان حجمها في الوقت الحالي أن تحافظ على حصتها في السوق وأن تتفوق على منافسيها دون أن تكون قادرة على مواكبة التطورات الهائلة في عالم التكنولوجيا والتي يسير منافسوها في استخدامها بشكل متسارع، ومن هذه التطورات استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته وتقنياته، ولن تكون وظائف إدارة الموارد البشرية بمنأى عن التغيير الذي سوف تحدثه تقنيات الذكاء الاصطناعي في سوق العمل. فقد تطور الذكاء الاصطناعي من مجرد أداة تؤدي مهام بسيطة وتقدم الإجابة على الأسئلة يومياً إلى كونها جزءاً هاماً في إدارة الموارد البشرية. (Chowd et al., 2023)

واكتسبت إدارة الموارد البشرية أهميتها من دور المورد البشري باعتباره العامل الرئيس لزيادة الإنتاج ولتزايد أهمية العلاقات الإنسانية وتحفيز العاملين وإشباع حاجاتهم، ولأن نجاح أو فشل كافة المنظمات مرهون بالعنصر البشري، بالإضافة إلى أن النفقات التي تتحملها المنظمات لتغطية أجور وتعويضات العاملين تشكل جزءاً كبيراً من نفقاتها، ولذا فأفضل استثمار يجب أن يوجه للأفراد العاملين. (Tanvi, 2018).

هذا ويتمثل الهدف الأساسي للدراسة في التعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية وذلك بالتطبيق على العاملين في المتحف العلمي التربوي في الكويت.

أولاً: الإطار النظري

(١) المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي

١/١ مفهوم الذكاء الاصطناعي:

تعددت تعريفات الباحثين للذكاء الاصطناعي، حيث عرفه (Vivek, 2019) بأنه عملية تحاكي الذكاء البشري وذلك من خلال استخدام أنظمة الكمبيوتر التي تعمل على محاكاة سلوكيات البشر وأنماط تفكيرهم وكذلك الآليات الخاصة باتخاذ القرار، ويتم هذا الأمر عبر دراسة كافة السلوكيات البشرية من خلال إنشاء العديد من التجارب ووضع الأفراد في مواقف سلوكية معينة والعمل على مراقبة الأفعال وردود الأفعال الخاصة بهم، وكذلك مراقبة نمط التفكير ومن ثم يتم إجراء المحاولات من أجل محاكاة طريقة التفكير وآلية اتخاذ القرار وذلك من خلال استخدام أنظمة الكمبيوتر شديدة التعقيد.

كما يُعرف على أنه كافة القدرات التي يتم نقلها إلى الحواسيب من أجل أن تمكن نظم دعم القرار من اتباع أساليب تحاكي السلوكيات البشرية، فهو يمثل كافة الأنظمة الخبيرة والبرامج الذكية التي تعمل بطريقة مشابهة بشكل كبير لعمل العقل الإنساني، وذلك من خلال القيام بالفهم والإدراك وكذلك التنبؤ بالأفعال بأساليب أكبر مما يتعامل بها العقل الإنساني. (Waymond et al, ٢٠٢٣).

ويعرف أيضاً بأنه محاكاة لقدرات الإنسان وذكائه ومعرفة طبيعته، عن طريق عمليات التعرف على تكنولوجيا برامج الحاسوب وتقنية الذكاء الاصطناعي، الذي يسعى إلى فهم طبيعة الذكاء الآلي التي تقلد الأفعال والأعمال والتصرفات الذكية (Umasankar et al, ٢٠٢٣).

وتعرفه الباحثين إجرائياً بأنه قدرة النظام على محاكاة العقل البشري عن طريق تحليل البيانات واستنباط قواعد معرفية لتحقيق مهام جديدة واتخاذ قرارات استناداً على هذه القواعد.

٢/١ أبعاد الذكاء الاصطناعي:

بمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الذكاء الاصطناعي ، اتضح اتفاق معظم الدراسات على ثلاثة أبعاد وهو ما دعا لتبني تلك الأبعاد في الدراسة الحالية: وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

Sturm et al. (2021),Yorks et al. (2020),Snizek et al. (2002),Priksht et al. (2022),Kong et al. (2017),Dabirian et al. (2021).

أ) دعم الإدارة :

هو عنصر حاسم في نجاح أي مؤسسة تسعى إلى تبني هذه التقني؛ تلعب الإدارة العليا دورًا حيويًا في توفير الموارد اللازمة، وتحديد الأهداف الاستراتيجية، وتشجيع ثقافة الابتكار التي تدعم تبني الذكاء الاصطناعي. (عبد الرؤوف، ٢٠١٧)

هو الدور الحاسم الذي تلعبه القيادة العليا في المنظمة في توفير الموارد والدعم اللازم لتنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق الأهداف. يشمل هذا الدعم مجموعة واسعة من العناصر، بما في ذلك توفير الموارد المالية والبشرية، وتحديد الاتجاه الاستراتيجي، وتوفير الدعم المعنوي، وتبني ثقافة تنظيمية داعمة للإنجاز. (الشويكي، ٢٠١٩)

وتعرفها الباحثين إجرائيًا على أنها الإجراءات التي تقوم بها المجموعة القيادية المسؤولة عن توجيه وتنفيذ استراتيجيات دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية، وذلك لتحقيق أهداف تنظيمية محددة.

ب) التنظيم الإداري :

تعرف النظم الإدارية بأنها نشاطات محددة يقوم بتنفيذها الإداريون لتسهيل سير العمل داخل المؤسسات، بهدف تطور وتحسين مخرجاتهم (Sun, ٢٠١٩).

وتعرفه الباحثين إجرائيًا بأنها هي كيفية تنظيم العمل وتوزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين، مع الاستعانة بالذكاء الاصطناعي كأداة لتحسين الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد البشرية.

ج) البنية التحتية:

هي الأساس الذي يبنى عليه أي نظام، والذكاء الاصطناعي ليس استثناءً العلاقة بين الاثنين تكاملية ومتشابكة، حيث تعتمد قدرة الذكاء الاصطناعي على تحقيق إمكاناته الكاملة على وجود بنية تحتية قوية وداعمة. (العباسي، ٢٠١٣)

تشير إلى مجموعة من الموارد والعمليات والأنظمة التي تدعم الأعمال وتضمن وظيفتها بشكل فعال، وتشمل البنية التحتية جميع الأجزاء الأساسية التي تحتاجها الشركة لتشغيلها بنجاح كما أنها تعكس قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات في السوق واستجابة المنافسة. هي ليست مجرد موارد مادية، بل تشمل أيضًا المعرفة والعمليات التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية (Ravi Anupindi، ٢٠١٣).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: هي المجموعة المتكاملة من الأنظمة والتقنيات والأدوات التي تدعم وتسهل تطبيق حلول الذكاء الاصطناعي في مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية.

(٢) المتغير التابع : ممارسات إدارة الموارد البشرية

١/٢ مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية:

عرف كلاً من (النجار وآخرون، ٢٠٢١؛ Alghamdi, 2018؛ Abbas and Raja, 2015) ممارسات إدارة الموارد البشرية بأنه يتمثل في عملية متعددة المراحل مع أنشطة مختلفة، ومراحل مختلفة من التنمية، وسلوكيات العاملين المختلفة اللازمة لكل مرحلة، نظرًا لأنها تُوصف بأنها أنشطة متوافقة، وليست مراحل منفصلة ومتسلسلة، فمن المحتمل أن يُشارك العاملين في أي مجموعة من هذه السلوكيات في أي وقت. بينما عرفها (Albdareen et al., 2024) بأنه عبارة عن قدرة العاملين على إنتاج أفكار جديدة وفريدة من نوعها لحل المشكلات، ولتحقيق المهام بكفاءة وتعزيز الأداء التنظيمي.

٢/٢ أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية:

بمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على ممارسات إدارة الموارد البشرية ، اتضح اتفاق معظم الدراسات على ثلاثة أبعاد وهو ما دعا لتبني تلك الأبعاد في الدراسة الحالية: وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Kot et al. (2021), Mirowska and Mesnet (2021), Ore and Sposato Soleimani et al. (2022)
(2021), Pan et al. (2021), Pessach et al. (2020), Rab-Kettler and Lehnervp (2019), Lin and
Hsu (2010), Dickson and Nusair (2010), Malinowski et al. (2008)

(أ) الاستقطاب:

يشير مصطلح الاستقطاب إلى ذلك النشاط الذي تقوم به المنظمة من أجل إيجاد أكبر عدد من المتقدمين المؤهلين ليتم اختيار الأفضل من بينهم لشغل الوظائف المطلوبة. (Noe, ٢٠١٥)

يعرف (حسن، ٢٠١٠) الاستقطاب أنه ذلك النشاط الذي يتم من خلاله الحصول على الموارد البشرية المطلوبة لضمان تشغيل العمليات باستمرار، ويشمل ذلك عمليات البحث عن الأفراد المؤهلين لشغل ذلك المنصب أو توقع شواغر بالمستقبل، وهو أيضاً عملية استكشاف مرشحين محتملين لوظائف حالية أو مستقبلية فهو عملية الوصل بين الباحثين عن وظائف والمنظمات.

وتعرفه الباحثين إجرائياً بأنه مجموعة الخطوات العملية المتسلسلة التي تتبعها المؤسسة لتحديد المرشح الأنسب لشغل وظيفة معينة وتقديم عرض عمل له. هذا البعد يتضمن تقييم المرشحين، مقارنة متطلبات الوظيفة، واتخاذ القرار النهائي بشأن التعيين..

(ب) التدريب:

هو عملية منظمة ومدروسة تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات الموظفين الحاليين والمستقبليين، وذلك لتمكينهم من أداء مهامهم الوظيفية بشكل أفضل والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة. يشمل التدريب مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تساعد الموظفين على اكتساب المعرفة والمهارات والسلوكيات اللازمة لتحسين أدائهم. (سنة بلقواس، ٢٠١٥)

وتعرف وظيفة التدريب على أنها إحدى الممارسات الهامة لإدارة الموارد البشرية في المنظمة فهي تساعد المنظمة على تطوير وزيادة مهارات العاملين وتحسين قدرتهم على أداء الأعمال والتدريب لا يقتصر على مجرد زيادة المعلومات فقط فهي محاولة لتغيير سلوك الموظفين بحيث يجعلهم يمتلكون سلوكاً أفضل وبشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب في أداء مهامهم أي بعبارة أخرى فإن التدريب يشتمل على اكتساب العاملين معارف ومهارات جديدة أو تطويرها وتغيير المفاهيم والقيم والاتجاهات والسلوك الوظيفي القائم بما يساهم في تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة. (فاروق وعبد الحكيم، ٢٠١٣)

وتعرفه الباحثين إجرائياً: بأنه مجموعة العمليات والأنشطة الملموسة التي تقوم بها المؤسسات لتطوير مهارات وقدرات موظفيها. هذا التطوير يتم بشكل منظم ومنهجي، بهدف تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وذلك بالاستفادة من التقنيات الذكية والمتاحة..

(ج) تقييم الأداء:

عرفت (Alubbe، ٢٠١٥) تقييم الأداء بأنه تقييم رسمي ومنتظم لمدى أداء العاملين لوظائفهم فيما يتعلق بالمعايير المقررة والحوار حول هذا التقييم مع العاملين المعنيين.

و عرف (ماهر ١٩٩٩) تقييم الأداء بأنه نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم، وقد عرف (مصطفى ٢٠٠٨) تقييم الأداء تحليل وتقييم أنماط ومستويات أدائهم وتعاملهم وتحديد درجة كفاءتهم الحالية والمتوقعة كأساس لتقويم أي ترشيد هذه الأنماط والمستويات. وعرفه (جاد الرب، ٢٠١٥) بأنه العملية التي يتم من خلالها تحديد كيف يؤدي العامل وظيفته وما يترتب على ذلك من وضع خطة لتحسين الأداء.

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنه مجموعة من العمليات والأنشطة الملموسة التي يتم من خلالها قياس أداء الموظفين وتحليله وتقديم تغذية راجعة لهم بشكل منهجي، في ظل التطور التكنولوجي وتزايد الاعتماد على الذكاء الاصطناعي، أصبح هذا التقييم أكثر دقة وشمولية..

ثانياً: الدراسات السابقة

هدفت دراسة شيلي (٢٠٢٣) لى إبراز دور هذا الأخير في تسيير شؤون العاملين بالمؤسسات، وتطوير مهام ووظائف الموارد البشرية توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي في المؤسسات وتسيير شؤون الموارد البشرية لديها، حيث تعتمد هذه الأخيرة على العديد من التطبيقات الخاصة بالذكاء الاصطناعي لإنجاز وظائف الاستقطاب والتوظيف وتقييم أداء العاملين. وأن هناك خوارزميات خاصة بتسيير الموارد البشرية وفقاً لشجرة القرار والنمذجة. ولما لها من فوائد عديدة على تحسين الأداء البشري بالمؤسسة.

استهدفت دراسة قادري (٢٠٢٣) لي معرفة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. ومعرفة مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. ومعرفة الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. ومن أبرز نتائج البحث أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعد واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. تناولت دراسة ماهر محمد (٢٠٢٢)، بعنوان استراتيجية مقترحة لتطبيق الذكاء الاصطناعي كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية للخدمات المقدمة بالأندية الرياضية المصرية، وهدفت إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطبيق الذكاء الاصطناعي كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية للخدمات المقدمة بالأندية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية وبلغت عينة الدراسة (٦٣٠) فرد بنسبة حوالي ١٤.٦% وعينة استطلاعية (٤٠) فرد بنسبة ٩% من مجتمع البحث، وقام الباحث بجمع العينة باستخدام الاستبيان لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى الاستراتيجية المقترحة لتطبيقات الذكاء

الاصطناعي كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية للخدمات المقدمة بالأندية الرياضية المصرية، إدراك المسؤولين والعاملين بالأندية بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي حيث توفر الوقت والجهد. استهدفت دراسة عبد العزيز وأسامة (٢٠٢٢) التعرف علي النموذج المقترح لتطبيق الذكاء الاصطناعي بمراكز تأهيل الاصابات الرياضية بالأندية، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية، وبلغت عينة الدراسة الأساسية (٥٦) فرد وعينة استطلاعية (١١) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وتم اختيارهم بالطريقة العمدية، وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلي أن استخدام الذكاء الاصطناعي يؤدي الي تطوير العمل وانجازه بشكل سريع، يلقي تطبيق الذكاء الاصطناعي بالأندية الرياضية قبولا لدي الإدارة العليا، ولابد من دخول هذه الرقمية بجميع القطاعات بالمؤسسات الرياضية، وتطبيق الأندية الرياضية للذكاء الاصطناعي مثل : الوكيل الذكي والجيل الخامس للحاسبات والاعتماد بشكل كبير علي التقنيات الحديثة للشبكات العصبية، يعمل علي توفير الوقت والمجهود بدرجة عالية.

جاءت دراسة العزم (٢٠٢١) بعنوان دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الادارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك حيث هدفت إلي التعرف علي دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الادارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. وتم استخدام المنهج التحليلي. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من اداري الموارد البشرية بجامعة تبوك والبالغ عددهم (٧٠) فرد، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداة الدراسة تعزي لمتغيرات الدراسة الجنس المستوي التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوي دلالة (٠,٠٥).

هدفت دراسة الداود (٢٠٢١) للتعرف علي واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية، ومعرفة المتطلبات اللازمة لتطويرها باستخدام هذه التطبيقات، وكذلك معرفة الصعوبات التي تواجهها عند استخدامها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي)، وتم توزيع الاستبانات علي مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٩٦) قائدا وموظفا وموظفة، وكان العائد منها (٦٥) استبانة، وتوصلت الدراسة الي ان واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارة الموارد البشرية جاء بدرجة قليلة وبمتوسط حسابي (١.٩١) من (٥)، كما أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (٤.١٤) من (٥) علي المتطلبات اللازمة لتطوير الادارة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتي تمثلت في بعد أداء العمل.

هدفت دراسة رقيق (٢٠١٥) إلقاء الضوء علي الأهمية التي يتمتع بها علم الذكاء الاصطناعي وضرورة الاهتمام به والسعي الي استخدامه والاستفادة منه قدر الإمكان مع إبراز الدور الفعال الذي تلعبه تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات تسيير وإدارة مختلف الأنشطة الادارية بالمؤسسة، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (١٧) موظف في وكالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية، بالإضافة إلي (٢٢) موظف من تقنيات الكهرباء بالمديرية، ولجمع البيانات استخدمت الباحثة الاستبيان لجمع البيانات، توصلت نتائج الدراسة الي ان استخدام الذكاء الاصطناعي يسهل في ادارة أنشطة المؤسسة ويسهل عملية اتخاذ القرار في المواقف الصعبة التي تواجهها المؤسسة يوجد في المؤسسات الجزائرية مقومات الرقمية، مما يعزز قدرتها التنافسية، تساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي علي اختصار الوقت نتيجة سرعتها ودقتها الفائقة في انجاز المهام.

أشارت دراسة (٢٠١٤) Alain Bonnet إلى أنه يمكن فهم القيمة الكامنة للذكاء الاصطناعي بشكل أفضل من خلال مقارنتها مع الذكاء البشري، وتوصلت الدراسة الي ان الذكاء الاصطناعي أكثر ثباتا، أما الذكاء البشري فأقل ثباتا، يسهل نسخ الذكاء الاصطناعي وتوزيعه بينما تتطلب عملية نقل معلومات من شخص لآخر نظاما طويلا للتملذة وتدريب بعض المواد ويستحيل نسخ الخبرة من شخص لآخر بشكل كامل، يمكن أن يكون الذكاء الاصطناعي أقل تكلفة من الذكاء البشري وتوجد ظروف كثيرة يكون فيها شراء خدمات جهاز حاسوب أقل تكلفة من القوي البشرية المطلوبة علي المدى البعيد، يمكن توثيق الذكاء الاصطناعي باعتباره تقنية تتعلق بالحاسوب، أما الذكاء الطبيعي فهو لا يستقيم علي حال واحد، لأن البشر لا يقومون بالواجبات في الدرجة نفسها.

هدفت دراسة عبيد (٢٠١٩) إلى التعرف على أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، والتدريب والتطوير، والتعويضات والتقييم، والتمكين في استقرار أعضاء هيئة التدريس، وتكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال والبالغ عددهم (٥٥٩) عضوا ، وتم توزيع (٢٢٦) استبانة، وقد استخدمت الدراسة برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : أن مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية والاستقرار في الجامعات الخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بمستوى ممارسة متوسطة، وجود أثر الممارسة إدارة الموارد البشرية الاستقطاب والتعيين، والتدريب والتطوير والتعويضات، والتمكين في استقرار أعضاء هيئة التدريس، باستثناء بعد (التقييم) إذ لا يوجد أثر في استقرار أعضاء هيئة التدريس، وقدمت الدراسة عدة توصيات من أهمها : ضرورة قيام إدارة

الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال بمراجعة الاستراتيجية المتعلقة بممارسة إدارة الموارد البشرية بما ينسجم مع تلبية رغبات أعضاء هيئة التدريس فيها.

كما هدفت دراسة الخثلان (٢٠١٩) إلى الكشف عن واقع تطبيق إدارة المعرفة بإدارة الموارد البشرية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، والتعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيقها، ووضع مقترحات لتطوير تطبيقها، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥) فردا من المجتمع الكلي، وتوصلت إلى مجموعة من التوصيات أهمها: التخطيط السليم والخير الإدارة المعرفة بالجامعة، وذلك بدراسة الاحتياج الفعلي لإدارة الموارد البشرية، الدعم المالي الكامل لإدارة الموارد البشرية بالجامعة للعمل على تطوير وتدريب منسوبيها بما يتسق مع إدارة المعرفة، الاهتمام بتوفير بيئة جامعية داعمة للابتكار والابداع بإدارة الموارد البشرية، الاهتمام بتوفير التقنيات الحديثة الداعمة لإدارة الموارد البشرية بالجامعة الاستفادة من أصحاب الخبرات والجهات المتميزة في مجال تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي.

وهدف دراسة (Fenech et al., ٢٠١٩) إلى استكشاف الدور المتغير لإدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي، وتبنت الدراسة المنهجية النوعية واستخدمت المقابلات شبه المؤسسة مع خمسة متخصصين في الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتناولت المقابلات شبه المؤسسة مجالات تخطيط الموارد البشرية وإدارة المكافآت وإدارة الأداء والتدريب والتطوير والصحة والسلامة وعلاقات الموظفين وتغييرها في عصر التحول الرقمي، وقامت الدراسة بتحليل النتائج باستخدام التحليل الموضوعي للمحاور الرئيسية للدراسة والمواضيع الفرعية

وتوصلت الدراسة إلى أنه تظهر نتيجة التحليل الموضوعي نهجين رئيسيين للتفكير في التحول الرقمي من قبل مديري إدارات الموارد البشرية وهذين النهجين الرئيسيين مقسمين إلى مواضيع رئيسية وموضوعات فرعية، والنهج الأول هو التفكير في دور الموارد البشرية في دعم التحول الرقمي، والنهج الثاني هو كيفية إحداث هذا التحول الرقمي ثورة في ممارسات الموارد البشرية اليومية، وهذا الأخير هو النهج الرئيسي الذي اتبعه مدراء الموارد البشرية الخمسة المشاركون في هذه الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي هو تحول العمليات والهيكل من أجل استثمار فوائد التكنولوجيا الجديدة في البحث عن الميزة التنافسية التي قد تنتج عن استراتيجية التحول الرقمي، والإقرار بشكل متزايد بأهمية رأس المال البشري ورأس المال الفكري والمعرفة كمكونات حاسمة في نجاح المؤسسات، وتبنى وجهة نظر قائمة على الموارد حيث ينظر إلى موارد المؤسسة التكنولوجية ورأس المال البشري على أنها أصول وكفاءات تملكها أو تسيطر عليها والتي تولد قيمة للأعمال في تحقيق الميزة التنافسية، كما توصلت الدراسة فيما يخص دور الموارد البشرية في دعم التحول الرقمي في المؤسسات، فقد أشار مدير واحد

فقط من مديري الموارد البشرية - عينة الدراسة - إلى الدور المهم الإدارة الموارد البشرية في إحداث التحول الرقمي "الموارد البشرية لدينا لها دور كبير في إحداث التغيير ودعم التحول الرقمي".

كما هدفت دراسة القريني (٢٠٢٠) إلى توضيح دور عمادة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد في تطوير أداء الموظفين من خلال بيان أثر كل من الدور التنظيمي الدور التدريبي، الدور التطويري، والدور التحفيزي لعمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة إذ تم توزيعها إلكترونياً، وقد تم التوصل إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لدور عمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين بجامعة الملك خالد أما الأثر الفردي فوجود أثر لكل من الدور التنظيمي الدور التدريبي، والدور التحفيزي) لعمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين، وعدم وجود أثر للدور التطويري العمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين، وقد أوصت الدراسة بضرورة الربط بين ما يقدم من برامج تطويرية وبين الاستراتيجية الخاصة بعمادة الموارد البشرية بالجامعة، والعمل على استخدام نظام المجموعات في التدريب والذي يسمح بالتفاعل بين أكبر عدد من المتدربين في مواقع تدريبية مختلفة في آن واحد لتبادل الخبرات.

هدفت دراسة نور (٢٠١٨، Nor) إلى تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف والاختيار والتخطيط الوظيفي وفرص التطوير والتدريب والتعويضات والمكافآت والتقدير والتوازن بين العمل والحياة والمشاركة في اتخاذ القرار بشأن أداء الموظف، وركزت هذه الدراسة على مراجعة نتائج الدراسات والأدبيات السابقة التي أجراها باحثون مختلفون، واستخدمت الدراسة تصميم الدراسة الوصفي واستخدمت المصادر الثانوية فقط لجمع البيانات من المقالات البحثية في المجالات البحثية المختلفة غير محددة العدد، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظف، وأنه يمكن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة لتحسين أداء الموظفين في المؤسسات والشركات، وأوصت الدراسة إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات بتقديم مجموعة متنوعة من المكافآت وبرامج التقدير لتحفيز السلوك الذي يعزز الأداء العالي، وتوفير فرص التطوير الوظيفي لمساعدة الموظفين على الحفاظ على المهارات التي يحتاجون إليها ليظلوا قادرين على البقاء في سوق العمل، وتقديم نظام مكافآت وتعويض شامل يساهم بشكل كبير في جذب الموارد البشرية التنافسية والاحتفاظ بها ويمكنه أيضاً تشكيل السلوكيات الإيجابية للموظفين ويعزز أداء الموظفين، وتوفير بيئة مناسبة للمشاركة الموظفين لتحسين الإنتاجية.

وهدف دراسة ستروهمير (Strohmeier, ٢٠٢٠) إلى محاولة التوصل إلى التوضيح المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية الرقمية والمفاهيم ذات الصلة لرقمنة إدارة الموارد البشرية، والتحول الرقمي لإدارة

الموارد البشرية، والاضطراب والتشوش الرقمي لإدارة الموارد البشرية، حيث يكتسب مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية مكانة بارزة في المناقشة العلمية، إلا أن استخدام هذه المفاهيم يكون ضمنيا وغير متجانس ومنتشر في آن واحد، وبالتالي، فإن هذه المفاهيم تفتقر إلى الوضوح المفاهيمي الضروري في الدراسة، واستخدمت الدراسة عددا غير محدد من الأدبيات العامة حول المؤسسات الرقمية لتطوير مصطلحات إدارة الموارد البشرية الرقمية وتصنيفها، من أجل إجراء هذه الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نجاحها في تقديم توضيحاً مفاهيمياً لإدارة الموارد البشرية الرقمية والمفاهيم ذات الصلة كما توصلت إلى أنه يمكن تطوير مصطلحات إدارة الموارد البشرية الرقمية و كذلك تصنيفها، كما تشير النتائج إلى منظور لا يختلف اختلافا جوهريا عن وجهات النظر السابقة حول إدارة الموارد البشرية القائمة على التكنولوجيا، ولكنه يشتمل على المنظور السابق ويطوره بشكل أكبر، ويكمن التقدم الأساسي لهذه الدراسة في تقديمها لفكرة التكامل الاستراتيجي للتقنيات الرقمية (استراتيجية الموارد البشرية الرقمية وما يقابلها من تطوير إضافي لمفهوم التحول الرقمي الإدارة الموارد البشرية، كما أن دمج رقمنة إدارة الموارد البشرية مع رقمنة المؤسسات يمثل خطوة مفاهيمية إلى الأمام، وبالتالي فإن إدارة الموارد البشرية الرقمية تشكل خطوة تطويرية أخرى في تصور إدارة الموارد البشرية القائمة على التكنولوجيا، ومع تسارع رقمنة إدارة الموارد البشرية، تزداد الحاجة إلى جهود الدراسة المقابلة، وتوفر هذه الدراسة أساسا مفاهيميا لمثل هذه الدراسات وتهدف إلى دعم الخطوة التالية من الدراسات في إدارة الموارد البشرية القائمة على التكنولوجيا.

وأیضا هدفت دراسة سومرو وآخرون (Soomro et al., ٢٠٢٠) إلى استكشاف دور ممارسة الموارد البشرية على أداء المؤسسة، وتحديد ممارسات وعناصر إدارة الموارد البشرية التي يمكن لجامعات القطاع العام من خلالها تحسين أدائها، وتم تطوير الإطار المفاهيمي لهذه الدراسة وتم دعم النموذج أيضاً من قبل العديد من الباحثين، وتم جمع البيانات من المبحوثين عينة الدراسة من ثلاث فئات مختلفة وهم: أعضاء هيئة التدريس والموظفين وواضعي السياسات أعضاء مجلس الجامعات والنقابة من تسع جامعات مختلفة مسجلة في فئة التعليم العام وفئة التعليم الهندسي وفئة التعليم الطبي في مقاطعة "السند". وتم تلقي إجمالي عدد ٢٣٥ استجابة قابلة للاستخدام من خلال تقنية أخذ عينات عشوائية بسيطة، وتم تحليل البيانات باستخدام برامج الإحصاء (SPSS 26.0 and Smart PLS-٣)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين المتنبئات بتوجه الموظف كمتغير وسيط، ووجود دور إيجابي وهام بين توجه الموظف والأداء التنظيمي الداخلي للمنشأة، ودور ممارسات الموارد البشرية الهام في تعزيز الأداء التنظيمي، كما كشفت الدراسات التي استخدمتها الدراسة الحالية

أن الموظف هو العامل الرئيسي في المؤسسة، وإذا ما كانت السياسات لصالح الموظف، فسيكون الموقف إيجابياً داخل المؤسسة وستحقق المؤسسة في النهاية أهدافها المنشودة، وأوصت الدراسة بضرورة استثمار الموارد البشرية بطريقة فعالة لإيجاد ميزة تنافسية الممارسة أفضل تأثير لهذه الأصول البشرية. هدفت دراسة جوفاند وناباز (٢٠٢١ Govand and Nabaz) إلى استكشاف أثر إدارة الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية في بيئة اقتصادية سريعة التغير تتميز باتجاهات مثل العولة، وزيادة طلبات المستثمرين والعملاء، إلى جانب زيادة المنتجات في المنافسة في السوق، كما هدفت إلى تحديد المتغيرات الرئيسية التي تنطوي عليها إدارة الموارد البشرية التي لها هذا التأثير، كما هدفت إلى التوصل إلى التوصيات أو الاستراتيجيات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية قيد المراجعة والتي يمكن أن تعزز وتحسن أداء المؤسسات الحكومية، وتبنت الدراسة طريقة الدراسة الكمي كنهج بحثي حيث أنه هو الأفضل في تقييم تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية وكذلك تحديد المتغيرات وارتباطها في الدراسة، واستخدمت الدراسة طرق جمع البيانات الأولية، كما أن الطريقة الأساسية لجمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي المسح باستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات، كما استخدمت الدراسة تقنيات أخذ العينات لجمع البيانات الأولية من العينة المستهدفة باستخدام طرق العينات المختلفة، وكان أفراد العينة المستهدفة في هذه الدراسة هم العاملون في وزارة البلديات الإقليمية و موارد المياه في إقليم كردستان، وبلغ حجم العينة المختارة لهذه الدراسة ٢٤٠ مستجيباً، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط وثيق بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي، كما أنه ينظر إلى إدارة الموارد البشرية على أنها تؤثر على المهارات والقدرات والمواقف والسلوك والمعرفة لدى الموظفين وبالتالي تؤثر على الأداء التنظيمي، كما توصلت إلى أنه يحتاج نظام العمل ذو الأداء المتميز إلى ممارسات موارد بشرية داعمة تعمل على تطوير مهارات العمال وتقديم مكافآت للعاملين لتحفيزهم لاستخدام مهاراتهم والمشاركة في اتخاذ القرارات.

هدفت دراسة ريزا وآخرون (٢٠٢١ Reza et al.,) إلى تحديد التحديات والاستراتيجيات غير المعروفة والقرارات غير العادية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في مؤسسات الأعمال بخلاف المؤسسات الطبية أثناء جائحة كوفيد - ١٩، واستخدمت الدراسة ما مجموعه ٧٩٧ سجلاً، حتى ٢٠ نوفمبر ٢٠٢٠، من قواعد البيانات، وبعد ذلك، قام الباحثون بتحديث الدراسة إلى الربع الأول من عام ٢٠٢١، والذي تضمن ٤٨٤ سجلاً، وبعد إزالة التكرارات ومراجعة المقالات وفقاً لمعايير التضمين والاستبعاد، تم استخدام ١٥ مقالة للدراسة الحالية، وأخيراً، قامت الدراسة بتطوير إطاراً مفاهيمياً لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بناءً على نتائج الأدبيات المتعلقة بمكافحة جائحة كوفيد - ١٩، وتم إجراء بحث

منهجي في قواعد البيانات الإلكترونية الدولية، بما في ذلك : Web of Sciences و Scopus و PubMed للبحث عن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وجائحة كوفيد - ١٩ ، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارات الموارد البشرية قامت بمشاركة فعالة في الوقاية من كوفيد ١٩ ، حيث أن الاهتمام بصحة الموظفين هو عامل مهم للغاية في أداء المؤسسات، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الاستراتيجيات التي استخدمتها إدارة الموارد البشرية في الاستجابة للمناقشة تشمل المرونة، واستخدام الفضاء السيبراني في الأنشطة المتعلقة بالعمل، وسلامة الموظفين، والتركيز على ظروف العمل، والمشاركة، والتطوير، وتحفيز الموظفين من خلال التواصل المستمر معهم واستخدام الأساليب الإبداعية، وتوفير دورات تدريبية للموظفين، واستخدام طرق إبداعية لدعم الموظفين وضمان صحتهم ورفاهيتهم، واستخدام أنشطة ترفيهية إبداعية للموظفين، وضمان توفير بيئة مناسبة للعمل الفعال عن بعد، وتعزيز الكفاءة الداخلية واكتساب المواهب، والتزام المدراء، والاختيار الأمثل للموظفين ومشاركتهم في صنع القرار، وتعزيز التماسك وتبادل الخبرات، وإجراء التغييرات اللازمة بناء على التقييم التنظيمي والبيانات المتاحة.

هدفت دراسة نافاري وريزاي (Nafari and Rezaei, ٢٠٢٢) إلى التحقق من العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي على أساس بطاقة الأداء المتوازن انطلاقاً من أن أحد العوامل المهمة لتحقيق ميزة تنافسية هو الإدارة الفعالة للموارد البشرية من خلال تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المناسبة واستخدمت الدراسة منهج الدراسة المقطعية والتي تم إجرائها على الطاقم الطبي والإداري في مستشفى عام في محافظة أصفهان بإيران، وتم تطبيق الدراسة على جميع الموظفين المؤهلين للدراسة، وتم جمع البيانات باستخدام استبانتيين خلال شهر يوليو ٢٠١٨ ، واشتملت الاستبانة الرئيسية على ٣٢ عبارة بحثت في استراتيجيات الموارد البشرية (بما في ذلك سبعة أنواع من الاستراتيجيات والأداء التنظيمي بناء على نهج بطاقة الأداء المتوازن، وتم تحليل البيانات عن طريق معامل ارتباط بيرسون والانحدار متعدد المتغيرات، وتم تقييم استراتيجيات الموارد البشرية والأداء التنظيمي على المستوى المتوسط، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي، حيث كان الأداء التنظيمي في منظور التعلم والنمو هو الأكثر ارتباطاً باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بينما كان المنظور المالي هو الأدنى ارتباطاً، وأظهر تحليل الانحدار متعدد المتغيرات أن جميع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية كانت فعالة على الأداء التنظيمي، وكان لاستراتيجية تدريب وتطوير الموظفين، واستراتيجية تعويضات ومكافآت الموظفين، واستراتيجية التوظيف التأثير الأكبر على الأداء التنظيمي على التوالي.

دراسة الداود (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومعرفة المتطلبات اللازمة لتطوير العمادة باستخدام هذه التطبيقات، وكذلك معرفة الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدامها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي)، ووزعت الاستبانة على مجتمع الدراسة وعددهم (٩٦) قائداً وموظفاً وموظفة، وكان العائد منها (٦٥) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية جاء بدرجة قليلة وبمتوسط حسابي (١,٩١) من (٥)، كما أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (٤,١٤) من (٥) على المتطلبات اللازمة لتطوير العمادة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتي تمثلت في بعد أداء العمل، يليه بعد البنية التحتية، ثم بعد التنظيم الإداري، كما أظهرت أن الصعوبات التي تواجه العمادة جاءت بدرجة كبيرة جداً وبمتوسط حسابي (٤,٣٣) من (٥).

هدفت دراسة العزام (٢٠٢١) إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية الدراسة تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. وقد اعتمدت الباحثة لإجراء الدراسة المنهج التحليلي. ولتحقيق أهداف بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من إداري الموارد البشرية بجامعة تبوك والبالغ عددهم (٧٠) موظفاً وموظفة بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها. تكونت أداة الدراسة من (٣٦) عبارة لقياس فاعلية برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠,٠٥) في أداة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وعلى ضوء النتائج التي توصلت إلى ها الدراسة فقد أوصت الباحثة بالعديد من التوصيات منها ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول الذكاء الاصطناعي وعلاقته بكفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بحيث تشمل عينات أكبر من الجامعات على مستوى المملكة.

هدفت دراسة التليدي (٢٠٢١) إلى التعرف على أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في وزارة العدل بمنطقة عسير، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة البحث في الاستبانة وتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في وزارة العدل بمنطقة عسير البالغ عددهم (٢٧٢٠) موظفاً، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٨٨) موظفاً، وخرج البحث بنتائج عدة أهمها أن واقع الذكاء الاصطناعي في وزارة العدل في وزارة العدل بمنطقة عسير كان بدرجة مرتفعة، كما اتضح أن مدى التغير في كمية ونوعية الوظائف بعد إدخال الذكاء الاصطناعي في وزارة العدل بمنطقة عسير كان

بدرجة مرتفعة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين بوزارة العدل بمنطقة عسير حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم باختلاف المؤهل العلمي - العمر سنوات الخبرة). وقدم البحث مجموعة من التوصيات أهمها العمل على تنمية وتعزيز مفهوم الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام اليومية في الوزارة وذلك من خلال اتباعه بشكل مستمر، وضرورة التأكيد على تطبيق الذكاء الاصطناعي في كافة القطاعات الحكومية لما له من أثر فعال على أداء الموظفين بشكل عام وعلى توفير فرص عمل لابتكارات جديدة، وضرورة الاهتمام بخلق فرص عمل جديدة من خلال الاستعانة بخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي لمتابعة تطوراتها من أجل تحسين بيئة العمل في الوزارة دراسة جعفر (٢٠٢٠) هدفت إلى دراسة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية. واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي. وتمثلت أداؤها في استمارة استبيان والتي تم تطبيقها على عينة من أعضاء مجالس إدارة الأندية الرياضية ومديري الأندية والإدارات بالأندية الرياضية، والبالغ عددهم (٢٢) فرد. وأشارت نتائج البحث إلى وجود فروق بين مجالس الإدارات ومديري الأندية)، (مديري الإدارات بالأندية الرياضية في المتوسط الحسابي على عبارات المحور الثالث (مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية، عدم وجود معنوية بين مجموعتي البحث في جميع العبارات حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (٠,٣٥) إلى (١,٩٢) وهذه القيم غير معنوية عند (٠,٠٥). وأوصي البحث بضرورة إعادة تشكيل قيادة وأعضاء إدارة الموارد البشرية من أفراد تتوافر فيهم القدرات التقنية فضلاً عن الإدارية المناسبة لمتطلبات النظم التقنية لإدارة الموارد البشرية.

هدفت دراسة مراد (٢٠١٩) لمعرفة دور الذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال في دعم وتمكين القطاع العام السعودي تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الموضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك حرص من الدولة على بناء الشراكات العالمية لتعزيز الاستفادة من الخدمات غير المسبوقة التي توفرها تقنيات الذكاء الاصطناعي، ودورها في تحسين الأداء بمؤسسات القطاع العام السعودي، يؤدي استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال خاصة في مجال الإدارة والاقتصاد إلى دعم وتمكين القطاع العام السعودي لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

هدفت دراسة أصرف (٢٠١٩) إلى استشراف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث اختار الباحث عينة دراسته من موظفي دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) موظف وموظفة، استخدم الباحث أداة الدراسة المقننة المتمثلة في استبيان مقسم إلى خمسة محاور تمثل أنشطة

وظائف إدارة الموارد البشرية وهي: الاستقطاب والاختيار والتعيين التدريب، تحسين الأداء، والتقييم، إضافة إلى محور خامس يتناول الذكاء الاصطناعي وأثره على إدارة الموارد البشرية. وخلصت الدراسة إلى أن المستقبل سيكون لتقنيات وأدوات الذكاء الاصطناعي والتي سيعول عليها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية. وقد أوصت الدراسة بضرورة التحضير لتدريب الموظفين على أداء الأعمال باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وإقحام مواد دراسية تتناول الذكاء الاصطناعي في كافة المراحل الدراسية. واتفق من عرض الدراسات السابقة ما يلي :

١. أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، واختلاف القطاعات التي تناولتها، واختلاف البيانات التي تمت فيها.
 ٢. ركزت معظم الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي على ثلاث أبعاد هم (دعم الإدارة العليا، التنظيم الإداري، البنية التحتية)، وهو ما دعا للاعتماد عليهم في الدراسة الحالية.
 ٣. ركزت معظم الدراسات التي تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية على ثلاث أبعاد هم (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء)، وهو ما دعا للاعتماد عليهم في الدراسة الحالية.
 ٤. لا توجد دراسة – في حدود علم الباحثين – تناولت العلاقة بين الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على العاملين في المتحف العلمي التربوي في الكويت ، وهذا ما تناولته الدراسة الحالية.
- ثالثاً: مشكلة الدراسة

لمزيد من توضيح معالم مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلاتها قام الباحثين بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة ما بين ٢٠٢٣/٨/٢٨ _ ٢٠٢٣/٩/١١ استهدفت الدراسة التعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك على عينة ميسرة قوامها (٤٠) مفردة وذلك من خلال إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع بعضهم، وكشفت الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- (١) من حيث مدى توافر أبعاد الذكاء الاصطناعي، أشارت غالبية عينة الدراسة إلى عدم وجود ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المتحف العلمي التربوي ، ولم يتم عقد شراكات مع الجهات المعنية من ذوي الخبرة في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل كاف لضمان وجود داعم بشري للمدربين وللبرامج النوعية ، ولا تتوافر الكوادر المؤهلة للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي وما زال تغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي جاري ولم يتم الانتهاء منه،

في حين تتوافر قاعات ومباني وأجهزة مناسبة لتفعيل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، و تتوافر ميزانية ملائمة لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

(٢) من حيث مدى توافر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية أشارت غالبية العينة إلى أن الاختيار بين المتقدمين للعمل يتم من خلال العنصر البشري وذلك من خلال تحليل بيانات المتقدمين، كما أن استقطاب الكفاءات يعتمد علي ما يمتلكونه من الشهادات الاكاديمية وليس امتلاك المهارات التكنولوجية، وما زالت نتائج تقييم الأداء الموظفين تفتقر الدقة والموضوعية نظرا لتدخل العنصر البشري في التقييم.

وفي ضوء الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

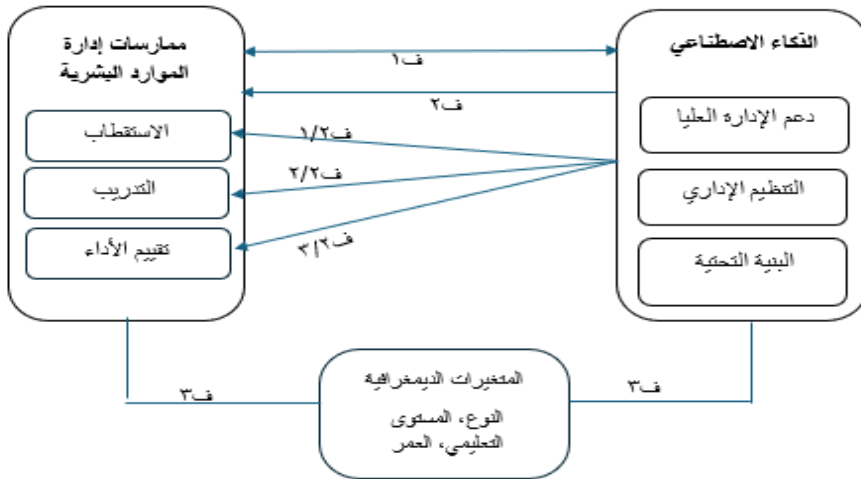
- (١) هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) وأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء)؟ وماهي طبيعة العلاقة أن وجدت؟
 - (٢) هل يوجد تأثير لأبعاد الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء)؟
 - (٣) هل يوجد اختلاف في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (المستوى التعليمي، النوع، العمر)؟
- رابعاً: أهداف الدراسة

في ضوء مشكلة وتساؤلات الدراسة يمكن إيجاز أهداف الدراسة فيما يلي:

- (١) تحديد طبيعة الارتباط بين الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) وممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء).
- (٢) الوقوف على مدى تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء).
- (٣) التعرف على مدى وجود فروق بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (المستوى التعليمي، النوع، العمر)؟

خامساً: فروض الدراسة

- ف١: توجد علاقة ارتباط بين الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) وممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء).
- ف٢: يوجد تأثير معنوي لأبعاد الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء).
- ف٣: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى التعليمي، العمر). وبناءً على العرض السابق يمكن توضيح الإطار المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال الشكل رقم (١) كالتالي:



الشكل رقم (١): الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على الدراسات السابقة

سادساً: أسلوب الدراسة

(١) مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

١/١) مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة من العاملين في المتحف العلمي التربوي في الكويت والبالغ عددهم (٣٩٥٠) عامل.

٢٨١) حجم ونوع العينة: اعتمدت الدراسة على سحب عينة عشوائية طبقية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود أو عدم وجود إطار لمجتمع الدراسة) مكونة من (٣٥١) عامل في المتحف العلمي التربوي في الكويت. وتم تحديدها من خلال الموقع الإلكتروني raosoft.com^١ عند مستوى معنوية (٥٪) وحدود ثقة (٩٥٪)، وقد بلغ عدد المستجيبين (٣٢٣) عامل.

٢) أنواع ومصادر جمع البيانات:

تم الاعتمادان في إتمام الدراسة على نوعين من البيانات هما
١/٢) البيانات الأولية: تم جمعها من العاملين في المتحف العلمي التربوي في الكويت وتحليل البيانات بما أتاح اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة وصولاً إلى النتائج.

٢/٢) البيانات الثانوية: البيانات التي تم جمعها من خلال مراجعة الدوريات والكتب والبحوث والرسائل العلمية العربية والأجنبية تناولت متغيرات الدراسة بما يُمكن من تأصيل مفاهيم الدراسة وإعداد الإطار النظري لها.

٣) أداة جمع البيانات الأولية: تم الاعتماد في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استبيان معدة خصيصاً لهذا الغرض في ضوء الدراسات السابقة وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية، وتتضمن هذه القائمة مجموعة من العبارات على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة.

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية

١) الإحصاءات الوصفية لبيانات الدراسة

جدول رقم (١)

معاملات الصدق والثبات (ألفا كرونباخ) لقائمة الاستبيان

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الذكاء الاصطناعي	دعم الإدارة العليا	4	0.945
	التنظيم الإداري	5	0.955
	البنية التحتية	8	0.945
ممارسات إدارة الموارد البشرية	الاستقطاب	13	0.981
	التدريب	6	0.919
	تقييم الأداء	9	0.903

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

(٢) تحليل البيانات:

أساليب التحليل الوصفي: تم استخدام الأساليب الوصفية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد: يستخدم لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على متغير تابع
- اختبار مان ويتني وتم استخدامه في قياس فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة باختلاف (النوع) حول متغيرات الدراسة.
- اختبار كروسكال واليس يستخدم لقياس معنوية الفروق بين أكثر من مجموعتين وتم استخدامه في قياس الفروق وفقاً للمستوى التعليمي، ووفقاً للعمر.

(٣) نتائج اختبار الفروض:

الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) وممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء)".

ومن خلال الاستعانة بمعامل الارتباط بيرسون يمكن عرض النتائج على النحو التالي في الجدول رقم (٢)

جدول رقم (٢) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

ممارسات إدارة الموارد البشرية			الذكاء الاصطناعي			الأبعاد	
تقييم الأداء	التدريب	الاستقطاب	البنية التحتية	التنظيم الإداري	دعم الإدارة العليا		
					١	دعم الإدارة العليا	الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل)
				١	**٠,٧٣٤	التنظيم الإداري	
			١	**٠,٨٥٧	**٠,٧٧٩	البنية التحتية	
		١	**٠,٥٨٨	**٠,٤٩٩	**٠,٥٤٢	الاستقطاب	ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع)
	١	**٠,٧٤٣	**٠,٨١٦	**٠,٣٨٥	**٠,٤٩١	التدريب	
١	**٠,٧١٦	**٠,٧٣٥	**٠,٤٦٢	**٠,٣٩٩	**٠,٤٧٤	تقييم الأداء	

** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحثين ين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

بناءً على نتائج الجدول رقم (٢) يتضح أنه توجد علاقة ارتباط إيجابي معنوي بين الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) وممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب ، التدريب ، تقييم الأداء) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الأول كلياً.

الفرض الثاني : يوجد تأثير معنوي للذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري ، البنية التحتية) على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

من خلال الاستعانة بمعاملات تحليل الانحدار المتعدد يمكن عرض النتائج في الجدول رقم (٣)

جدول (٣)

نتائج اختبار فرض الدراسة (العلاقات المباشرة)

الفرض	المستقل	التابع	معامل المسار Std.Beta	الانحراف المعياري Std. Error	T-value	احتمالية الخط (P-value)	المعنوية	القرار
ف١/٢	دعم الإدارة العليا	الاستقطاب	٠,٢٣٨	٠,١١٦	٢,٠٤٦	٠,٠٢٠	معنوي	مقبول
ف٢/٢	التنظيم الإداري		٠,٢٨١	٠,١٥١	١,٨٥٤	٠,٠٣٢	معنوي	مقبول
ف٣/٢	البنية التحتية		٠,٢٥١	٠,١٣٧	١,٨٣١	٠,٠٣٤	معنوي	مقبول
ف٤/٢	دعم الإدارة العليا	التدريب	٠,٤٣٠	٠,١١٩	٣,٦٠٤	٠,٠٠٠	معنوي	مقبول
ف٥/٢	التنظيم الإداري		٠,٤٢٢	٠,١٧٦	٢,٣٩٧	٠,٠٠٨	معنوي	مقبول
ف٦/٢	البنية التحتية		٠,١٨٨	٠,٢٠٤	٠,٩٢٣	٠,١٧٨	غير معنوي	مرفوض
ف٧/٢	دعم الإدارة العليا	تقييم الأداء	٠,٤٠٥	٠,١١١	٣,٦٥٢	٠,٠٠٠	معنوي	مقبول
ف٨/٢	التنظيم الإداري		٠,٣٢٩	٠,١٩١	١,٧٢٥	٠,٠٤٢	معنوي	مقبول
ف٩/٢	البنية التحتية		٠,٢١٨		٠,٩٦٨	٠,١٦٧	غير معنوي	مرفوض

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Smar t PLS4

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا ، البنية التحتية، التنظيم الإداري) على بُعد (الاستقطاب) بالإضافة إلى (دعم الإدارة العليا ، التنظيم الإداري) يؤثر بشكل إيجابي على بُعدي (التدريب ، تقييم الأداء)، بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعد (البنية التحتية) على بعدي (التدريب ، تقييم الأداء)، مما يعني ثبوت صحة الفرض الثاني جزئياً.

الفرض الثالث: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى التعليمي، العمر).

من خلال الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة يمكن عرض النتائج على النحو التالي:

(أ) النوع

جدول رقم (٤)

المقارنة بين الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة نتيجة اختلاف النوع.

المتغير	النوع	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة مان ويتي (U)	ستوى المعنوية	القرار
دعم الإدارة العليا	ذكر	٢٥٦	١٦٦,٧٩	٧٣٤٩,٥٠٠	٠,٠٧٠	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٤٣,٦٩			
التنظيم الإداري	ذكر	٢٥٦	١٦٦,٢٣	٧٤٩٢,٥٠٠	٠,١٠٨	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٤٥,٨٣			
البنية التحتية	ذكر	٢٥٦	١٦٣,٢٢	٨٢٦٣,٥٠٠	٠,٦٤٠	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٥٧,٣٣			
	أنثى	٦٧	١٥٦,١٣			
الاستقطاب	ذكر	٢٥٦	١٦٣,٧٥	٨١٢٧,٥٠٠	٠,٥٠٣	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٥٥,٣١			
التدريب	ذكر	٢٥٦	١٦٤,٣٥	٧٩٧٤,٥٠٠	٠,٣٣	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٥٣,٠٢			
تقييم الأداء	ذكر	٢٥٦	١٦٥,٥٥	٧٦٦٨,٠٠٠	٠,١٨٢	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٤٨,٤٥			

المصدر: إعداد الباحثين بن بناء على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول (٤) يتضح أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين حول متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) وفقاً للنوع، ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث.

(ب) المؤهل الدراسي

للمقارنة بين الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) نتيجة اختلاف المؤهل الدراسي، وقد تم الاعتماد على اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ هذا الفرض، ويوضح الجدول (٥) نتائج الاختبار.

جدول رقم (٥) المقارنة بين الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة نتيجة اختلاف مستوى تعليمهم.

المتغير	المستوى التعليمي	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة (كا)	مستوى المعنوية	القرار
دعم الإدارة العليا	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٨٣,١٧	٢,٨٢٣	٠,٢٤٤	رفض الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٩,٥٢			
	دراسات عليا	٢٠	١٤٨,٥٧			
التنظيم الإداري	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٩٥,٩٧	٦,٨٩٩	*,٠٣٢	قبول الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٧,٥٠			
	دراسات عليا	٢٠	١٤٧,٥٣			
البنية التحتية	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٩٧,١٩	٨,١٦٥	*,٠١٧	قبول الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٧,٩٩			
	دراسات عليا	٢٠	١٣٨,٥٣			
الاستقطاب	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٧٨,٢٠	١,٥٤٢	٠,٤٦٣	رفض الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٩,٥٢			
	دراسات عليا	٢٠	١٥٩,٤٣			
التدريب	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٦٠,١٣	٠,١٤٤	٠,٩٣١	رفض الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٦٢,٨٢			
	دراسات عليا	٢٠	١٥٥,٤٠			
تقييم الأداء	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٩٤,٨٦	٦,٦٨٩	*,٠٣٥	قبول الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٨,٠٨			
	دراسات عليا	٢٠	١٤٢,٣٠			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول رقم (٥) يتضح أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لأبعاد الذكاء الاصطناعي (التنظيم الإداري ، البنية التحتية) وفقا للمستوى التعليمي. في حين لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لبعد (دعم الإدارة العليا) وفقا للمستوى التعليمي. كما توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لبعد (تقييم الأداء) ، في حين لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لبعدي (الاستقطاب، التدريب) وفقا للمستوى التعليمي ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث.

ج) العمر

للمقارنة بين الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) نتيجة اختلاف العمر، وقد تم الاعتماد على اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ هذا الفرض، ويوضح الجدول (٦) نتائج الاختبار.

جدول رقم (٦) المقارنة بين الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة نتيجة اختلاف أعمارهم.

المتغير	العمر	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة (كا)	مستوى المعنوية	القرار
دعم الإدارة العليا	أقل من ٣٠	٥٥	١٦٧,٢٣	١,٨٥٢	٠,٦٠٤	رفض الفرض
	من ٣٠ - أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٥,٤٩			
	من ٤٠ - أقل من ٥٠	٧٨	١٤٩,٥٧			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٥,٨٤			
التنظيم الإداري	أقل من ٣٠	٥٥	١٧٧,٣٦	٣,٨٢٩	٠,٢٨٠	رفض الفرض
	من ٣٠ - أقل من ٤٠	١٣٤	١٦١,٤٨			
	من ٤٠ - أقل من ٥٠	٧٨	١٤٧,١٨			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٨,٨٦			
البنية التحتية	أقل من ٣٠	٥٥	١٨١,٠٢	٤,٤٧٤	٠,٢١٥	رفض الفرض
	من ٣٠ - أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٢,٣٣			
	من ٤٠ - أقل من ٥٠	٧٨	١٤٦,٩٢			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٣,٥٤			
الاستقطاب	أقل من ٣٠	٥٥	١٧١,٣٩	١,٥٥٠	٠,٦٧١	رفض الفرض
	من ٣٠ - أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٥,٠٣			
	من ٤٠ - أقل من ٥٠	٧٨	١٥٣,٢٥			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٥٧,٧١			
التدريب	أقل من ٣٠	٥٥	١٦٨,١٦	٤,٥٨٤	٠,٢٠٥	رفض الفرض
	من ٣٠ - أقل من ٤٠	١٣٤	١٧٢,٢٦			
	من ٤٠ - أقل من ٥٠	٧٨	١٤٩,٥٤			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٤٨,٧٤			
تقييم الأداء	أقل من ٣٠	٥٥	١٧٧,٩٣	٤,٠٣٠	٠,٢٥٨	رفض الفرض
	من ٣٠ - أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٣,٠٦			
	من ٤٠ - أقل من ٥٠	٧٨	١٤٥,٩٩			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٦,١٢			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

وممن الجدول (٦) يتضح أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لأبعاد الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا، التنظيم الإداري، البنية التحتية) وفقاً للمستوى التعليمي. في حين لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لبعدي (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء) وفقاً للمستوى التعليمي.

بناءً على ما سبق نستنتج صحة الفرض الثالث جزئياً الذي ينص على أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى التعليمي، العمر).

ثامناً: مناقشة النتائج

توصلت نتائج الدراسة الحالية أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا، التنظيم الإداري، البنية التحتية) وممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء)، حيث جاءت دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ثبوت صحة الفرض الأول كلياً.

توصلت نتائج الدراسة الحالية توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الذكاء الاصطناعي (دعم الإدارة العليا، البنية التحتية، التنظيم الإداري) على بُعد ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب) بالإضافة إلى (دعم الإدارة العليا، التنظيم الإداري) يؤثر بشكل إيجابي على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم الأداء)، بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعد الذكاء الاصطناعي (البنية التحتية) على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم الأداء)، ثبوت صحة الفرض الثاني جزئياً.

توصلت نتائج الدراسة الحالية للفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين حول متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد البشرية) وفقاً للنوع، ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث.

توصلت نتائج الدراسة الحالية للفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث أنه توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين إدراك العاملين للذكاء الاصطناعي، بينما لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية على ممارسات إدارة الموارد البشرية، "وفقاً للمستوى التعليمي". ومن ثم نقبل الفرض الفرعي الثاني جزئياً من الفرض الثالث.

توصلت نتائج الدراسة الحالية للفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين حول متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، ممارسات إدارة الموارد

البشرية) "وفقاً للعمر"، ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث. بُناءً على ما سبق نستنتج صحة الفرض الثالث جزئياً.

المراجع:

- أصرف حامد جودت (٢٠١٩) استشراف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي دراسة مطبقة على دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان الإمارات العربية المتحدة جرش للبحوث والدراسات جامعة جرش مجلد (٢١) ٩-٤٢
- التليدي، مفلح جابر مسفر (٢٠٢١) أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الحكومي السعودي دراسة تطبيقية على وزارة العدل بمنطقة عسير مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المركز القومي للبحوث غزة ٥(١) ٧٩-٩٦
- جاد الرب سيد محمد (٢٠١٠) الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال. دارشحات للنشر والتوزيع القاهرة.
- جعفر، أمين محمود (٢٠٢٠). دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية مجلة بحوث التربية الشاملة العدد (٣) ١-٢٦
- الخثلان منصور بن زيد (٢٠١٩) توظيف مدخل إدارة المعرفة في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية (جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز أنموذجا)، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر. مج ٣٨، ١٨١ (٢) ١٠٧-١٣٥
- الداود، منيرة بنت عبد العزيز بن عبد الله (٢٠٢١) واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة محمد بن سعود الإسلامية مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية (٥) ٤٩-٩٣.
- رقيق، أصالة بالحاج (٢٠١٥) استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارة أنشطة المؤسسة - دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- شريف، ماهر محمد (٢٠٢٢) استراتيجية مقترحة لتطبيق الذكاء الاصطناعي كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية للخدمات المقدمة بالأندية الرياضية المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- شيلي. (٢٠٢٣) تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي. مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٦(١)، ٩٤٧٩

- عبد العزيز، محمد حسن عبد المعبود رجب اسامة (٢٠٢٢) نموذج مقترح لألية تطبيق الذكاء الاصطناعي بمراكز تأهيل الاصابات الرياضية بأندية الدوري الممتاز لكرة القدم بحث نشر، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.
- عبید، أحمد مزبان، والعون، سالم سفاح (٢٠١٩). مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية واثره في استقرار أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة آل البيت المفرق.
- العزام ، نورة محمد عبد الله (٢٠٢١) دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الادارية الإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، المجلة التربوية ، ج ٨٤ ، جامعة سوهاج - كلية التربية ص ٤٦٧-٤٩٤.
- العزام، نورة محمد عبد الله (٢٠٢١) دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية الإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك المجلة التربوية بجامعة سوهاج، مجلد ٨٤ ٤٦٧ - ٤٩٤
- فايز سعد حسن عيسوي، محمد الصغير قمحاوي، وحسن وفا . (٢٠٢٢). العلاقة بين استراتيجيات إدارة المواهب في بناء الجدارات الوظيفية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٣ (٣)، ٦٢٥-٦٤٨.
- قادري، بندر هادي . (٢٠٢٣) تأثير الذكاء الاصطناعي علي تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، (٢٧) ١٧٩-٢١٠.
- الداودي، سعيد عمر خالد (٢٠٢١). أنموذج مقترح لتطوير الممارسات الإدارية للقادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات القيادة الرقمية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- مراد سامي (٢٠١٩) نحو منظور متكامل لتفعيل دور الذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال في دعم وتمكين القطاع العام في ظل رؤية ٢٠٣٠ مجلة دراسات اقتصادية ٦ (٢) ٢٢-١
- Dabirian A., Kietzmann, J. and Diba, H. (2017), "A great place to work!? Understanding crowdsourced employer branding", Business Horizons, Vol. 60 No.2, pp. 197-205, doi: 10.1016/j.bushor.2016. 11.005
- Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D. (2019). The Changing Role of Human Resource Management in an Era of Digital Transformation. Journal of Management Information and Decision Sciences, 22(166).

- Govand A., & Nabaz A., N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM), 5(1), Jan-Feb, 2021, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3824689>
- Nafari, E.& Rezaei, B. (2022) Relationship between human resources strategies and organizational performance based on the balanced scorecard in a public hospital in Iran: a cross-sectional study. BMC Health Serv Res 22, 363 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07767-z>
- Prentice Hall, 23. Alain Bonnet (2014): Artificial Intelligence Caferri Ricardo, (2011), Logique pour l'informatique et pour l'intelligence artificielle, Hermes Science Publication, Paris, France. 22.
- Reza M. A., Rasha A., Arash Z., Jaffar A.& Roya N.(2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach, Heliyon, 7(6).
- Sniezek J.A., Wilkins, D.C., Wadlington, P.L. and Baumann, M.R. (2002), "Training for crisis decision-making: psychological issues and computer-based solutions", Journal of Management Information Systems, Vol. 18 No. 4, pp. 147-168, doi: 10.1080/07421222.2002.11045704.
- Soomro, F. A., Shah, M. A., & Memon, M. S. (2020). Role of employee attitude as mediating variable between hr practice and organizational performance: Evidence from public sector universities. International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity, 11(1), 1032-1044.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. German Journal of Human Resource Management, 34(3), <https://doi.org/10.1177/2397002220921131> 345-365.
- Sturm T., Gerlach, J.P., Pumplun, L., Mesbah, N., Peters, F., Tauchert, C. and Buxmann, P. (2021), "Coordinating human and machine learning for effective organizational learning",

MIS Quarterly: Management Information Systems, Vol. 45 No. 3, pp. 1581-1602, doi: 10.25300/MISQ/2021/16543.

- Yorks, Rotatori, D., Sung, S. and Justice, S. (2020), "Workplace reflection in the Age of AI: materiality, technology, and machines", Advances in Developing Human Resources, Vol. 22 No. 3, pp. 308-319, doi: 10.1177/1523422320927299.