



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكر تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

في ميدان علوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم تسيير تخصص: إدارة الأعمال

بعنوان:

تسيير الموارد البشرية في ظل استخدام

تطبيقات الذكاء الاصطناعي

دراسة حالة: جامعة غرداية

تحت اشراف الأستاذ(ة):

د. عجيلة حنان

من إعداد الطالبة:

يحي شريف نجوى

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/09.

أمام لجنة المكونة من السادة الأساتذة:

الصفة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ (ة)
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	عجيلة حنان
رئيسا	أستاذ محاضر أ	شنيبي عادل
ممتحنا	أستاذ مساعد ب	عزوزة فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2024/2023





جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكر تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

في ميدان علوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم تسيير تخصص: إدارة الأعمال

بعنوان:

تسيير الموارد البشرية في ظل استخدام

تطبيقات الذكاء الاصطناعي

دراسة حالة: جامعة غرداية

تحت إشراف الأستاذ(ة):

د. عجيلة حنان

من إعداد الطالبة :

يحي شريف نجوى

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/09.

أمام لجنة المكونة من السادة الأساتذة:

الصفة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ (ة)
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	عجيلة حنان
رئيسا	أستاذ محاضر أ	شنيبي عادل
ممتحنا	أستاذ مساعد ب	عزوزة فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2024/2023

## الإهداء:

من قال أنا لها " نالها "

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون

لم يكن الحلم قريب ولا طريق مخوفاً بالتسهيلات لكني فعلتها ونلتها

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا الذي بفضلها أنا اليوم أحقق حلما طال انتظاره وقد أصبح واقعا وافتخر به

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب

الحنون وشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي ونجاحي جنتي (أمي).

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب ذلك الرجل العظيم علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة قوتي

وملاذي بعد الله (أبي)

إلى من قيل فيهم: ﴿ سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ ﴾ سورة القصص (35)

إلى من مد يده دون كل ولا ملل وقت ضعفي " أخي " أدامك الله ضلعها ثابتا لي.

إلى من آمنت بقدراتي وتذكرني بقوتي وتقف خلفي كظلي " أختي " .

إلى ملائكة رزقني الله بهن لأعرف من خلاهن طعم الحياة الجميلة تلك الملائكة التي غيرن مفاهيم

الحب والصدقة إلى السند والأخوة أدامكم الله لي يا أجمل صحبة ....

شكرا من القلب لكل شخص يجعل الحياة ألطف، بكلماته، بأفعاله الصغيرة، بمبادرته اللامتوقعة

شكرا لصانعي أيامنا بلطفهم

## الشكر والعرفان :

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبتها أجمعين ومن تبعهم بإحسان الى يوم الدين.

بعد شكر الله الذي سهل الصعب ويسر العسير والذي وفقنا لهذا العمل، اتوجه بجزيل الشكر والعرفان والتقدير الى الأستاذة عجيبة حنان المشرفة بما تفضلت به من متابعة، واعطاء الملاحظات القيمة للارتقاء بالعمل نحو مستوى أفضل.

كما لا يفوتني ان اتقدم بخالص شكري للأساتذة المحكمين الذين تفضلوا بتحكيم اداة الدراسة لما كان لإرشادهم ونصحهم من فائدة في سد الثغرات وتصحيحها.

وكل الشكر والتقدير لرؤساء الاقسام ومساعدتهم لجامعة غرداية لتفضلهم بالإجابة على الاستبيان وتثمين العمل، وأخص بالشكر مسؤولي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

وشكر المسبق لأعضاء لجنة

كما اتوجه بالشكر والتقدير لزملاء الدراسة الذين قدموا الكثير من الدعم والمساعدة.

واسأل الله العلي القدير ان يجزي كل من ساهم في انجاز هذا العمل العلمي من قريب او بعيد خير الجزاء وان يوفقهم لما يحبه ويرضاه.

## ملخص:

سعت هذه الدراسة إلى معرفة المستوى المتوفر من استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية في جامعة غرداية وذلك في ضوء بعض المتغيرات والتي هي أبعاد تسيير الموارد البشرية (استقطاب - توظيف - تدريب - تقييم الأداء - إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية) وتطبيقات الذكاء الاصطناعي مستعملة في مجال تسيير الموارد البشرية وذلك باتباع المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من صحة الفرضيات من خلال الدراسة الميدانية، تتمثل عينة الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية ومسؤولي توظيف وخلية تكوين بجامعة غرداية والبالغ عددهم 35 فرد، مستخدمة في ذلك استبانة أبعاد تسيير الموارد البشرية كأداة لجمع بيانات هذه الدراسة المكونة من (21) عبارة كما اعتمدت في تحليل البيانات المجمعة باستعمال برنامج SPSS v25 وبعد تحليل البيانات واختبار فرضيات توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي نحو أبعاد تسيير الموارد البشرية بجامعة غرداية.

**الكلمات المفتاحية:** تسيير موارد بشرية، ذكاء الاصطناعي، توظيف، تقييم أداء، تطبيقات ذكاء الاصطناعي

**Abstract:**

This study sought to determine the available level of use of artificial intelligence applications in human resources management at the University of Ghardaia

This is in light of some variables, which are the dimensions of human resources management: attracting - recruiting - training - performance evaluation - managing the routine work of human resources and artificial intelligence applications used in the field of human resources management by following the descriptive analytical approach to verify the validity of the hypotheses through the field study. A sample is represented The study included 35 employees from the Human Resources Department and recruitment and training cell officials at the University of Ghardaia, using a questionnaire as a tool for collecting data for this study, which consists of (21) statements.

It was also adopted in analyzing the collected data using the SPSS v25 program. After analyzing the data and testing hypotheses, the study reached the conclusion: There is no average level of using artificial intelligence applications towards the dimensions of human resources management at the University of Ghardaia.

**Keywords:** human resources management, artificial intelligence, recruitment, performance evaluation, artificial intelligence applications.

# قائمة المحتويات



رقم الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	الشكر والعرفان
II	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
(أ-د)	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في تطبيقات الذكاء الاصطناعي
06	تمهيد
07	المبحث الأول: الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات ذكاء الإصطناعي
07	المطلب الأول: الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية
10	المطلب الثاني: الإطار النظري للذكاء الاصطناعي
14	المطلب الثالث: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية
16	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
16	المطلب الأول: الدراسات السابقة
18	المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسة الحالية ودراسات السابقة
20	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من دراسات السابقة
21	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
23	تمهيد

24	المبحث الأول: تقديم المؤسسة والإطار منهجي للدراسة
24	المطلب الأول: تقديم جامعة غرداية
26	المطلب الثاني: الإطار منهجي للدراسة
29	المطلب الثالث: نتائج اختبار ثبات صدق الاستبانة
33	المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان
33	المطلب الأول: خصائص أفراد العينة
38	المطلب الثاني: مناقشة نتائج محاور الاستبيان
44	المطلب الثالث: اختبار وتفسير صحة فرضيات الدراسة
23	خلاصة الفصل
50	خاتمة
53	قائمة المصادر والمراجع
57	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

والملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
12	تطور الذكاء الاصطناعي	(1-1)
27	إحصائيات خاصة بالاستبيان	(1-2)
28	نقاط التنقيط حسب لكرت	(2-2)
28	تحديد أهمية النسبية لمتوسط الحسابي	(3-2)
29	مدى اتساق الفقرات باستخدام معامل ألفا كرونباخ	(4-2)
30	اختبار توزيع طبيعي	(5-2)
30	صدق الاتساق الداخلي للفقرات	(6-2)
33	يمثل تكرارات ونسب المئوية لمتغير الجنس	(7-2)
34	يمثل تكرارات ونسب المئوية لمتغير العمر	(8-2)
35	يمثل تكرارات ونسب المئوية لمتغير مستوى التعليمي	(9-2)
36	يمثل تكرارات ونسب المئوية لمتغير الوظيفة	(10-2)
37	يمثل تكرارات ونسب المئوية لمتغير الخبرة	(11-2)
38	مناقشة نتائج البعد الأول	(12-2)
40	مناقشة نتائج البعد الثاني	(13-2)
41	مناقشة نتائج البعد الثالث	(14-2)
42	مناقشة نتائج البعد الرابع	(15-2)
43	مناقشة نتائج البعد الخامس	(16-2)
44	ملخص اختبارا للعينة واحدة	(17-2)
45	ملخص اختبارا للعينة واحدة لبعده تخطيط واستقطاب	(18-2)
45	ملخص اختبارا للعينة واحدة لبعده اختيار وتوظيف	(19-2)
46	ملخص اختبارا للعينة واحدة لبعده تدريب وتطوير	(20-2)
46	ملخص اختبارا للعينة واحدة لبعده تقييم أداء	(21-2)
47	ملخص اختبارا للعينة واحدة لبعده إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية	(22-2)

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
25	هيكل التنظيمي لجامعة غرداية	1-2
33	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	2-2
34	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	3-2
35	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	4-2
36	توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي	5-2
37	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	6-2

قائمة الملحق:

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
57	قائمة الأساتذة المحكمين	01
58	استمارة الاستبيان	02
61	نتائج برنامج SPSS	03

# مقدمة

## توطئة:

في ظل التطور المستمر والتغيرات السريعة التي تحدث في كافة الميدان والمجالات خاصة منها العلمية وذلك نتيجة لثورة التكنولوجيا ومع كافة هذه التغيرات أصبح من الضروري على المؤسسات مواكبتها من أجل تحقيق أهدافها بالطريقة المثلى، ومن بين أهم هذه التطورات ظهر ما يسمى بالذكاء الاصطناعي والذي اكتشفا منذ حوالي الخمسينيات من القرن الماضي. ويعتبر هذا الاكتشاف كقفزة نوعية في تاريخ البشرية وفقا لما قدمه من أساليب وتطبيقات حديثة في عديد من مجالات بما في ذلك إدارة الموارد البشرية في المؤسسات ويعد هذا الأخير أساس نجاح أي مؤسسة في عالم الأعمال اليوم فهي تهتم بإدارة العنصر أكثر قيمة وتأثيرا في المؤسسة (الإنسان) بحيث تهدف إلى رفع كفاءة وفعالية لدى الموظفين لتحقيق توافق بين احتياجات الأفراد وأهداف المؤسسة بإضافة إلى توليها العديد من مسؤوليات والمهام كتخطيط لهذا العنصر واستقطابهم وتدريبهم وصولا إلى تقييم الأداء وبالتالي يعتبر الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية أمرا ضروريا، حيث يهدف إلى ضمان استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل الصحيح ومناسب في إدارة أبعادها الإدارية المختلفة. انطلاقا مما تقدم يمكننا صياغة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

## إشكالية الدراسة:

- ما مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية تسيير الموارد البشرية فيد جامعة غرداية؟

## الأسئلة الفرعية:

- ما المقصود بتسيير الموارد البشرية فيما تتمثل وظائفها؟
- ماهي أسس الذكاء الاصطناعي؟
- هل يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية في جامعة غرداية؟

فرضيات الدراسة: للإجابة عن إشكالية البحث تمت صياغة الفرضيات التالية.

## الفرضية الرئيسية:

- يوجد مستوى متوسط لاستخدام لتطبيق تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية لدى جامعة غرداية.



انطلاقاً من الفرضية الرئيسة يمكن صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تخطيط واستقطاب موارد البشرية بجامعة غرداية؛
- يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في اختيار وتوظيف الموارد البشرية بجامعة غرداية.
- يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير الموارد البشرية بجامعة غرداية.
- يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة وتقييم أداء الموارد البشرية بجامعة غرداية.
- يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية بجامعة غرداية.

**أهمية الدراسة:** تتمثل أهمية الدراسة في:

- كون هذا الموضوع في حد ذاته موضوعاً جديداً نسبياً؛
- تظهر أهمية الدراسة دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية.

**أهداف الدراسة:**

- الهدف الأساسي من الدراسة هو معرفة مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية بجامعة غرداية إضافة إلى أهداف الفرعية التالية:
- الإلمام بجميع الجوانب النظرية لموضوع تسيير الموارد البشرية؛
  - التطرق لمختلف التطبيقات المستخدمة في الذكاء الاصطناعي على مستوى الموارد البشرية.

**دوافع ومبررات اختيار موضوع الدراسة:**

من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع:

**أ- الأسباب الموضوعية:**

- ✓ تخصص الأكاديمي والسعي لمواكبة كل ما هو جديد في مجال إدارة الأعمال؛
- ✓ الأهمية التي توليها المؤسسات للتطور التكنولوجي وضرورة مواكبته من خلال تطبيق آليات الذكاء الاصطناعي.

**ب- الأسباب الشخصية:**

- ✓ الرغبة في معالجة هذا الموضوع؛
  - ✓ حداثة الموضوع تجعل منه تحدياً بالنسبة لنا.
- حدود الدراسة:** اقتصرت حدود الدراسة على ما يلي:

**حدود موضوعية:** حيث تناولت هذه الدراسة وظائف (تخطيط والاستقطاب - اختيار وتوظيف - تدريب وتطوير - تقييم الأداء - إدارة الأعمال الروتينية) بتسيير الموارد البشرية في ظل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

**حدود زمانية:** تمت الدراسة الميدانية خلال شهر ماي من السنة الجامعية 2024/2023.

**حدود مكانية:** متمثلة في مؤسسة جامعة غرداية

**حدود بشرية:** تم توزيع الاستبيان على عينة من مجتمع الدراسة والذي يتمثل في موظفي قسم إدارة الموارد البشرية ولجان توظيف ومسؤولي خلية التكوين بجامعة غرداية

### منهج الدراسة:

من أجل معالجة موضوع الدراسة ومحاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة والوصول إلى تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها من مصادر عديدة والاطلاع على العديد من الدراسات في هذا الموضوع

### تقسيمات الدراسة:

من أجل الإحاطة والإلمام بجميع جوانب الموضوع، قسمت الدراسة الحالية إلى فصلين، فصل خاص بالأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة وآخر تطبيقي خاص بالدراسة الميدانية كالتالي:

**الفصل الأول:** تم تخصيصه للجانب النظري الخاص بعنوان البحث وقد تم تقسيمه لمبحثين:

تمثل المبحث الأول في الإطار النظري لمتغيرات الدراسة حيث تناول المطلب الأول ماهية تسيير الموارد البشرية والمطلب الثاني عموميات حول الذكاء الاصطناعي أما المطلب الثالث تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية والمبحث الثاني للدراسات السابقة

**الفصل الثاني:** تم التطرق فيه إلى جانب التطبيقي وقد قسم إلى مبحثين:

المبحث الأول تناولنا فيه تعريف بمؤسسة ومنهجية الدراسة أما المبحث الثاني تحليل النتائج اختبار الفرضيات

## الفصل الأول:

الإطار النظري والتطبيقي لتسيير الموارد

البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي

تمهيد:

بعد التطورات التكنولوجية التي حدثت في العالم مؤخرًا وجب على المؤسسات مواكبة هذه التغيرات من أجل الاستمرارية ومواصلة نشاطها. ومن بين هذه التغيرات أولت أهمية البالغة للمورد البشري ومدى قدرته على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية وبذلك بدأت تهتم بكل الأبعاد التي من شأنها تعزيز قدراتهم ومهاراتهم خاصة الإدارية وذلك من خلال تبني أحدث الأساليب وعمليات وأبرزها تعزيز استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أدائها مستوى أداء موظفين لديها وذلك بدوره ينعكس على أداء المؤسسة وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

- المبحث الأول: الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة

## الفصل الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي

### المبحث الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

في عصر التحول التقني السريع تشهد إدارة الموارد البشرية تغيرات جذرية وذلك نتيجة لتقدم تكنولوجيا وانتشار تطبيقات الذكاء الاصطناعي، مع التطور المستمر في هذا المجال ينبغي علينا استكشاف كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية وكيفية تسييرها ولذلك سنحاول من خلال هذا المبحث تعرف على لأدييات النظرية الخاصة بكل من تسيير الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي مع التطرق إلى أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي مستخدمة في تسيير الموارد البشرية.

### المطلب الأول: الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

من خلال هذا المطلب سنحاول تبيان ماهية تسيير الموارد البشرية وذلك من خلال التطرق لكل من مفهومها وأهدافها وتبيان وظائفها:

#### أولاً: مفهوم تسيير الموارد البشرية:

يعد المورد البشري من العناصر المهمة لقد برزت العديد من التعاريف الخاصة بتسيير الموارد البشرية من طرف العديد من خبراء الإدارة ومن بين هذه التعاريف نذكر ما يلي:

- **تعريف الأول:** تسيير الموارد البشرية هو مجموعة النشاطات التي تستهدف تطوير الفعالية الجماعية للأفراد الذين يعملون في المؤسسة<sup>1</sup>.

- **تعريف الثاني:** هي الوظيفة التي تتمثل في اختيار العاملين ذوي الكفاءات المناسبة، وتسيير جهودهم وتوجيه طاقاتهم وتنمية مهاراتهم وتحفيز هؤلاء العاملين وتقييم أعمالهم والبحث في مشاكلهم وتقوية علاقات التعاون بينهم وبين زملائهم ورؤسائهم وبذلك تساهم في تحقيق الهدف الكلي للمنظمة من حيث زيادة الإنتاجية وبلوغ النمو المطلوب للأعمال والأفراد<sup>2</sup>.

- **تعريف الثالث:** إدارة الموارد البشرية هي وظيفة منفصلة ومتخصصة يجب على جميع المديرين القيام بها إنه فرع الإدارة الذي يهتم بالتوظيف والاختيار والتطوير والاستخدام الأمثل للموظفين. وبالتالي تضمن إدارة الموارد البشرية أن يقدم كل موظف أقصى مساهمة له في تحقيق الأهداف التنظيمية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بوبكر بوخرسة وآخرون، تسيير وتدبير الموارد البشرية، عمان، مركز الكتاب الأكاديمي، 2016، ص13.

<sup>2</sup> عبد القادر محمد الأسطة، أساسيات الإدارة الاستراتيجية الحديثة الأردن، المنهل، 2016، ص103.

<sup>3</sup>jharna Soni, a study on the impact of artificial Intelligence on Human Resource Management, International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), 2022IJRAR April 2022, Volume,9 Issue 2.P150.

## الفصل الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي

– **التعريف الرابع:** الموارد البشرية هي استخدام عمليات التعيين وتقييم الأداء والتنمية والتعويض والأجور وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية<sup>1</sup>.

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أنا تسيير الموارد البشرية هو مجموعة الأنشطة أو العمليات التي تقوم أساس في البحث عن المورد البشرية ذات كفاءة لتسيير وتوجيه جهودهم وتنمية مهارات لديهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة مسطرة مسبقا.

### ثانيا: خصائص تسيير الموارد البشرية

تنطوي إدارة الموارد البشرية على مجموعة من الخصائص والتي يجب أن تتوفر لدى مديري الموارد البشرية ليكتسب القدرة على تخطيط وتنفيذ الأعمال الرئيسة التي<sup>2</sup>:

- يساعد المديرين على فهم الحاجة إلى تغيير أساليب الإدارة السابقة.
- يساعد المديرين على تنفيذ التغييرات في الإجراءات والعمليات التي تمكن المستويات الأدنى من تحمل المزيد من المسؤوليات وكيفية تنفيذ المهام؛
- يساعد المديرين على خلق مناخ يلهم الثقة عند التعامل مع المرؤوسين؛
- يساعد المديرين على إنشاء نظام اتصال واضح وفعال؛
- تساعد المديرين على وضع نظام كفاءات منصف وعادل.

### رابعا: أهداف تسيير الموارد البشرية

- تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها<sup>3</sup>:
- ❖ توفير الدعم والظروف التي سوف تساعد المديرين في تحقيق أهدافهم؛
  - ❖ المساعدة في تطوير الاستراتيجية العامة للمنظمة، وخاصة فيما يتعلق بالموارد البشرية؛
  - ❖ دور المشرف على القيم والمعايير المؤسسية في إدارة شؤون الموظفين؛
  - ❖ التعامل مع اللزمات والمواقف الصعبة الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص وذلك حتى يضمن ألا تقف مثل هذه الأشياء في طريق تحقيق المؤسسة لأهدافها؛
  - ❖ توفير قناة اتصال بين القوى العاملة وإدارة المنظمة.

<sup>1</sup> مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، لمنهل. 2014 ص22.

<sup>2</sup> إلهام شيلي، تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي، مجلة أبحاث للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، العدد 1، جوان 2023، ص84.

<sup>3</sup> باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر – القاهرة، ط2، 2006، ص13.

❖ توظيف واختيار الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف المنظمة<sup>1</sup>.

### ثالثاً: وظائف تسيير الموارد البشرية

يعتبر تسيير الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية داخل المنظمة باعتباره جزءاً من العملية الإدارية الكلية التي تتم داخلها وبرغم تلك لأهمية إلا أنه يظهر اختلاف في وظائفها ومهامها تبعاً لاختلاف حجم الأنشطة وحجم العاملين بالمؤسسات مختلفة وبصفة عامة يمكننا إجمال وظائف ومهام تسيير موارد البشرية فيما يلي:

1. **تحليل وتوصيف الوظائف:** وتهدف إلى جمع المعلومات عن المهام المطلوب إنجازها في وظائف المختلفة وتحليلها من أجل تحديد المسؤوليات والواجبات وكذا تحديد العلاقات الرئيسة لكل وظيفة<sup>2</sup>.
2. **تخطيط الموارد البشرية:** هو عملية الحصول على العدد مناسب من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف المناسبة وفي الوقت المناسب لضمان أداء المؤسسة بكفاءة وفعالية لمهامها وواجباتها وتأذيت دورها الاجتماعي والاقتصادي في محيط الذي تنتمي إليه وبما يؤدي إلى خلق توازن بين عرض وطلب القوى العاملة<sup>3</sup>.
3. **التوظيف:** هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القدرة والراغبة والمتاحة للعمل والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة تم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها<sup>4</sup>.
4. **التدريب والتطوير:** هي تلك الجهود المخطط لها داخل المنظمة والتي تهدف إلى اكساب الموارد البشرية المكتسبات والمهارات والمعارف المتعلقة بالأعمال التي يقومون بها في الوقت الحاضر، في حين أن وظيفة التطوير فيتجاوز ما هو آني ليتم توسيع المهارات العامة المتعلقة بالمستقبل وعلى المدى البعيد، وحتى يتحقق الهدف من عمليتي التدريب والتطوير لا بد وان ينقل ما تم تعلمه واكتسابه من المهارات وقدرات اثناء التدريب إلى التطبيق العملي اثناء أداء المهام والواجبات الوظيفية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> بزن محمد باسم تيم، إدارة الموارد البشرية أساليب الإدارة الحديثة، الأجيال للنشر والتوزيع، 2017، ص6

<sup>2</sup> مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في مملكة العربية السعودية، ط3 الرياض، العبيكان للنشر، 2018، ص40.

<sup>3</sup> عشوي نصر الدين، تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة (الأساليب ومشاكل)، مجلة علوم الاقتصاد وتسيير وتجارة، 2006، ص88.

<sup>4</sup> خطوط رمضان جلاب مصباح، مكونات عملية التوظيف ومصادر اختيار الكفاءات المهنية، مجلة أبحاث النفسية وتربوية، عدد1، مجلد 12/ديسمبر /2017، ص122.

<sup>5</sup> دن أحمد، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الرابع، العدد3، 2019، ص562-563.

## الفصل الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي

5. تقييم الأداء: وهي العملية التي يتم بموجبها قياس أداء العاملين في المنظمة وفق معايير ترتبط بالأداء ومنها ما يكون كمياً ومنها ما يكون نوعياً بهدف تحديد نقاط القوة لتدعيمها وتحديد نقاط الضعف في الأداء لمعالجتها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن قياس أداء العاملين يحدد اتجاهات التطور والتقدم في أدائهم لواجباتهم<sup>1</sup>.

6. إدارة الأجور والحوافز: وضع وتصميم نظام الأجور والحوافز والمكافآت بما يحقق الأمن والأمان الوظيفي والمادي للعاملين ومساهمة في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة إنتاجيتهم<sup>2</sup>.

7. وظائف أخرى: يمكن القول بأن هناك وظائف أخرى إضافة لما جاء أعلاه فقد تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى الاهتمام بمجموعة من القضايا الأخرى تتعلق بمتابعة حالة العاملين ومنحهم الإجازات وغيرها كما قد تحتاج أيضاً إلى الاحتفاظ بمعلومات عنهم وإجراء البحث ومتابعة وتخزين بيانات ومعلومات الخاصة بهم في نظام معلومات الموارد البشرية<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: عموميات حول الذكاء الاصطناعي

يرجع تاريخ الذكاء الاصطناعي إلى بداية استخدام الإنسان الآلات ثم انتقل من فكرة الآلة العادية واتجه بمخيلته إلى آلة بإمكانها محكاته في تفكير العقل البشري

### الفرع الأول: نشأة التطور التاريخي للذكاء الاصطناعي

هناك العديد من المراجع حول تاريخ الذكاء الاصطناعي في الدراسات والأبحاث والكتب وغيرها، بعض هذه المراجع تعود بتاريخ الذكاء الاصطناعي إلى العصور القديمة بينما يربطه البعض الآخر بظهور الكمبيوتر وناقش مراحل تطور الذكاء الاصطناعي عبر العقود كالتالي<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> سعيد علي ربحان المحمدي، إدارة الموارد البشرية - رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة، دار اليازوي العلمية، 2019، ص33.

<sup>2</sup> محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية: نحو منهج استراتيجي متكامل، العبيكان للنشر، ط4 الرياض، 2015، ص27.

<sup>3</sup> يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2015، ص49.

<sup>4</sup> قليل هاشمية، هداحي مريم، استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية بعض مؤسسات

الاقتصادية والعمومية، مذكرة شهادة ماستر أكاديمي، جامعة أحمد داربيعة - أدرار، 2023/2022، ص6-7.



## الفصل الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي

عام 1956: عقد مؤتمر في جامعة دارت موث (Dartmouth College) وفي هذا المؤتمر اقترح جون ماكارثي (John McCarthy) استخدام مصطلح الذكاء الاصطناعي (AI) لوصف الحاسبات الآلية ذات المقدرة على أداء وظائف العقل البشري<sup>1</sup>.

**بحلول الستينيات:** وأصبح من الواضح أن التجارب السابقة في محاكاة العمليات العقلية هي وسيلة فعالة للتكيف مع الذكاء الاصطناعي. انطلقت موجة جديدة من علوم الذكاء الاصطناعي على يد عالمين Allen Newell وHerbert Simon قالوا إن الطريقة الصحيحة لوصف قدرات الإنسان على حل المشكلات تبدأ باكتساب القدرة على جمع العمليات وتحليلها. وتمثل عناصره الأساسية في استخدام عمليات هذا التحليل ووضعها في صورة عناصر متتالية. لكن هذا الموضوع يعمل فقط مع الألعاب والألغاز ولا يستطيع التعامل مع المواقف المعقدة التي يوجهها الناس في حياتهم اليومية.

**في السبعينيات:** بدأت أولى خطوات ما نسميه "هندسة المعرفة" من خلال فرق العمل في إحدى جامعات "ستانفورد". واختلاف هذه الفترة عن فترات الأخرى هو ظهور تخصصات الدقيقة، ونظراً لتعدد النظريات تم تقسيم هذا المجال إلى المجالات المتخصصة، يركز كل نوع على نوع معين من حل مشكلات الذكاء الاصطناعي.

**أما الثمانينات:** بداية ما نسميه حركة التنوير وتعلم الآلة، حيث بدأت عمليات البرمجة وتقع البرمجية بين ما يسمى جمع واستخراج المعرفة أو اكتساب القدرات على الرؤية أو الحركة.

**التسعينيات:** عاد علماء الذكاء الاصطناعي مرة أخرى إلى نهجهم مبكر خاص بالشبكات العصبية. وذلك بناء على التطور الكبير الذي شهدته أجهزة الكمبيوتر خلال هذه السنوات من حيث السرعة والقدرة الكبيرة على تخزين وكذلك تطور الدراسات في مجال علم النفس فيما يتعلق بموضوع الذكاء أو الخلايا العصبية وكيف تنتقل المعلومات داخل العنصر البشري أو ما نسميه بالشبكات العصبية ولكن إلى أي مدى نجحوا في هذا النوع من المحاكاة وهو ما تحاول الأبحاث والمؤثرات العلمية الكشف عنه لكنهم يقاومون تهدئة الهدف.

<sup>1</sup> أمينة عثمانية - المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي - كتاب جماعي بعنوان تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال - المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ط1، برلين - ألمانيا، 2019، ص11.

من 2000 إلى وقتنا الحالي: نلخص أهم تطورات هذه في الفترة في الجدول التالي:

الجدول (1-1): تطور الذكاء الاصطناعي

السنة	الحدث
2000	اتاحت معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا الروبوتات التفاعلية تجاريا <b>Kismet</b> ذو وجه يعبر عن مشاعر
2009	بناء جوجل لسيارة تقود نفسها (سياقة ذاتية)
2011	أطلقت شركة آبل مساعداً افتراضياً في أنظمة التشغيل الخاصة بها، وهو <b>Apple Siri</b> ، الذي يتكيف مع الأوامر الصوتية ويستخدم واجهة مستخدم باللغة الطبيعية لاستنتاج الأشياء ومراقبتها والإجابة عليها والتوصية بها لمستخدمه.
2017	قام <b>Facebook</b> بتدريب إثنين من روبوتات الدردشة على التحدث مع بعضهم البعض، بغرض تعزيز مهارات الاتصال لديهم ولكن بعد مرور بعض الوقت بدأت روبوتات المحادثة في الانحراف عن النص والتواصل بلغة جديدة مما أدى إلى إغلاق تجربة ذكاء الاصطناعي هذه لأنها لم تكن تسيير في الاتجاه المقصود
2018	- تفوق برنامجان للذكاء الاصطناعي من إنشاء <b>Microsoft Ali baba</b> على البشر في اختبار القراءة في جامعة ستانفورد - الإعلان عن خدمة <b>Google Duplex</b> هي خدمة تسمح لمثلي الذكاء الاصطناعي بإجراء محادثات طبيعية عبر محاكاة الصوت البشري وحجز مواعيد عبر الهاتف
2020	تبنيت مؤسسات في جميع القطاعات الذكاء الاصطناعي وتجربة مساعدين افتراضيين والروبوتات البشرية ... وانتشر الذكاء الاصطناعي في جميع جوانب حياتنا ببطء وثبات

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على:

1. لمياء محسن محمد، مجالات الذكاء الاصطناعي تطبيقات واخلاقيات. (2023). Al Arabi Publishing and Distributing, ص 43-45.
2. أحمد حبيب، موسى بلال، الذكاء الاصطناعي = Artificial Intelligence: ثورة في تقنيات العصر. (2019). E-CONTENT GENERIC VENDOR, ص 40-41.

### ثانيا: تعريف الذكاء الاصطناعي

هناك العديد من التعريفات التي حاولت تناول مفهوم الذكاء الاصطناعي نذكر منها:

- **عرفه:** جون مكارثي (الملقب بأب الذكاء الصناعي) بأنه علم هندسية الآلات الذكية, وبصورة خاصة برامج الكمبيوتر الذكية, الذكاء الاصطناعي هو وسيلة لجعل الكمبيوتر أو الروبوت الذي يتم التحكم فيه بواسطة الكمبيوتر أو البرامج تفكر بنفس الطريقة التي يفكر بها البشر الأذكاء<sup>1</sup>.

- **عرفه باترسون:** بأنه نوع من فروع الحاسبات الذي يهتم بدراسة وتكوين منظومات حاسوبية تظهر بعض صيغ الذكاء ولها قابلية على الاستنتاجات المفيدة جدا حول المشكلة الموضوعية كما تستطيع فهم اللغات الطبيعية أو فهم الإدراك الحي وغيرها من الإمكانيات التي تحتاج إلى ذكاء متى ما نفذت من قبل الإنسان<sup>2</sup>.

- **يعرف غريوال (Grewal2014):** الذكاء الاصطناعي على أنه " نظام المحاكاة الميكانيكية الذي يقوم على جمع المعرفة والمعلومات التي تتعلق بمختلف القطاعات في العالم والعمل على معالجتها ونشرها للاستفادة منها على شكل ذكاء عملي"<sup>3</sup>.

- هو نظام الكمبيوتر الذي يمكنه أداء المهام العادية التي تتطلب الذكاء البشري، بما في ذلك التعلم والتفكير الصحيح الذاتي يقوم الذكاء الاصطناعي بأتمة العمليات التي يمكن التحكم فيها بواسطة الآلات بدلا من البشر ويمكنه تفسير البيانات الخارجية بكفاءة<sup>4</sup>

مما سبق يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي على أنه أحد فروع العلوم الكمبيوتر التي تسعى لاختراع برامج وتطبيقات تحاكي تفكير العقل البشري من أجل إيجاد أفضل حلول للمشكلات التي قد تواجه الإنسان بمعنى أخرى يمكن القول بأن الذكاء الاصطناعي هو تحويل القدرات البشرية إلى قدرات آلية تعتمد على تكنولوجيا بهدف مساعدة الإنسان في أعماله الروتينية لتوفير جهد والوقت

<sup>1</sup> Artificial Intelligence, Tutorials point, 2015, accessible at :

[https://www.tutorialspoint.com/artificial\\_intelligence/artificial\\_intelligence\\_tutorial.pdf](https://www.tutorialspoint.com/artificial_intelligence/artificial_intelligence_tutorial.pdf).

<sup>2</sup> غسان إبراهيم أحمد حرب، رؤية استشرافية لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في القنوات الفضائية الفلسطينية، المجلة الجزائرية للاتصال، المجلد 24، ال عدد1، 2022، ص15.

<sup>3</sup> نورة محمد عبد الله العزام، دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، المجلة التربوية، عدد أبريل ،

ج1، المجلد 84، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، مملكة العربية السعودية2022، ص477

<sup>4</sup> Nour Khalil Abu-Khaled, The Impact of Artificial Intelligence on Employment in High-Tech Companies in the Jordanian Market , Business Administration Department , Business Faculty , Middle East University , January 2020 , P8.

ثالثا: أهمية الذكاء الاصطناعي

تكمن أهمية الذكاء الاصطناعي فيما يلي<sup>1</sup>:

- ✓ الحفاظ على الخبرات المخزنة ونقلها للأنظمة الذكية؛
- ✓ يمكن للبشر استخدام اللغة الطبيعية عند التعامل مع الآلات بدلاً من لغات برمجة الكمبيوتر؛
- ✓ تعمل على تقليل العوائق والضغط النفسية من خلال استخدام هذه الأجهزة الذكية في أداء المهام الصعبة والخطيرة أو تلك التي تحتوي على تفاصيل معقدة؛
- ✓ يمكن استخدام هذه الآلات الذكية في المجالات التي تحتاج فيها إلى اتخاذ قرار حيث تتمتع هذه الأنظمة بالاستقلالية والموضوعية والدقة الشديدة وتجنب التحيز والعنصري
- ✓ ويمكن تكييفه لتغطية مجالات مختلفة مثل المجال الطبي حيث يفيد في تشخيص الأمراض ووصف الأدوية والاستشارات القانونية والمهنية وأيضا في المجالات الأمنية والعسكرية والتعليم التفاعلي المحوسب

**المطلب الثالث: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية:**

يندرج ضمن مجال الذكاء الاصطناعي العديد من التطبيقات ومن أبرزها نذكر ما يلي:

1. **الأنظمة الخبيرة:** هي برامج مصممة لتكوين المعرفة المتخصصة في هياكل المنطقية لحل المشكلات غير المنظمة وتساعد في تطوير أنظمة المعلومات كاملة من خلال توفير سهولة الوصول إلى المعرفة ويتم تطبيقه بشكل رئيسي في تخطيط الموارد البشرية والتعويضات والتوظيف وإدارة العمل<sup>2</sup>.
2. **الشبكات العصبية الاصطناعية:** هذا التطبيق عبارة عن نموذج مبسط تم تطويره لتقليد وظيفة الدماغ البشري ويتكون هيكلها من عنصر معالجة، وطبقة، وشبكة لإعادة إنشاء عملية التعلم البشري وهي إحدى أكثر التقنيات تنبؤ شيوعا وتستخدم بشكل أساسي في الاختيار والتوظيف وإدارة أداء الموظفين<sup>3</sup>.
3. **التعلم الآلي:** هي عملية التعلم التي يمكن للآلة من خلالها أن تتعلم من تلقاء نفسها دون أن تتم برمجتها للقيام بذلك بطريقة معينة، الذكاء الاصطناعي يمكن الآلة من التعلم من تجربتها الخاصة وتحسين أخطائها<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ناصر فرقط ومحمد على سريتي، الذكاء الاصطناعي وعمليات إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة. إدارة المعرفة والذكاء الاصطناعي: تكامل لتفعيل الإبداع في منظمات الأعمال، جامعة الجزائر 3، 2022، ص4-5.

<sup>2</sup>P.R.Palos-Sánchez, P.Baena-Luna, & J.C Infante-Moro, Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis. An International Journal, (2022). 36, (01), p3631.

<sup>3</sup>Ibid.p3632.

<sup>4</sup> RAB-KETTLER, & B. LEHNORVP, Recruitment in the Times of Machine Learning. Management Systems in Production Engineering, .2019. 27(02).p107.

4. **التنقيب في البيانات:** هو عملية بحث عن المعرفة من البيانات دون فرضيات مسبقة عما يمكن أن تكون هذه المعرفة كما ويعرف التنقيب البيانات على أنه عملية تحليل كمية البيانات عادة ما تكون كبيرة لإيجاد علاقة منطقية تلخص البيانات بطريقة جديدة تكون مفهومة ومفيدة لمستخدم البيانات<sup>1</sup>.

5. **المنطق الضبابي:** هو إطار منطقي للتفكير في الحالات غير المؤكدة والذي يعمم منطق التقليدي ذو القيمتين (0 و1)، هو إطار للتفكير والتخمين يعتمد على الحاسوب ويستند إلى أفكار وابتكارات متعددة تستخدم مجموعات ضبابية، بدأ تطبيقه في عام (2000) وتم استخدامه في اختيار الموظفين والتصميم الأمثل للقوى العاملة<sup>2</sup>.

- ويعرف أيضًا بأنه أحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي الذي يقوم بتعديل وتحليل البيانات والمعلومات غير المؤكدة والتعامل مع حالات عدم اليقين من خلال قياس درجة صحة الفرضيات المختلفة، مع الاستفادة من طرق التحليل المنطقي المبنية على المفاهيم الرياضية لتقديم حلول فعالة للمشكلات التي قد يواجهها الإنسان من خلال الجمع بين التفكير البشري وأنظمة اتخاذ القرار<sup>3</sup>.

6. **الخوارزمية الجينية:** هي برامج كمبيوتر تحاكي العمليات البيولوجية من أجل تحليل المشاكل في النظم التطورية. ظهرت الخوارزميات الجينية بشكلها الحالي عام 1975 على يد جون هولاند، وتطورت في أوائل الثمانينات لتصبح إحدى الطرق المهمة والفعالة للتعامل مع القضايا التحقيقية المعقدة والبحث عن التحسين. وقد تم وصفها بالوراثية نظراً لاعتمادها الشديد على محاكاة عمل علم الوراثة للوصول إلى الحل الأمثل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> جبر ميخائيل حنا، فانتن فجر الكردي، تحسين اكتشاف المعرفة باستخدام تطبيقات التنقيب عن البيانات، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الهندسية، مجلد (39) العدد (2) 2017، ص 160.

<sup>2</sup> ناصر قرقاط، أمال عطية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومساهماتها في تحسين وظائف المؤسسة الصناعية: وظيفة إدارة الموارد البشرية، ورقة بحثية مقدمة في ملتقى الدولي الأول: نحو اعتماد استراتيجيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصناعية وتحقيق الريادة المستدامة، جامعة أوت 1955- سكيكدة، يومي 07-08 نوفمبر 2023، ص 7 الجزائر.

<sup>3</sup> ماجد أبو النجا الشرفاوي، الأبعاد الاقتصادية للذكاء الاصطناعي تقييم جاهزية الاقتصاد المصري، مجلة الدراسات القانونية الاقتصادية، - دورية علمية محكمة، ص 296.

<sup>4</sup> رهام إرشاد نصير وآخرون، دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء وكفاءة إدارة الموارد البشرية، المؤتمر الأفريقي الدولي الخامس للدراسات الخالية 2-5، القاهرة - مصر، 2022، ص 13.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

يتم في هذا المبحث عرض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث أو أحد متغيراته.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

-دراسة الأولى : تهامة سميح موسى الجعافرة(2023):الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية

في البلديات ، وزارة الإدارة المحلية، بلدي الكرك الكبرى، الأردن، مجلة العلوم الإنسانية وطبيعية هدفت الدراسة التعرف على الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية البلديات، وقد تناولت الدراسة أهمية الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية والتي تستند على استخدام الذكاء الاصطناعي بعدما أصبحت الآلات قادرة الان على اتخاذ القرارات بناء على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص نتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات التقنية مثل الأرشفة والأتمتة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، حيث أكدت الدراسة أن إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات كبيرة لا يمكن حلها إلا من خلال تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية

-دراسة الثانية : شيلي إهام: تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي، مجلة أرساد الدراسة للدراسات الاقتصادية والإدارية، ال عدد1، مجلد6، جوان 2023 هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الذكاء الاصطناعي في تسيير شؤون العاملين بالمؤسسات وتطوير المهام ووظائف الموارد البشرية، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي في المنظمات وإدارة خدمات الموارد البشرية فيها، حيث تعتمد الأخيرة على العديد من تطبيقات الذكاء الاصطناعي للقيام بمهام التوظيف والتعيين وتقييم أداء الموظفين. وأنه يوجد خوارزميات خاصة بتسيير الموارد البشرية تبعا لشجرة القرار والنمذجة وما لها من فوائد على تحسين الأداء البشري بالمؤسسة.

دراسة الثالثة : غادة أحمد صالح(2022): العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية

ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة ومتوسطة , مجلة جامعة العين للأعمال والقانون , المجلد 6,العدد1, هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة ومتوسطة وتم الاعتماد على المنهج المسحي الوصفي بواسطة أداة الاستبانة وقد توصلت الدراسة إلى ميل أفراد عينة الدراسة

## الفصل الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي

للموافقة على وجود استخدام لتقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وفعالية استخدامها في استقطاب واختيار الموارد كما وضحت نتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية وقد أوصت الدراسة بضرورة تحديث وتطوير تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في إدارة الموارد البشرية

–دراسة الرابعة: منيرة بنت عبد العزيز الداود (2021): واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في

عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد الخامس، الجزء الثاني، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، المملكة العربية السعودية، مارس. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل عمادة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه وكذلك معرفة الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدامها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باعتماد على المنهج الوصفي المسحي وبلغت عينة الدراسة 96 قائدا وموظفا وقد توصلت دراسة إلى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية جاء بدرجة قليلة كما أظهرت أن الصعوبات التي تواجه عمادة جاءت بدرجة كبيرة جدا

للكفاء الاصطناعي تأثير كبير على الأداء العام في شركات التكنولوجيا المتقدمة في السوق الأردني.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

–دراسة الثالثة: لوتر سومر (2023) بعنوان: **How Artificial Intelligence Can be used**

**in International Human Resources Management: A Case study**

هدفت الدراسة إلى اختبار خوارزميات التعلم الآلي كتخصصات فرعية للذكاء الاصطناعي على أساس منخفض الترميز وتم اعتماد على أداة مقابلة لجمع البيانات من عينة تتكون من 75 مديرا وقد أظهرت النتائج أنه مع الحد الأدنى من جهد البرمجة، حققت خوارزمية تعلم الآلة دقة تزيد عن 80% عند اختيار المديرين المناسبين للمهام الدولية -بناءً على الخبرة الدولية لهذه المجموعة من الأشخاص. وقد أثبت التحليل التمييزي الخطي أهميته بشكل خاص وقدمت كل من بيانات التدريب والتحقق قيماً تزيد عن 80% باختصار، يمكن تأكيد فائدة خوارزميات تعلم الآلة وجدواها في اختيار الموظفين في بيئة دولية.

الدراسة الثانية: نور خليل أبو خالد (2020): **The Impact of Artificial Intelligence on**

**Employment in High-Tech Companies in the Jordanian Market** هدفت

## الفصل الأول: الإطار النظري وتطبيقي لتسيير الموارد البشرية في ظل تطبيقات الذكاء الاصطناعي

الدراسة إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على التوظيف في الشركات التكنولوجية العالية في السوق الأردني، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من (138) مديرا ومشرف وموظفا وأظهرت النتائج ما يلي:

-وجود تأثير معنوي للذكاء الاصطناعي الكلي على إجمالي العمالة في الشركات التقنية العالية في سوق الأردني  
-هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وأبعاد التوظيف.

### -دراسة الثالثة جينفر جوهانسون (2019) بعنوان: The application of Artificial Intelligence (AI) in Human Resource Management

هدفت من هذه الدراسة هو البحث في الاثار المترتبة على التكنولوجيا التطورات وخاصة الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف التقليدية وربما جعل العملية أكثر فاعلية بالإضافة إلى الاثار المترتبة على وجود الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف وقد تمت هذه دراسة بواسطة مقابلة مع 8 شركات باتباع منهج الاستقراي حيث أظهرت النتائج أن مجال الذكاء الاصطناعي في التوظيف جديد نسبيا ولا يوجد العديد من الشركات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في دميع أجزاء عملية التوظيف الخاصة بها

#### المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

يتضمن هذا المطلب مقارنة عامة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية لإبراز أوجه التشابه والاختلاف بينهما:  
أولا: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

1- بالنسبة لدراسة (منيرة بنت عبد العزيز الداود) بعنوان "واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"

اتفقت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة من حيث:

- كلتا الدراستين استخدمت أداة الاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة

- كلتا الدراستين اعتمدت على المنهج الوصفي

- الطبيعة الميدانية حيث كلتا الدراستين تمت على مؤسسة تعليمية

2- بالنسبة لدراسة (قمامة سميح موسى الجعافرة) " الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات 2023"

أوجه الاتفاق بين الدراستين يكمن في:

- الدراستين استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات



-من حيث المنهج الوصفي

3- بالنسبة لدراسة (شيلي إهام) بعنوان "تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي"

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث:

-كلتا الدراستين تناولت مفهوم تسيير الموارد البشرية كمتغير مستقل

-كلتا الدراستين اتبعت منهج الوصفي

4-دراسة (غادة أحمد صالح) : العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة

الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة ومتوسطة

من حيث التشابه:

-الدراستين استخدمت الاستبانة لجمع المعلومات

-الدراستين اتبعت المنهج الوصفي

-أما الاختلاف فيتمثل أن الدراسة السابقة اقتصر على بعدين فقط (الاستقطاب والاختيار) أما الدراسة

الحالية شملت أكثر من ذلك

5-دراسة نور خليل أبو خالد (2020): **The Impact of Artificial Intelligence on**

**Employment in High-Tech Companies in the Jordanian Market**

اتفقت الدراستين من حيث:

-استخدام استمارة الاستبيان

-اتباع المنهج الوصفي

في حين اختلفتا من حيث:

-الدراسة السابقة ربطت الذكاء الاصطناعي بأبعاد التوظيف ودراستنا ربطت الذكاء الاصطناعي مع أبعاد إدارة

الموارد البشرية

6-دراسة (لوتز سومر) بعنوان: **How Artificial Intelligence Can be used in**

**International Human Resources Management: A Case Study**

يختلفان من حيث:

-الدراسة الحالية اعتمدت الاستبيان كأداة لجمع البيانات أما الدراسة السابقة اعتمدت على المقابلة عينة

-يختلفان من حيث عينة الدراسة حيث الدراسة الحالية اعتمدت على موظفي قسم موارد البشرية ومسؤولي

توظيف ولجان التكوين أما دراسة السابقة اقتصر على مدراء

## 7-دراسة (جينفر جوهانسون): بعنوان (The application of Artificial Intelligence (AI) in Human Resource Management

يتفقان في:

-كلتا دراستين ضمن تخصص إدارة أعمال

يختلفان في:

-اقتصرت الدراسة السابقة على بعد التوظيف فقط أما الدراسة الحالية تمت على أبعاد أخرى  
دراسة الحالية اعتمدت على استبيان كأداة لجمع البيانات اما دراسة سابقة اعتمدت على مقابلة

### المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

مما لا شك فيه أن الدراسات السابقة قدمت إفادة كبيرة للدراسة الحالية إذا تتمثل الاستفادة من جوانب العلمية للدراسات السابقة فيما يلي:

- 1- ثراء الجانب النظري المتعلق بتسيير الموارد البشرية؛
- 2- التعرف على مختلف تطبيقات الذكاء الاصطناعي مستعملة على مستوى الموارد البشرية؛
- 3- الاستفادة من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى المنهج المناسب لمعالجة موضوع الدراسة؛
- 4- اختيار الأداة المناسبة في جمع وتحليل البيانات اللازمة للدراسة؛
- 5- التعرف على مختلف تدخلات واختلافات آراء وأفكار الباحثين.
- 6- الاستفادة في كيفية بناء الاستبانة الخاصة بالدراسة تسهل الحصول على المعلومات المراد الوصول إليها.

خلاصة الفصل:

من خلال عرض المفاهيم لتسيير الموارد البشرية تبين لنا أن تسيير الموارد البشرية من أهم المداخل الإدارية التي تولي أهمية كبيرة للأفراد العاملين من خلال تبني أساليب وطرق إدارية حديثة تسعى إلى تطوير كفاءتهم الوظيفية ليكونوا أكثر فاعلية وكفاءة في إنجاز مهام المطلوبة منهم لتحقيق أهداف المؤسسة التي تتوافق مع أهدافهم

كما اتضح لنا أيضا من خلال الإطار المفاهيم للذكاء الاصطناعي وتطبيقاته أنه مفهوم شاسع ومتعدد الجوانب ويرتبط أساس بالنتائج النهائية، حيث أن له دور وأهمية كبيرة في تسيير الموارد البشرية خاصة بعد التطور الكبير ومنافسة القوية من أجل الاستمرار فهو بمثابة دليل على نجاح المؤسسات ومن هنا تتضح أهمية الذكاء الاصطناعي في تسيير موارد البشرية من خلال تحقيق نتائج المرجوة بسرعة وأكثر دقة. ومن خلال عرضنا للدراسات السابقة تبين لنا أهمية والدور الكبير الذي تحققه تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وظائف تسيير الموارد البشرية خصوصا في عملية اختيار وتوظيف الأفراد لأنها تكون أكثر فاعلية.

## الفصل الثاني:

### الدراسة الميدانية

### تمهيد:

بعد دراستنا للجانب النظري الذي تعلق بالمفاهيم الأساسية حول الذكاء الاصطناعي وعملية تسيير الموارد البشرية في الفصل الأول، سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي وذلك بإسقاط المفاهيم النظرية وتجسيدها ميدانيا من أجل توضيح مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية تسيير الموارد البشرية بجامعة غرداية ويهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة والتحقق من صحة الفرضيات، ومن أجل تحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثان:

المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة ومنهجية الدراسة

المبحث الثاني: تحليل النتائج واختبار الفرضيات

## المبحث الأول: تقديم بالمؤسسة والإطار منهجي للدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وهي جامعة غرداية وتطرق إلى مهامها وهيكلها التنظيمي.

### المطلب الأول: تقديم المؤسسة

#### أولاً: تعريف بالمؤسسة

في العام 2004 أنشأت ملحقة جامعة الجزائر بغرداية بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 هـ الموافق لـ 24 أوت 2004م. بعدها شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا حيث أنه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 16 أوت 2005م أنشئ المركز الجامعي بغرداية مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة في متليلي إلى المركز. توج ذلك بارتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/248 المؤرخ في 14 رجب 1433 هـ الموافق لـ 04 يونيو 2012م، متربعة على مساحة قدرها 30 هكتار وتتسع لـ 4000 مقعد بيداغوجي، بالإضافة إلى 6000 مقعد بيداغوجي استلمت منه 2000 مقعد و4000 مقعد قيد الإنجاز وتحتوي على هياكل بيداغوجية متنوع<sup>1</sup>.

#### ثانياً: مهام الجامعة:

تتمثل مهام الجامعة وفق المواد (4-5-6) من المرسوم التنفيذي 12-248 المؤرخ في 2012/12/04 كالآتي:

#### 1- في مجال تكوين العالي:

- تشكيل لإطارات اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛
- تعليم الطلاب أساليب البحث وتشجيع التدريب عن طريق البحث ومن أجل البحث؛
- المساهمة في إنتاج العلوم والمعرفة ونشرها بشكل عام وجمعها وتطويرها والمشاركة في التدريب المستمر.

#### 2- في مجال البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا:

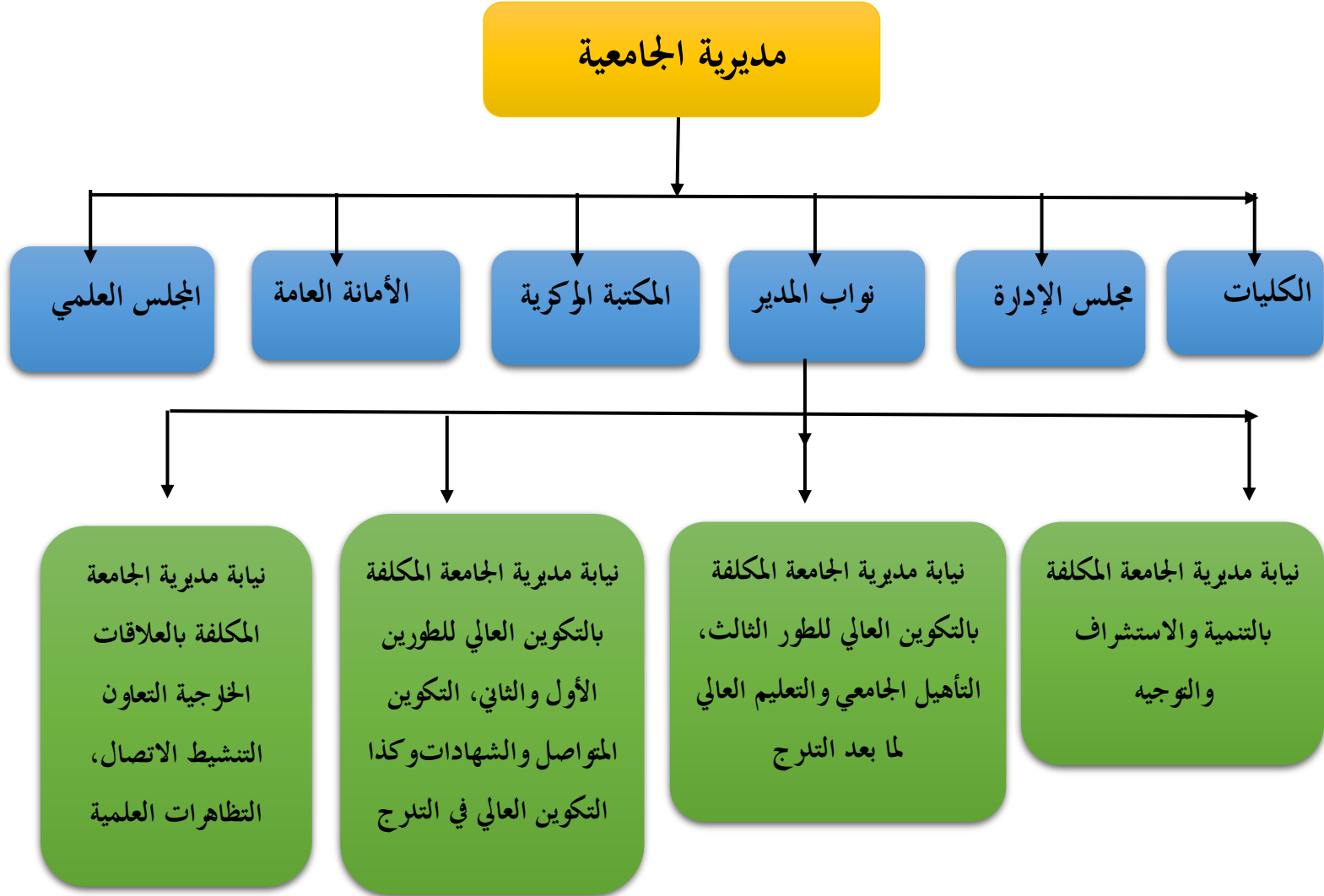
- المساهمة في المجهود الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛

<sup>1</sup> <https://www.univ-ghardaia.edu.dz/%d8%aa%d8%b9%d8%b1%d9%8a%d9%81->

<https://www.univ-ghardaia.edu.dz/%d8%ac%d8%a7%d9%85%d8%b9%d8%a9-%d8%ba%d8%b1%d8%af%d8%a7%d9%8a%d8%a9>

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- تعزيز ونشر الثقافة الوطنية؛
  - المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية؛
  - تقييم نتائج البحوث ونشرها في وسائل الإعلام العلمية والتقنية؛
  - المشاركة ضمن المجتمع العلمي والثقافي الدولي في تبادل وإثراء المعرفة.
- ثالثا: هيكل التنظيمي لجامعة غرداية



المصدر: مصلحة موارد البشرية بجامعة غرداية

### المطلب الثاني: الإطار منهجي للدراسة

#### الفرع الأول: منهجية الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي نتائج الاستبيان الذي تم توزيعه على موظفي المؤسسة، بهدف دراسة العلاقة بين تسيير الموارد البشرية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة وتحليلها تحليلًا شاملاً ودقيقاً. تم توزيع الاستبيان بين عينة من الموظفين وتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب والتقنيات التحليلية، مما يتيح لنا إلقاء الضوء على العلاقات والتفاعلات بين متغيرات الدراسة وتفسير النتائج بشكل شامل وعميق.

- **أساليب جمع البيانات والمعلومات:** تم الاعتماد على مصادر أولية وأخرى ثانوية في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الفصل نذكر منها:

- **المصادر الأولية لجمع البيانات والمعلومات:** تم الحصول عليها من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة، ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS v25 وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة والاستعانة ببرنامج (EXCEL) بهدف الوصول إلى الدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

- **المصادر الثانوية لجمع البيانات والمعلومات:** تم الحصول عليها من خلال مراجعتنا للكتب والمقالات والمدخلات والمنشورات والإلكترونية والاطروحات والرسائل التي تناولت الموضوع قيد البحث والدراسة والتي ساعدت في جميع مراحل الدراسة.

#### أولاً: عينة الدراسة وأدوات جمع البيانات:

وتتمثل عينة دراستنا في مصالح موارد البشرية جامعة غرداية. قد قمنا بتوزيع الاستبيان على 40 فرد من خلال عينة عشوائية متمثلة في الفئة الإدارية والتنفيذية، وتم قبولها جميعاً عند استرجاعها، وبعدها اعتمدنا على البرنامج الإحصائي spss25 من أجل إدخال المعلومات وتحليلها، ومن ثم استخراج النتائج المتعلقة بالدراسة - **أدوات جمع البيانات.**

تم الاعتماد في هذا البحث على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات، إذ تم توزيع 40 استمارة على عينة الدراسة، استرجع منها 35 استمارة صالحة للدراسة

وخلص عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل إلى 35 استبيان أي ما نسبته 87.75% من إجمالي عينة الدراسة والجدول الموالي يوضح ذلك:



الجدول رقم (2-1): الإحصائيات الخاصة بالاستبيان

النسبة	العدد	البيان
100%	40	عدد الاستثمارات الموزعة
87.75%	35	عدد الاستثمارات المسترجعة
12.25%	5	عدد الاستثمارات غير المسترجعة
87.75%	35	عدد الاستثمارات المقبولة

من اعداد: الطالبة باعتماد على نتائج الاستبيان

وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين كالتالي:

**المحور الأول:** يحتوي على البيانات العامة لعينة الدراسة ويتكون من 5 بيانات (الجنس؛ العمر؛ المؤهل العلمي؛ المنصب الوظيفي؛ الخبرة)

**المحور الثاني:** يتكون من خمسة اقسام (أبعاد تسيير الموارد البشرية)، وهما على التوالي:

- **البعد الأول:** ويمثل: التخطيط والاستقطاب والذي احتوى على (5) عبارات.
  - **البعد ثاني:** ويمثل: اختيار والتوظيف والذي احتوى على (4) عبارات
  - **البعد ثالث:** ويمثل: تدريب والتطوير والذي احتوى على (4) عبارات
  - **البعد رابع:** ويمثل: تقييم الأداء والذي احتوى على (4) عبارات.
  - **البعد خامس:** يوضح بعد إدارة الأعمال الروتينية لإدارة الموارد البشرية الذي احتوى على (4) عبارات
- أي أن الاستبانة قد تضمنت (21) عبارة حول موضوع الدراسة والتي يمكن الإجابة عليه باعتماد مقياس ليكرت الخماسي، بحيث يقابل كل عبارة

الجدول رقم (2-2): يوضح قائمة التقيط حسب ليكارث الخماسي

الأهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من اعداد طالبة

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (4=1-5) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.8=4/5) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (01) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلية كالتالي:

الجدول رقم (2-3): مقياس تحديد الأهمية النسبية لمتوسط الحسابي.

مجال المتوسط الحسابي	الدرجة	الإجابة
180-.01	درجة منخفضة جدا	غير موافق بشدة
2.60-1.81	درجة منخفضة	غير موافق
3.40-2.61	درجة متوسطة	محايد
4.20-3.41	درجة عالية	موافق
5.00-4.21	درجة عالية جدا	موافق بشدة

من إعداد الطالبة

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية استعملنا عدة طرق بعدما قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات: للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة.
- المتوسطات الحسابية.
- الانحراف المعياري: وهي القيمة الأكثر استخداما من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التعتثر الإحصائي، أي أنه يدل على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة نتائج الاستبيان.
- الفا كرونباخ: (Alpha s'Cronbach) (معرفة ثبات فقرات الاستبيان).
- معامل ارتباط بيرسون: (Coefficient Correlation Pearson) (لقياس صدق الفقرات ولقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرات).

➤ اختبار العينة الواحدة **t test sample one**: وذلك لاختبار صحة الفرضيات.

المطلب الثالث: نتائج اختبار ثبات وصدق الاستبانة

بغرض الوقوف على صدق وثبات الاستبيان اتبعنا الخطوات التالية:

الفرع الأول: تحكيم الاستبيان

عرضنا الاستبيان على سبعة محكمين أعضاء في الهيئة التدريسية) انظر الملحق رقم 1، وقد استجبنا آرائهم وتوجيهاتهم فيما يتعلق بالحذف ولتعديل، حتى اعتمدنا الاستبيان في صورته النهائية) انظر الملحق رقم (2)

الفرع الثاني: ثبات الاستبيان

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لاختبار مدى استقرار الإجابات في استطلاع الرأي. يُعرف الثبات بإمكانية الحصول على نفس النتائج عند إعادة التوزيع. قيمة ألفا كرونباخ تتراوح بين 0 و 1، حيث تقترب القيمة من 1 كلما زادت ثبات الدراسة.

جدول رقم (4-2): مدى اتساق الفقرات باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الأسئلة	الفا كرونباخ
الاستبيان	21	0.94

من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

بلغ معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل، والذي يتضمن 21 سؤالاً، 0.94. يُعتبر هذا الرقم مرتفعاً جداً ويشير إلى أن الاستبيان ككل يتمتع بثبات داخلي ممتاز. يعكس هذا المستوى العالي من الاتساق أن جميع الأسئلة في الاستبيان مترابطة بشكل جيد وتساهم بشكل متسق في قياس الموضوعات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

الفرع الثالث: اعتدالية التوزيع الطبيعي

لاختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي سنستخدم على معامل شايبرو لان حجم العينة اقل من 50 كما نضع الفرضيات التالية

الفرضية  $H_0$ :  $sig \geq 0.05$  البيانات تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية  $H_1$ :  $sig \leq 0.05$  : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (2-5): اختبار التوزيع الطبيعي

مستوى المعنوية sig	معامل شايبرو	المحور
0.105	0.809	الاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

بما أن مستوى المعنوية للمحور الأول هو 0.113، وهو أكبر من 0.05، فإننا لا نرفض الفرضية الصفرية (H0). هذا يشير إلى أن البيانات الخاصة بالاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية

فرع الرابع: صدق الاتساق

للتحقق من صدق الاستبيان اعتمدنا على الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان لمعرفة مدى الصدق الظاهري لأداة الدراسة. أما بالنسبة للاتساق الداخلي، فيقصد به قوة الارتباط بين درجات كل فقرة ودرجة الأبعاد الكلية ومن أجل ذلك قمنا بحساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحاور الدراسة.

اعتمدنا على استخدام معامل بيرسون في حساب الاتساق الداخلي للاستبيان. يُعدُّ معامل بيرسون أحد الأساليب الشائعة والفعّالة في قياس العلاقة بين متغيرين، ويُستخدم في هذه الحالة لتحديد درجة الارتباط بين درجات كل فقرة وبين الدرجة الكلية لمحاور الدراسة

الجدول رقم (2-6): صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
01	تستخدم المؤسسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في البحث عن موهوبين الجدد واستقطابهم وفق احتياجاتها نشاطها	0.40	0.00
02	يساعدنا الذكاء الاصطناعي في الحصول على أكبر قدر من الكفاءات مما يساعد في اختيار الفعال	0.79	0.00
03	يساعد استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تخطيط الموارد البشرية من التنبؤ باحتياجات الوظيفة المستقبلية	0.77	0.00

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

0.00	0.75	تعتمد المؤسسة على تقنية الرد الالي للإجابة عن تساؤلات المترشحين	04
0.00	0.80	نستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لمعرفة مدى ملائمة السيرة الذاتية مع المؤهلات المطلوبة	05
0.00	0.78	استخدام روبوتات الذكاء في إجراء مقابلات توظيف	06
0.00	0.86	تستخدم إدارة الموارد البشرية الخوارزميات في تحليل وتحديد المترشحين الأكثر ملائمة للمنصب	07
0.00	0.75	تستخدم إدارة الموارد البشرية الروبوتات الذكية في إجراء المقابلات الأولية مثلا: chat bot	08
0.00	0.79	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في إجراء الاختبارات للمترشحين للتوظيف	09
0.00	0.83	تستخدم إدارة الموارد البشرية تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين	10
0.00	0.50	تصمم برامج التدريب والتطوير بناء على تطبيقات الذكاء الاصطناعي	11
0.00	0.52	يتم تدريب الموظفين في المؤسسة بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي	12
0.01	0.39	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات وقدرات الأفراد	13
0.00	0.50	يقوم الذكاء الاصطناعي بتقييم المهارات الفنية للموظفين	14
0.00	0.77	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في قياس كفاءة الموظفين في تحقيق الأهداف	15
0.00	0.82	تساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل أداء الموظفين بشكل أكثر دقة وعمق	16
0.00	0.82	تستخدم إدارة الموارد البشرية تطبيق five 15 في تعزيز التفاعل واتصال بين القادة والموظفين من خلال توفير بيانات دقيقة	17

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

0.00	0.73	تستخدم إدارة الموارد البشرية نظام البصمة والتعرف على الوجه في إدارة الحضور وانصراف الموظفين	18
0.00	0.83	تستخدم إدارة الموارد البشرية البرامج الذكية في اعداد تقارير الرواتب والكفاءات	19
0.00	0.86	تستخدم إدارة الموارد البشرية الذكاء الاصطناعي في تحليل سلوكيات الموظفين	20
0.00	0.83	تعتمد إدارة الموارد البشرية على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أتمته ملفات الموظفين	21

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

تظهر النتائج المتعلقة بالاتساق الداخلي أن جميع الفقرات تتمتع بارتباط معنوي قوي مع المحور، حيث كانت جميع القيم الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة الفرضي 0.05. هذا يشير إلى أن الفقرات المدرجة تعكس بشكل دقيق ومحكم موضوع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. على سبيل المثال، الفقرات التي تتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في تخطيط الموارد البشرية (معامل الارتباط 0.77)، والرد الآلي على تساؤلات المترشحين (0.75)، وتحليل وتحديد المترشحين الأكثر ملاءمة للمنصب (0.86) كلها أظهرت ارتباطاً قوياً جداً ومحورياً مع المفهوم الرئيسي. حتى الفقرات ذات معاملات ارتباط أقل نسبياً، مثل استخدام الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات الأفراد (0.39) وتقييم المهارات الفنية للموظفين (0.50)، كانت ذات دلالة إحصائية واضحة، مما يعزز من موثوقية الاتساق الداخلي.

### المبحث الثاني: تحليل وتفسير نتائج

من خلال هذا البحث، سنقوم بتحليل نتائج الاستبيان بعد دراسة البيانات الشخصية لأفراد العينة. سنبدأ بتحليل الإجابات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. بعد ذلك، سندرس العلاقة بين المتغير التابع والمستقل من خلال تحليل الارتباط الثنائي

### المطلب الاول: خصائص أفراد عينة الدراسة

سنتعرف في هذا المطلب الى خصائص عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس والفئة العمرية والمستوى الدراسة والرتبة المهنية والاقدمية حيث تلعب خصائص عينة الدراسة دورًا حاسمًا في تحديد مدى تمثيلية العينة وصحة النتائج التي يتم الوصول إليها

1. متغير الجنس:

الجدول رقم (2-7): يمثل التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس

الفئة	النسبة المئوية	التكرارات
ذكر	60,0	21
أنثى	40,0	14
المجموع	100,0	35

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

الشكل رقم (2-1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تشير نتائج توزيع الاستبيان على عينة من جامعة غرداية إلى أن العينة شملت 35 مشاركًا، حيث كان منهم 21 ذكرًا بنسبة 60% و14 أنثى بنسبة 40%. يعكس هذا التوزيع توازنًا نسبيًا بين الجنسين في العينة المدروسة. يشير هذا التوازن إلى تمثيل معقول لكلا الجنسين في الدراسة، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة. إن نسبة الذكور إلى الإناث ليست متفاوتة بشكل كبير، مما يعني أن آراء ومواقف كلا الجنسين يمكن أن تكون ممثلة بشكل عادل في تحليل البيانات

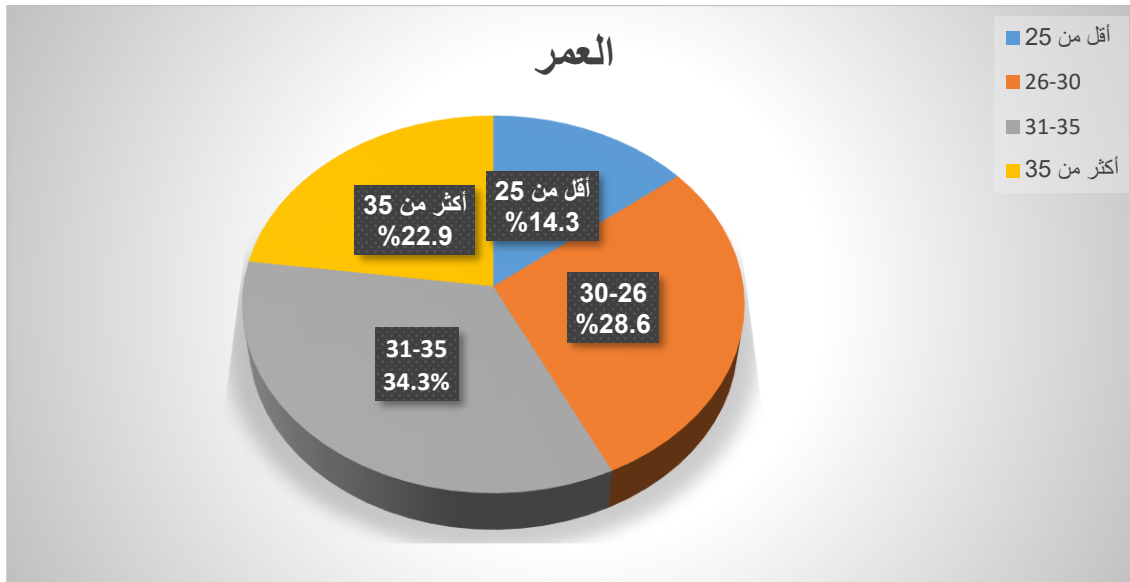
### 3. متغير العمر:

الجدول رقم (2-8): يمثل التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر

التكرارات	النسبة المئوية	الفئة
5	14,3	أقل من 25 سنة
10	28,6	26-30 سنة
12	34,3	31-35 سنة
8	22,9	أكثر من 35 سنة
35	100,0	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

الشكل رقم (2-2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تشير نتائج توزيع الاستبيان حسب متغير العمر إلى أن العينة شملت 35 مشاركاً من جامعة غرداية، وتم تصنيفهم إلى أربع فئات عمرية. الفئة الأقل من 25 سنة تضم 5 مشاركين بنسبة 14.3% من إجمالي العينة. الفئة العمرية من 26-30 سنة تضم 10 مشاركين بنسبة 28.6%، بينما الفئة العمرية من 31-35 سنة تضم 12 مشاركاً، وهي الفئة الأكبر بنسبة 34.3%. وأخيراً، الفئة العمرية التي تزيد عن 35 سنة تشمل 8 مشاركين بنسبة 22.9%. هذا التوزيع يشير إلى أن غالبية المشاركين تتراوح أعمارهم بين 26 و35 سنة، مما يعكس تواجدًا قويًا للفئات العمرية الشابة والمتوسطة في العينة. النسب المتفاوتة بين الفئات العمرية المختلفة تعطي تمثيلًا شاملاً للمراحل العمرية المتنوعة في الجامعة

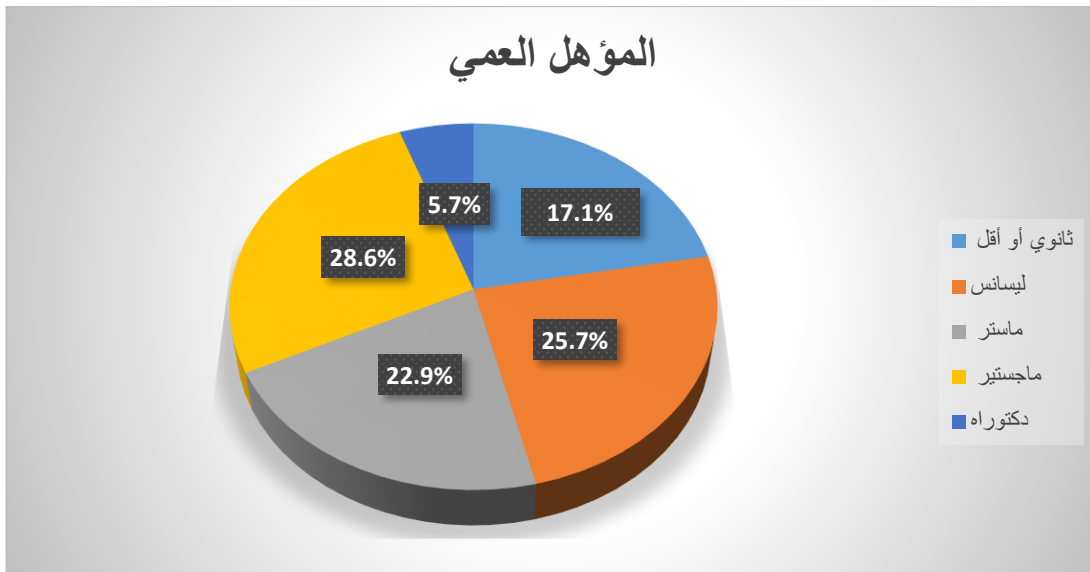
### 3. متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (2-9): يمثل التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي

التكرارات	النسبة المئوية	الفئة
6	17,1	ثانوي او اقل
9	25,7	ليسانس
8	22,9	ماستر
10	28,6	ماجستير
2	5,7	دكتورة
35	100,0	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

الشكل رقم (2-3): توزيع عينة الدراسة حسب مستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تشير نتائج توزيع الاستبيان حسب متغير المستوى التعليمي إلى أن العينة شملت 35 مشاركاً من جامعة غرداية، وتم تصنيفهم إلى خمس فئات تعليمية. الفئة الأولى، "ثانوي أو أقل"، تضم 6 مشاركين بنسبة 17.1%. الفئة الثانية، "ليسانس"، تشمل 9 مشاركين بنسبة 25.7%. الفئة الثالثة، "ماستر"، تضم 8 مشاركين بنسبة 22.9%. الفئة الرابعة، "ماجستير"، هي الأكبر وتشمل 10 مشاركين بنسبة 28.6%. أما الفئة الأخيرة، "دكتورة"، فتضم 2 مشاركين فقط بنسبة 5.7%.

هذا التوزيع يشير إلى تنوع في المستويات التعليمية بين المشاركين، مما يعكس تمثيلاً جيداً لمختلف الفئات التعليمية في الجامعة. الغالبية العظمى من المشاركين يحملون درجات تعليمية عالية، حيث تشكل فئة "ماجستير" النسبة الأكبر بنسبة 28.6%، تليها فئة "ليسانس" بنسبة 25.7%، ثم فئة "ماستر" بنسبة 22.9%.

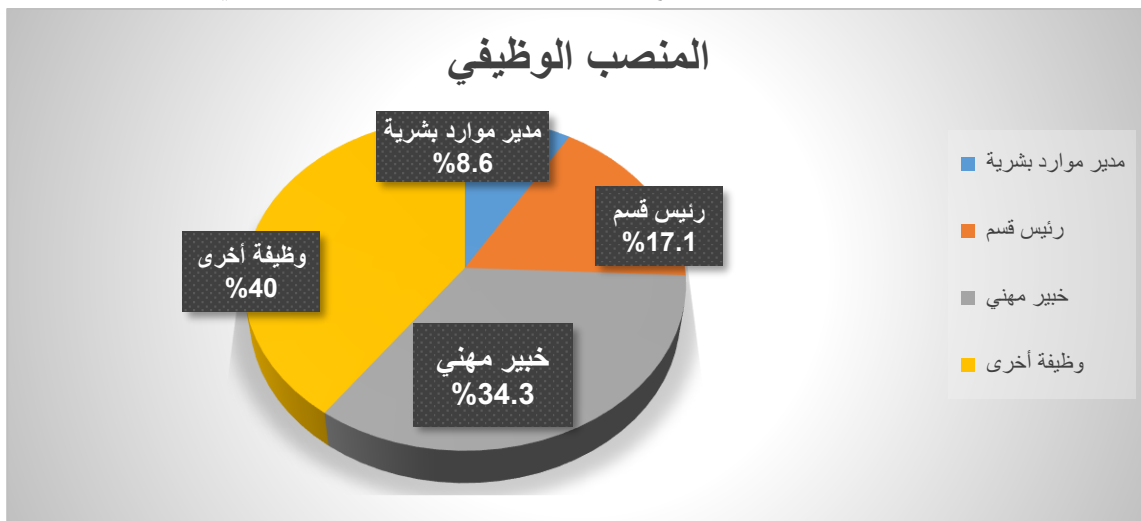
### 4. متغير المنصب الوظيفي

الجدول رقم (2-10): يمثل التكرارات والنسب المئوية لمتغير المنصب الوظيفي

التكرارات	النسبة المئوية	الفئة
3	8,6	مدير موارد بشرية
6	17,1	رئيس قسم
12	34,3	خبير مهني
14	40,0	وظيفة أخرى
35	100,0	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

الشكل رقم (2-4): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تشير نتائج توزيع الاستبيان حسب متغير المنصب الوظيفي إلى أن العينة شملت 35 مشاركاً من جامعة غرداية، وتم تصنيفهم إلى أربع فئات وظيفية. الفئة الأولى، "مدير موارد بشرية"، تضم 3 مشاركين بنسبة 8.6%. الفئة الثانية، "رئيس قسم"، تشمل 6 مشاركين بنسبة 17.1%. الفئة الثالثة، "خبير مهني"، تضم 12 مشاركاً بنسبة 34.3%. أما الفئة الأخيرة، "وظيفة أخرى"، فهي الأكبر وتضم 14 مشاركاً بنسبة 40%. هذا التوزيع قد يشير إلى تنوع واسع في الأدوار الوظيفية التي لم يتم تحديدها بشكل دقيق في الفئات الأخرى. يأتي بعد ذلك فئة "خبير مهني" بنسبة 34.3%، مما يدل على تواجد كبير للخبراء المهنيين في العينة

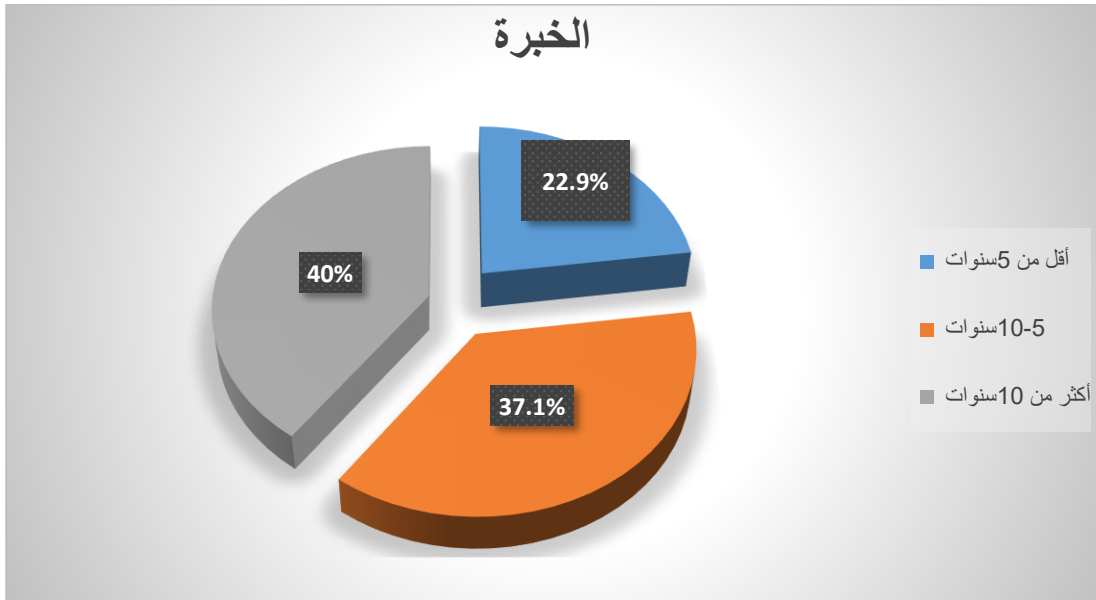
### 5. متغير الخبرة

الجدول رقم (2-11): يمثل التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة

التكرارات	النسبة المئوية	الفئة
8	22,9	أقل من 5 سنوات
13	37,1	5-10 سنوات
14	40,0	أكثر من 10 سنوات
35	100,0	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

الشكل رقم (2-5): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تشير نتائج توزيع الاستبيان حسب متغير الخبرة إلى أن العينة شملت 35 مشاركاً من جامعة غرداية، وتم تصنيفهم إلى ثلاث فئات حسب سنوات الخبرة. الفئة الأولى، "أقل من 5 سنوات"، تضم 8 مشاركين بنسبة 22.9%. الفئة الثانية، "5-10 سنوات"، تشمل 13 مشاركاً بنسبة 37.1%. الفئة الثالثة، "أكثر من 10 سنوات"، هي الأكبر وتضم 14 مشاركاً بنسبة 40%. هذا التوزيع يشير إلى تنوع في مستويات الخبرة بين المشاركين، حيث يشكل الأشخاص ذوو الخبرة التي تزيد عن 10 سنوات النسبة الأكبر في العينة، مما يعكس وجود عدد كبير من الأفراد ذوي الخبرة الطويلة في المجال 22.9%.

### المطلب الثاني: مناقشة نتائج محاور الاستبيان

بعد استكمال تحليل خصائص عينة الدراسة، نتوجه الآن إلى تحليل نتائج محاور الاستبيان. سنبدأ بعرض المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة في الاستبيان. بعد ذلك، سنقدم نتائج الأقسام والمحاور، وسنستخلص النتائج الرئيسية من هذه الأرقام.

### 1. مناقشة نتائج البعد الأول تخطيط والإستقطاب

جدول رقم (2-12): مناقشة نتائج البعد الأول:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الأهمية	الوزن النسبي
01	تستخدم المؤسسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في البحث عن موهوبين الجدد واستقطابهم وفق احتياجات نشاطها	1,89	7580,	منخفض	غير موافق
02	يساعدنا الذكاء الاصطناعي في الحصول على أكبر قدر من الكفاءات مما يساعد في اختيار الفعال	2,46	1,314	متوسط	غير موافق
03	يساعد استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تخطيط	2,54	1,358	متوسط	غير موافق

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

				الموارد البشرية من التنبؤ باحتياجات الوظيفية المستقبلية	
غير موافق	منخفض	1,022	2,11	تعتمد المؤسسة على تقنية الرد الالي للإجابة عن تساؤلات المترشحين	04
غير موافق	منخفض	1,115	2,14	نستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لمعرفة مدى ملائمة السيرة الذاتية مع المؤهلات المطلوبة	05
غير موافق	منخفض	1.11	2.22	النتيجة العامة	-

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

المتوسط الحسابي لفئة "تخطيط والاستقطاب" هو 2.22 مع انحراف معياري 1.11، مما يشير إلى عدم موافقة المشاركين على أن المؤسسة تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذه الجوانب. المتوسطات المنخفضة للعناصر الفردية مثل استخدام الذكاء الاصطناعي في البحث عن المواهب (1.89) والتنبؤ بالاحتياجات الوظيفية المستقبلية (2.54) تعكس هذا الاتجاه. يشير الانحراف المعياري المرتفع نسبياً إلى وجود تباين في الآراء بين المشاركين.

2- مناقشة نتائج البعد الثاني: اختيار وتوظيف

جدول رقم (2-13): مناقشة نتائج البعد الثاني:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الأهمية	الوزن النسبي
01	استخدام روبوتات الذكاء في إجراء مقابلات توظيف	1,94	1,027	منخفض	غير موافق
02	تستخدم إدارة الموارد البشرية الخوارزميات في تحليل وتحديد المترشحين الأكثر ملاءمة للمنصب	2,06	1,282	منخفض	غير موافق
03	تستخدم إدارة الموارد البشرية الروبوتات الذكية في إجراء المقابلات الأولية مثلاً: chat bot	1,89	1,078	منخفض	غير موافق
04	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في إجراء الاختبارات للمترشحين للتوظيف	1,91	1,011	منخفض	غير موافق
-	النتيجة العامة	1.95	1.09	منخفض	غير موافق

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات Spss.

المتوسط الحسابي لفئة "اختيار والتوظيف" هو 1.95 مع انحراف معياري 1.09، مما يدل على أن المشاركين لا يوافقون على فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي في هذه العملية. المتوسطات المنخفضة للعناصر مثل استخدام الروبوتات في مقابلات التوظيف (1.94) وتحليل الخوارزميات لتحديد المترشحين الأنسب (2.06) تدعم هذا الاتجاه. الانحراف المعياري يعكس تبايناً كبيراً في الآراء أيضاً.

3- مناقشة نتائج البعد الثالث: تدريب وتطوير

جدول رقم (2-14): مناقشة نتائج البعد الثالث:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الأهمية	الوزن النسبي
01	تستخدم إدارة الموارد البشرية تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين	1,94	1,136	منخفض	غير موافق
02	تصمم برامج التدريب والتطوير بناء على تطبيقات الذكاء الاصطناعي	2,43	1,119	متوسط	غير موافق
03	يتم تدريب الموظفين في المؤسسة بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي	2,43	1,008	متوسط	غير موافق
04	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات وقدرات الأفراد	2,11	,9000	منخفض	غير موافق
--	النتيجة العامة	2.22	1.04	منخفض	غير موافق

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

المتوسط الحسابي لفئة "تدريب وتطوير" هو 2.22 مع انحراف معياري 1.04، مما يشير إلى عدم موافقة المشاركين على أن المؤسسة تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل كافٍ في تدريب وتطوير الموظفين. المتوسطات المنخفضة للعناصر مثل تحديد الاحتياجات التدريبية (1.94) وتصميم برامج التدريب (2.43) توضح هذا الاتجاه.

4-مناقشة نتائج البعد الرابع: تقييم الأداء

جدول رقم (2-15): مناقشة نتائج البعد الرابع:

الوزن النسبي	الأهمية	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
غير موافق	منخفض	,8320	1,89	يقوم الذكاء الاصطناعي بتقييم المهارات الفنية للموظفين	01
غير موافق	منخفض	,9190	2,09	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في قياس كفاءة الموظفين في تحقيق الأهداف	02
غير موافق	منخفض	1,192	2,14	تساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل أداء الموظفين بشكل أكثر دقة وعمق	03
غير موافق	منخفض	1,056	2,06	تستخدم إدارة الموارد البشرية تطبيق five 15 في تعزيز التفاعل واتصال بين القادة والموظفين من خلال توفير بيانات دقيقة	04
غير موافق	منخفض	0.99	2.04	النتيجة العامة	--

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

المتوسط الحسابي لفئة "تقييم الأداء" هو 2.04 مع انحراف معياري 0.99، مما يعكس عدم موافقة المشاركين على فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء. المتوسطات المنخفضة للعناصر مثل تقييم المهارات الفنية (1.89) وتحليل أداء الموظفين (2.14) تدعم هذا الرأي.



5-مناقشة نتائج البعد الخامس: إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية

جدول رقم (2-16): مناقشة نتائج البعد الخامس:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الأهمية النسبية	الوزن النسبي
01	تستخدم إدارة الموارد البشرية نظام البصمة والتعرف على الوجه في إدارة الحضور وانصراف الموظفين	2,66	1,187	منخفض	غير موافق
02	تستخدم إدارة الموارد البشرية البرامج الذكية في اعداد تقارير الرواتب والكفاءات	2,34	1,211	منخفض	غير موافق
03	تستخدم إدارة الموارد البشرية الذكاء الاصطناعي في تحليل سلوكيات الموظفين	2,06	1,083	منخفض	غير موافق
04	تعتمد إدارة الموارد البشرية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أتمته ملفات الموظفين	2,06	,9380	منخفض	غير موافق
--	النتيجة العامة	2.28	1.10	منخفض	غير موافق

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

تظهر نتيجة تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقسم "إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية"، يظهر أن المشاركين يظهرون تفضيلاً لعدم الموافقة على فعالية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذا السياق. فقد كانت المتوسطات الحسابية لجميع العبارات أقل من النقطة المتوسطة (2.28)، مع انحرافات معيارية تشير إلى تباين واسع في الآراء. على سبيل المثال، عند مناقشة استخدام نظام البصمة والتعرف

على الوجه في إدارة الحضور والانصراف، يظهر المتوسط الحسابي البالغ 2.66 والانحراف المعياري البالغ 1.187، مما يشير إلى تباين كبير في آراء المشاركين. وبشكل عام، توجي النتائج العامة بعدم موافقة المشاركين على فعالية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية. المتوسط الحسابي العام لمحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي هو 2.19 مع انحراف معياري 1.08 مما يدل على عدم موافقة المشاركين بشكل عام على فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي في المؤسسة. يعكس هذا المتوسط المنخفض مع الانحراف المعياري المعتدل أن هناك تبايناً في الآراء، ولكن الغالبية تتفق على أن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات إدارة الموارد البشرية لا يزال غير كافٍ أو غير فعال.

#### المطلب الثالث: تحليل وتفسير نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

من خلال هذا المطلب سنحاول اختبار فرضيات الدراسة وتحليل نتائجها وللوصول للنتائج المتحصل عليها التي مفادها أنه يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في جامعة غرداية مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

#### 1. الفرضية الرئيسية:

والتي تنص على: يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في تسيير الموارد البشرية بجامعة غرداية. ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار one sample tes والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم(2-17): ملخص اختبار t للعينة واحدة

مستوى الدلالة (sig)	القيمة t	مستوى الدلالة الفرضي (sig)
0.08	3.01	0.05

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة بلغت 3.01 عند مستوى معنوية 0.08 وهو أكبر من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 اي لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في تسيير الموارد البشرية بجامعة غرداية.

1. الفرضية الفرعية الأولى:

والتي تنص على: يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية بجامعة غرداية. ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار one sample tes والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم(2-18): يوضح اختبار t للعينة واحدة لبعء تخطيط واستقطاب

مستوى الدلالة (sig)	القيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة الفرضي (sig)	بعء التخطيط والاستقطاب
0.10	2.68	1.11	2.22	0.05	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة بلغت 2.68 عند مستوى معنوية 0.10 وهو أكبر من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 أضف إلى ذلك المتوسط العام لإجابات أفراد حول بعء تخطيط والاستقطاب كانت غير موافق بدرجة منخفضة بانحراف معياري مرتفع نسبيا بلغ 1.11 يدل على تباين في الآراء بين المشاركين كل ما سبق يؤكد رفض الفرضية أي لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية بجامعة غرداية.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

والتي تنص على: يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في اختيار وتوظيف الموارد البشرية بجامعة غرداية ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار one sample tes والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم(2-19): ملخص اختبار t لعينة واحدة لبعء اختيار وتوظيف

مستوى الدلالة (sig)	القيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة الفرضي (sig)	بعء اختيار وتوظيف
0.11	3.28	1.09	1.95	0.05	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة بلغت 3.28 عند مستوى معنوية 0.11 وهو أكبر من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 ضف الى ذلك المتوسط العام لإجابات أفراد حول بعء اختيار وتوظيف كانت غير موافق بدرجة منخفضة ,بانحراف معياري 1.09 يعكس تباين كبير في الآراء أيضا مما يؤكد رفض الفرضية اي لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في اختيار وتوظيف الموارد البشرية بجامعة غرداية.

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

والتي تنص على: يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في تدريب وتطوير الموارد البشرية بجامعة غرداية ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار one sample t tes والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-20): ملخص اختبار t للعينة واحدة لبعث تدريب وتطوير

مستوى الدلالة (sig)	القيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة الفرضي (sig)	بعث تدريب وتطوير
0.21	2.92	1.04	2.22	0.05	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة بلغت 2.92 عند مستوى معنوية 0.21 وهو اقل من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 ضف الى ذلك المتوسط العام لإجابات أفراد حول بعث اختيار وتوظيف كانت غير موافق بدرجة منخفضة، بانحراف معياري 1.04 يعكس تباين كبير في الآراء أيضا مما يؤكد رفض الفرضية أي لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي تدريب وتطوير الموارد البشرية بجامعة غرداية.

4. الفرضية الفرعية الرابعة:

والتي تنص على: يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في تقييم أداء الموارد البشرية بجامعة غرداية، ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار one sample tes والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-21): ملخص اختبار t للعينة واحدة لبعث تقييم الأداء

مستوى الدلالة (sig)	القيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة الفرضي (sig)	بعث تقييم الأداء
0.11	2.13	0.99	2.04	0.05	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة بلغت 2.13 عند مستوى معنوية 0.11 وهو اقل من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 ضف الى ذلك المتوسط العام لإجابات أفراد حول بعث اختيار وتوظيف كانت غير موافق بدرجة منخفضة، بانحراف معياري 0.99 مما يؤكد رفض الفرضية اي لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في تقييم أداء الموارد البشرية بجامعة غرداية.

5. الفرضية الفرعية الخامسة:

والتي تنص على: يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في ادارة الاعمال الروتينية للموارد البشرية بجامعة غرداية. ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار one sample tes والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-22): ملخص اختبار t للعينة واحدة لبعء إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية

مستوى الدلالة (sig)	القيمة t	انحراف معياري	متوسط الحسابي	مستوى ال دلالة الفرضي (sig)	بعء إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية
0.41	2.66	1.10	2.28	0.05	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة بلغت 2.66 عند مستوى معنوية 0.41 وهو اقل من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 ضف الى ذلك المتوسط العام لإجابات أفراد حول بعء إدارة الأعمال الروتينية كانت غير موافق بدرجة منخفضة، بانحراف معياري بلغ 1.10 مما يعكس تباين كبير في الآراء مما يؤكد رفض الفرضية أي لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في ادارة الاعمال الروتينية للموارد البشرية بجامعة غرداية.

### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا دراسة مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية في جامعة غرداية، وذلك بالاعتماد على مجموعة من عناصر وقد قمنا باستخدام الاستبيان كوسيلة رئيسية في ذلك، أين تم توزيعه على مجموعة من موظفين مصلحة الموارد البشرية في جامعة غرداية والمقدر عددهم 35 فرد، وقد تم تحليل بياناتهم باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية وبعد القيام بعمليات التفرغ والتحليل للبيانات الخاصة بمصادر الاستبيان تبين أنه جامعة غرداية لا تعتمد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير مواردها البشرية.

خاتمة

## الخاتمة:

تشكل خاتمة الدراسة حصيلة النتائج التي تمثيل الإجابة عن أسئلة الدراسة إضافة إلى تقديم مجموعة من توصيات، وقد تناولت الدراسة مفهوم الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته حيث أنه من المفاهيم حديث نسبيا في تسيير الموارد البشرية كما تم تسليط الضوء على أهم مفاهيم متعلقة بتسيير الموارد البشرية وتطرق إلى بعض وظائفها حيث تعتبر الموارد البشرية جملة من مختلف التغيرات والتطورات التي تحدث على مستوى المؤسسة فهي تتأقلم وتتناسب مع كل مستجدات فيعد دمج الذكاء الاصطناعي مع تسيير الموارد البشرية ففزة نوعية للتقليل من الجوانب السلبية والأخطاء للوظائف وعمليات الإدارية. كما أنه قد كشفت الدراسة عن النتائج التالية:

## النتائج:

- لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية بجامعة غرداية
- لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تخطيط واستقطاب موارد البشرية في جامعة غرداية؛
- لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في اختيار وتوظيف الموارد البشرية بجامعة غرداية.
- لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير الموارد البشرية بجامعة غرداية.
- لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة وتقييم أداء الموارد البشرية بجامعة غرداية.
- لا يوجد مستوى متوسط لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية بجامعة غرداية.

## التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عليه الدراسة من نتائج توصي الباحثة وتقترح ما يلي:
- 1- تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتسيير الموارد البشرية.
  - 2- توفير مراكز للذكاء الاصطناعي بكل كلية من الكليات الجامعة من أجل تقديم تطبيقات تتناسب مع تخصص الجامعي وطبيعة الكلية.



- 3- إلزامية إستقطاب الخبراء متخصصين في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي والاستفادة منها في إدارة أداء الموارد البشرية.
- 4- توفير البرامج التدريبية الكافية للموارد البشرية بالجامعة سواء داخليا أو خارجيا من أجل مساعدة في تضمن أعمالهم على الذكاء الاصطناعي.
- 5- نشر الوعي بين الموارد البشرية بضرورة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

#### آفاق الدراسة:

- تفعيل استخدام الذكاء الاصطناعي في مؤسسات التعليمية.
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي وأثرها على الأداء الكلي للمؤسسات الاقتصادية.
- دور أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء المؤسسة.

# قائمة المصادر والمراجع

باللغة العربية:

الكتب:

1. أحمد حبيب، موسى بلال، الذكاء الاصطناعي = Artificial Intelligence: ثورة في تقنيات العصر. (2019). E-CONTENT GENERIC VENDOR.
2. باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، 2006.
3. بوبكر بوخريسة وآخرون، تسيير وتديير الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، 2016.
4. سعيد علي ريجان المحمدي، إدارة الموارد البشرية - رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة، دار اليازوي العلمية، 2019.
5. عبد القادر محمد الأسطة، أساسيات الإدارة الاستراتيجية الحديثة، المنهل، 2016.
6. لمياء محسن محمد، مجالات الذكاء الاصطناعي تطبيقات واخلاقيات. (2023). Al Arabi Publishing and Distributing.
7. مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر 2018.
8. مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، لمنهل. 2014.
9. محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية: نحو منهج استراتيجي متكامل، العبيكان للنشر، 2015.
10. يزن محمد باسم تيم، إدارة الموارد البشرية أساليب الإدارة الحديثة، الأجيال للنشر والتوزيع، 2017.
11. يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2015.

الرسائل والأطروحات:

12. إلهام شيلي، تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، ال عدد1، جوان 2023.
13. دن أحمد، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الرابع، ال عدد3، 2019.
14. شويبي خالد، استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير المنظومة التعليمية (دراسة في مفاهيم وتجارب)، ديسمبر 2022.

15. قليل هاشمية، هداجي مريم، استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية بعض مؤسسات الاقتصادية والعمومية، مذكرة شهادة ماستر أكاديمي، جامعة أحمد داربيعة -أردار 2023/2022.

16. ناصر قرطط ومحمد على سريتي، الذكاء الاصطناعي وعمليات إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة. إدارة المعرفة والذكاء الاصطناعي: تكامل لتفعيل الإبداع في منظمات الأعمال، جامعة الجزائر 3، 2022

#### المقالات:

17. جبر ميخائيل حنا، فاتن فجر الكردي، تحسين اكتشاف المعرفة باستخدام تطبيقات التنقيب عن البيانات

18. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية -سلسلة العلوم الهندسية، مجلد (39) العدد(2) 2017

19. خطوط رمضان جلاب مصباح، مكونات عملية التوظيف ومصادر اختيار الكفاءات المهنية، مجلة أبحاث النفسية وتربوية، عدد1 مجلد 12/ديسمبر /2017.

20. رهام إرشاد نصير وآخرون، دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء وكفاءة إدارة الموارد البشرية ، المؤتمر الأفريقي الدولي الخامس للدراسات الخالية 2-5، القاهرة -مصر ، 2022 .

21. عشوي نصر الدين، تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة (الأساليب ومشاكل)، مجلة علوم الاقتصاد وتسيير وتجارة، 2006،

22. غسان إبراهيم أحمد حرب، رؤية استشرافية لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في القنوات الفضائية الفلسطينية، المجلة الجزائرية للاتصال، المجلد 24، ال عدد1، 2022.

23. ماجد أبو النجا الشرقاوي، الأبعاد الاقتصادية للذكاء الاصطناعي تقييم جاهزية الاقتصاد المصري، مجلة الدراسات القانونية الاقتصادية، -دورية علمية محكمة

24. ناصر قرقاط، آمال عطية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومساهمتها في تحسين وظائف المؤسسة الصناعية: وظيفة إدارة الموارد البشرية، ورقة بحثية مقدمة في ملتقى الدولي الأول: نحو اعتماد استراتيجيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصناعية وتحقيق الريادة المستدامة، جامعة أوت 1955-سكيكدة، يومي 007-08نوفمبر 2023.

25. نورة محمد عبد الله العزام، دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك المجلة التربوية، عدد أبريل، ج1، المجلد 84 جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مملكة العربية السعودية 2021.

26. jHarna Soni, *a study on the impact of artificial Intelligence on Human Resource Management*, International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), 2022IJRAR April 2022, Volume 9, Issue 2.

27. Nour Khalil Abu-Khaled, *The Impact of Artificial Intelligence on Employment in High-Tech Companies in the Jordanian Market*, Business Administration Department, Business Faculty, Middle East University, January 2020.

28. Palos-Sánchez, P., Baena-Luna, P., Badicu, A., & Infante-Moro, J. *Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis*. An International Journal, (2022). 36, (01).

29. Raab-Kettler, K., & Lehnervp, B *Recruitment in the Times of Machine Learning*. Management Systems in Production Engineering, .2019. 27(02).

30. Artificial.Intelligence, Toututorialspoint, 2015, accessible at: [https://www.tutorialspoint.com/artificial\\_intelligence/artificial\\_intelligence\\_tutorial.pdf](https://www.tutorialspoint.com/artificial_intelligence/artificial_intelligence_tutorial.pdf).

31. <https://www.univghardaia.edu.dz/%d8%aa%d8%b9%d8%b1%d9%8a%d9%81-%d8%ac%d8%a7%d9%85%d8%b9%d8%a9-%d8%ba%d8%b1%d8%af%d8%a7%d9%8a%d8%a9>

الملاحق

الملحق رقم (1)

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة
زهواني مروة	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية
بهاز عبد العزيز	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية
عزوزة فاطمة الزهراء	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية
هيبية عبد الفتاح	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية
رقايدة السعيد	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية
بن حمدون خديجة	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية
بوقليمينة عائشة	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية

## وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

## كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

## جامعة غرداية قسم علوم التسيير

سيدي، سيدي الفاضل(ة) السلام عليكم ورحمة الله تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال تحت عنوان: تسيير الموارد البشرية في ظل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومن أجل إنجاز الجانب التطبيقي من المذكرة يشرفني أن أتقدم إليكم بهذا الاستبيان راجيا منكم التكرم بتقديم المساعدة عبر الإجابة عن ذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن موافقتكم ووجهة نظركم علما بأن هذه المعلومات تستخدم لغرض البحث العلمي فقط ونؤكد بأنه المعلومات والبيانات المقدمة في هذا الاستبيان يتم التعامل بسرية تامة

وشكرا مسبقا على مساهمتكم في نجاح هذه الدراسة

## المحور الأول: البيانات العامة:

الجنس	ذكر <input type="checkbox"/>	أنثى <input type="checkbox"/>			
العمر	أقل من 25 <input type="checkbox"/>	(30-26) سنة <input type="checkbox"/>	(35-31) سنة <input type="checkbox"/>	أكثر من 35 سنة <input type="checkbox"/>	
المؤهل العلمي	ثانوي أو أقل <input type="checkbox"/>	ليسانس <input type="checkbox"/>	ماستر <input type="checkbox"/>	ماجستير <input type="checkbox"/>	دكتوراه <input type="checkbox"/>
المنصب الوظيفي	مدير إدارة الموارد البشرية <input type="checkbox"/>	رئيس قسم <input type="checkbox"/>	خبير مهني <input type="checkbox"/>	وظيفة أخرى <input type="checkbox"/>	
الخبرة	أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	من 5 إلى 10 سنوات <input type="checkbox"/>	أكثر من 10 سنوات <input type="checkbox"/>		



رقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>قائمة المصادر والمراجع</b>						
<b>أولاً: تخطيط والاستقطاب</b>						
01	تستخدم المؤسسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في البحث عن موهوبين الجدد واستقطابهم وفق احتياجات نشاطها					
02	يساعدنا الذكاء الاصطناعي في الحصول على أكبر قدر من الكفاءات مما يساعد في اختيار الفعال					
03	يساعد استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تخطيط الموارد البشرية من التنبؤ باحتياجات الوظيفة المستقبلية					
04	تعتمد المؤسسة على تقنية الرد الآلي للإجابة عن تساؤلات المترشحين					
05	نستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لمعرفة مدى ملائمة السيرة الذاتية مع المؤهلات المطلوبة					
<b>ثانياً: اختيار والتوظيف</b>						
06	استخدام روبوتات الذكاء في إجراء مقابلات توظيف					
07	تستخدم إدارة الموارد البشرية الخوارزميات في تحليل وتحديد المترشحين الأكثر ملائمة للمنصب					
08	تستخدم إدارة الموارد البشرية الروبوتات الذكية في إجراء المقابلات الأولية مثلًا: chat bot					
09	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في إجراء الاختبارات للمترشحين للتوظيف					
<b>ثالثاً: تدريب وتطوير</b>						
10	تستخدم إدارة الموارد البشرية تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين					
11	تصمم برامج التدريب والتطوير بناء على تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
12	يتم تدريب الموظفين في المؤسسة بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي					
13	تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات وقدرات الأفراد					

رابعاً: تقييم الأداء					
					14 يقوم الذكاء الاصطناعي بتقييم المهارات الفنية للموظفين
					15 تستخدم المؤسسة الذكاء الاصطناعي في قياس كفاءة الموظفين في تحقيق الأهداف
					16 تساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل أداء الموظفين بشكل أكثر دقة وعمق
					17 تستخدم إدارة الموارد البشرية تطبيق 15five في تعزيز التفاعل واتصال بين القادة والموظفين من خلال توفير بيانات دقيقة
خامساً: إدارة الأعمال الروتينية للموارد البشرية					
					18 تستخدم إدارة الموارد البشرية نظام البصمة والتعرف على الوجه في إدارة الحضور وانصراف الموظفين
					19 تستخدم إدارة الموارد البشرية البرامج الذكية في اعداد تقارير الرواتب والكفاءات
					20 تستخدم إدارة الموارد البشرية الذكاء الاصطناعي في تحليل سلوكيات الموظفين
					21 تعتمد إدارة الموارد البشرية على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أتمته ملفات الموظفين

المحور الثاني: استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية

الملحق رقم (3): نتائج برنامج SPSS

1. معامل الفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,948	21

2. الاتساق الداخلي

		x
x	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	35
A1	Corrélation de Pearson	,409*
	Sig. (bilatérale)	,015
	N	35
A2	Corrélation de Pearson	,791**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A3	Corrélation de Pearson	,777**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A4	Corrélation de Pearson	,759**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A5	Corrélation de Pearson	,807**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A6	Corrélation de Pearson	,782**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A7	Corrélation de Pearson	,866**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A8	Corrélation de Pearson	,758**
	Sig. (bilatérale)	
	N	

	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A9	Corrélation de Pearson	,797**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A10	Corrélation de Pearson	,831**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A11	Corrélation de Pearson	,503**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	35
A12	Corrélation de Pearson	,522**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	35
A13	Corrélation de Pearson	,397*
	Sig. (bilatérale)	,018
	N	35
A14	Corrélation de Pearson	,506**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	35
A15	Corrélation de Pearson	,773**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A16	Corrélation de Pearson	,828**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A17	Corrélation de Pearson	,827**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35

		y
y	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	35
A18	Corrélation de Pearson	,733**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A19	Corrélation de Pearson	,838**
	Sig. (bilatérale)	,000

	N	35
A20	Corrélation de Pearson	,869**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35
A21	Corrélation de Pearson	,833**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	35

### 3. اعتدالية التوزيع الطبيعي

x	Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.
	,809	35	,105

### 4. البيانات الشخصية

#### Table de fréquences

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	21	60,0	60,0	60,0
	أنثى	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 25 من أقل	5	14,3	14,3	14,3
	سنة 26-30	10	28,6	28,6	42,9
	سنة 31-35	12	34,3	34,3	77,1
	سنة 35 من أكثر	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		العلمي المؤهل			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل أو ثانوي	6	17,1	17,1	17,1
	ليسانس	9	25,7	25,7	42,9

ماسنر	8	22,9	22,9	65,7
ماجستير	10	28,6	28,6	94,3
دكتورة	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

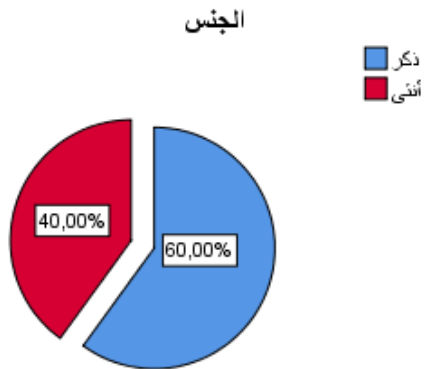
الوظيفي\_المنصب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشرية موارد مدير	3	8,6	8,6	8,6
	قسم رئيس	6	17,1	17,1	25,7
	مهني خبير	12	34,3	34,3	60,0
	اخرى وظيفة	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

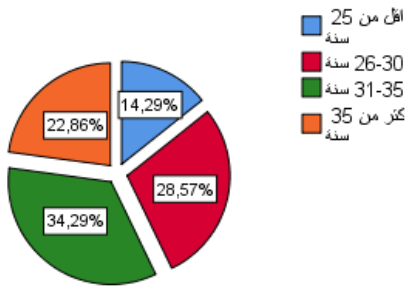
الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من اقل	8	22,9	22,9	22,9
	سنوات 5-10	13	37,1	37,1	60,0
	سنوات 10 من اكثر	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

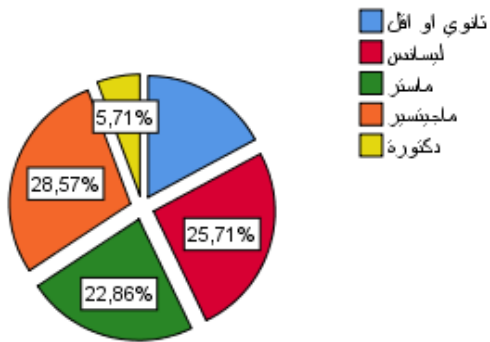
Graphique circulaire



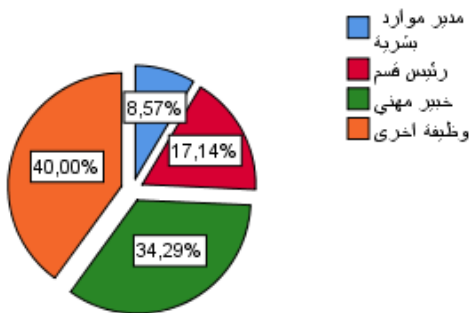
العمر

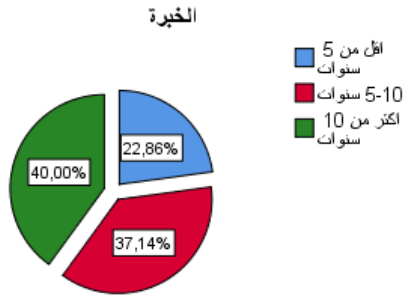


المؤهل\_العلمي



المنصب\_الوظيفي





## 5- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

### Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
A1	35	1,89	,758
A2	35	2,46	1,314
A3	35	2,54	1,358
A4	35	2,11	1,022
A5	35	2,14	1,115
A6	35	1,94	1,027
A7	35	2,06	1,282
A8	35	1,89	1,078
A9	35	1,91	1,011
A10	35	1,94	1,136
A11	35	2,43	1,119
A12	35	2,43	1,008
A13	35	2,11	,900
A14	35	1,89	,832
A15	35	2,09	,919
A16	35	2,14	1,192
A17	35	2,06	1,056
A18	35	2,66	1,187
A19	35	2,34	1,211
A20	35	2,06	1,083
A21	35	2,06	,938

-6

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 1



	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
x1	2,685	34	,100	1,22857	,9037	1,5534

**Test sur échantillon unique**

Valeur de test = 1

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
x2	3,285	34	,112	1,00714	,6815	1,3328

**Test sur échantillon unique**

Valeur de test = 1

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
x3	2,926	34	,210	1,22857	,9488	1,5083

**Test sur échantillon unique**

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
x4	2,133	34	,110	1,04286	,7457	1,3400

**Test sur échantillon unique**

Valeur de test = 1

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
X5	2,660	34	,410	1,11933	,8567	1,3820