المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات
International Journal of Research and Studies Publishing
ISSN: 2709-7064
المجلد 6 - الإصدار 65
تأريخ النشر: 20 مارس 2025 م

تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية (دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار)

Application of Artificial Intelligence in Human Resources Management (Applied Study at Anbar University)

م.د/ حامد جهاد دليمي الكبيسي

معاون العميد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السراج الأهلية، جمهورية العراق

Email: H3043927@gmail.com

https://orcid.org/0009-0009-2448-981X

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في جامعة الأنبار، من خلال تحليل دور هذه التقنيات في تحسين كفاءة التوظيف، دقة تقييم الأداء، تحديد احتياجات التدريب، وزيادة رضا الموظفين. حيث تتميز أدوات الذكاء الاصطناعي بأنها متعددة الاستخدامات وتوفر لفرق الموارد البشرية عددًا كبيرًا من التطبيقات، مما يساعدهم على إتمام المهام بطريقة أسرع وأكثر شمولًا من أي وقت مضى، حيث يضمن العصر الجديد الذي تنتقل إليه إدارة المهام البشرية التخلص من العمليات الروتينية ومسؤوليات الإدارة اليدوية ونقلها إلى أنظمة وأدوات تقنية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى موظفي الجامعة حيث تم اختيار عينة مكونة من 100 موظف من موظفي الجامعة حيث تمثل موظفي إدارة الموارد البشرية ب 40 فردًا من العينة، وأعضاء هيئة التدريس ب 60 عضو، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التحليل الارتباطي واختبارات تباين واختبار T، وتم إجراء البحث في الفترة من يناير إلى ديسمبر 2024. أظهرت النتائج أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف ساهم في تسريع العملية وزيادة دقتها، كما أن التقييمات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي كانت أكثر دقة وموضوعية مقارنة بالتقييمات التقليدية. كما تبين أن الذكاء الاصطناعي ساعد في تحديد احتياجات التدريب بشكل أفضل، مما أدى إلى تحسين الأداء المهني. ومع ذلك، فقد تم تحديد بعض التحديات مثل مقاومة التغيير ونقص التدريب على استخدام هذه التقنيات. في ضوء النتائج، تم تقديم عدد من التوصيات لتحسين تطبيق الذكاء الاصطناعي في الجامعة، مثل تعزيز التدريب والتأهيل، وإدارة التغيير بشكل فعال، وتطوير البنية التحتية التكنولوجية.

الكلمات المفتاحية: ذكاء اصطناعي، إدارة الموارد، تقييم الأداء، رضا الموظفين، تدريب، التكنولوجيا

المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات
International Journal of Research and Studies Publishing
ISSN: 2709-7064
المجلد 6 - الإصدار 65
تأريخ النشر: 20 مارس 2025 م

Application of Artificial Intelligence in Human Resources Management (Applied Study at Anbar University)

Dr. Hamid Jihad Dulaimi Al-Kubaisi

Assistant Dean, College of Administration and Economics, Al-Siraj Private University

Abstract:

This research aims to study the impact of applying artificial intelligence (AI) technologies in human resources management at the University of Anbar, by analyzing the role of these technologies in improving recruitment efficiency, performance evaluation accuracy, identifying training needs, and increasing employee satisfaction. AI tools are versatile and offer a wide range of applications for HR teams, helping them complete tasks faster and more comprehensively than ever before. The new era of human task management ensures the elimination of routine processes and manual management responsibilities and their transfer to technological systems and tools. A descriptive analytical approach was used to collect data through questionnaires directed at university employees. A sample of 100 university employees was selected, representing 40 HR staff and 60 faculty members. Data was analyzed using appropriate statistical methods such as correlation analysis, variance tests, and t-tests. The research was conducted from January to December 2024. The results showed that the application of AI in recruitment contributed to accelerating the process and increasing its accuracy, and that AI-based assessments were more accurate and objective than traditional assessments. AI also found that it helped better identify training needs, leading to improved professional performance. However, some challenges were identified, such as resistance to change and a lack of training in the use of these technologies. In light of the findings, several recommendations were made to improve the application of AI at the university, such as enhancing training and qualification, managing change effectively, and developing the technological infrastructure.

Keyword: Artificial Intelligence, Resource Management, Performance Evaluation, Employee Satisfaction, Training, Technology

1. المقدمة:

يعد الذكاء الاصطناعي (AI) من أبرز التقنيات الحديثة التي دخلت العديد من المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. ظهرت أولى أدوات إدارة الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي، في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين.(Verlinden, 2025)، ومع تطور التكنولوجيا بشكل أكبر، ظهرت ولادة مجموعة أوسع من القدرات للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. ويمكن للمتبنين الأوائل تجربة تطبيقات الموارد البشرية لاستقطاب المواهب وإدارة الأداء وإشراك الموظفين، تهدف هذه البحث إلى استكشاف مدى تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية في جامعة الأنبار، ودراسة التحديات المرتبطة به.

أدى التقدم السريع للتكنولوجيا، وخاصة تنفيذ الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، إلى تغييرات كبيرة في عمليات وممارسات الموارد البشرية. مع تحرك المنظمات بشكل متزايد نحو رقمنة عمليات الموارد البشرية الخاصة بها، من الأهمية بمكان فهم تأثيرات الذكاء الاصطناعي على جوانب مختلفة من الموارد البشرية مثل إنتاجية الموظفين والصحة والسلامة ومعالجة الرواتب وراحة الموظفين والملاحظات في الوقت الفعلي (Murugesan,et al, 2023, 2)، وفي ظل التطورات التكنولوجية المستمرة، أصبح الذكاء الاصطناعي أداة قوية وفعالة تسهم في تحسين مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية، بدءًا من عمليات التوظيف والاختيار وصولًا إلى تقييم الأداء وتطوير الموظفين.

تستهدف هذه البحث تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتحديدا في جامعة الأنبار، بهدف تحليل مدى تأثير هذه التكنولوجيا على تحسين العمليات الإدارية وتسهيل اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. من خلال هذه البحث، نسعى إلى فهم كيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين فعالية وكفاءة إدارات الموارد البشرية، وتحديد التحديات التي قد تواجهها المؤسسة في تطبيق هذه التقنيات، بالإضافة إلى الاستفادة من التجارب العالمية في هذا المجال. سيعتمد البحث على أساليب البحث التطبيقية من خلال جمع البيانات الميدانية من جامعة الأنبار عبر استبيانات ومقابلات مع العاملين في إدارة الموارد البشرية، وذلك لفحص مدى إدماج الذكاء الاصطناعي في العمليات اليومية وما يمكن أن يترتب عليه من نتائج إيجابية أو سلبية على مستوى الأداء والإنتاجية.

1.1. مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في دراسة كيفية تأثير تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية في جامعة الأنبار. ما هي العلاقة بين استخدام هذه التقنيات وتحسين الأداء الإداري والمهني للموظفين؟ وهل توجد تحديات تواجه تطبيق هذه التكنولوجيا في البيئة الجامعية؟

2.1. أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل دور الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة كيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تسريع وتحسين العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية في جامعة الأنبار، مثل التوظيف، وتقييم الأداء، وتخطيط التعلم والتطوير.

2. تحديد الآثار المترتبة على استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية باستكشاف التأثيرات الإيجابية والسلبية لتطبيق الذكاء الاصطناعي على كفاءة وفعالية العمليات الإدارية في الجامعة، ومدى تحسين الأداء العام للموظفين.
3. استكشاف التحديات والصعوبات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي من خلال تحديد العقبات التي قد تواجه جامعة الأنبار في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، سواء كانت تقنية أو إدارية أو ثقافية.
4. تقديم توصيات لتحسين تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية واقتراح حلول واستراتيجيات لتحسين تكامل الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية في الجامعة بما يسهم في تحقيق أفضل أداء ونتائج.

3.1. أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهمية من خلال إلقاء الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة وفعالية إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تعزيز الأداء الإداري والمهني للموظفين. كما يساهم البحث في توفير رؤى حول التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه التقنيات في المؤسسات التعليمية.

4.1. مصطلحات البحث:

1. الذكاء الاصطناعي: هو محاكاة العمليات الذهنية البشرية باستخدام الخوارزميات.
2. إدارة الموارد البشرية: هي عملية جذب، تدريب، وتطوير الموظفين داخل المنظمة.
3. التقييم: تقييم أداء الموظفين باستخدام تقنيات وأدوات مختلفة.
4. التوظيف: عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد في المنظمة.

5.1. هيكل وجدول بناء النموذج للمتغيرات:

بناءً على المتغيرات المستقلة (التي تؤثر) والمتغير التابع (الذي يتأثر) في البحث، يمكن بناء نموذج البحث الذي يوضح العلاقة بين هذه المتغيرات. وسيتبع النموذج الهيكل التالي: الموضحة في الجدول (2)

1. الهيكل العام للنموذج:

المتغيرات المستقلة (تطبيقات الذكاء الاصطناعي)

→ المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)

المتغيرات المستقلة:

- استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير الموظفين
- استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة البيانات واتخاذ القرارات

المتغير التابع:

أداء إدارة الموارد البشرية (الكفاءة، الدقة، الرضا، السرعة)

المتغيرات المستقلة هي العوامل التي يُتوقع أن تؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية).

- استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف: يتم تطبيق الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين المثاليين، مما يسهل عملية التوظيف ويوفر وقتًا وجهدًا.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء: يتم تحسين تقييم أداء الموظفين باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، مثل الأنظمة التنبؤية لتقييم الكفاءة وتوجيه التطوير.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير الموظفين: يساعد الذكاء الاصطناعي في تحديد المهارات التي يحتاج الموظفون إلى تطويرها، وتخصيص برامج التدريب حسب احتياجاتهم.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة البيانات واتخاذ القرارات: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات المتعلقة بالموظفين والإنتاجية، مما يساعد في اتخاذ قرارات إدارية مبنية على معلومات دقيقة.
- المتغير التابع هو أداء إدارة الموارد البشرية، الذي يُقاس باستخدام عدة معايير مثل:
  - الكفاءة: سرعة تنفيذ الإجراءات الإدارية (مثل التوظيف، التقييم).
  - الدقة: دقة القرارات المتخذة في مجالات التوظيف والتقييم.
  - الرضا: رضا الموظفين عن استخدام الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية.
  - السرعة: سرعة إنجاز المهام الإدارية من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

2. نموذج العلاقة بين المتغيرات:

بناءً على الجدول، فإن النموذج التصوري يمكن أن يعبر عن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الذكاء الاصطناعي) والمتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) كما يلي:

المتغيرات المستقلة ⟶ المتغير التابع

- استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف ⟶ أداء إدارة الموارد البشرية
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء ⟶ أداء إدارة الموارد البشرية
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير الموظفين ⟶ أداء إدارة الموارد البشرية
- استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة البيانات واتخاذ القرارات ⟶ أداء إدارة الموارد البشرية

عند تطبيق الذكاء الاصطناعي في مجالات متعددة في إدارة الموارد البشرية، من المتوقع أن يؤدي ذلك إلى تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين الكفاءة، الدقة، السرعة، وزيادة رضا الموظفين.

2. الإطار النظري:

شهدت الموارد البشرية تحولات كبيرة في العصر الرقمي، خاصة مع تطور الذكاء الاصطناعي (AI) الذي أصبح أداة حيوية في تحسين الكفاءة الإدارية واتخاذ القرارات الاستراتيجية. يهدف هذا البحث إلى دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية بجامعة الأنبار، مع التركيز على تأثير هذه التقنيات في تحسين عمليات التوظيف، تقييم الأداء، والتطوير الوظيفي.

1.2. مفهوم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية:

تتميز أدوات الذكاء الاصطناعي بأنها متعددة الاستخدامات وتوفر لفرق الموارد البشرية عددًا كبيرًا من التطبيقات، مما يساعدهم على إتمام المهام بطريقة أسرع وأكثر شمولًا من أي وقت مضى، حيث يضمن العصر الجديد الذي تنتقل إليه إدارة

المهام البشرية التخلص من العمليات الروتينية ومسؤوليات الإدارة اليدوية ونقلها إلى أنظمة وأدوات تقنية. (Alhabes,2024)

أهمية الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية (Meister,2024)

1. تحسين عمليات التوظيف: أحد التحديات التي يواجهها متخصصو الموارد البشرية هي المهمة التي تستغرق وقتًا طويلاً لفرز مئات السير الذاتية وأحيانًا الآلاف منها لوظيفة واحدة. وهنا يأتي دور الذكاء الاصطناعي. يمكن لأدوات الفحص المدعومة بالذكاء الاصطناعي تحليل السير الذاتية واختيار المرشحين الذين يطابقون متطلبات الوظيفة في غضون ثوانٍ.
2. زيادة كفاءة الإدارة: عبر أتمتة المهام الروتينية مثل جدولة المقابلات وإدارة طلبات الإجازات.
3. تحليل أداء الموظفين: باستخدام البيانات الضخمة لتقييم الأداء وتقديم تغذية راجعة فورية. من خلال استخدام وحدات التدريب المخصصة المدعومة بالذكاء الاصطناعي، يمكن لفريقك الحصول على التدريب الذي يحتاجون إليه، في الوقت المناسب. من خلال التدريب والتوجيه المدعوم بالذكاء الاصطناعي، يمكنك تقديم الدعم المستمر، وضمان حصول الموظفين الجدد على الدعم الجيد ودمجهم في الفريق.
4. التعلم والتطوير: من خلال استخدام خوارزميات الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الموظفين، يمكن لمحترفي الموارد البشرية تحديد نقاط القوة لدى كل موظف ومجالات التحسين وأساليب التعلم .عبر منصات التدريب التفاعلية التي تستخدم التعلم الآلي لتقديم خطط تطوير فردية لكل موظف.

التحديات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

عندما تعتزم المؤسسات إدخال الذكاء الاصطناعي بسلاسة في إدارة الموارد البشرية الخاصة بها، يتعين عليها النظر في القضايا الأخلاقية التي أثيرت فيما يتعلق بموظفيها ومؤسساتها ومعالجة المصالح العامة ذات الصلة لضمان أن استثمارات الذكاء الاصطناعي تولد الثقة التنظيمية التي تقدرها الشركات. غالبا ما يحدد تكامل الذكاء الاصطناعي عددا من المعضلات، لأنه يشجع على الغموض والمقايضات بسبب المصالح غير المتسقة لمختلف أصحاب المصلحة، كما هو الحال مع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية التكنولوجية. على سبيل المثال، يتسبب ظهور تقنيات التجسس المتزايدة مثل الأجهزة القابلة للارتداء وتقنيات مراقبة الموظفين في إدارة الموارد البشرية في معضلات أخلاقية كبيرة وتحديات تحتاج الشركات إلى معالجتها فيما يتعلق بموظفيها والمجتمعات التي تعمل فيها. (Mugisha,2024,16) يمثل الذكاء الاصطناعي فرصة كبيرة لتحسين أداء الموارد البشرية وزيادة كفاءة العمليات الإدارية. ومع ذلك، يتطلب تحقيق الاستفادة القصوى منه التغلب على التحديات المرتبطة بالأخلاقيات، الأمان، والتحيز الخوارزمي.

1. **الحماية**: حسب رأي الخبراء أن للذكاء الاصطناعي دورا حاليا ومستقبليا في حماية وتأمين وتشفير البيانات مما يسهم في منع اختراق الشبكات وبالتالي المساهمة في الحماية الكلية لبيانات الموارد البشرية بشكل خاص والبيانات المتعلقة بالمؤسسات بشكل عام.(حمايل، يعقوب،2024، 352)
2. **الخصوصية**: أن الخصوصية تقع في المستوى الثاني وأنها من الأولويات المهمة في عالم اليوم. فهي عالم واسع يجب التركيز عليها ونشر ثقافتها بين أفراد القوى العاملة في المؤسسات والمجتمع.
3. **الهجمات والاختراقات**: هناك علاقة وثيقة بين تطور برمجيات الذكاء الاصطناعي والهجمات والاختراقات التي من الممكن أن تتعرض لها أنظمة الموارد البشرية.

من خلال دراسة تطبيقية بجامعة الأنبار، يمكن تحليل الفوائد والتحديات العملية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، مما يسهم في تطوير استراتيجيات أفضل لإدارة رأس المال البشري. من الجدول (3) أظهرت البحث أن مقاومة التغيير ونقص التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي هما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

الجدول (3) تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

التحدي	العدد	النسبة المئوية (%)
مقاومة التغيير	65	65
نقص التدريب على استخدام الذكاء الاصطناعي	55	55
صعوبة التعامل مع البيانات	40	40
التكلفة المرتفعة للتقنيات	30	30

3. فرضيات البحث:

1. تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يعزز كفاءة التوظيف في جامعة الأنبار.
2. الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموظفين يزيد من دقة وموضوعية التقييمات مقارنة بالتقييمات اليدوية.
3. تطبيق الذكاء الاصطناعي في تحديد احتياجات التدريب يساهم في تحسين الأداء المهني للموظفين.
4. تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يعزز رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية.
5. توجد تحديات مرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في جامعة الأنبار.

1.3. نتائج الفرضيات:

الفرضية الأولى: النتيجة: تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف يزيد من الكفاءة.

الدلالة الإحصائية: علاقة إيجابية قوية ($p<0.05$) بين استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة التوظيف.

الفرضية الثانية: النتيجة: الذكاء الاصطناعي يزيد دقة وموضوعية تقييم الأداء.

الدلالة الإحصائية: فرق ذو دلالة إحصائية ($p<0.05$) بين التقييمات التقليدية والمدعومة بالذكاء الاصطناعي.

الفرضية الثالثة: النتيجة: الذكاء الاصطناعي يحسن تحديد احتياجات التدريب ويعزز الأداء المهني.

الدلالة الإحصائية: علاقة إيجابية قوية ($r=0.75$) مع دلالة إحصائية ($p<0.05$).

الفرضية الرابعة: النتيجة: تطبيق الذكاء الاصطناعي يعزز رضا الموظفين.

الدلالة الإحصائية: علاقة إيجابية قوية ($r=0.82$) مع دلالة إحصائية ($p<0.05$).

الفرضية الخامسة: النتيجة: هناك تحديات لتطبيق الذكاء الاصطناعي مثل مقاومة التغيير ونقص التدريب.

الدلالة الإحصائية: تم التأكيد على التحديات من خلال الاستبيانات والتحليل الوصفي.

4. منهجية البحث:

1.4. منهج البحث:

اعتمد هذه البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيانات لجمع البيانات من موظفي جامعة الأنبار. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مثل التحليل الارتباطي والاختبارات التباينية (ANOVA) واختبار T لتقييم العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة إدارة الموارد البشرية.

2.4. مجتمع وعينة البحث:

المجتمع: موظفو جامعة الأنبار.

العينة: تم اختيار 100 موظف من مختلف الأقسام الإدارية في الجامعة.

تم اختيار عينة من العاملين في جامعة الأنبار، بحيث تشمل موظفي إدارة الموارد البشرية وأعضاء هيئة التدريس الذين يتفاعلون مع هذه الإدارة. سيتم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان تمثيل مختلف الفئات داخل الجامعة. يوضحها الجدول (1)

الجدول 1: التوزيع التكراري للوظائف في عينة البحث

الوظيفة	عدد المشاركين	النسبة المئوية (%)
إدارة الموارد البشرية	40	%40
أعضاء هيئة التدريس	60	%60
الإجمالي	100	%100

يوضح الجدول السابق توزيع المشاركين في العينة حسب الوظيفة. من خلال هذه التوزيعة، يمكن ملاحظة أن أعضاء هيئة التدريس يشكلون النسبة الأكبر (60) من العينة، بينما تشكل إدارة الموارد البشرية 40% فقط. هذا يساعد في تقييم مدى تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي على فئات مختلفة من الموظفين في الجامعة.

3.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

1. التحليل الارتباطي (Pearson's Correlation): لقياس العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي والنتائج الإدارية مثل التوظيف والتقييم ورضا الموظفين.
2. اختبار T: لمقارنة الفروق بين التقييمات التقليدية والتقييمات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي.
3. التحليل التباين (ANOVA): لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة في تقييمات الأداء والرضا.

4.4. تصميم البحث:

سيتم تصميم البحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى دراسة الظاهرة (تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية) بشكل دقيق من خلال جمع البيانات وتحليلها لتحديد مدى تأثير هذه التقنيات على تحسين العمليات الإدارية.

5.4. أدوات جمع البيانات:

سيعتمد البحث على الأدوات التالية لجمع البيانات:

1. **استبيانات**: سيتم توزيع استبيانات على موظفي إدارة الموارد البشرية وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار. ستكون الأسئلة موجهة لفهم مدى تطبيق الذكاء الاصطناعي في مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، تقييم الأداء، وتطوير الموظفين. كما ستتطرق الأسئلة إلى التحديات التي يواجهها الموظفون في هذا السياق.
2. **مقابلات شخصية**: سيتم إجراء مقابلات مع المسؤولين في إدارة الموارد البشرية وبعض العاملين في الجامعة لفهم تجربتهم مع تطبيق الذكاء الاصطناعي، والتحديات التي يواجهونها والفرص التي يوفرها الذكاء الاصطناعي.

6.4. أساليب تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد علاقات معينة، مثل:

- **التحليل الوصفي**: لتقديم صورة عامة حول كيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتحديد مواقف الموظفين وتصوراتهم حول هذه التطبيقات.
- **التحليل الإحصائي**: استخدام برامج إحصائية لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات، مثل اختبار الارتباط واختبارات المتوسطات لفحص وجود علاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.
- **التحليل النوعي**: تحليل البيانات المجمعة من المقابلات الشخصية باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي، لتحديد التحديات والفرص المتعلقة بتطبيق الذكاء الاصطناعي.

7.4. خطوات تنفيذ البحث:

1. المرحلة الأولى: إعداد أدوات جمع البيانات (استبيانات، أسئلة المقابلات) واختيار العينة.
2. المرحلة الثانية: جمع البيانات من المشاركين من خلال توزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات.
3. المرحلة الثالثة: تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية والتحليل النوعي.
4. المرحلة الرابعة: كتابة النتائج والمناقشة بناءً على التحليل وإعداد التوصيات.

الجانب الزمني: سيتم تنفيذ البحث على مدار عدة أشهر، حيث يستغرق جمع البيانات حوالي 2-3 أشهر، يليه تحليل البيانات وكتابة النتائج والتوصيات في 1-2 أشهر إضافية.

المصداقية والموثوقية:

لضمان مصداقية وموثوقية البحث، سيتم استخدام عدة أدوات جمع بيانات (استبيانات ومقابلات) والتأكد من أن أسئلة الاستبيان والمقابلات تعكس دقة ووضوح المعلومات المطلوبة. كما سيتم فحص البيانات من قبل أكثر من شخص لضمان دقة التحليل والاستنتاجات. من خلال هذه المنهجية، سيتمكن البحث من تقديم نتائج دقيقة تعكس مدى تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في جامعة الأنبار وتحليل التحديات التي قد تواجهها.

تم جمع بيانات من استبيان يحتوي على 30 سؤالًا موزعة على أربع مجالات رئيسية: التوظيف، التقييم، التدريب، والرضا الإداري. وتحليل الإجابات باستخدام الأساليب الإحصائية المذكورة لتحديد العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وفعالية العمليات الإدارية.

نموذج البحث للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

- **المتغير المستقل**: تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- **المتغير التابع**: كفاءة التوظيف، دقة التقييم، تحسين التدريب، وزيادة رضا الموظفين.

الجدول (2) بناء النموذج للمتغيرات

المتغيرات	الوصف	القياسات	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
المتغير المستقل 1	استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف	تحليل السير الذاتية التوظيف الذكي	تطبيق الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف	
المتغير المستقل 2	استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء	تقييم الأداء توصيات التدريب	تطبيق الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء	
المتغير المستقل3	استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير الموظفين	تحليل احتياجات التدريب برامج التطوير	تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير الموظفين	
المتغير المستقل 4	استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة البيانات واتخاذ القرارات	تحليل البيانات تحسين اتخاذ القرارات	تطبيق الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات	
المتغير التابع	أداء إدارة الموارد البشرية	الكفاءة الدقة الرضاء السرعة		العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وأداء إدارة الموارد البشرية

8.4. حدود البحث:

- **الموضوعية**: يقتصر البحث على تحليل تطبيق الذكاء الاصطناعي في جامعة الأنبار.
- **الزمانية**: تم إجراء البحث في الفترة من يناير إلى ديسمبر 2024.
- **المكانية**: البحث تركز على جامعة الأنبار في العراق.

5. نتائج الدراسة ومناقشتها:

الإطار العملي:

1.5. الأساليب الإحصائية الوصفية:

الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics) هو ذلك الجزء من علم الإحصاء الذي يهتم بتزويد الباحث بمقاييس تلخيصيه للبيانات وكذلك هو معرفة ما إذا كان الباحث العلمي يهتم بوصف العينة أم عمل استنتاجات عن مجتمع البحث الذي تم اختيار العينة منه. فهذه المقاييس تزود الباحث بإجابات على النوع المقالي من الأسئلة (جمال، 2022)، تُستخدم الأساليب الوصفية لفهم التوزيع العام للبيانات وخصائصها من خلال حساب النسب والمقاييس الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية.

الهدف: تقديم عرض أولي للبيانات ومعرفة التوزيع العام للآراء حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

الطريقة:

1. **النسب المئوية:** لحساب التوزيع النسبي للآراء المتعلقة بكل سؤال من الاستبيان (مثال: النسبة المئوية للموظفين الذين يعتقدون أن الذكاء الاصطناعي ساعد في تحسين التوظيف).
2. **الوسط الحسابي:** لحساب المتوسط العام للتقييمات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات مثل التوظيف، التقييم، التدريب، والقرار الإداري.
3. **الانحراف المعياري:** لقياس مدى تباين الآراء حول الأسئلة المختلفة في الاستبيان، مما يساعد في معرفة درجة الاتفاق أو الاختلاف بين المشاركين.

2.5. الأساليب الإحصائية الاستنتاجية:

تُستخدم هذه الأساليب لاختبار الفرضيات وتحديد وجود علاقات أو فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة في العينة. إن ذلك الأسلوب يساعد الباحث في عملية القيام بجمع المعلومات والبيانات حول الموضوع الذي يبحث فيه، وذلك من خلال الاستقصاء وإجراء الاختبارات وعمل الاستفتاء بالإضافة إلى الاستبيانات، (عبد الحميد، 2020) ومن الممكن أن يتم استخدام تلك الاستنتاجات وتطبيقها بشكل عملي على أرض الواقع، أو حتى تحقيق الاستفادة والنفع منها في المستقبل.

الهدف: اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية.

الطريقة:

1. **اختبار (T-test):** يتم استخدام اختبار T لاختبار الفروق بين مجموعتين (مثال: مقارنة آراء الإداريين وأعضاء هيئة التدريس حول تأثير الذكاء الاصطناعي على التوظيف أو التقييم).

الهدف: معرفة ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء المجموعات المختلفة.

2. **التحليل التباين (ANOVA):** لاختبار الفروق بين أكثر من مجموعتين (مثال: مقارنة تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء في مجموعات مختلفة حسب سنوات الخبرة أو المناصب الإدارية).

3.5. التحليل الارتباطي:

يهدف التحليل الارتباطي إلى دراسة العلاقة بين المتغيرات المختلفة لفهم كيف يؤثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في مجالات متعددة (مثل التوظيف، التقييم، والتطوير) على أداء إدارة الموارد البشرية.

الهدف: دراسة العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي في المجالات المختلفة (مثل التوظيف والتقييم) والأداء الإداري.

الطريقة:

1- تحليل الارتباط (Correlation Analysis): لفحص مدى قوة العلاقة بين المتغيرات (مثل العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف ورضا الموظفين عن إجراءات التوظيف). تحليل الارتباط هو طريقة إحصائية تستخدم لاكتشاف ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرين / مجموعات بيانات، ومدى قوة هذه العلاقة. بشكل أساسي، يتم استخدام تحليل الارتباط لاكتشاف الأنماط داخل مجموعات البيانات. تعني نتيجة الارتباط الإيجابي أن كلا المتغيرين يزدادان فيما يتعلق ببعضهما البعض، بينما يعني الارتباط السلبي أنه مع انخفاض أحد المتغير، يزداد الآخر. (James, 2021)

2- مقياس الارتباط (Pearson's Correlation): يستخدم لقياس درجة الارتباط بين المتغيرات (تتراوح من -1 إلى 1) وتحليل تأثير الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات. يوضح الجدول (4) العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. مع وجود معامل ارتباط بيرسون 0.75، يمكن استنتاج وجود علاقة قوية بين استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتحسين الكفاءة. هذا يشير إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن من أداء إدارة الموارد البشرية بشكل ملموس.

الجدول (4) تحليل الارتباط بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون
استخدام الذكاء الاصطناعي	4.2	0.8	0.75
تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية	4.4	0.7	

4.5. التحليل المتعدد:

يتم استخدام التحليل المتعدد لفحص تأثيرات متعددة للذكاء الاصطناعي على الأداء الإداري في نفس الوقت. يساعد في تقييم كيفية تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي في مجالات متعددة على الأداء العام للإدارة.

الهدف: فهم تأثير الذكاء الاصطناعي في عدة جوانب من إدارة الموارد البشرية بشكل متكامل.

الطريقة:

1. الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): لفحص تأثير العوامل المختلفة (مثل التوظيف الذكي، تقييم الأداء الذكي، تدريب الموظفين) على الأداء الإداري العام.
2. النموذج التنبؤي: يمكن استخدام النموذج التنبؤي لتوقع نتائج الأداء الإداري بناءً على استخدام الذكاء الاصطناعي في المجالات المختلفة.

5.5. الأساليب الإحصائية التنبؤية:

تهدف هذه الأساليب إلى التنبؤ بالنتائج المستقبلية بناءً على البيانات المتاحة، مما يساعد في تقديم رؤى مستقبلية حول تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية. التحليلات التنبؤية هي منهجية في التنقيب عن البيانات تستخدم مجموعة من التقنيات الحسابية والإحصائية لاستخراج المعلومات من البيانات بغرض التنبؤ بالاتجاهات وأنماط السلوك. Berea, A. (2022)، غالبا ما يكون الحدث غير المعروف محل الاهتمام في المستقبل، ولكن يمكن تطبيق التحليلات التنبؤية على أي نوع من البيانات غير المعروفة، سواء كانت في الماضي أو الحاضر أو المستقبل.

الهدف: بناء نماذج لتوقع النتائج المستقبلية استنادًا إلى البيانات الحالية.

الطريقة:

النماذج التنبؤية (Predictive Models): مثل استخدام الانحدار لتحديد كيف يمكن لتطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتقييم أن يؤثر على الأداء الإداري المستقبلي.

6.5. الاستنتاجات:

1. الذكاء الاصطناعي يُحسن كفاءة التوظيف من خلال تسريع عملية الاختيار ودقتها. والجدول (5) يظهر نتائج التحليل.

الجدول (5) تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف

السؤال	الإجابة	عدد الإجابات	النسبة المئوية (%)
هل استخدمتم الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف؟	نعم	85	%85
	كلا	15	%15
هل كان الذكاء الاصطناعي أكثر دقة في اختيار المتقدمين؟	نعم	70	%70
	كلا	30	%30
هل ساعد الذكاء الاصطناعي في تسريع عملية التوظيف؟	نعم	80	%80
	كلا	20	%20

2. التقييمات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي أكثر دقة وموضوعية من التقييمات اليدوية.
3. الذكاء الاصطناعي يساهم في تحديد احتياجات التدريب بشكل أفضل، مما يعزز الأداء المهني، الجدول (6) يبين ان 75% من المشاركين شعروا بتحسن في أدائهم المهني نتيجة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تحديد احتياجات التدريب.

الجدول (6) أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين التدريب والأداء المهني

السؤال	الإجابة	عدد الإجابات	النسبة المئوية (%)
هل أدى استخدام الذكاء الاصطناعي الى تحسين ادائك المهني؟	نعم	75	%75
	كلا	25	%25

4. استخدام الذكاء الاصطناعي يزيد من رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية.
5. هناك تحديات تتعلق بمقاومة التغيير ونقص التدريب على استخدام الذكاء الاصطناعي.

7.5. التوصيات:

1. تعزيز التدريب والتأهيل للموظفين على تقنيات الذكاء الاصطناعي.
2. إدارة التغيير بشكل فعّال للتغلب على مقاومة الموظفين.
3. تحسين البنية التحتية التكنولوجية لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي.
4. مواصلة البحث والتطوير في استخدامات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
5. مراقبة الأداء والتقييم المستمر لتقييم فعالية التقنيات.

6. المراجع:

1.6. المراجع العربية:

جمال، مدحت، (2022) مايس 16، كيف يتم استخدام الإحصاء الوصفي في البحث العلمي، استرجعت بتاريخ كانون ثاني 1، 2025، من https://www.maktabtk.com/blog/post/1087

الحبيس، سها، (2024) اذار 24، إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي: تحديات وحلول حديثة، استرجعت بتاريخ 2025/2/8 من https://www.elevatus.io/ar/blog

حمايل، ماجد عطا الله ويعقوب، وصال ماجد (2024)، التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الأتمتة وتقنيات الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر خبراء المجال)، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، (8) (31) إبريل، 343 - 362.

عبد الحميد، راندا، (2022) سبتمبر 30، الأساليب الإحصائية في البحث العلمي، تعليم، أبحاث علمية، استرجعت بتاريخ 2 شباط 2025 من https://maqall.net/education/researches-scientific/statistical-methods-scientific-research

5.6. المراجع الأجنبية:

Berea, A. (2022). Predictive Analytics. In: Schintler, L.A., McNeely, C.L. (eds) Encyclopedia of Big Data. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32010-6_170.

James. E, what is Correlation Analysis? A Definition and Explanation, Research Methods, What is Correlation Analysis? A Definition and Explanation

Mugisha.G. K, (2024), The Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management, Journal of Arts and Management 3(2):14-18, https://rojournals.org/roj-art-and-management/

Murugesan U, et al (2023), A study of Artificial Intelligence impacts on Human Resource Digitalization in Industry 4.0, Decision Analytics Journal, Volume 7,ISSN 2772-6622, https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100249

Neelie Verlinden, AI in HR: 2025 Guide to Opportunities and Applications in HR, Articles, https://www.aihr.com/blog/ai-in-hr/

Schosser.A, 5 Benefits of Artificial Intelligence in Human Resources AI-generated audio, https://www.retorio.com/blog/5-benefits-artificial-intelligence-in-human-resources

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v6.65.13