



مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

تصدر أربع مرّات في العام خلال الأشهر
(مارس ، يونيو ، سبتمبر ، ديسمبر)

العدد	المجلد	الشهر	السنة
25	48	رمضان / مارس	1447 هـ / 2026 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

النسخة الإلكترونية

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

معلومات وسائل التواصل

الموقع الإلكتروني للمجلة



<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



ترسل البحوث على موقع المجلة

البريد الإلكتروني للمجلة



iujournal4@iu.edu.sa

حساب المجلة على منصة X



[@iujournal4](https://twitter.com/iujournal4)



مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.

لم يسبق للباحث نشر بحثه.

أن لا يكون مستلماً من أطروحة الدكتوراه أو الماجستير سواء بنظام الرسالة أو المشروع البحثي أو المقررات.

أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.

أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.

أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث التربوية (25%)، وفي غيرها من التخصصات الاجتماعية لا تتجاوز (40%).

أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.

لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.

أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.

أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.

يرسل الباحث بحثه عبر موقع المجلة ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) مع موافقته بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

المجلة لا تفرض رسوما للنشر.



الهيئة الاستشارية:

معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي

مدير جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر

مدير جامعة الحدود الشمالية

معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب

أ. د : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس

أ. د : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ. د : عبدالله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود





مجلة الجامعة الإسلامية
للعلوم التربوية والاجتماعية

هيئة التحرير:

رئيس التحرير:

أ.د. عبدالله بن عبدالمحسن الحربي

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

مدير التحرير:

أ.د. محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

أعضاء التحرير:

معالي أ.د. راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

أ.د. عبدالرحمن بن يوسف شاهين

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

أ.د. خالد بن إبراهيم الدغيم

أستاذ المناهج وطرق التدريس بجامعة القصيم

أ.د. أحمد بن محمد شبيب حسن

أستاذ علم النفس التربوي بجامعة الأزهر بالقاهرة

أ.د. ياسر بن عايد السميري

أستاذ التربية الخاصة بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

أ.د. محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د. نور هيدايانتو ستيو بوترو

أستاذ علم النفس التربوي بجامعة نيجيري يوجياكارتا بإندونيسيا

د. عادل بن عيد الجهني

أستاذ أصول التربية المشارك بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

د. إبراهيم بن علي الربيعي

أستاذ التاريخ الإسلامي المشارك بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

د. رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

د. منصور بن سعد فرغل

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

د. رشدي بن مامو طاهر

أستاذ التربية الإسلامية المساعد بجامعة الأمير سونكلا بتايلاند

د. حاجي بن شيخ تونكارا

دكتورة في أصول التربية الإسلامية
والمحقق القنصلي بقنصلية جامبيا في جدة

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشريف

التنسيق العلمي:

أ. محمد بن سعد الشال

سكرتارية التحرير:

أ. أحمد شفاق بن حامد

أ. سعيد يعقوب حسيني

أ. دابري عبد الكريم



فهرس المحتويات : *

م	عنوان البحث	الصفحة
1	واقع معرفة طلاب وطالبات الدراسات العليا بمصطلحات تخصص المناهج وطرق التدريس الإنجليزية د. نوف بنت فهد الزهير	12
2	تصنيف الطلبة وفق العوامل المؤثرة على التحصيل الدراسي بمقرر الإحصاء باستخدام التحليل العنقودي د. شذى بنت شاكر خياط	38
3	توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء ادارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن (تصور مقترح) د. أنس بن محمد الشيبان	72
4	درجة استخدام معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة لاستراتيجيات التدريس القائمة على التعلم العاطفي الاجتماعي في أثناء تعليم اللغة العربية من وجهة نظر المشرفين التربويين د. حنان بنت ونيس الربيع	112
5	تعزيز الريادة الاستراتيجية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس د. وفاء بنت عبد الله العمري	144
6	التحقق من موثوقية مقياس ممارسات التقييم الذاتي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمكة المكرمة د. ديانا بنت فهمي حماد	200
7	فاعلية التعلم المنظم ذاتياً المدعوم بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز العمق المعرفي لدى طلاب المرحلة الجامعية د. عماد بن جمعان الزهراني	230
8	أبعاد التربية المستقبلية لجيل ألفا دراسة تحليلية للاتجاهات البحثية (2020 - 2024م) د. مها بنت مطلق الشمري	274
9	العوامل المؤدية للانتكاسة بعد التعافي من الإدمان دراسة ميدانية مطبقة على نزلاء مراكز علاج وتأهيل المدمنين في القطاعين الحكومي والخاص بمدينة الرياض د. تهاني بنت محمد الجهني	320
10	صحاري شبه الجزيرة العربية وتأثيرها في حياة الإنسان العربي قبل الإسلام (دراسة تحليلية من خلال المصادر الكلاسيكية) د. فيصل بن سالم الشدقاء	366

* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



مجلة الجامعة الإسلامية
للعلوم التربوية والاجتماعية

معرفة
e-Marefa



المنظومة
ALMANDUMAH

Arcif
Analytics

توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء ادارة الموارد
البشرية بجامعة حفر الباطن (تصور مقترح)

**Employing Artificial Intelligence Technologies
in Enhancing the Performance of Human
Resource Management at the University of Hafr
Al-Batin: A Proposed Framework**

إعداد

د. أنس بن محمد الشيبان

أستاذ إدارة التعليم العالي المشارك

قسم الإدارة التربوية- كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية

Dr. Anas M Alshiban

Associate Professor of Higher Education Administration

Department of Educational Administration - College of
Education - Imam Muhammad ibn Saud Islamic University

Email: amalshiban@imamu.edu.sa

DOI:10.36046/2162-000-025-013

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن، وتحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيقها، وبناء تصور مقترح لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وشملت الدراسة جميع الموظفين في إدارة الموارد البشرية بالجامعة، حيث تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل على ٤٢ موظفًا.

وتوصلت النتائج إلى أن درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية جاءت متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة. كما أظهرت النتائج وجود موافقة متوسطة على التحديات التي تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، وكان من أبرزها غياب السياسات والإجراءات المؤسسية الواضحة، وعدم وجود استراتيجيات طويلة الأمد لدعم تبني هذه التقنيات. وبناء على النتائج، تم تقديم تصور مقترح لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في الجامعة، يهدف إلى تحسين كفاءة العمليات الإدارية، وتطوير استراتيجيات التدريب، وتعزيز القدرة على اتخاذ القرارات المستندة إلى تحليل البيانات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية، جامعة حفر الباطن.

Abstract

The study aimed to identify the extent of utilizing artificial intelligence (AI) technologies in human resource management (HRM) at the University of Hafr Al-Batin, determine the key challenges hindering their implementation, and develop a proposed framework for employing AI technologies to enhance HRM performance at the university.

The study adopted a descriptive survey methodology, utilizing a questionnaire as the primary data collection tool. The target population comprised all HRM employees at the university, with a comprehensive survey approach applied to 42 employees.

The findings revealed that the degree of AI utilization in HRM was moderate from the participants' perspectives. Additionally, the results indicated a moderate level of agreement regarding the challenges associated with AI adoption, with the most significant barriers being the lack of clear institutional policies and procedures and the absence of long-term strategies to support the integration of these technologies.

Based on these findings, a proposed framework was developed to employ AI technologies to enhance HRM performance at the university. The framework aims to improve administrative process efficiency, develop training strategies, and enhance data-driven decision-making capabilities.

Keywords: Artificial Intelligence, Human Resource Management, University of Hafr Al-Batin.

المقدمة

يعد الذكاء الاصطناعي من أبرز التطورات التقنية في العصر الحديث، وقد أسهم إسهاما جوهريا في تغيير آليات التفاعل بين الإنسان والتكنولوجيا. ويعتمد الذكاء الاصطناعي على تقنيات متقدمة، مثل تعلم الآلة والشبكات العصبية الاصطناعية، التي تمكنه من تحليل البيانات، واتخاذ القرارات، وأداء المهام بكفاءة تحاكي الذكاء البشري. وقد أدى التقدم السريع في هذا المجال إلى انتشار تطبيقاته في العديد من القطاعات، مثل الرعاية الصحية، وقطاع الأعمال، والتعليم، والأمن السيبراني، والصناعة، والمواصلات، مما أسهم في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة في مختلف المجالات.

ويشهد الذكاء الاصطناعي خلال السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا في تطوير برمجيات ومكونات مادية قادرة على محاكاة السلوك البشري. وتشمل هذه المحاكاة تنفيذ العمليات الحسابية، ومعالجة البيانات الرقمية والنصية، واتخاذ القرارات بناءً على معطيات محددة. بالإضافة إلى ذلك يتميز الذكاء الاصطناعي بقدرات فائقة على تخزين المعلومات واسترجاعها، فضلا عن محاكاة عمليات الإدراك والاستنتاج المنطقي التي يؤديها الإنسان، ولكن بسرعة وكفاءة أعلى وبطريقة مؤتمتة شاملة (السيد ومحمد، ٢٠٢٠).

وتُعد إدارة الموارد البشرية من الإدارات الأساسية والمهمة لإنجاح أي مؤسسة تعليمية وخاصة الجامعات، وفي العصر الحالي الذي يشهد العالم فيه تحولا رقميا هائلا متجددا يمكن أن يصبح الذكاء الاصطناعي أحد الأدوات الفعالة التي تستطيع أن تُحدث فارقا كبيرا في تحسين أداء الإدارات المختلفة ومنها إدارة الموارد البشرية التي يؤمل من تقنيات الذكاء الاصطناعي أن تسهم في تحسينها. وزيادة فاعلية عملياتها فيمكن استخدامها في تعزيز كفاءة العمليات الإدارية مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء (Budhwar et al, 2022).

وفي ظل التطورات المتسارعة في بيئات العمل الأكاديمية والحاجة الملحة إلى تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية في الجامعات، أصبح من الضروري تحسين كفاءة الممارسات الإدارية المتعلقة بالتوظيف، وتدريب الموظفين، وتقييم الأداء، وذلك من خلال تبني التقنيات الحديثة التي تسهم في تعزيز دقة وفعالية هذه العمليات. ويعد الذكاء الاصطناعي أحد الحلول الرائدة التي يمكن أن توفر

إمكانات متقدمة لمعالجة التحديات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، حيث يتيح تحليل كميات هائلة من البيانات بطرق أكثر دقة وموضوعية، مما يساعد في التنبؤ باحتياجات التوظيف، وتحديد أفضل الكفاءات، وتصميم برامج تدريبية مخصصة وفقاً لمتطلبات التطوير المهني للموظفين.

مشكلة الدراسة:

تُعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تسهم في نجاح المؤسسات التعليمية، حيث تركز على تحسين الأداء وزيادة الفعالية من خلال إدارة القوى العاملة بطرق استراتيجية تضمن تحقيق الأهداف التنظيمية. ومع التقدم التكنولوجي السريع، أصبح من الضروري على المؤسسات التعليمية وخصوصاً الجامعات تبني الحلول الرقمية لتعزيز عملياتها الإدارية. ومن بين هذه الحلول، يأتي الذكاء الاصطناعي كأداة قوية لإحداث تحول في مجال إدارة الموارد البشرية، من خلال أتمتة وتحسين العديد من العمليات الإدارية مثل التوظيف والتدريب والتقييم (الشايخ، والمطيري، ٢٠٢٥).

وتشير بعض الدراسات إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يسهم بشكل فعال في تحسين أداء الموظفين، وذلك من خلال توفير أدوات تقييم دقيقة وموضوعية، فضلاً عن تمكين المؤسسات من تصميم برامج تدريبية مخصصة تلبي احتياجات الموظفين الفردية (المهباش، ٢٠٢٤؛ علي، ٢٠٢٤). كما أظهرت نتائج دراسة أبو شحاتة وأحمد (٢٠٢٤) أن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية له تأثير إيجابي على مستوى انخراط الموظفين في العمل، مما يعزز من فاعلية الأداء المؤسسي.

ويقوم الذكاء الاصطناعي باستخدام الأنظمة الحاسوبية لمحاكاة القدرات الذهنية البشرية مثل التعلم، والفهم، واتخاذ القرارات في مجال إدارة الموارد البشرية، إذ يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي مثل تعلم الآلة وتحليل البيانات الضخمة أن توفر حلولاً مبتكرة لتحسين التوظيف، وتقييم الأداء، وتطوير الموظفين بطرق أكثر دقة وفعالية وتشير الدراسات الحديثة إلى أن استخدام هذه التقنيات يسهم في تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة (عبد النبي، ٢٠٢٠).

ومع ذلك، فإن مستوى تطبيق هذه التقنيات في الجامعات لا يزال متفاوتاً، وذلك بسبب وجود تحديات تحول دون الاستفادة الكاملة منها، مثل نقص التدريب والتأهيل للكوادر الإدارية،

وضعف البنية التحتية، وغياب السياسات المؤسسية الواضحة. فقد أكدت دراسة العزام (٢٠٢١) حول دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية بجامعة تبوك على ضرورة إجراء المزيد من الدراسات لمعالجة التحديات التي تعيق تحقيق ذلك، مثل نقص التدريب والتأهيل للعاملين، وتوصلت إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يلعب دوراً محورياً في تحسين أداء الموارد البشرية، وكشفت دراسة القحطاني (٢٠٢٢) حول واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في جامعة الملك سعود أن استخدام هذه التقنيات جاء بدرجة متوسطة، مع وجود معوقات كبيرة تتمثل في ضعف البنية التحتية، وقلة الوعي بثقافة الذكاء الاصطناعي، ونقص الكوادر المتخصصة. وأوصت الدراسة بتطوير البنية التحتية وتوفير المدربين المختصين لنشر ثقافة الذكاء الاصطناعي وتحقيق الاستفادة المرجوة منه.

بينما أظهرت دراسة الداود (٢٠٢١) أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاءت بدرجة قليلة والصعوبات التي تواجه العمادة جاءت بدرجة كبيرة. وفي دراسة الركبان (٢٠٢٢) التي تناولت دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة المجمعة، تم التأكيد على أهمية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتطوير الأداء الإداري. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى أن عدم وجود سياسات واضحة لتطبيق الذكاء الاصطناعي يعد أحد التحديات الأساسية. بينما توصلت دراسة الشايع، والمطيري (٢٠٢٥) إلى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادات الموارد البشرية في الجامعات السعودية جاء ضعيفاً.

وفي جامعة حفر الباطن، كما هو الحال في العديد من المؤسسات التعليمية، تساهم إدارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل الأكاديمي والإداري. ومع تزايد التحديات المرتبطة بإدارة القوى العاملة الأكاديمية، تبرز أهمية استكشاف استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء الإداري وتعزيز فعالية عمليات التوظيف والتطوير. ومن هنا، يظهر الدور الحيوي الذي يمكن أن يلعبه الذكاء الاصطناعي في تسريع التحول الرقمي داخل إدارة الموارد البشرية بالجامعة.

وبرغم الإمكانيات التي تتمتع بها جامعة حفر الباطن لدعم التحول الرقمي، إلا أن غياب التركيز على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى نقص في الكفاءة الإدارية وإهدار للفرص التي يمكن أن تحققها هذه التقنيات وبناء على ما سبق تأتي هذه الدراسة

للتوصل إلى تصور مقترح لتعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن في ضوء تقنيات الذكاء الاصطناعي.

أسئلة الدراسة:

- ١- ما درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية؟
- ٢- ما التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية؟
- ٣- ما التصور المقترح لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية.
- ٢- تحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية.
- ٣- بناء تصور مقترح لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

- الإثراء المعرفي: يؤمل أن تكون هذه الدراسة إحدى المساهمات في سد الفجوة المعرفية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، وخاصة في جامعة حفر الباطن.

- الإضافة إلى الأدبيات العلمية: يطمح أن تضيف هذه الدراسة قيمة علمية جديدة إلى مجال إدارة الموارد البشرية وتقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يوفر مرجعًا يمكن للباحثين الاعتماد عليه لبناء دراسات مستقبلية أكثر شمولية وعمقًا.
- استكشاف تأثير التكنولوجيا على الإدارة: تسهم هذه الدراسة في تحليل كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يعزز الفهم النظري للتطورات الحالية في هذا المجال.

ثانيًا: الأهمية العملية

- تحسين الأداء المؤسسي: يقدم البحث توصيات عملية قابلة للتطبيق لتطوير أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- التغلب على التحديات: يساعد البحث صانعي القرار في التعرف على التحديات التي تعيق استخدام الذكاء الاصطناعي، مما يسهم في وضع خطط لحلها.
- تعزيز الكفاءة الإدارية: يسهم البحث في تحسين كفاءة العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، مثل التوظيف، التقييم، والتطوير الوظيفي.
- توجيه عملية التحول الرقمي: يوفر البحث إطارًا استرشاديًا يمكن أن يُستخدم لدعم التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالجامعة ومؤسسات تعليمية مماثلة.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي:

تقتصر هذه الدراسة على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن. من حيث درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وإدارة الأداء، والمعوقات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في هذه العمليات، والتصور المقترح لتعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في الجامعة باستخدام هذه التقنيات.

الحد المكاني:

تقتصر هذه الدراسة على جامعة حفر الباطن في المملكة العربية السعودية، حيث يتم دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية داخل الجامعة.

الحد الزمني:

طبقت أدوات الدراسة في النصف الثاني من العام الجامعي ١٤٤٦ هـ، حيث تم جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة لتقييم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن.

الحد البشري:

تقتصر هذه الدراسة على موظفي إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن.

مصطلحات الدراسة:

الذكاء الاصطناعي: يُعرف الذكاء الاصطناعي العلم الذي يهتم بإنشاء الآلات القادرة على أداء مهام تتطلب ذكاءً عند تنفيذها من قبل البشر (Russell & Norvig, 2021)

والمقصود به في هذه الدراسة هو فرع من تقنيات الحوسبة يُعنى بتطوير أنظمة قادرة على محاكاة السلوك البشري واتخاذ قرارات ذكية استناداً إلى تحليل البيانات. يُستخدم في تحسين العمليات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن، مثل التوظيف، تقييم الأداء، وتطوير الموظفين.

إدارة الموارد البشرية: يقصد به في هذه الدراسة إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن وهي المسؤولة عن تنظيم الأنشطة المتعلقة بالموظفين، مثل التوظيف، التدريب، التقييم والتحفيز، بهدف تحسين الأداء الفردي والجماعي وتحقيق أهداف الجامعة بفعالية وكفاءة.

الإطار المفاهيمي

نشأة الذكاء الاصطناعي:

يعود ظهور الذكاء الاصطناعي إلى منتصف القرن العشرين، حيث بدأ الاهتمام بتطوير أنظمة تحاكي الذكاء البشري في أداء المهام المختلفة. ويُعزى الفضل إلى عالم الحاسوب آلان تورينج (Alan Turing) الذي اقترح عام ١٩٥٠ اختبار تورينج، وهو معيار لقياس قدرة الآلة على إظهار سلوك ذكي مماثل للإنسان، وفي عام ١٩٥٦م قام جون مكارثي (John McCarthy) بتنظيم ورشة عمل في كلية دارتموث، والتي اعتُبرت نقطة البداية الرسمية لمجال الذكاء الاصطناعي كمجال بحثي مستقل، حيث اجتمع العلماء لمناقشة إمكانيات تطوير أنظمة ذكية قادرة على التعلم والاستدلال الذاتي (McCarthy, 1956).

وتوالى التطورات في العقود التالية، حيث أسهمت الجامعات البحثية بتطوير نماذج وخوارزميات تسعى إلى تحسين قدرة الحواسيب على التفكير المنطقي والتفاعل مع البيانات. وفي بداية القرن الحادي والعشرين، ساهم التقدم في قدرات الحوسبة وزيادة توفر البيانات الضخمة في تطور الذكاء الاصطناعي ليشمل تطبيقات عملية واسعة النطاق، مثل الروبوتات التفاعلية وأنظمة تحليل البيانات الذكية. (الموجي وفارس، ٢٠٢٤).

مفهوم الذكاء الاصطناعي:

تعددت تعريفات الباحثين للذكاء الاصطناعي فالبعض يُعرف الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) بأنه أحد مجالات علم الحاسوب الذي يهدف إلى تطوير أنظمة قادرة على محاكاة القدرات الذهنية البشرية مثل التعلم، التحليل، واتخاذ القرارات. ويعتمد الذكاء الاصطناعي على مجموعة من التقنيات الحديثة مثل التعلم العميق، معالجة اللغات الطبيعية، والشبكات العصبية الاصطناعية، مما يمكنه من أداء المهام المعقدة بكفاءة ودقة تفوق القدرات البشرية في بعض المجالات (McCarthy, 1956). كما يعرف الذكاء الاصطناعي بأنه قدرة النظام على تفسير البيانات الخارجية بصورة صحيحة، والتعلّم من تلك البيانات، وتوظيف المعارف المستفادة منها لتحقيق أهداف ومهام محددة عبر التكيف المرن (Kaplan & Haenlein, 2019) وقد تم تعريف الذكاء الاصطناعي أيضًا على أنه مجال علمي يهتم بتصميم الأنظمة والبرمجيات

القادرة على أداء المهام التي تتطلب ذكاءً بشرياً، مثل التعلم والاستدلال الذاتي وحل المشكلات، حيث يشمل هذا المجال العديد من الفروع مثل الروبوتات، تحليل البيانات، وتطبيقات الذكاء الصناعي في الحياة اليومية. (Barambones, Imbert, and Moral, 2021) ويعرفه معجم أكسفورد بأنه تطوير أنظمة حاسوبية قادرة على أداء مهام تتطلب عادةً ذكاءً بشرياً، مثل الإدراك البصري، والتعرف على الكلام، واتخاذ القرار، والترجمة بين اللغات (Oxford University Press, 2023)

ويلاحظ أن هذه المفاهيم فيها تنوع حول ماهية الذكاء الاصطناعي وآلياته، حيث يركز بعضها على كونه مجالاً علمياً يهدف إلى محاكاة الذكاء البشري من خلال النماذج والخوارزميات الحاسوبية، بينما يتناول البعض الآخر تطبيقاته في تحليل البيانات الضخمة، واتخاذ القرارات، والتفاعل مع البيئة بشكل ذكي. وهذا التعدد في المفاهيم يعكس التطور المستمر في مجال الذكاء الاصطناعي، كما أن هذه المفاهيم توضح كيف أصبح الذكاء الاصطناعي فهو ليس تقنية محاكاة للذكاء البشري وحسب! بل أداة استراتيجية تؤثر على مختلف القطاعات.

أنواع الذكاء الاصطناعي (الموجي وفارس، ٢٠٢٤).

١. الذكاء الاصطناعي المحدود (Narrow AI):

o يركز على تنفيذ مهام محددة مثل التعرف على الصور أو معالجة اللغات الطبيعية.

o أمثلة: المساعدات الذكية مثل Siri و Google Assistant

٢. الذكاء الاصطناعي العام (General AI):

o يحاكي الذكاء البشري ويمكنه تنفيذ أي مهمة عقلية بشرية.

o لم يتم تحقيقه بعد، لكنه قيد البحث والتطوير.

٣. الذكاء الاصطناعي الفائق (Super AI):

o يفوق الذكاء البشري في جميع الجوانب، بما في ذلك التفكير الإبداعي واتخاذ القرارات.

o لم يتحقق حتى الآن وهو موضوع للخيال العلمي والبحث المستقبلي (Bostrom,)

(2014)

مجالات تطبيق الذكاء الاصطناعي:

- o يستخدم الذكاء الاصطناعي في عدة مجالات، منها:
- o إدارة الموارد البشرية مثل تحسين عمليات التوظيف والتقييم والتدريب (الركبان، ٢٠٢٢).

- o التعليم فيمكن استخدامه في تطوير مناهج ذكية وأنظمة تعلم مخصصة.
- o الصحة يستخدم في تحليل البيانات الطبية وتشخيص الأمراض باستخدام التعلم العميق وغيرها (Alowais et al., 2023).

- o الصناعة مثل الروبوتات والتصنيع الذكي (الموجي، وفارس، ٢٠٢٤).

دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:

تشير الدراسات الحديثة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمثل تحولاً جوهرياً في إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم في تحسين العمليات الإدارية وتعزيز الكفاءة التشغيلية. فقد أوضحت دراسة العزام (٢٠٢١) أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً أساسياً في رفع كفاءة النظم الإدارية بجامعة تبوك، حيث أظهرت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات مثل التوظيف، وتقييم الأداء، وإدارة المواهب يساهم في تقليل التكاليف وزيادة الفعالية التنظيمية.

التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:

تتعدد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ومن أبرزها:

١. التوظيف والتعيين:

- o تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية وتحديد المرشحين الأنسب بناءً على معايير محددة، مما يساهم في توفير الوقت وتحقيق الدقة في عملية الاختيار (القحطاني، ٢٠٢٢).

٢. إدارة الأداء:

٥ يسهم الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الموظفين وتقديم تقارير دقيقة عن أدائهم، مما يساعد الإدارة في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التطوير المهني والتحفيز الوظيفي. (الشايح، والمطيري، ٢٠٢٥).

٣. التدريب والتطوير:

٥ تعمل أنظمة التعلم الآلي على تقديم برامج تدريبية مخصصة وفقاً لاحتياجات الموظفين، مما يسهم في رفع كفاءة العمل وتعزيز الإنتاجية (Brynjolfsson & McAfee, 2017)

٤. إدارة بيانات الموارد البشرية:

٥ تمكّن تقنيات الذكاء الاصطناعي الإدارات من تحليل كميات ضخمة من البيانات المتعلقة بالموظفين واتخاذ قرارات قائمة على التحليل العميق، مما يحسن كفاءة الموارد البشرية (الموجي وفارس، ٢٠٢٤).

التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:

للذكاء الاصطناعي فوائد كبيرة ومتعددة، إلا أن بعض الدراسات كشفت أن هناك عدة تحديات تصعب تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، من أبرزها:

غياب السياسات الداعمة لتطبيق الذكاء الاصطناعي ونقص الوعي بأهميته، يشكلان عقبات رئيسية أمام تطوير إدارة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي (الركبان، ٢٠٢٢).

ضعف البنية التحتية ونقص المهارات المتخصصة: تحتاج المؤسسات إلى تدريب موظفيها على استخدام الأدوات الذكية وإدارة العمليات القائمة على الذكاء الاصطناعي بشكل فعال (العزام، ٢٠٢١).

الاعتماد الكبير على البيانات: يعتمد الذكاء الاصطناعي على بيانات ضخمة ليكون فعالاً، مما يفرض تحديات متعلقة بجمع وتحليل وإدارة البيانات بشكل آمن (القحطاني، ٢٠٢٢).

التحديات الأخلاقية والقانونية: يثير استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والتقييم الوظيفي تساؤلات تتعلق بالخصوصية والشفافية، مما يتطلب أطرًا تنظيمية واضحة لحماية حقوق الموظفين (الموجي وفارس، ٢٠٢٤).

دور الذكاء الاصطناعي في الجامعات السعودية:

رغم التقدم الذي أحرزته بعض الجامعات السعودية في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، إلا أن تطبيقها لا يزال في مراحل مبكرة. وفقًا لدراسة العزام (٢٠٢١)، يُعد تطبيق الذكاء الاصطناعي في جامعة تبوك أحد المحاولات المبشرة لتحسين الكفاءة الإدارية، إلا أن هناك حاجة لتوسيع نطاق استخدامه ليشمل كافة العمليات الإدارية.

أما دراسة الركبان (٢٠٢٢)، فقد أكدت على أهمية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات التعليمية لتطوير الأداء الإداري وزيادة الكفاءة، مع ضرورة توفير بيئة تدعم الابتكار التكنولوجي.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات تأثير الذكاء الاصطناعي على العمليات الإدارية والتعليمية، وتحليل التحديات والفرص المرتبطة بتوظيف هذه التقنيات. وفيما يلي استعراض لأبرز الدراسات السابقة

- دراسة Ma & Siau (2018) وهدفت إلى معرفة كيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية وتعزيز الكفاءات المؤسسية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت الدراسة استبيانات موجهة لمختصي الموارد البشرية في مؤسسات مختلفة. وكان مجتمع الدراسة شاملاً لإدارات الموارد البشرية في عدد من المؤسسات. وأشارت النتائج إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في تطوير خطط التدريب وتقييم الأداء، لكنه يواجه مقاومة من الموظفين بسبب مخاوف تتعلق بفقدان الوظائف.

- دراسة Chang (٢٠١٩) وهدفت الدراسة إلى تحليل أداء أنظمة الإدارة البيئية القائمة على الذكاء الاصطناعي داخل (٣٦) شركة تجارية. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وتم الاعتماد على المقابلات والاستبيانات لجمع البيانات. وكان مجتمع الدراسة شاملاً لمديري

الإدارات العليا في عدد من الشركات التجارية الكبرى. وأبرز النتائج التي توصلت لها أن الذكاء الاصطناعي يعزز من دقة القرارات الإدارية ويقلل من الأخطاء التشغيلية، إلا أن هناك تحديات تتعلق بمدى تقبل الموظفين لهذه التقنيات وضرورة توفير تدريب كافٍ لاستخدامها بكفاءة.

- دراسة الداود (٢٠٢١) وهدفت الدراسة إلى تقييم دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية. واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت استبانة إلكترونية لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة شاملاً لموظفي إدارات الموارد البشرية في الجامعات السعودية. وأبرز النتائج: أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين إجراءات التوظيف وإدارة المواهب، لكنه يحتاج إلى بنية تحتية تقنية قوية لدعم استخدامه الفعّال.

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

- دراسة العزام (٢٠٢١) وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على كفاءة النظم الإدارية في إدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت استبانة موجهة إلى عينة مكونة من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يعزز من كفاءة النظم الإدارية، لكنه يحتاج إلى تطوير البنية التحتية وتوفير التدريب المناسب.

• دراسة المقيطي (٢٠٢٢) هدفت الدراسة التعرف إلى واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توظيف الذكاء الاصطناعي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توظيف الذكاء الاصطناعي تبعاً للمتغيرات: الجنس، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة. في حين أظهرت النتائج وجود فروق تبعاً لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات العلمية. كما أظهرت النتائج أن درجة جودة أداء الجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة جودة أداء الجامعات الأردنية تبعاً للمتغيرات: الجنس، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، نوع الكلية. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة توظيف الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية لها جودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

• دراسة الركبان (٢٠٢٢): وهدفت الدراسة استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري لعمادة الموارد البشرية في جامعة المجمعة. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت استبانة موجهة إلى العاملين في عمادة الموارد البشرية بجامعة المجمعة. وأبرز النتائج التي توصلت إليها أن الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين العمليات الإدارية، لكنه يواجه معوقات مثل غياب السياسات الداعمة وعدم كفاية التدريب.

• دراسة القحطاني (٢٠٢٢): وهدفت الدراسة إلى استكشاف واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، وتحديد المعوقات التي تواجه تطبيقه. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة موجهة إلى العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود. وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يُعتبر متوسطاً، مع وجود تحديات مثل نقص البنية التحتية وعدم توافر الكوادر المؤهلة.

• دراسة صادق (٢٠٢٢) وهدفت الدراسة التعرف على تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي.

واستخدمت مقابلات مع قيادات الجمعيات وتحليل وثائق متعلقة بإدارة الموارد البشرية. وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يُسهم في تحسين التخطيط وتنمية الكفاءات، لكنه يواجه معوقات مثل نقص التمويل وضعف التدريب.

• دراسة الموجي وفارس (٢٠٢٤): وهدفت الدراسة لتقديم تصور مقترح لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالأندية الرياضية المصرية. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. واستبانة موجهة إلى العاملين في الأندية الرياضية المصرية وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أهمية إدماج الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية، مع التركيز على تهينة البنية المؤسسية وتوفير التدريب المتخصص.

• دراسة إبراهيم (٢٠٢٤): هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في الجامعات المصرية. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت المقابلات والاستبانة الموجهة للعاملين في إدارات الموارد البشرية. وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يُعزز من كفاءة إدارة الموارد البشرية، لكنه يتطلب بيئة مؤسسية ملائمة ودعماً إدارياً قوياً.

• دراسة الشايع، والمطيري (٢٠٢٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادات الموارد البشرية في الجامعات السعودية، والتعرف على الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استخدام عمادات الموارد البشرية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بالجامعات السعودية وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي والجامعة وسنوات الخبرة وقامت الدراسة على المدخل المزجي حيث استعانت بالتصميم المتوازي المتقارب، وبلغت عينة الدراسة (٢٥٦) من منسوبي عمادة الموارد البشرية في (٥) جامعات سعودية طبقت عليهم استبانة و (١٩) مشاركاً في المقابلات شبه المقننة. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادات الموارد البشرية في الجامعات السعودية جاء ضعيفاً، وجاء بالمرتبة الأولى بعد خدمة الموظف يليه في المرتبة الثاني بعد أداء الموظف يليه بعد التنمية والتدريب في حين جاء بالمرتبة الأخيرة بعد الاستقطاب والتعيين. كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع استخدام عمادات الموارد البشرية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بالجامعات السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ماعدا بعد التنمية

المهنية والتدريب ووجود فروق حول واقع استخدام عمادات الموارد البشرية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي تعزى لمتغير الجامعة، بينما لا توجد فروق تعزى لسنوات الخبرة.

• أوجه الاتفاق والاختلاف وما تتميز به الدراسة الحالية:

الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية، كما تتفق معها في أن مستوى التوظيف لا يزال متوسطاً وتواجهه تحديات تقنية وتنظيمية. إلا أن الدراسة الحالية تتميز بتقديم تصور مقترح عملي، والتركيز على جامعة حفر الباطن، وتحليل التحديات الإدارية والتنظيمية إلى جانب التقنية.

أبرز أوجه الاتفاق مع الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في بحث دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، مثل دراسة Ma & Siau (٢٠١٨) ودراسة الداود (٢٠٢١) وتتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي المسحي، مثل دراسة العزام (٢٠٢١) ودراسة القحطاني (٢٠٢٢) ومعظم الدراسات السابقة.

وتتفق الدراسة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات السابقة في أن توظيف الذكاء الاصطناعي لا يزال في مستوى متوسط في إدارة الموارد البشرية بالجامعات، كما تتفق الدراسة مع دراسة المقيطي (٢٠٢٢) ودراسة الركبان (٢٠٢٢) في أن أبرز التحديات تشمل ضعف البنية التحتية التقنية، ونقص الكوادر المؤهلة، وغياب السياسات المؤسسية الداعمة.

وتتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في التأكيد على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة الإدارية، مثل دراسة Chang (٢٠١٩) ودراسة إبراهيم. (٢٠٢٤)

وأبرز أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

على الرغم من تشابه بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في دراسة الذكاء الاصطناعي في الجامعات السعودية (مثل دراسة القحطاني، ٢٠٢٢، والداود، ٢٠٢١)، إلا أن بعض الدراسات تناولت بيانات مختلفة مثل البنوك التجارية (Chang, 2019)، والأندية الرياضية (الموجي وفارس، ٢٠٢٤)، والجمعيات الأهلية (صادق، ٢٠٢٢) (بينما الدراسة الحالية ركزت على جامعة حفر الباطن تحديداً. وكذلك العديد من الدراسات السابقة، مثل دراسة المقيطي (٢٠٢١)

ودراسة العزام (٢٠٢١)، تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية دون تقديم نموذج أو تصور مقترح. ولم تتطرق العديد من الدراسات السابقة بشكل تفصيلي إلى كيفية الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات لدعم اتخاذ القرار الإداري، في حين أن الدراسة الحالية قدمت تصورا مقترحا يوضح كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية. وبينما ركزت بعض الدراسات السابقة على التحديات التقنية مثل نقص البنية التحتية مثل دراسة الفحطاني، (٢٠٢٢) ودراسة المقيطي (٢٠٢٢) ركزت الدراسة الحالية على التحديات الإدارية والتنظيمية إلى جانب التحديات التقنية.

ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

لم تقتصر الدراسة على تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، بل قدمت تصورا مقترحا يشمل حلولاً تنفيذية لتعزيز تبني الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن. وعلى الرغم من وجود دراسات تناولت الذكاء الاصطناعي في الجامعات، إلا أن الدراسة الحالية تركز بشكل خاص على جامعة حفر الباطن، مما يتيح تقديم حلول أكثر توافقاً مع احتياجات الجامعة مقارنة بالدراسات التي تناولت بيئات أوسع أو مختلفة. وأضافت الدراسة بُعداً جديداً يتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي لدعم اتخاذ القرار الإداري.

الإجراءات المنهجية

يتناول هذا الجزء الإجراءات المنهجية التي اعتمدها الباحث للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها.

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، ونوع البيانات المطلوب جمعها، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي بوصفه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. ويقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما هي قائمة في الواقع، ويُعد من الأساليب المنهجية التي تُستخدم لتحليل وتفسير الظواهر بصورة منظمة. وقد عرّفه النوح (٢٠١٥، ص ١٣٧) بأنه: "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم، الذي يهدف إلى وصف ظاهرة أو مشكلة محددة

وتصويرها كميًا من خلال جمع بيانات ومعلومات مقننة عنها، ثم تصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة."

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن والبالغ عددهم (٤٢) موظف/ة، وقد قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة إلكترونياً، وقد استجابوا جميعهم.

خصائص أفراد الدراسة: يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص تتمثل في: الجنس، العمل كما في الجدول.

جدول رقم (١) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	23	54.8
	أنثى	19	45.2
العمل	مدير إدارة	1	2.4
	رئيس وحدة	4	9.5
	موظف	37	88.1
الإجمالي			100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (١) أن هناك (٢٣) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥٤,٨٪) من الذكور، في حين أن هناك (١٩) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٤٥,٢٪) من الإناث، وبالنسبة لمتغير العمل فإن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة من الموظفين بتكرار (٣٧) فرد وبنسبة (٨٨,١٪)، في حين أن هناك (٤) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٩,٥٪) من رؤساء الوحدات، وهناك (١) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢,٤٪) عمله مدير إدارة.

أداة الدراسة: تعتمد الدراسة على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين، الجزء الأول يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة والتي تتمثل في: الجنس، العمل، أما الجزء الثاني فهو يتكون من (٢٠) عبارة مقسمة على محورين، حيث يتناول المحور الأول: درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر

الباطن، ويتضمن (١٠) عبارات، أما المحور الثاني فيتناول: التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن ويتضمن (١٠) عبارات، وحددت محاور الاستبانة بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة مع مراعاة تصميم المحاور لتغطية بعض الجوانب الرئيسية لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتحدياته، وقد اعتمد الباحث على المقياس الخماسي وفقاً للفئات التالية:

جدول رقم (٢) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي

منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
1 - 1.80	1.81 - 2.60	2.61 - 3.40	3.41 - 4.20	4.21 - 5.0

صدق أداة الدراسة: قام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة من خلال ما يأتي:
صدق المحكمين: بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين وعددهم (٧) وذلك للاسترشاد بأرائهم، وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداه المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها المحكمون، من تعديل بعض العبارات، وحذف عبارات أخرى، حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية.

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً، حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن) بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	0.881**	6	0.900**
2	0.938**	7	0.952**
3	0.908**	8	0.917**
4	0.952**	9	0.942**
5	0.902**	10	0.946**

**دال عند مستوى 0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمحور جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٨٨١)،

(٠,٩٥٢)، وهذا يعطي دلالة على مؤشرات صدق كافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

جدول رقم (٤) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن) بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	0.685**	6	0.833**
2	0.760**	7	0.820**
3	0.864**	8	0.822**
4	0.889**	9	0.754**
5	0.925**	10	0.926**

**دال عند مستوى 0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (٤) أن جميع معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمحور جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٦٨٥)، (٠,٩٢٦)، وهذا يعطي دلالة على مؤشرات صدق كافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة: قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات (الفأ كرونباخ) والجدول رقم (٥) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن	10	0.918.
2	درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن	10	0.949
	الثبات الكلي	20	0.937

يتضح من خلال الجدول رقم (٥) أن استبانة الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠,٩٣٧)، كما تراوحت معاملات ثبات محاور الاستبانة بين (٠,٩١٨)، (٠,٩٤٩)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وهي: التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الوظيفية لأفراد الدراسة، معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي للأداة الدراسة، معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة للأداة الدراسة، المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي، تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.

يتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية؟

للتعرف على درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة خفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٦) يوضح درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية



م	العبارات	درجة الموافقة												
		عالية جداً				عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
8	تُستخدم أنظمة الذكاء الاصطناعي لتسهيل التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين عبر منصات ذكية.	9	21.4	4	9.5	18	42.9	3	7.1	8	19.0	3.07	1.05	2
6	يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة برامج التدريب المقدمة للموظفين.	6	14.3	3	7.1	24	57.1	3	7.1	6	14.3	3.00	1.07	3
10	تُعتمد أدوات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات تقييم الأداء الوظيفي بحيث يعتمد على البيانات لا على الآراء الشخصية.	4	9.5	9	21.4	16	38.1	7	16.7	6	14.3	2.95	1.07	4
5	تُساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تصميم خطط تطوير وظيفي مخصصة لكل موظف بناءً على أدائه.	6	14.3	3	7.1	19	45.2	10	23.8	4	9.5	2.93	1.05	5
3	تُسهل تقنيات الذكاء الاصطناعي في أتمتة عمليات فرز السير الذاتية وتحديد أفضل المرشحين.	5	11.9	7	16.7	12	28.6	13	31.0	5	11.9	2.86	1.02	6
4	يتم تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي لمساعدة الموظفين باستمرار.	5	11.9	8	19.0	14	33.3	6	14.3	9	21.4	2.86	1.03	7
7	تعتمد إدارة الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي لقياس مستويات رضا الموظفين عن بيئة العمل.	4	9.5	7	16.7	17	40.5	7	16.7	7	16.7	2.86	1.08	8

م	العبارات	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
2	تُستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات المتقدمين للوظائف لتحديد الكفاءات المناسبة.	5	11.9	2	4.8	16	38.1	11	26.2	8	19.0	2.64	1.00	9
1	تعتمد إدارة الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي لتحديد احتياجات الجامعة من الوظائف المستقبلية.	1	2.4	11	26.2	12	28.6	7	16.7	11	26.2	2.62	1.01	10
المتوسط الحسابي العام														
												2.89	0.92	-

يتضح من خلال الجدول رقم (٦) أن محور درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية يتضمن (١٠) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢,٦٢)، (٣,١٤) من أصل (٥,٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة توظيف (متوسطة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٢,٨٩) بانحراف معياري (٠,٩٢)، وهذا يدل على أن درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية جاءت متوسطة، حيث تأتي العبارة رقم (٩) والتي تنص على (تُساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين تخطيط الموارد البشرية بما يتوافق مع أهداف الجامعة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,١٤) وبانحراف معياري (١,٠٤)، يليها العبارة رقم (٨) والتي تنص على (تُستخدم أنظمة الذكاء الاصطناعي لتسهيل التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين عبر منصات ذكية) بمتوسط حسابي (٣,٠٧) وبانحراف معياري (١,٠٥)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (٦) والتي تنص على (يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة برامج التدريب المقدمة للموظفين) بمتوسط حسابي (٣,٠) وبانحراف معياري (١,٠٧)، في حين تأتي العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تُستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل

بيانات المتقدمين للوظائف لتحديد الكفاءات المناسبة) بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢,٦٤) وبانحراف معياري (١,٠)، وبالمرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (١) والتي تنص على (تعتمد إدارة الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي لتحديد احتياجات الجامعة من الوظائف المستقبلية) بمتوسط حسابي (٢,٦٢) وبانحراف معياري (١,٠١).

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة القحطاني (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية جاء بدرجة متوسطة، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة Chang (٢٠١٩) والتي توصلت إلى أن الذكاء الاصطناعي يعزز من دقة القرارات الإدارية ويقلل من الأخطاء التشغيلية، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الداود (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين إجراءات التوظيف وإدارة المواهب، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المقيطي (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن الذكاء الاصطناعي يساعد في تحسين جودة العملية الإدارية، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العزام (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن الذكاء الاصطناعي يعزز من كفاءة النظم الإدارية، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الركبان (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين العمليات الإدارية، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة إبراهيم (٢٠٢٤) والتي توصلت إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يعزز من كفاءة إدارة الموارد البشرية. وقد يعزى هذا الاختلاف مع نتائج هذه الدراسات إلى بعض العوامل مثل: اختلاف مكان التطبيق محل الدراسة وبالتالي اختلاف مستوى الدعم التقني، والبنية التحتية التكنولوجية، وتقبل الموظفين لاستخدام التقنية.

ويمكن تفسير النتيجة التي أظهرت أن درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن جاءت متوسطة من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية بسبب عدة عوامل متداخلة، منها مستوى الاستخدام المحدود لهذه التقنيات حيث قد تكون الجامعة قد بدأت في تبني بعض التطبيقات البسيطة مثل الأتمتة الجزئية لعمليات معينة، لكنها لم تصل بعد إلى مرحلة الاستغلال الكامل لإمكانيات الذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى أن نقص البنية التحتية أو الموارد المالية اللازمة لدعم هذه التكنولوجيا بشكل شامل قد يعيق تحقيق الفائدة

القصوى منها، كما أن نقص التدريب والوعي بين الموظفين حول كيفية استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي وأهميتها قد يؤدي إلى عدم استغلالها بالشكل الأمثل، فضلاً عن احتمال وجود مقاومة داخلية من بعض الموظفين أو المسؤولين نتيجة الخوف من التغيير أو القلق بشأن تأثير هذه التقنيات على الوظائف التقليدية، علاوة على ذلك قد تكون الجامعة تركز حالياً على أولويات أخرى مثل تحسين الجوانب التعليمية أو البنية التحتية، مما يجعل تبني الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية لا يشكل أولوية قصوى في الوقت الحالي.

السؤال الثاني: ما التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية؟

للتعرف على التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر موظفين إدارة الموارد البشرية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٧) يوضح التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية

م	العبارات	درجة الموافقة												الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
5	غياب السياسات والإجراءات المؤسسية الواضحة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي.	9	21.4	6	14.3	21	50.0	6	14.3	0	0.0	3.43	0.99	1		
10	عدم وجود استراتيجيات	9	21.4	6	14.3	22	52.4	4	9.5	1	2.4	3.43	1.02	2		

م	العبارات	درجة الموافقة										التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
	طويلة الأمد لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي في الجامعة.													
6	ضعف التعاون بين الأقسام المختلفة في الجامعة لتطبيق الذكاء الاصطناعي بشكل متكامل.	9	21.4	5	11.9	22	52.4	6	14.3	0	0.0	3.40	0.99	3
2	قلة البرامج والتطبيقات المتاحة باللغة العربية التي تدعم استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.	7	16.7	6	14.3	24	57.1	4	9.5	1	2.4	3.33	0.95	4
9	عدم وضوح العوائد المستقبلية المتوقعة من تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	6	14.3	7	16.7	24	57.1	4	9.5	1	2.4	3.31	0.92	5
4	قلة التدريب الموجه للعاملين في الموارد	8	19.0	5	11.9	22	52.4	5	11.9	2	4.8	3.29	1.07	6

م	العبارات	درجة الموافقة												التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
	البشرية حول استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.	8	19.0	6	14.3	20	47.6	6	14.3	2	4.8	3.29				
8	الخشية من تسرب بيانات الجامعة، والمخاوف بشأن خصوصية المعلومات.	8	19.0	6	14.3	20	47.6	6	14.3	2	4.8	3.29	1.09	7		
3	نقص الكوادر المؤهلة لاستخدام وتطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	7	16.7	4	9.5	24	57.1	7	16.7	0	0.0	3.26	0.94	8		
7	عدم توفر بيانات دقيقة وشاملة عن الموظفين لتحليلها باستخدام الذكاء الاصطناعي.	7	16.7	7	16.7	19	45.2	5	11.9	4	9.5	3.19	1.05	9		
1	نقص البنية التحتية التقنية اللازمة لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	4	9.5	8	19.0	23	54.8	4	9.5	3	7.1	3.14	0.98	10		
المتوسط الحسابي العام																
												3.31	0.84	-		

يتضح من خلال الجدول رقم (٧) أن محور التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية يتضمن (١٠) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣,٤٣، ٣,١٤) من أصل (٥,٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة (متوسطة إلى عالية).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣,٣١) بانحراف معياري (٠,٨٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد الدراسة من الموظفين في إدارة الموارد البشرية على التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن، حيث تأتي العبارة رقم (٥) والتي تنص على (غياب السياسات والإجراءات المؤسسية الواضحة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٣) وبانحراف معياري (٠,٩٩)، يليها العبارة رقم (١٠) والتي تنص على (عدم وجود استراتيجيات طويلة الأمد لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي في الجامعة) بمتوسط حسابي (٣,٤٣) وبانحراف معياري (١,٠٢)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (٦) والتي تنص على (ضعف التعاون بين الأقسام المختلفة في الجامعة لتطبيق الذكاء الاصطناعي بشكل متكامل) بمتوسط حسابي (٣,٤٠) وبانحراف معياري (٠,٩٩)، في حين تأتي العبارة رقم (٧) والتي تنص على (عدم توفر بيانات دقيقة وشاملة عن الموظفين لتحليلها باستخدام الذكاء الاصطناعي) بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٣,١٩) وبانحراف معياري (١,٠٥)، وبالمرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (١) والتي تنص على (نقص البنية التحتية التقنية اللازمة لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية) بمتوسط حسابي (٣,١٤) وبانحراف معياري (٠,٩٨)، وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة Ma & Siau (2018). والتي توصلت إلى أن مخاوف الموظفين من المعوقات التي تحد من استخدام الذكاء الاصطناعي، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة Chang (2019) والتي توصلت إلى أن هناك تحديات تتعلق بدرجة تقبل العاملين للذكاء الاصطناعي، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الركبان (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يواجه العديد من المعوقات مثل غياب السياسة الداعمة

وعدم كفاية التدريب، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة القحطاني (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى وجود معوقات تحد من استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية مثل نقص البنية التحتية وعدم توافر الكوادر المؤهلة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة صادق (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن نقص التمويل وضعف التدريب من معوقات استخدام الذكاء الصناعي.

توضح الموافقة المتوسطة بين أفراد عينة الدراسة أن هناك إدراكاً جزئياً من قبل الموظفين في إدارة الموارد البشرية بأن التحديات المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي موجودة، لكنها قد لا تكون ملحوظة أو مؤثرة بشكل كامل على جميع المستويات، فغياب السياسات والإجراءات المؤسسية الواضحة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي يشير إلى أن الجامعة لم تضع إطاراً قانونياً أو تنظيمياً محدداً يوضح كيفية دمج هذه التقنيات في العمليات اليومية وإدارتها؛ هذا الغياب يؤدي إلى حالة من عدم اليقين حول المسؤوليات والصلاحيات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي مما يبطئ عملية التنفيذ، بالإضافة إلى ذلك فإن عدم وجود استراتيجيات طويلة الأمد لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي يعني أن الجهود الحالية قد تكون عشوائية وغير مستدامة، وبدون رؤية استراتيجية واضحة قد تواجه الجامعة صعوبة في تحديد أولوياتها وتحديد الموارد اللازمة لتطوير وتنفيذ المشاريع المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، وهذا النقص في الاستراتيجية طويلة الأمد يجعل من الصعب تحقيق أهداف مستدامة واستغلال الإمكانيات الكاملة لهذه التقنيات، علاوة على ذلك فإن الموافقة المتوسطة قد تشير أيضاً إلى أن بعض الموظفين يرون أن هذه التحديات ليست عوائق رئيسية في الوقت الحالي، وأن الجامعة بقدراتها وإمكاناتها قادرة على تجاوز هذه التحديات.

السؤال الثالث: ما التصور المقترح لتعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن من

خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي؟

مقدمة:

إدارة الموارد البشرية تُعد الأساس لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة، لا سيما في الجامعات التي تتطلب تنظيمًا دقيقًا واستثمارًا فعالًا للموارد البشرية. في ظل التطورات السريعة في مجال

الذكاء الاصطناعي، أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات الأكاديمية تقنيات حديثة لتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتحسين عمليات اتخاذ القرار، وتعزيز الأداء الإداري. يوفر الذكاء الاصطناعي أدوات قوية لتحليل البيانات، أتمتة العمليات، ودعم اتخاذ القرار، مما يساهم في رفع الكفاءة وتعزيز التفاعل داخل المؤسسة.

وهذا ما يتوافق مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة ونتائج البحث الحالي، حيث أظهرت النتائج أن درجة توظيف الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية لا تزال محدودة نتيجة تحديات تتعلق بالبنية التحتية، ونقص المهارات التقنية، وغياب السياسات التنظيمية الداعمة. بناءً على ذلك، يسعى هذا التصور المقترح إلى تقديم نموذج يعزز من دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن.

أهداف التصور المقترح:

- تعزيز كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من خلال دمج الذكاء الاصطناعي في التوظيف، وإدارة الأداء، والتخطيط الاستراتيجي لضمان عمليات أكثر كفاءة وشفافية.
- تحسين تجربة الموظفين بتوفير بيئة ذكية تفاعلية تعتمد على التحليل التنبؤي لدعم متطلبات التطوير المهني، وتحقيق تكامل بين أداء الموظف واحتياجات الجامعة.
- تطوير استراتيجيات التدريب التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتقديم برامج تدريبية مخصصة وفقاً لاحتياجات الموظفين، وتقييم مدى فاعلية التدريب في تحسين الأداء المؤسسي.
- تعزيز فاعلية اتخاذ القرارات من خلال تحليل البيانات الضخمة وتحسين عمليات التخطيط والتقييم المستندة إلى الذكاء الاصطناعي، مما يتيح اتخاذ قرارات أكثر دقة وفاعلية.
- مواجهة التحديات التقنية والإدارية المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي داخل إدارة الموارد البشرية، عبر تقديم حلول عملية تساهم في التغلب على العقبات وتعزيز تبني التقنيات الحديثة.

محاور التصور المقترح:

أولاً: استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف:

وذلك من خلال التالي:

- تطبيق الخوارزميات الذكية في فرز وتقييم الطلبات لتسريع عملية التوظيف وتقليل التحيز البشري.
- تطوير أنظمة تحليل السير الذاتية باستخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد المرشحين الأكثر ملاءمة بناءً على معايير محددة مسبقًا.
- استخدام تقنيات المقابلات التفاعلية عبر الذكاء الاصطناعي لتقييم مهارات المرشحين بناءً على تحليل الصوت واللغة والتفاعل غير اللفظي.
- يمكن استخدام مثل هذه الأدوات

LinkedIn Talent Insights ،Pymetrics ،HireVue ،AI Recruiter.

ثانيا: تعزيز إدارة الأداء باستخدام الذكاء الاصطناعي

وذلك من خلال التالي:

- تطوير أنظمة تحليل الأداء الوظيفي بناءً على بيانات الوقت الحقيقي وتحليل سلوك الموظفين.
- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتقديم ملاحظات مستمرة للموظفين حول أدائهم وتحفيزهم على التحسين المستمر.
- توفير تقارير تحليلية تساعد القادة الإداريين على اتخاذ قرارات فعالة بشأن الترقبات والتطوير المهني.
- يمكن استخدام مثل هذه الأدوات

SAP SuccessFactors ،Workday ،Oracle HCM ،Eightfold AI.

ثالثا: تطبيق الذكاء الاصطناعي في التدريب والتطوير

وذلك من خلال التالي:

- تطوير منصات تعليمية ذكية تعتمد على تقنيات التعلم العميق والتكيف مع احتياجات الموظفين.

- استخدام الذكاء الاصطناعي في تقديم خطط تدريب شخصية لكل موظف بناءً على تقييم أدائه واحتياجاته الوظيفية.
- دمج أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقييم فاعلية البرامج التدريبية لضمان تحقيق أقصى استفادة منها وتوجيه الموظفين إلى الدورات المناسبة لهم.
- يمكن استخدام مثل هذه الأدوات

Coursera for Business ،Udacity AI ،IBM Watson Talent Framework ،EdCast.

رابعاً: تعزيز البنية التحتية التقنية لدعم الذكاء الاصطناعي

وذلك من خلال التالي:

- تحديث الأنظمة الإدارية وربطها بتطبيقات الذكاء الاصطناعي لضمان التكامل السلس بين الأنظمة الرقمية.
- تحسين أمن البيانات وتأمين التخزين السحابي لحماية خصوصية معلومات الموظفين.
- تطوير بنية تحتية مرنة تمكن من التوسع المستقبلي في استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- يمكن استخدام مثل هذه الأدوات:

Amazon AWS AI Services ،Google Cloud AI ،Microsoft Azure AI.

خامساً: تحليل البيانات لاتخاذ قرارات استراتيجية

وذلك من خلال التالي:

- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الموارد البشرية لتحديد الاتجاهات والتحديات المستقبلية.
- تطوير أنظمة ذكاء اصطناعي لتقديم توصيات استراتيجية حول تحسين الإنتاجية وإدارة الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة.
- تحسين عملية التخطيط الوظيفي من خلال تحليل الاتجاهات العامة داخل الجامعة وربطها بالمتغيرات الخارجية.

• يمكن استخدام مثل هذه الأدوات

.Microsoft Power BI ،Google AutoML ،Tableau AI ،IBM Watson Analytics

التحديات والحلول المقترحة:

التحديات:

• نقص البنية التحتية التقنية، مما يحد من قدرة الجامعة على الاستفادة الكاملة من أنظمة الذكاء الاصطناعي.

• نقص الكفاءات التقنية التي تمتلك المعرفة الكافية حول كيفية تشغيل أنظمة الذكاء الاصطناعي وإدارتها بفعالية.

• غياب السياسات المؤسسية الداعمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تباين في مستويات التبني.

• القيود المرتبطة بحماية البيانات والخصوصية عند تطبيق حلول الذكاء الاصطناعي، مما يستدعي وضع سياسات صارمة للأمان السيبراني.

الحلول المقترحة:

• تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في الذكاء الاصطناعي موجهة للموظفين والإداريين لرفع مستوى الوعي والتفاعل مع الأدوات الحديثة.

• تطوير البنية التحتية التقنية لضمان بيئة تشغيل مستقرة تدعم استخدام الذكاء الاصطناعي بكفاءة.

• وضع إطار تنظيمي واضح لضمان الاستخدام الآمن للبيانات وحماية خصوصية الموظفين ضمن الأنظمة الذكية.

• تحفيز ثقافة الابتكار داخل الجامعة من خلال إطلاق مشاريع تجريبية لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مما يساعد في تعزيز القبول المؤسسي.

خاتمة:

وأخيرا يؤمل أن يسهم هذا التصور المقترح في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن عبر تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز العمليات المختلفة. ومن خلال التنفيذ التدريجي

لهذا التصور، يمكن تحقيق كفاءة تشغيلية أكبر، وتعزيز بيئة عمل أكثر استجابة وابتكارًا. كما أن نجاح تطبيق الذكاء الاصطناعي في هذا المجال يتطلب استراتيجية شاملة تركز على التوعية، التدريب، والاستثمار في البنية التحتية الرقمية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية.

نتائج الدراسة:

من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

١. أن درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية جاءت متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة بدرجة متوسطة على كل من: أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تُساعد في تحسين تخطيط الموارد البشرية بما يتوافق مع أهداف الجامعة، وكذلك أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تُستخدم لتسهيل التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين عبر منصات ذكية.
٢. أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد عينة الدراسة على التحديات التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن، ومن أبرز التحديات: غياب السياسات والإجراءات المؤسسية الواضحة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي، وكذلك عدم وجود استراتيجيات طويلة الأمد لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي في الجامعة.
٣. تقديم تصور لتعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن عبر تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز العمليات المختلفة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يلي:

- تبني التصور المقترح الذي تضمنته هذه الدراسة وتطويره وتنفيذه لتعزيز أداء إدارة الموارد البشرية في جامعة حفر الباطن عبر تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز العمليات المختلفة.
- تطوير استراتيجيات واضحة للذكاء الاصطناعي بالجامعة، وذلك من خلال وضع استراتيجية شاملة وطويلة الأمد لدمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية،

ويجب أن تتضمن هذه الاستراتيجية تحديد الأهداف، الأولويات، والخطوات التنفيذية اللازمة لتحقيقها.

- وضع سياسات وإجراءات مؤسسية تتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي، وذلك من خلال إنشاء إطار تنظيمي واضح يحدد السياسات والإجراءات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي، حيث يجب أن يتضمن هذا الإطار أدواراً ومسؤوليات لكل الأطراف المعنية، بالإضافة إلى ضمان الشفافية في استخدام البيانات الشخصية للموظفين.

- إعداد برامج تطوير مهني مستدامة تستهدف تعزيز قدرات الموظفين في مجال الذكاء الاصطناعي داخل إدارة الموارد البشرية لتوعيتهم بأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي وكيفية استخدامها بكفاءة.

- الاستثمار في البنية التحتية التقنية بالجامعة، وذلك من خلال تحديث البنية التحتية التقنية داخل الجامعة لدعم تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي، وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الحديثة، بالإضافة إلى تحسين شبكات الإنترنت والأمن السيبراني لضمان سير العمليات بشكل آمن وسليم.

- تعزيز مشاركة الموظفين في عملية التحول الرقمي، وذلك من خلال العمل على تقليل المخاوف المتعلقة بتبني الذكاء الاصطناعي من خلال مشاركة الموظفين في عملية التخطيط والتنفيذ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال التواصل المستمر وتوضيح الفوائد المتوقعة لهذه التقنيات على كفاءة العمل وجودة الخدمات المقدمة.

- تعزيز التعاون مع القطاع الخاص، وذلك من خلال تعزيز التعاون مع الشركات المتخصصة في مجال الذكاء الاصطناعي للاستفادة من خبراتهم في تصميم وتنفيذ الحلول المناسبة لإدارة الموارد البشرية.

مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقدم الباحث بعض المقترحات لدراسات مستقبلية، وذلك على النحو التالي:

١. إجراء دراسة تتناول درجة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على جامعات أخرى ومن وجهة نظر أخرى.
٢. إجراء دراسة تتناول اتجاهات الموظفين حول توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعات حفر الباطن.
٣. إجراء دراسة تتناول مدى تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة وفعالية العمليات الإدارية في إدارة الموارد البشرية.
٤. إجراء دراسة تتناول التحديات التقنية والإدارية التي تعيق تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة حفر الباطن.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو شحاتة، ثناء معوض علي، وأحمد، سحر حسن الطيب (٢٠٢٤). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل والدور الوسيط لل دعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، مج ٣، ع ١١٤، ١٠٢٣-١٦٣٠.
- الداود، منيرة بنت عبد العزيز بن عبد الله. (٢٠٢١). واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، ع ٥٤، ٤٩-٩٣.
- الركبان، الجوهرة بنت عثمان بن علي. (٢٠٢٢). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء عمادة الموارد البشرية في جامعة المجمعة. مجلة العلوم التربوية، ع ٣٣، ١٥-٧٦.
- الشايح، علي بن صالح، والمطيري، عواطف بنت بطاح. (٢٠٢٥). واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادات الموارد البشرية في الجامعات السعودية. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مج ٥، ع ١٣٤، ١٢٢ - ١٦٦.
- صادق، هاني نبيل محمد. (٢٠٢٢). إسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع. مجلة الخدمة الاجتماعية، ع ٧٣، ج ١، ١٢٧-١٦٥.
- عبد النبي، هدى أحمد إبراهيم، والعتيبي، نجاح شارد محسن. (٢٠٢٤). أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: دراسة تطبيقية "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية". المجلة الدولية للتنمية، مج ١٣، ع ٢٤، ٦٣-٨٨.
- العزام، نورة محمد عبد الله. (٢٠٢١). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. المجلة التربوية، (٨٤)، ٤٦٧-٤٩٤.
- علي، هدى. (٢٠٢٤، ٢٦ مارس). تأثير الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف لإدارة الموارد البشرية. مصرفيون. <https://masrafeyoun.ebi.gov.eg/2024/03/26> /تأثير الذكاء-الاصطناعي-في-مجال-التوظيف/
- القحطاني، غادة بنت علي سعد. (٢٠٢٢). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(٥٥)، ٢٣-١.
- السيد، أسماء محمد، ومحمد، كريمة محمود. (٢٠٢٠). تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومستقبل تكنولوجيا التعليم (مراجعة وتحرير: محمد إبراهيم الدسوقي). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

المقيطي، سجاد أحمد محمود، وأبو العلا، ليلي محمد حسني. (٢٠٢٢). واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، مج ٤٢، ٢٤، ٣٣٧، ٣٥٨-٣٣٧.

المهباش، حسين حامد، و العزكي، زيد أحمد محمد. (٢٠٢٤). أثر تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموظفين في البنوك الإسلامية. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، مج ٤، ١٣٤، ٨٠١، ٨٤٣-٨٤٣.

ترجمة المراجع العربية:

- Abu Shehata, Thanaa M. A., & Ahmed, Sahar H. T. (2024). The impact of applying artificial intelligence in human resource management practices on employee engagement and the mediating role of perceived organizational support: An applied study on the Egyptian Telecommunications Company. *Raya International Journal of Commercial Sciences*, 3(11), 1523–1630.
- Al-Dawood, Muneera B. A. B. A. (2021). The reality of using artificial intelligence applications in the HR Deanship at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. *Journal of the Islamic University for Educational and Social Sciences*, 5, 49–93.
- Al-Rukban, Aljawhara Bint Othman B. A. (2022). The role of artificial intelligence applications in improving the performance of the HR Deanship at Majmaah University. *Journal of Educational Sciences*, 33, 15–76.
- Al-Shaya', Ali Bin Saleh, & Al-Mutairi, Awatif Bint Batah. (2025). The reality of using artificial intelligence applications in HR Deanships at Saudi universities. *Journal of Educational Studies and Research*, 5(13), 122–166.
- Sadiq, Hani Nabil Muhammad. (2022). The contributions of artificial intelligence applications in developing human resources in charitable associations from the perspective of community organization method. *Journal of Social Work*, 73(1), 127–165.
- Abd Al-Nabi, Huda Ahmad Ibrahim, & Al-Otaibi, Najah Shard Mohsen. (2024). The importance of artificial intelligence in human resource management and social development: An applied study on the Ministry of Human Resources and Social Development. *The International Journal of Development*, 13(2), 63–88.
- Al-Azzam, Noura Muhammad Abdullah. (2021). The role of artificial intelligence in enhancing the efficiency of administrative systems in HR management at the University of Tabuk. *The Educational Journal*, 84, 467–494.
- Ali, Huda. (2024, March 26). The impact of artificial intelligence in the recruitment field for human resource management. *Masrafeyoun*. <https://masrafeyoun.ebi.gov.eg/2024/03/26/تأثير-الذكاء-الاصطناعي-في-مجال-التوظيف/>
- Al-Qahtani, Ghada Bint Ali Saad. (2022). The reality of using artificial intelligence in human resource management and its obstacles and requirements at King Saud University. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 6(55), 1–23.

- Al-Sayed, Asmaa Muhammad, & Muhammad, Karima Mahmoud. (2020). Artificial intelligence applications and the future of instructional technology (Reviewed and edited by Muhammad Ibrahim Al-Dosouqi). Cairo: Arab Group for Training and Publishing.
- Al-Muqaiti, Sujoor Ahmad Mahmoud, & Abu Al-Ela, Laila Muhammad Hosni. (2022). The reality of employing artificial intelligence and its relationship to the quality of university performance in Jordanian universities from the perspective of faculty members. Arab Universities Association Journal for Research in Higher Education, 42(2), 337–358.
- Al-Muhabbash, Hussein Hamed, & Al-Azaki, Zaid Ahmad Muhammad. (2024). The impact of applying artificial intelligence tools in evaluating employee performance in Islamic banks. Journal of the Higher Institute for Qualitative Studies, 4(13), 801–843.

المراجع الأجنبية:

- Alowais, S. A., Alghamdi, S. S., Alsuhebany, N., Alqahtani, T., Alshaya, A. I., Almohareb, S. N., Aldairem, A., Alrashed, M., Bin Saleh, K., Badreldin, H. A., Al Yami, M. S., Al Harbi, S., & Albekairy, A. M. (2023). Revolutionizing healthcare: The role of artificial intelligence in clinical practice. BMC Medical Education, 23(1), 689.
- Barambones, J., Imbert, R., & Moral, C. (2021). Applicability of Multi-Agent Systems and Constrained Reasoning for Sensor-Based Distributed Scenarios: A Systematic Mapping Study on Dynamic DCOPs. Sensors, 21(11), 3807.
- Bostrom, N. (2014). Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies. Oxford University Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company.
- Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence-challenges and opportunities for international HRM: A review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 33(6), 1065–1097.
- Chang, W. Y. (2019). A data envelopment analysis on the performance of using artificial intelligence-based environmental management systems in the convention and exhibition industry. Ekoloji Dergisi, (107).
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. Business Horizons, 62(1), 15-25.
- Ma, L., & Siau, K. (2018). Human-machine relationships: Cultivating ethical AI systems for HRM. Journal of Information Technology Management, 29(4), 13–24.
- Oxford University Press. (2023). Artificial intelligence. In Oxford English Dictionary. Oxford University Press.
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). Artificial intelligence: A modern approach (4th ed.). Pearson.





مجلة الجامعة الإسلامية
للعلوم التربوية والاجتماعية

معرفة
e-Marefa



المنظومة
ALMANDUMAH

Arcif
Analytics



KINGDOM OF SAUDI ARABIA
MINISTRY OF EDUCATION
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



Islamic University Journal For
Educational and Social Sciences

Islamic University Journal For Educational and Social Sciences

Refereed periodical scientific journal



Published four times a year in:
(March, June, September and December)

Issue

25

Volume

48

Month

March/ Ramadan

Year

1447 AH / 2026 AD