



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مجلة الجامعة الإسلامية لِللُّغَمِ التَّرْبَوِيَّةِ وَالاجْتِمَاعِيَّةِ

مجلة علمية دورية محكمة

العدد الخامس - الجزء الثاني
شعبان 1442 هـ - مارس 2021 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

الموقع الإلكتروني للمجلة :

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



البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

iujourna14@iu.edu.sa

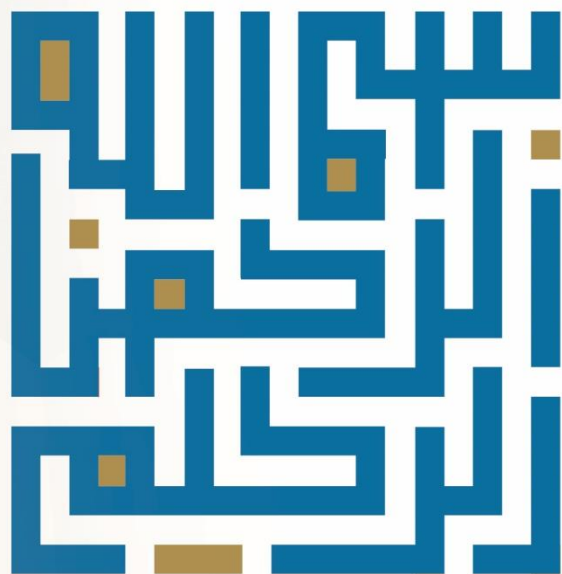




الجامعة الإسلامية بمكة المكرمة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

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 بالأمانة والجدية والإبتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
- لم يسبق للباحث نشر بحثه.
- أن لا يكون مستلاً من بحوث سبق نشرها للباحث.
- أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
- أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
- أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحث المقدم (25%) .
- 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 السادس، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.
- أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث ، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة ، وصلب البحث ، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات ، وثبت المصادر والمراجع ، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
- يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.
- يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر. ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة



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



هيئة التحرير :

رئيس التحرير :

أ.د : محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية

مدير التحرير :

أ.د : عبدالرحمن بن علي الجهني

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية

أعضاء التحرير :

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : إبراهيم بن عبدالرافع السمدوني

أستاذ أصول التربية بجامعة الأزهر

أ.د : بندر بن عبدالله الشريف

أستاذ علم النفس بالجامعة الإسلامية

أ.د : عبدالرحمن بن يوسف شاهين

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

أ.د : عبدالعزيز بن سليمان السلومي

أستاذ التاريخ الإسلامي بالجامعة الإسلامية

أ.د : عبدالله بن علي التمام

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغيري

أستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية

سكرتير التحرير :

أ. مجتبي الصادق المنا

الإخراج والتنفيذ الفني :

م. محمد حسن الشريف

فهرس المحتويات :

م	عنوان البحث	الصفحة
1	فاعلية التعليم عن بعد في تنمية مهارات القراءة الإلكترونية ومهارات التعلم الذاتي وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طالبات المرحلة الثانوية د. أماني محمد عمر طه	1
49	واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية د. منيرة بنت عبد العزيز الداود	2
95	التَّحَدِّيَّاتُ التَّعْلِيمِيَّةُ الَّتِي تَواجِهُ طُلَّابُ الجامعة الإسلاميَّة الدَّوليَّةين وسبل التَّغْلِبِ عليها د. هلال محمد الحارثي	3
153	Examining Saudi's Secondary School Teachers' Acceptance of Augmented Reality Technology د. حامد علي الشهراني	4
181	احتياج الطلبة ذوي صعوبات التَّعلُّم بالمرحلة المتوسطة إلى المهارات الدراسية واستراتيجيات التَّعلُّم من وجهة نظر معلمي اللغة العربية في مدينة جدة د. سامر عبد الحميد الحساني / أ. خلود حميدي حمدي الفارسي	5
229	تقويم الممارسات التدريسية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمات الصفوف الأولية بمدينة الرياض د. عزيزة بنت سعد الرويس	6
279	رؤية مقترحة لتطوير الأداء الاستراتيجي بجامعة الملك خالد في ضوء بطاقة الأداء المتوازن د. الأدهم اللويش الشمري	7
335	تصور مقترح لتفعيل دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في خدمة منظمات القطاع غير الربحي في ضوء مستهدفات رؤية 2030 د. عوض بن عبدالله مسفر المنكاع	8
395	جهود المملكة العربية السعودية الثقافية في دعم الأقلية المسلمة في بريطانيا خلال الفترة 1405-1436 هـ / 1985 - 2015 م أ. فاطمة محسن علي آل مهدي القحطاني	9
435	التحليل الكمي لصناعة الخبز في منطقة القصيم أ.د. محمد إبراهيم الدغيري / أ. أمل علي الوشمي	10

* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات

واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي
في عمادة الموارد البشرية
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

إعداد

د. منيرة بنت عبد العزيز الداود

أستاذة الإدارة والتخطيط التربوي المشارك
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



المستخلص

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)، وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي - عمادة الموارد البشرية - جامعة الإمام محمد

بن سعود الإسلامية.

مقدمة

يشهد العالم اليوم تطوراً كبيراً في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، حيث ظهرت طرق وأساليب متعددة تدعمها تقنية الوسائل المتعددة، وتعتمد على توظيف المستحدثات التقنية لتحقيق الأداء المتميز، وهو ما يطلق عليه عصر "الثورة الصناعية الرابعة" متمثلاً في الذكاء الاصطناعي، والذي أسهم في تغيير المؤسسات عن التفكير التقليدي، والاتجاه إلى هذه الثورة، ومواكبة تطلعات العصر الذي يتسم بالتطور المستمر للبنية التحتية الذكية والمتصلة رقمياً، ولذا أخذت الدول تتسابق في تطبيق الذكاء الاصطناعي في جميع قطاعات الدولة بما فيها قطاع التعليم والموارد البشرية، فقامت هذه الدول وعلى رأسها الصين، وأمريكا، وكندا، بوضع إستراتيجية للذكاء الاصطناعي لضمان نجاحها (Ronald & Ascard, 2018) حيث أعلنت الشركة الأمريكية IBM عن شركة جديدة تحت مسمى (Talent&Transformation) تهدف إلى تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية عن طريق تقنيات الذكاء الاصطناعي، أما الدول العربية فقد قامت الإمارات العربية المتحدة بإنشاء وزارة للذكاء الاصطناعي في عام 2017 (وزارة الاقتصاد، الإمارات العربية المتحدة، 2018)، وفي عام 2019 أعلنت أبو ظبي عن تأسيس جامعة محمد بن زايد كأول جامعة للدراسات العليا المتخصصة في بحوث الذكاء الاصطناعي، حيث تهدف إلى تمكين الطلبة والشركات والحكومات من تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتسخيرها لخدمة البشرية، كما قامت المملكة العربية السعودية بإنشاء "الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) في عام 2019، وذلك تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 بالوصول بها إلى مراكز متقدمة في مؤشر الحكومات الإلكترونية، والإشراف على تحقيقها من خلال حوكمة البيانات، وتوفير الإمكانيات المتعلقة بالبيانات والقدرات الاستشرافية، وتعزيزها بالابتكار المتواصل، (الهيئة السعودية للذكاء الاصطناعي، 2019) كونها إحدى مخرجات النهضة الصناعية الرابعة، ولوضع هذا العلم المتطور في سياق خدمة البشرية، حيث أن العالم مقبل

على ثقافة جديدة واحدة تجمع البشرية، فلم يعد العالم متباعداً، فقد قربت التقنية الجميع، ومن هذا المنطلق وتحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة للجامعات، ولأهمية عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كونها تُعنى بالجانب البشري الذي يعتبر اللبنة الأساسية في الجامعة، وله تأثير على قدرة الجامعة على النمو، والإنتاجية، وتقديم الخدمات على مستوى عالٍ تزداد أهمية تطويرها باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

مشكلة الدراسة

شهدت السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً في المجال التقني، حيث أصبح عالم اليوم يتميز بما هو جديد وعلمي، ومن هذا التطور علم الذكاء الاصطناعي، والذي يعتبر نقطة تحول كبيرة في تاريخ البشرية، نظراً لما يقدمه من طرق حديثة في عمليات الإدارة، وتغيير في الأدوار التي يقوم بها الموظف داخل العمادة، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر مساهمة الذكاء الاصطناعي في دفع عجلة العمل للتقدم والتطور بشكل كبير، ولذا يجب مواكبة هذا التسارع والعمل على استثمار تقنياته وتوظيفها التوظيف الأمثل، وقد جاءت رؤية المملكة ٢٠٣٠ للأخذ بالاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، عن طريق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، ولكن بالرغم من هذه الجهود المبذولة، إلا أنه لازال أمامنا الكثير من الوقت لكي نوظف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في جميع مؤسسات الدولة عامة والجامعات خاصة، ولا زال هناك بعض الصعوبات التي تعترض تطبيقها والتي تتطلب جهوداً لتحسينها وتطويرها حتى تواكب الرؤية، وقد أوضحت الكثير من الدراسات أن استخدام هذه التقنيات لا يزال تحت المستوى المطلوب، كدراسة الباز (٢٠١٤) والتي بينت أن هناك معايير يجب توافرها لكفاءة الأنظمة الإلكترونية، أيضاً دراسة الثابت والحيملي (٢٠١٧) والتي ترى أنه لا بد من توافر البنية التحتية لتقنية المعلومات في المؤسسات التعليمية، كما أن الحربي (٢٠١٧) بين أن العلاقة بين برامج الذكاء الاصطناعي وبين برامج الموهوبين كانت متوسطة، وبناء على

ما سبق جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أسئلة الدراسة

- ١- ما واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية من وجهة نظر القادة والإداريين في العمادة؟.
- ٢- ما المتطلبات اللازمة لتطوير عمادة الموارد البشرية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر القادة والإداريين في العمادة؟.
- ٣- ما الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي؟.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية، وكذلك التعرف على المتطلبات اللازمة لتطوير العمادة، ومعرفة الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: أهمية الدور الذي تقوم به عمادة الموارد البشرية في الجامعة، من خلال تطوير رأس المال البشري لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية، أيضاً أهمية الذكاء الاصطناعي في حل الكثير من المشكلات التي تواجه الموظفين عند أدائهم لعملهم.

-الأهمية التطبيقية: مساهمة الأنظمة الذكية في المجالات التي يصنع بها القرار بعيداً عن التحيز، وكذلك إمكانية استخدام هذه التطبيقات في الميادين التي تتسم بالتعقيد، والتي تحتاج إلى تركيز عقلي وحضور ذهني.

من المؤمل أن تساهم هذه الدراسة في إعطاء المسؤولين عن عمادة الموارد البشرية نتائج عن مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز الأعمال.

حدود الدراسة

-الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على معرفة واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية من خلال الأبعاد التالية: (التطوير، الاختيار والتعيين، خدمة الموظف، أداء الموظف)، كما تقتصر على معرفة متطلبات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وكذلك معرفة الصعوبات.

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام الجامعي ١٤٤١هـ.

مصطلحات الدراسة

الذكاء الاصطناعي اصطلاحاً: عرفه القاضي (٢٠١٠) بأنه: جزء من علوم الحاسب يهدف إلى تصميم أنظمة ذكية تعطي نفس الخصائص التي نعرفها بالذكاء في السلوك الإنساني(١٦).

إجرائياً: هي الأنظمة التي تحاكي القدرات البشرية، وتعمل على تطوير عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

التطوير: هو "مجموعة من النشاطات والإجراءات، والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتنمية الموظفين بطريقة تساهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي". (الثابت، ٢٠١٧، ٣٣).

إجرائياً: تطوير مهارات ومعارف جميع موظفي عمادة الموارد البشرية بما يضمن تحسين الأداء، وتحقيق أهداف الجامعة.

الاختبار والتعيين: عرفها المغربي (٢٠١٦) بأنها: "العمليات التي تقوم بها المؤسسة لانتقاء أفضل المتقدمين للوظيفة، وفق معايير الاختيار التي تحددها المؤسسة (٥٧).

إجرائياً: هي العمليات التي تقوم بها عمادة الموارد البشرية من اختيار وتعيين وفق متطلبات وشروط الوظيفة، ومهارات المتقدمين.

خدمة الموظف: هي جميع الخدمات التي تقدم للموظف من برامج الأمن والسلامة، وبناء علاقات مرنة مع الموظفين، وتصميم قنوات اتصال مفتوحة داخل المؤسسة (الباز، ٢٠١٤، ١٨).

إجرائياً: هي الخدمات التي تقدمها عمادة الموارد البشرية لموظفيها بما يضمن تهيئة المناخ التنظيمي المناسب.

أداء الموظف: هو "آلية عمل مستمرة تقوم على أساس وضع أهداف وتوقعات محددة لأداء الموظفين، والتأكد من تحقيق الأهداف المطلوبة باستخدام التغذية الراجعة" (عبدالرحمن، ٢٠١٩، ٢٧).

إجرائياً: هي الإجراءات التي تقوم بها العمادة لمعرفة مدى التقدم في أداء موظفيها، من خلال التغذية الراجعة، ووضع خطط لتطوير الأداء.

عمادة الموارد البشرية: هي عمادة تختص بكل ما يتعلق بالموظف، وذلك بتطبيق الأنظمة واللوائح الصادرة من وزارة الخدمة المدنية، وكذلك تقديم الخدمات التي يحتاجها جميع الموظفين بالدقة والسرعة الممكنة.

إجرائياً: هي الإدارات المسؤولة عن عمليات التطوير، والاختيار والتعيين، وخدمة الموظف، وأدائه في عمله.

الإطار النظري

أ- مفهوم الذكاء الاصطناعي: عرفه محمود وعطيات (٢٠٠٦) بأنه: أحد علوم الحاسب الآلي الحديثة التي تبحث عن أساليب برمجية متطورة للقيام بأعمال واستنتاجات تشابه تلك الأساليب التي تنسب لذكاء الإنسان (١٤)، كما عرفه عرنوس (٢٠٠٧) بأنه: "جزء من علم الحاسبات يهتم بأنظمة الحاسوب الذكية، والتي تمتلك خصائص مرتبطة

بالذكاء واتخاذ القرار والمشاهدة لدرجة ما للسلوك البشري فيما يخص اللغات، التعلم، التفكير، حل المشاكل" (٩).

ب- الخصائص العامة للذكاء الاصطناعي: القدرة على التفكير والإدراك، وعلى اكتساب المعرفة، وعلى التعلم والفهم من الخبرات السابقة، وكذلك القدرة على الاستجابة السريعة للمواقف والظروف الجديدة، والتعامل مع الحالات الصعبة والمعقدة والبيانات الغير مكتملة، وكذلك التمثيل الرمزي، والتحديث وتعديل القرارات في ضوء التغير في البيئة الخارجية (صالح، ٢٠٠٩، ٤٣).

ج- أسباب الاهتمام بالذكاء الاصطناعي: ذكر العلي (٢٠٠٩) بأن الاهتمام بالذكاء الاصطناعي يبرز من خلال الأسباب التالية: إنشاء قاعدة بيانات معرفية منظمة بحيث يتم تخزين المعلومات بشكل فعال، وكذلك تخزين المعلومات والمعرفة المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، إنشاء آلية لا تكون خاضعة للمشاعر البشرية، توليد وإيجاد الحلول للمشاكل المعقدة (١٩٨).

د- العلاقة بين الذكاء الإنساني والذكاء الاصطناعي: أن فهم الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى فهم الذكاء الإنساني، حيث أن فهم الذكاء للعمليات المختلفة كالإدراك والذاكرة واللغة يؤدي إلى تحسين قدرة الباحثين في الذكاء الاصطناعي على الوصول إلى وسائل صناعية قادرة على القيام بالعمليات، كما أن تنمية بحوث الذكاء الاصطناعي تزيد من قدرة علماء النفس على فهم عمليات التفكير الإنساني.

هـ- تقنيات الذكاء الاصطناعي: هناك العديد من التقنيات ومنها: نظم الخبرة (Expert Systems) وهي برامج حاسوبية تقلد إجراءات الخبراء في حل المشاكل الصعبة، ويتم تحويل خبرات الخبراء إلى نظم الخبرة ليستفيد منها المستخدمين، ويشير (Baltzan & phillips، ٢٠٠٨، ٤) إلى أن نظم الخبرة تستخدم قاعدتها المعرفية لصنع قرارات وإنجاز مهام.

- الشبكات العصبية: (Neural Networks) يرى (kenji, ٢٠١٣, ٢٥) أن الشبكات العصبية تعتمد على النظرة البسيطة للأعصاب، حيث أنها مرتبة بشكل مستويات مكونة شبكة كبيرة ويحدد وظيفة هذه الشبكة التعلم والاتصالات، كما أن الشيء الأساسي فيها هو الهيكلية المختلفة لنظام معالجة المعلومات، من خلال معالجة كمية من المعلومات غير المترابطة لحل مشاكل خاصة.

- الخوارزميات الجينية: (Genetic Algorithms) يعرفها (O'Brien, ٢٠٠٠, ٣٣٩) بأنها: عبارة عن مجموعة من التعليمات التي تتكرر لحل مشكلة، كما أنها تساعد على إنشاء حلول لمسائل خاصة باستخدام طرق متوافقة مع بيئتها، وهي مبرمجة بالطريقة التي يحل بها الإنسان المسائل.

- الإنسان الآلي: هي أجهزة تشبه الإنسان أو أجزاء منه تعمل بواسطة أجهزة الحاسوب لتنفيذ مهام محددة تحتاج إلى ذكاء الإنسان، وتستخدم بشكل كبير في المصانع كبديل عن القوة البشرية.

- الشبكة العصبية الاصطناعية: Artificial Neural Networks وهي نموذج يحاكي الشبكة العصبية الطبيعية، وتقوم بمعالجة المعلومات بأسلوب العقل البشري (الهادي، ٢٠١٤، ٧٨).

و- استخدامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وظائف عمادة الموارد البشرية:

يشير (Merlin&R, ٢٠١٨) إلى مجموعة من الاستخدامات ومنها:

- إعلان الوظائف: حيث تقوم التطبيقات بمعرفة احتياجات العمادة من الوظائف المستقبلية، وإعلانها للراغبين.

- الاستقطاب: تقوم التطبيقات بالبحث عن السير الذاتية للمرشحين سواء داخل العمادة أو خارجها، ومدى تطابقهم مع معايير الوظيفة، ومن ثم توجيههم بذكاء لفرق التوظيف.

-فحص المرشحين: حيث يتم طرح بعض الأسئلة على المتقدمين من خلال التطبيقات، ثم يتم تحليل الإجابات مما يساعد المتخصصين على سرعة تقييمهم.

-التواصل مع المرشحين: تقوم تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالتواصل المستمر مع المرشحين والإجابة على استفساراتهم حتى يتم قبولهم أو رفضهم، وتقوم بحفظ ملفات المرشحين وتحديث معلوماتهم للاستفادة منهم مستقبلاً.

-المقابلة: حيث يتم إجراء مقابلة فيديو مع المرشح، وتحليل كلامه ونطقه ولغة جسده، والتحقق من مناسبته للوظيفة المتقدم لها.

-الاختبارات: بعد أن يتم فحص المرشحين يتم إحالتهم لعدد من الاختبارات، ومن خلال النتائج ومدى سرعة المرشحين على حل المشكلات، وكذلك قوة الذاكرة، ومهارة التخطيط، يتم كتابة تقرير حول مدى ملاءمتهم للوظيفة (٧٨).

الدراسات السابقة

نظراً لقلة الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية وخاصة الدراسات العربية، فقد تم الأخذ بالدراسات ذات العلاقة بالموضوع الأقرب، وقد تم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث: دراسة الباز (٢٠١٤) والتي هدفت إلى معرفة معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية بكليات بريدة الأهلية، وقد استخدم المنهج الاستنباطي والاستكشافي، والمقابلة لجمع المعلومات، وقد بلغ عدد العينة (٩٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن النظام الإلكتروني الجديد المطبق يساهم في مراقبة أداء العمل، والإعلان عن الوظائف الشاغرة، وإجراء الاختبارات للمتقدمين للوظائف الشاغرة، كذلك دراسة رقيق (٢٠١٥)، فقد هدفت لمعرفة مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، دراسة حالة لبعض المؤسسات، والدور الفعال الذي تلعبه هذه التطبيقات، وقد استخدمت المنهج الاستنباطي، والاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتوصلت إلى أن هذه التطبيقات تساهم إلى حد كبير في تسهيل عمليات المؤسسة، واتخاذ القرار في أصعب

المهام، كما أنها تساعد على اختصار الوقت والجهد على الموظف، كما جاءت دراسة المهنا (٢٠١٥)، لمعرفة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة شؤون الموظفين بجامعة الإمام، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع المعلومات، ووزعت على (٧٢) موظفاً، وكان من نتائجها أن تطبيق الإدارة الإلكترونية جاء بدرجة كبيرة، أما دراسة مصطفى (٢٠١٦)، فقد جاءت للتعرف على الدور الذي يضطلع به الذكاء الاصطناعي في عملية اتخاذ القرار، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، وقد أكدت الدراسة أنه يمكن الاعتماد على الشبكات العصبية الاصطناعية في إعطاء نتائج جيدة، كما جاءت دراسة عبد الرحمن (٢٠١٩)، لمعرفة مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية EHRM في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القادة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، ووزعت على (٢٤٠) قائداً، وكان من نتائجها أن تطبيق الجامعات جاء بدرجة متوسطة، وأن مجال التخطيط للموارد البشرية جاء في المرتبة الأخيرة، كما جاءت دراسة لوهرن وبريوس (Lochner & Preus, ٢٠١٨) والتي هدفت إلى توضيح أن أساليب التحول الرقمي ستغير أساليب التوظيف والتقييم، وقد استخدمنا المنهج التحليلي، وأظهرت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف سيجعلها أكثر فعالية، وأكثر مساءلة، ولا بد من التعرف باستمرار على هذه التطبيقات، كما أن هناك مشاكل تقنية، وتكلفة مرتفعة مرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي، أما دراسة ميرلين وآر (Merlin & R, ٢٠١٨) فقد هدفت إلى معرفة إمكانية الذكاء الاصطناعي بدعم وظائف الموارد البشرية، دراسة تحليلية، وتوصلت إلى أنه يمكن تحقيق أفضل النتائج في عمليات التوظيف، وإدارة الأداء، والتدريب، باستخدام هذه التطبيقات، كما يجب أعداد إستراتيجية للتبني الفعال لهذا الذكاء الاصطناعي، كما جاءت دراسة روبنسون (Robinson, ٢٠١٩) لمعرفة وجهات نظر القيادات في الموارد البشرية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في كافة العمليات، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي، والمقابلة أداة لجمع المعلومات، وتمت على

(١٠) من مديري الموارد البشرية، وتوصلت إلى أن استخدام هذه التطبيقات جاء بدرجة مرتفعة، وأنه من أجل النجاح المستمر لابد من التطوير الأكاديمي والمهني للموظفين، وتوافر البنية التحتية، ودعم القيادات العليا.

-التعليق على الدراسات السابقة: تتشابه هذه الدراسة مع دراسة المهنا(٢٠١٥)، ودراسة عبدالرحمن(٢٠١٩) في استخدام المنهج الوصفي، وكذلك تتشابه مع دراسة رقيق(٢٠١٥)، ودراسة المهنا(٢٠١٥)، ودراسة عبدالرحمن(٢٠١٩) في استخدام الاستبانة أداة للدراسة، كما تتشابه مع دراسة الباز(٢٠١٤)، ودراسة المهنا (٢٠١٥)، ودراسة عبدالرحمن (٢٠١٩) في تطبيقها على التعليم العالي، ولكنها تختلف مع دراسة الباز(٢٠١٤)، ودراسة رقيق(٢٠١٥)، والتي استخدمتا المنهج الاستنباطي والاستكشافي، ودراسة مصطفى(٢٠١٦)، والذي استخدم أيضاً المنهج شبه التجريبي، كذلك تختلف مع دراسة الباز(٢٠١٤)، ودراسة روبنسون(٢٠١٩)، في استخدام المقابلة كأداة لجمع المعلومات، أما دراسة لوهنر وبريوس(٢٠١٨) ودراسة ميرلين وآر(٢٠١٨)، فقد استخدمتا الدراسة التحليلية، ودراسة روبنسون استخدم المنهج النوعي.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي)؛ باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لطبيعة الدراسة.

- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع منسوبي عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعددهم (٩٦) قائداً وموظفاً وموظفة حسب إحصائية موقع العمادة، ونظراً لصغر حجم المجتمع فقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل.

- أداة الدراسة:

عمدت الباحثة إلى استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها.
بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من جزأين؛ الجزء الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثة جمعها من مجتمع الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، الجزء الثاني: ويتكون من (٤٦) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية، والجدول (١) يوضح محاور الاستبانة.

جدول (١) محاور الاستبانة وعباراتها

المجموع	عدد العبارات	البعد	المحور
٢٤ عبارة	٦	التطوير	واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية
	٦	الاختيار والتعيين	
	٦	خدمة الموظف	
	٦	أداء الموظف	
١٦ عبارة	٥	أداء العمل	المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي
	٥	التنظيم الإداري	
	٦	البنية التحتية	
٦ عبارات	٦	الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	
٤٦ عبارة		الاستبانة	

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات مجتمع الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (بدرجة كبيرة جداً - بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة قليلة - بدرجة قليلة جداً)، وجدول رقم (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	بدرجة كبيرة جداً	٤,٢١	٥,٠٠
٢	بدرجة كبيرة	٣,٤١	٤,٢٠
٣	بدرجة متوسطة	٢,٦٤	٣,٤٠
٤	بدرجة قليلة	١,٨١	٢,٦٠
٥	بدرجة قليلة جداً	١,٠٠	١,٨٠

-صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

-الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، وقد طلب منهم تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

-صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وتوضح الجداول التالية معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

الجدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول: (واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية)				
معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	البعد
**٠,٩٨٥	٤	**٠,٩٦٢	١	التطوير
**٠,٩٨٩	٥	**٠,٩٨٠	٢	
**٠,٩٧٢	٦	**٠,٩٧٨	٣	
**٠,٩٨٥	٤	**٠,٩٨٧	١	الاختيار والتعيين
**٠,٩٨٦	٥	**٠,٩٧٨	٢	
**٠,٩٧٥	٦	**٠,٩٧٤	٣	
**٠,٩١٩	٤	**٠,٩٤٨	١	خدمة الموظف
**٠,٩٩٠	٥	**٠,٩٩٠	٢	
**٠,٩٧٧	٦	**٠,٩٨٠	٣	
**٠,٩٨١	٤	**٠,٩٧٠	١	أداء الموظف
**٠,٩٦٦	٥	**٠,٩٦٣	٢	
**٠,٩٧٨	٦	**٠,٩٧٦	٣	

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

الجدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني: (المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي)				
معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	البعد
**٠,٩٥٦	٤	**٠,٩٠٨	١	أداء العمل
**٠,٩٤٤	٥	**٠,٩٦٣	٢	
-	-	**٠,٦٦١	٣	
**٠,٩٨٢	٤	**٠,٩٦٠	١	التنظيم الإداري
**٠,٩٧٥	٥	**٠,٩٧٩	٢	
-	-	**٠,٩٤١	٣	
**٠,٩٨٧	٤	**٠,٩٨٦	١	البنية التحتية
**٠,٩٦٦	٥	**٠,٩٣٧	٢	
**٠,٩٦٩	٦	**٠,٩٨٥	٣	

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

الجدول (٥) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثالث: (الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠,٨٣١	٤	**٠,٨١٠
٢	**٠,٩١٢	٥	**٠,٥٨٧
٣	**٠,٩٤٩	٦	**٠,٦٩٣

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

أ) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))، ويوضح الجدول (٦) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٦) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الاستبانة	البعد	عدد العبارات	ثبات المحور
واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية	التطوير	٦	٠,٩٨٩٠
	الاختيار والتعيين	٦	٠,٩٩١٢
	خدمة الموظف	٦	٠,٩٨٤٦
	أداء الموظف	٦	٠,٩٨٥٦
المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي	أداء العمل	٥	٠,٩٢٧٤
	التنظيم الإداري	٥	٠,٩٨٠٥
	البنية التحتية	٦	٠,٩٨٤٧
الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي		٦	٠,٧٩٧٠
الثبات العام		٤٦	٠,٩٩١١

- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وبعد ذلك تم حساب

المقاييس الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات مجتمع الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، والمتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسة، والانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات مجتمع الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد

البشرية؟

جدول (٧) استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمادة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	التطوير	١,٩٠	١,٠٧٣	٢
٢	الاختيار والتعيين	١,٨٥	١,٠١٦	٤
٣	خدمة الموظف	٢,٠٠	١,٠٩٤	١
٤	أداء الموظف	١,٨٩	١,٠١٩	٣
-	واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية	١,٩١	١,٠٤٦	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة قليلة على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بمتوسط (١,٩١ من ٥)، واتضح من النتائج أن أبرز الأبعاد لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية تمثلت في بُعد خدمة الموظف بمتوسط (٢,٠٠ من ٥)، يليه بُعد التطوير بمتوسط (١,٩٠ من ٥)، يليها بُعد أداء الموظف بمتوسط (١,٨٩ من ٥)، وأخيراً جاء بُعد الاختيار والتعيين بمتوسط (١,٨٥ من ٥). وفيما يلي النتائج التفصيلية:

البُعد الأول: التطوير.

جدول (٨) استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة متوسطة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً		
٣	تصميم البرامج التدريبية وفق احتياجات الموظفين	ك	٥	٦	٩	١٦	٢٩	١,٢٨٨	١
		%	٧,٧	٩,٢	١٣,٨	٢٤,٦	٤٤,٦		
٦	توفير التعلم المستمر للموظفين	ك	٢	٥	١٠	٢١	٢٧	١,٠٨٢	٢
		%	٣,١	٧,٧	١٥,٤	٣٢,٣	٤١,٥		
٤	تنفيذ البرامج التدريبية	ك	٣	٥	٦	١٩	٣٢	١,١٤٧	٣
		%	٤,٦	٧,٧	٩,٢	٢٩,٢	٤٩,٢		
٥	معرفة أثر التدريب على الموظفين	ك	٢	٤	٨	٢٠	٣١	١,٠٥٩	٤
		%	٣,١	٦,٢	١٢,٣	٣٠,٨	٤٧,٧		
٢	تقوم البرامج التدريبية المقدمة للموظفين	ك	١	٣	١٠	٢٠	٣١	٠,٩٦٧	٥
		%	١,٥	٤,٦	١٥,٤	٣٠,٨	٤٧,٧		
١	تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين	ك	٢	٣	٧	١٥	٣٨	١,٠٤٢	٦
		%	٣,١	٤,٦	١٠,٨	٢٣,١	٥٨,٥		
المتوسط العام								١,٠٧٣	
								١,٩٠	

يتضح في الجدول أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة قليلة على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية فيما يتعلق ببعده التطويري بمتوسط (١,٩٠ من ٥,٠٠)، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أنه من بالرغم من اهتمام العمادة بالتطبيقات التقنية والاستفادة منها إلا أن التطوير لازال في بداياته وقد يرجع هذا لحداثة التطبيقات، وتختلف مع نتيجة دراسة عبدالرحمن (٢٠١٩) التي جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك تختلف مع دراسة (Merlin&R, ٢٠١٨) والتي أوضحت أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تحقق أفضل النتائج في عمليات التطوير، ويتضح أنهم موافقون بدرجة قليلة على خمس عبارات تتمثل في (٣، ٦، ٤، ٥، ٢) :جاءت العبارة (٣) وهي: "تصميم البرامج التدريبية وفق احتياجات الموظفين" بالمرتبة الأولى من حيث الموافقة عليها بدرجة قليلة وبمتوسط (٢,١١ من ٥) ويعزى السبب في ذلك إلى اعتماد العمادة على معرفة الاحتياجات من خلال توزيع الاستبانات على الموظفين، وقد تكون حداثة هذه البرامج هي السبب في ضعف استخدامها، وتختلف مع دراسة الباز (٢٠١٤) التي أظهرت أن دور تقنية المعلومات في تنمية الموارد جاء مرتفعاً، أيضاً جاءت العبارة (٦) وهي: "توفير التعلم المستمر للموظفين" بالمرتبة الثانية وبمتوسط (١,٩٩ من ٥)، ويرجع السبب إلى اعتماد العمادة على حضور الدورات التدريبية التقليدية لموظفيها، أو اللقاءات المباشرة، وقد تكون حداثة التطبيقات، وقلة الثقة في نتائج التعلم من أسباب ضعف استخدامها، وتختلف مع نتيجة دراسة (Merlin&R ٢٠١٨) والتي أوضحت أن الذكاء الاصطناعي يحقق أفضل النتائج للتعلم الفردي، كما جاءت العبارة (٤) وهي: "تنفيذ البرامج التدريبية" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط (١,٨٩ من ٥)، ويرجع ذلك لقلة وجود الخبراء المختصين لتنفيذ هذه البرامج، وأيضاً جاءت العبارة (٥) وهي: "معرفة أثر التدريب على الموظفين" بالمرتبة الرابعة وبمتوسط (١,٨٦ من ٥) ويعزى السبب إلى أنه عادة يتم قياس أثر التدريب على الموظف من خلال ملاحظة الرئيس دون الاعتماد على أنظمة متطورة للقياس، بسبب قلة انتشار التطبيقات،

كما جاءت العبارة (٢) وهي: "تقويم البرامج التدريبية المقدمة للموظفين" بالمرتبة الخامسة وبمتوسط (١,٨٢ من ٥)، ويرجع السبب إلى اعتماد العمادة على تقويم البرامج من خلال الاستبانات التي توزع من قبل المديرين على المتدربين، وتتفق في ذلك مع دراسة الباز (٢٠١٤) ورفيق (٢٠١٥) والتي جاءتا بدرجة قليلة، ويتضح أنهم موافقون بدرجة قليلة جداً على عبارة تتمثل في (١) وهي: "تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين" بمتوسط (١,٧١ من ٥) مما يعني أن العمادة لازالت تعتمد على الأسلوب التقليدي في تحديد الاحتياجات من خلال طرح برامج تدريبية طوال السنة لمن يرغب في الالتحاق بها من المنسوبين.

البُعد الثاني: الاختيار والتعيين.

جدول (٩) استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق ببُعد الاختيار والتعيين

م	العبارات	النسبة %	درجة الموافقة					التكرار
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً	
٦	إجراء الاختبارات للمتقدمين للوظائف	ك	٣	٥	١٠	١٨	٢٩	
		%	٤,٦	٧,٧	١٥,٤	٢٧,٧	٤٤,٦	
٥	التواصل مع المرشحين للوظائف	ك	٢	٣	٩	٢١	٣٠	
		%	٣,١	٤,٦	١٣,٨	٣٢,٣	٤٦,٢	
٤	إجراء المقابلات للمتقدمين	ك	٢	٥	٧	١٩	٣٢	
		%	٣,١	٧,٧	١٠,٨	٢٩,٢	٤٩,٢	

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً		
٢	تزويد المتقدمين للوظائف بالمعلومات المهمة	ك	١	٥	٥	٢٥	٢٩	١,٨٣	٤
		%	١,٥	٧,٧	٧,٧	٣٨,٥	٤٤,٦		
١	تحديد متطلبات الوظائف الشاغرة	ك	٢	٣	٦	٢٣	٣١	١,٨٠	٥
		%	٣,١	٤,٦	٩,٢	٣٥,٤	٤٧,٧		
٣	فرز المتقدمين للوظائف	ك	٢	٢	٥	٢٤	٣٢	١,٧٤	٦
		%	٣,١	٣,١	٧,٧	٣٦,٩	٤٩,٢		
المتوسط العام							١,٨٥	١,٠١٦	

يتضح في الجدول (٩) أنهم موافقون بدرجة قليلة فيما يتعلق ببعده الاختيار والتعيين بمتوسط (١,٨٥ من ٥,٠٠)، مما يعني أن العمادة لازالت تعتمد على اختيار الموظفين إما من خلال المقابلات أو إجراء الاختبارات أو المفاضلة بين المرشحين، وتختلف مع دراسة (Robinson, ٢٠١٩)، والتي أوضحت أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي لها فوائد في عملية الاختيار والتعيين، ويتضح أنهم موافقون بدرجة قليلة على أربعة عبارات تتمثل في (٦، ٥، ٤، ٢) : حيث جاءت العبارة (٦) وهي: "إجراء الاختبارات للمتقدمين للوظائف" بالمرتبة الأولى وبمتوسط (٢,٠٠ من ٥)، ويعزى السبب إلى أن العمادة قد تعتمد على اختبارات ورقية، أو محوسبة، دون الاعتماد على تطبيقات الذكاء وذلك بسبب عدم إدخالها للعمادة، أو لقلة الخبرة في ذلك، وتتفق مع دراسة مصطفى (٢٠١٦) والتي جاءت بدرجة ضعيفة،

كما جاءت العبارة (٥) وهي: "التواصل مع المرشحين للوظائف" بالمرتبة الثانية وبمتوسط (١,٨٦ من ٥)، ويرجع السبب إلى أن العمادة تتواصل مع المرشحين إما من خلال الرسائل أو البريد الإلكتروني، أو موقع العمادة، وتختلف مع دراسة (Merlin & R ٢٠١٨)، والتي جاءت بدرجة كبيرة حيث بينت أن عمليات التواصل تكون باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، كما جاءت العبارتان (٤) وهي: "إجراء المقابلات للمتقدمين" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط (١,٨٦ من ٥)، والعبارة (٢) وهي: "تزويد المتقدمين للوظائف بالمعلومات المهمة" بالمرتبة الرابعة وبمتوسط (١,٨٣ من ٥) ويعزى السبب إلى أن المقابلات لا تزال بالصورة النمطية، وذلك حرصاً على معرفة السمات الشخصية للمتقدم، كما أن المقابلات الإلكترونية قد لا تحقق جميع المعايير، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Robinson, ٢٠١٩) والتي أوضحت أنه لم يتم استخدام تطبيقات الذكاء في المقابلة، كما أنه لم يتم الاستفادة من هذه التطبيقات في تقديم المعلومات للمتقدمين لعدم قدرة النظام على ذلك، ويتضح أيضاً أنهم موافقون بدرجة قليلة جداً على عبارتين (١، ٣) هما: (١) وهي: "تحديد متطلبات الوظائف الشاغرة" بالمرتبة الخامسة وبمتوسط (١,٨٠ من ٥)، و (٣) وهي: "فرز المتقدمين للوظائف" بالمرتبة السادسة وبمتوسط (١,٧٤ من ٥)، ويرجع السبب في ذلك إلى قلة انتشار التطبيقات وعدم المعرفة بها، أو لعدم فاعلية الإدارة العليا بها، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Merlin & R ٢٠١٨) والتي أوضحت أن هذه التطبيقات تساعد الموارد البشرية على أتمتة العمل بشكل جيد.

البُعد الثالث: خدمة الموظف:

جدول (١٠) استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق ببُعد خدمة الموظف

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارات	م
			بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	النسبة %	ك		
١	١,٠٨٣	٢,١٢	٢٢	٢٥	٦	١٢	-	ك	نظام الرواتب	١	
			٣٣,٨	٣٨,٥	٩,٢	١٨,٥	-	%			
٢	١,١٦١	٢,١١	٢٦	١٨	١١	٨	٢	ك	الإجازات	٣	
			٤٠,٠	٢٧,٧	١٦,٩	١٢,٣	٣,١	%			
٣	١,٢٠٣	٢,٠٨	٢٨	١٧	١٠	٧	٣	ك	نظام التقاعد	٢	
			٤٣,١	٢٦,٢	١٥,٤	١٠,٨	٤,٦	%			
٤	١,٢٣٦	٢,٠٦	٢٩	١٧	٩	٦	٤	ك	النقل	٥	
			٤٤,٦	٢٦,٢	١٣,٨	٩,٢	٦,٢	%			
٥	١,٢٣٠	١,٩٥	٣٣	١٥	٨	٥	٤	ك	المكافآت والحوافز	٦	
			٥٠,٨	٢٣,١	١٢,٣	٧,٧	٦,٢	%			
٦	٨٥٠	١,٦٨	٣٢	٢٦	٤	٢	١	ك	الشكاوى والاستفسارات	٤	
			٤٩,٢	٤٠,٠	٦,٢	٣,١	١,٥	%			
١,٠٩٤		٢,٠٠	المتوسط العام								

يتضح في الجدول أنهم موافقون بدرجة قليلة وبمتوسط (٢,٠٠ من ٥,٠٠)، مما يعني أن العمادة لم تصل إلى مرحلة اعتماد تطبيقات الذكاء في أعمالها، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Lochner & Preus, ٢٠١٨) والتي أوضحت أن مجال خدمة الموظف من خلال استخدام التطبيقات قد حصل على درجة كبيرة، ويتضح من النتائج أنهم موافقون بدرجة قليلة على خمسة من العبارات تتمثل في (١، ٣، ٢، ٥، ٦) كالتالي: جاءت العبارة (١) وهي: "نظام الرواتب" بالمرتبة الأولى وبمتوسط (٢,١٢ من ٥)، والعبارة (٣) وهي: "الإجازات" بالمرتبة الثانية وبمتوسط (٢,١١ من ٥)، والعبارة (٢) وهي: "نظام التقاعد" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط (٢,٠٨ من ٥)، والعبارة (٥) وهي: "النقل" بالمرتبة الرابعة وبمتوسط

(٢,٠٦ من ٥)، كما جاءت العبارة (٦) وهي: " المكافآت والحوافز " بالمرتبة الخامسة وبمتوسط (١,٩٥ من ٥). وهذا يدل على اعتماد العمادة على بعض الأنظمة الإلكترونية في تنفيذ أعمالها والتي لا ترق إلى خصائص تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ويتضح من النتائج أنهم موافقون بدرجة قليلة جداً على عبارة واحدة تتمثل في (٤) وهي: " الشكاوى والاستفسارات " بمتوسط (١,٦٨ من ٥)؛ حيث تتم إما عن طريق الاتصال الشفهي أو الكتابي، أو عن طريق رفعها تقنياً، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الباز (٢٠١٤) والتي أوضحت أن النظام الجديد للموارد البشرية يساعد على سهولة رفع الشكاوى.

البُعد الرابع: أداء الموظف:

جدول (١١) استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق بـ أداء الموظف

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %	الرتبة
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً		
٢	تقديم التغذية الراجعة للموظف عن أدائه	ك	٤	٥	١٣	١٩	٢٤	٢,١٧	١
		%	٦,٢	٧,٧	٢٠,٠	٢٩,٢	٣٦,٩		
٣	تحديد معايير الأداء لكل وظيفة	ك	٣	٦	٩	١٥	٣٢	١,٩٧	٢
		%	٤,٦	٩,٢	١٣,٨	٢٣,١	٤٩,٢		
٤	تحديد الأهداف المطلوب من	ك	٢	٥	٧	٢٢	٢٩	١,٩١	٣
		%	٣,١	٧,٧	١٠,٨	٣٣,٨	٤٤,٦		

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارات	م
			بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	النسبة %		
									الموظف تنفيذها	
٤	١,٠١٤	١,٨٦	٢٩	٢٣	٨	٣	٢	ك	إخراج تقارير الأداء للموظف	٦
			٤٤,٦	٣٥,٤	١٢,٣	٤,٦	٣,١	%		
٥	٠,٩٤٠	١,٧٤	٣١	٢٦	٤	٢	٢	ك	تقديم أداء الموظف بشكل مستمر	١
			٤٧,٧	٤٠,٠	٦,٢	٣,١	٣,١	%		
٦	٠,٨٦٨	١,٦٨	٣٣	٢٤	٥	٢	١	ك	متابعة أداء الموظف وفق المؤشرات المحددة مسبقاً	٥
			٥٠,٨	٣٦,٩	٧,٧	٣,١	١,٥	%		
١,٠١٩		١,٨٩	المتوسط العام							

يتضح في الجدول (١١) أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة قليلة فيما يتعلق ببعده أداء الموظف بمتوسط (١,٨٩ من ٥,٠٠)، وتختلف هذه النتيجة عن دراسة عبدالرحمن (٢٠١٩) والتي أوضحت أن واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية في مجال تقييم الأداء جاء بدرجة متوسطة، ويتضح أنهم موافقون بدرجة قليلة على أربع من العبارات والتي من أهمها (٢، ٣) حيث جاءت العبارة (٢) وهي: "تقديم التغذية الراجعة للموظف عن أدائه" بالمرتبة الأولى

من حيث الموافقة و بمتوسط (١,١٧ من ٥) مما يدل على أنه لازال الاعتماد على الطريقة التقليدية المباشرة من الرئيس، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عبدالرحمن (٢٠١٩)، والتي أوضحت أن التغذية الراجعة لتقييم الأداء تتم بدرجة مرتفعة، كما جاءت العبارة (٣) وهي: "تحديد معايير الأداء لكل وظيفة" بالمرتبة الثانية بمتوسط (١,٩٧ من ٥)، مما يعني أن تحديد المعايير يتم وفق ما تم اعتماده من الجامعة ووفق اللوائح التنظيمية، دون الاعتماد على تطبيقات تقنية.

السؤال الثاني: ما المتطلبات اللازمة لتطوير عمادة الموارد البشرية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي؟

جدول (١٢) استجابات مجتمع الدراسة على المتطلبات اللازمة لتطوير عمادة الموارد البشرية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	أداء العمل	٤,٢٧	٠,٩٠٤	١
٢	التنظيم الإداري	٣,٩٨	١,١٤٤	٣
٣	البنية التحتية	٤,١٦	١,٠٢٩	٢
-	المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي	٤,١٤	١,٠١٩	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على المتطلبات و بمتوسط (٤,١٤ من ٥)، وأن أبرز المتطلبات تمثلت في بُعد أداء العمل بمتوسط (٤,٢٧ من ٥)، يليه بُعد البنية التحتية بمتوسط (٤,١٦ من ٥)، ثم بُعد التنظيم الإداري بمتوسط (٣,٩٨ من ٥).

البُعد الأول: أداء العمل:

جدول (١٣) استجابات مجتمع الدراسة حول المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق بأداء العمل

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %	الانحراف المعياري	الرتبة
			بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً			
١	اقتناع الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الإدارة	ك	-	٣	٦	٨	٤٨	% ٧٣,٨	٠,٨٤٨	١
			-	٤,٦	٩,٢	١٢,٣				
٥	الشراكة مع مؤسسات من ذوي الخبرة في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي	ك	٢	٤	٤	١٤	٤١	% ٦٣,١	١,٠٥٢	٢
			٣,١	٦,٢	٦,٢	٢١,٥				
٣	عقد الدورات التدريبية لجميع منسوبي العمادة في مجال الذكاء الاصطناعي	ك	٣	٢	٧	١٥	٣٨	% ٥٨,٥	١,٠٨٢	٣
			٤,٦	٣,١	١٠,٨	٢٣,١				
٤		ك	٢	٣	٨	٢٧	٢٥	٠,٩٨٩	٤	

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً			
	مشاركة جميع منسوبي العمادة في تبني هذه التطبيقات	%	٣٨,٥	٤١,٥	١٢,٣	٤,٦	٣,١			
٢	نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمادة	ك	٣٠	٢١	٦	٥	٣	٤,٠٨	١,١٣٦	٥
	%	٤٦,٢	٣٢,٣	٩,٢	٧,٧	٤,٦				
	المتوسط العام						٤,٢٧		٠,٩٠٤	

يتضح في الجدول أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على المتطلبات اللازمة لتطوير العمادة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق ببدء العمل بمتوسط (٤,٢٧ من ٥,٠٠)، ويتضح أنهم موافقون بدرجة كبيرة جداً على ثلاثة من المتطلبات تتمثل في العبارات (١، ٥، ٣): حيث جاءت العبارة (١) وهي: " اقتناع الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الإدارة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط (٤,٥٥ من ٥)، حيث أن إدخال أي تطوير لابد أن يكون بدعم من الإدارة العليا حتى يكتب له النجاح، وتتفق مع دراسة (Robinson, ٢٠١٩) والتي بينت أن نجاح تطبيقات الذكاء الاصطناعي لابد من دعم له من الإدارة العليا، كما جاءت العبارتان (٥) وهي: "الشراكة مع مؤسسات من ذوي الخبرة في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي " بالمرتبة الثانية وبمتوسط (٤,٣٥ من ٥)

والعبارة (٣) وهي: " عقد الدورات التدريبية لجميع منسوبي العمادة في مجال الذكاء الاصطناعي " بالمرتبة الثالثة وبمتوسط (٤,٢٨ من ٥)، وهو ما يدل على أنه لا بد من التفاهم مع المؤسسات ذوات الخبرة في هذا المجال حتى يتم الاستفادة من خبراتهم وحلولهم، بالإضافة إلى عقد الدورات التدريبية لمنسوبي العمادة من أجل فهم النظام والقدرة على التعامل معه.

البُعد الثاني: التنظيم الإداري:

جدول (١٤) استجابات مجتمع الدراسة حول المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق ببُعد التنظيم الإداري

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً			
١	إعادة هيكلية التنظيم الإداري بما يتلاءم مع التغيرات التقنية الجديدة	ك %	٣٧	١٦	٦	٢	٤	٤,٢٣	١,١٤٢	١
			٥٦,٩	٢٤,٦	٩,٢	٣,١	٦,٢			
٢	تبني العمادة لخطة استراتيجية تسمح باستخدام تطبيقات الذكاء	ك %	٣٤	١٣	١٠	٥	٣	٤,٠٨	١,١٩٠	٢
			٥٢,٣	٢٠,٠	١٥,٤	٧,٧	٤,٦			

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً		
	الاصطناعي بكل مرونة								
٣	تغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	ك	٢٠	٢٨	١٢	٣	٢	٣,٩٤	
		%	٣٠,٨	٤٣,١	١٨,٥	٤,٦	٣,١		
٤	وضع رؤية لما ستكون عليه العمادة بعد استخدامها للتطبيقات	ك	٢٨	١٦	١٣	٤	٤	٣,٩٢	
		%	٤٣,١	٢٤,٦	٢٠,٠	٦,٢	٦,٢		
٥	توفير ميزانية ملائمة لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي	ك	٢٧	١٤	١٠	٧	٧	٣,٧٢	
		%	٤١,٥	٢١,٥	١٥,٤	١٠,٨	١٠,٨		
								٣,٩٨	١,١٤٤
المتوسط العام									

يتضح في الجدول أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة فيما يتعلق بتبني التنظيم الإداري بمتوسط (٣,٩٨ من ٥,٠٠)، ويتضح أنهم موافقون بدرجة كبيرة جداً على واحدة

من المتطلبات تتمثل في العبارة (١) وهي: " إعادة هيكلة التنظيم الإداري بما يتلاءم مع التغيرات التقنية الجديدة " بمتوسط (٤,٢٣ من ٥)، وهذا يدل على أنه لا بد من إجراء تغيير جذري في الهيكل وما يتطلبه من إلغاء بعض الوظائف، واستحداث وظائف جديدة تتناسب مع هذا التطور، ويتوافق مع ما ذكرته النماذج العالمية وهي نموذج Entelo, و IBM وغيرها، والتي أكدت بضرورة تغيير الهيكل التنظيمي ليتناسب مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي، كما يتضح أنهم موافقون بدرجة كبيرة على أربعة من المتطلبات تتمثل في العبارات (٢، ٣، ٤، ٥)، حيث جاءت العبارة (٢) وهي: "تبني العمادة لخطة إستراتيجية تسمح باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بكل مرونة" بالمرتبة الثانية وبمتوسط (٤,٠٨ من ٥)، وجاءت العبارة (٣) وهي: "تغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي" بالمرتبة الثالثة بمتوسط (٣,٩٤ من ٥)، كما جاءت العبارة (٤) وهي: " وضع رؤية لما ستكون عليه العمادة بعد استخدامها للتطبيقات " بالمرتبة الرابعة بمتوسط (٣,٩٢ من ٥)، والعبارة (٥) وهي: " توفير ميزانية ملائمة لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي " بالمرتبة الخامسة بمتوسط (٣,٧٢ من ٥)، وهذه النتائج جميعها تدل على أن تغيير الهيكل التنظيمي لا بد أن يتبعه تغيير في الأنظمة ليتوافق مع الوضع الجديد، بالإضافة إلى وضع إستراتيجية للعمادة والتنبؤ بمستقبلها عند استخدام التطبيقات بما يضمن النجاح في تحقيق رؤيتها وما تأمل تحقيقه في المستقبل، ولن يتم ذلك إلا بتوفير الدعم المادي لهذه التطبيقات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Lochner & Preub, ٢٠١٨)، والتي بينت أن الذكاء الاصطناعي يتطلب رؤية جديدة تكون مصدر تشجيع للموظفين لإنجاز عملهم.

البُعد الثالث: البنية التحتية:

جدول (١٥) استجابات مجتمع الدراسة حول المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق

بُعد البنية التحتية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارات	م
			درجة قليلة جداً	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	النسبة %		
١	٠,٨٥٠	٤,٥٢	-	٤	٣	١٣	٤٥	ك	اختيار تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتي تتسم بسهولة الاستخدام	٢
			-	٦,٢	٤,٦	٢٠,٠	٦٩,٢	%		
٢	٠,٩١٤	٤,٢٩	-	٤	٨	١٨	٣٥	ك	اختيار تطبيقات الذكاء الاصطناعي الأكثر ملاءمة لعمادة الموارد البشرية	٥
			-	٦,٢	١٢,٣	٢٧,٧	٥٣,٨	%		
٣	٠,٩٨٠	٤,٠٩	-	٥	١٣	١٨	٢٩	ك	توفير البيانات والمعلومات لكل وظيفة وبدقة عالية	٦
			-	٧,٧	٢٠,٠	٢٧,٧	٤٤,٦	%		
٤	١,١٦٥	٤,٠٥	٣	٥	٩	١٧	٣١	ك	تبدیل الأنظمة القديمة	١
			٤,٦	٧,٧	١٣,٨	٢٦,٢	٤٧,٧	%		

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً		
	بنظام البنية التحتية الرقمية الخاصة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي								
٣	التحديث المستمر لكافة تطبيقات الذكاء الاصطناعي	ك	٢٩	٢٠	٩	٣	٤	٥	
		%	٤٤,٦	٣٠,٨	١٣,٨	٤,٦	٦,٢		
٤		ك	٣٢	١٤	٨	٧	٤	٦	
		%	٤٩,٢	٢١,٥	١٢,٣	١٠,٨	٦,٢		
	المتوسط العام						٤,١٦	١,٠٢٩	

يتضح في الجدول أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على المتطلبات اللازمة فيما يتعلق ببعُد البنية التحتية بمتوسط (٤,١٦ من ٥,٠٠)، حيث أن استخدام هذه التطبيقات تتطلب بنية تحتية قادرة على تشغيل مثل هذه التطبيقات، وتتفق مع دراسة الباز (٢٠١٤)، ودراسة عبدالرحمن (٢٠١٩)، ودراسة الثابت والحليلي (٢٠١٧) في ذلك، كما أنهم موافقون بدرجة كبيرة جداً على اثنتين من المتطلبات تتمثلان في العبارتين (٢,٥) حيث جاءت العبارة (٢) وهي: "اختيار تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتي تتسم بسهولة الاستخدام" بالمرتبة الأولى وبمتوسط (٤,٥٢ من ٥)، والعبارة (٥) وهي: "اختيار تطبيقات الذكاء

الاصطناعي الأكثر ملاءمة لعمادة الموارد البشرية" بالمرتبة الثانية وبمتوسط (٤,٢٩ من ٥)، مما يعني أنه لا بد أن تكون التطبيقات سهلة يستطيع الجميع التعامل معها دون الحاجة إلى دورات مكثفة، كما أن السهولة تشجع على سرعة استخدامها، وهو ما أكدت عليه النماذج العالمية من ضرورة أن تكون التطبيقات سهلة الاستخدام، بالإضافة إلى أن تكون هذه التطبيقات ملائمة لعمل العمادة، وطبيعة العمل بها، وأنظمتها، وأهدافها، ورؤيتها، وتتوافق هذه النتيجة مع ما ذكرته النماذج العالمية من ضرورة أن تكون التطبيقات تتلاءم مع احتياجات الموارد البشرية.

السؤال الثالث: ما الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء

الاصطناعي؟.

جدول (١٦) استجابات مجتمع الدراسة حول الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء

الاصطناعي

م	العبارات	النسبة %	درجة الموافقة					التكرار		
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً			
٥	قلة الكوادر المؤهلة للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل العمادة	ك	٤٥	١٤	٦	-	-	٤,٦٠	٠,٦٥٧	١
		%	٦٩,٢	٢١,٥	٩,٢	-	-			
٦	عدم وجود فريق من خبراء الذكاء	ك	٤٤	١٢	٥	٤	-	٤,٤٨	٠,٨٨٦	٢
		%	٦٧,٧	١٨,٥	٧,٧	٦,٢	-			

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة جداً		
	الاصطناعي داخل العمادة بشكل دائم								
٤	مقاومة التغيير وإدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي من قبل الموظفين	ك	٤٣	١٢	٧	٣	-	٤,٤٦	
		%	٦٦,٢	١٨,٥	١٠,٨	٤,٦	-		
١	قلة الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي وعلم البيانات بشكل عام	ك	٤١	١٣	٥	٤	٢	٤,٣٤	
		%	٦٣,١	٢٠,٠	٧,٧	٦,٢	٣,١		
٣	قلة البيانات الدقيقة والصحيحة لتحقيق متطلبات تطبيقات الذكاء الاصطناعي	ك	٢٥	٢٩	٦	٣	٢	٤,١١	
		%	٣٨,٥	٤٤,٦	٩,٢	٤,٦	٣,١		
٢		ك	٢٠	٣٥	٤	٣	٣	٤,٠٢	
٥								٠,٩٧٠	
٦								٠,٩٩٢	

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارات	م
			بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	النسبة %		
			٤,٦	٤,٦	٦,٢	٥٣,٨	٣٠,٨	%	عدم اقتناع القيادات العليا بأهمية الذكاء الاصطناعي في تطوير عمادة الموارد البشرية	
	٠,٦٤٥	٤,٣٣	المتوسط العام							

يتضح في الجدول أنهم موافقون بدرجة كبيرة جداً على الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بمتوسط (٤,٣٣ من ٥,٠٠)، وهو ما ستوضحه العبارات التالية؛ حيث أنهم موافقون بدرجة كبيرة جداً على أربعة من الصعوبات تتمثل في العبارات (٥، ٦، ٤، ١) حيث جاءت العبارة (٥) وهي: "قلة الكوادر المؤهلة للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل العمادة" بالمرتبة الأولى وبمتوسط (٤,٦٠ من ٥)، والعبارة (٦) وهي: "عدم وجود فريق من خبراء الذكاء الاصطناعي داخل العمادة بشكل دائم" بالمرتبة الثانية وبمتوسط (٤,٤٨ من ٥)، كما جاءت العبارة (٤) وهي: "مقاومة التغيير وإدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي من قبل الموظفين" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط (٤,٤٦ من ٥)، والعبارة (١) وهي: "قلة الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي وعلم البيانات بشكل عام" بالمرتبة الرابعة وبمتوسط (٤,٣٤ من ٥)، وهذا يدل على ضرورة توفر فريق من الخبراء بشكل دائم داخل العمادة حتى يتمكن جميع منسوبي العمادة من فهم واستيعاب هذه التطبيقات،

وإيجاد حلول عند حدوث المشكلات، بالإضافة إلى عقد الدورات التدريبية للجميع حتى يتم القضاء على المقاومة المتوقع حدوثها عند البعض.

أبرز نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج ومن أبرزها:

- أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة قليلة على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بمتوسط حسابي (١,٩١ من ٥)، وأن أبرز الأبعاد تمثلت في بُعد خدمة الموظف بمتوسط (٢,٠٠ من ٥)، يليه بُعد التطوير بمتوسط (١,٩٠ من ٥)، ثم بُعد أداء الموظف بمتوسط (١,٨٩ من ٥)، وأخيراً جاء بُعد الاختيار والتعيين بمتوسط (١,٨٥ من ٥).

- أن مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بمتوسط (٤,١٤ من ٥)، وأن أبرز المتطلبات تمثلت في بُعد أداء العمل بمتوسط (٤,٢٧ من ٥)، يليه بُعد البنية التحتية بمتوسط (٤,١٦ من ٥)، وأخيراً جاء بُعد التنظيم الإداري بمتوسط (٣,٩٨ من ٥).

- مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بمتوسط (٤,٣٣ من ٥).

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإن الدراسة توصي بما يلي:

- ضرورة إدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في جميع وظائف عمادة الموارد البشرية ومنها عملية الاختيار والتعيين، والرواتب، والمكافآت، والإجازات، وعدم الاعتماد على الطرق التقليدية.

- توفير الكوادر المؤهلة للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل عمادة الموارد البشرية من خلال إقامة الدورات التدريبية المستمرة وفق احتياجات الموظفين.
- ضرورة وجود فريق من خبراء الذكاء الاصطناعي داخل العمادة بشكل دائم من خلال التعاقد مع الشركات المتميزة حتى يتم إكساب المعرفة لمنسوبي العمادة وتأهيلهم للعمل بالتطبيقات الذكية.
- العمل على الحد من مقاومة التغيير من قبل الموظفين من خلال عقد الدورات التدريبية لهم، ونشر ثقافة التطوير وأهمية العمل التقني.
- استقطاب الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي وعلم البيانات بشكل عام من المؤسسات أو الشركات العاملة في هذا المجال.

مقترحات للدراسات المستقبلية

- إجراء دراسات مستقبلية حول الصعوبات التي تواجه عمادة الموارد البشرية عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الجامعات الأخرى.
- إجراء دراسات مستقبلية حول أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أداء عمل عمادة الموارد البشرية.
- إجراء دراسة مستقبلية حول تصميم برنامج تدريبي باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير مهارات موظفي عمادة الموارد البشرية.

المراجع

• المراجع العربية:

- آل سعود، سارة. (٢٠١٧). التطبيقات التربوية للذكاء الاصطناعي في الدراسات الاجتماعية. مجلة سلوك، ٣، ٣-١٣٣-١٦٣.
- الباز، حسن. (٢٠١٤). معايير كفاءة الأنظمة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية العلوم الإدارية والإنسانية بكلية بريدة الأهلية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ٥(٣) ٣٠١-٣٣٧.
- الثابت، أحمد، الجميلي، أحمد. (٢٠١٧). استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية، دراسة ميدانية في جامعة ديالى. مجلة دراسات محاسبية ومالية. ١٢، (٣٨)، ٢٣٦-٢٦٣.
- الحري، ابتسام. (٢٠١٩). توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في الدعوة إلى الله، (رسالة ماجستير) غير منشورة، المعهد العالي للدعوة والاحتساب، قسم الدعوة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الحري، فواز. (٢٠١٧). درجة الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالعزلة وحب الاستطلاع لدى الطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية، (رسالة ماجستير) غير منشورة، جامعة البلقاء، الأردن..
- الخفاف، مها، العتيبي، غسان. (٢٠١٢). المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، عمان: دار وائل للنشر.
- رقيق، أصالة. (٢٠١٥). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة-دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية، (دراسة ماجستير) غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.

صالح، فاتن.(٢٠٠٨). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات.(رسالة ماجستير) غير منشورة، كلية الأعمال، قسم إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

عبدالرحمن، إيمان.(٢٠١٩). واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية HRM-E في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين، دراسات جامعة عمارة ثليجي الأغواط، ٧٦،

١٢٩-١١٢

عجام، إبراهيم.(٢٠١٨). الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على المنظمات عالية الأداء-دراسة استطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع١١٥، ٨٨-١٠٢.

عرنوس، بشير.(٢٠٠٧). الذكاء الاصطناعي، القاهرة، مصر: دار السحاب للنشر والتوزيع.

العلي، عبدالستار، قنديلجي، عامر، العمري، غسان.(٢٠٠٩). المدخل إلى إدارة المعرفة، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

القاضي، زياد.(٢٠١٠). مقدمة في الذكاء الاصطناعي، عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي.

قمورة، سامية، محمد، باي، كروش، حيزية.(٢٠١٨). الذكاء الاصطناعي بين الواقع والمأمول، دراسة تقنية، الملتقى الدولي "الذكاء الاصطناعي: تحد جديد للقانون"، الجزائر، ١-١٨.

محمود، ثائر، عطبات، صادق.(٢٠٠٦). مقدمة في الذكاء الاصطناعي، عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

مصطفى، لطيفة.(٢٠١٦). طرق اتخاذ القرار باستخدام الذكاء الاصطناعي، (أطروحة دكتوراه) غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد،

تلمسان، الجزائر.

- المغربي، محمد.(٢٠١٦). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- المهنا، نوف.(٢٠١٥).واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة شؤون الموظفين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.(رسالة ماجستير) غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض.
- الهادي، محمد.(٢٠١٤). دور نظم وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير البنية الأساسية المعلوماتية الوطنية، مجلة البحوث الإدارية، مصر، (٤)، ٣٢، ١٣٦ - ٢١٨.
- ياسين، سعد.(٢٠١٢). أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

References

• Arabic references:

- Al Saud, Sarah. (٢٠١٧). Educational applications of artificial intelligence in social studies. *Journal of Behavior* ٣,٣, ١٣٣-١٦٣.
- Elbaz, Hassan. (٢٠١٤). Efficiency standards of electronic systems for human resources management: an applied study on a college of Administrative and Human Sciences at Buraidah National Colleges. *The Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, ٥ (٣), ٣٠١-٣٣٧.
- Al-Thabet, Ahmad, Al-Jumaili, Ahmed. (٢٠١٧). The use of information technology infrastructure and its impact on the performance of human resources in public universities, a field study at Diyaly University. *Journal of Accounting and Financial Studies*. ١٢, (٣٨), ٢٣٦-٢٦٣.
- Al-Harbi, Ebtisam. (٢٠١٩). Using Artificial Intelligence Techniques in Call to God "Da'wa", (Unpublished Master Thesis), Higher Institute for Call to Allah "Da'wa", Department of Da'wa, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Riyadh.
- Al-Harbi, Fawaz. (٢٠١٧). The degree of artificial intelligence and its relationship to isolation and curiosity among gifted students in the Kingdom of Saudi Arabia, (Master thesis) unpublished, Al Balqa University, Jordan.
- Al-Khafaf, Maha, Al-Otaibi, Ghassan. (٢٠١٢). Introduction to Management Information Systems, Amman: Wael Publishing House.
- Rakeek, Asala. (٢٠١٥). The use of artificial intelligence applications in managing the institution activities - case study of a group of economic institutions, (Master study) unpublished, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of Oum El Bouaghi, Algeria.
- Saleh, Faten. (٢٠٠٨). The impact of application of artificial intelligence and emotional intelligence on the quality of decision- making. (Master Thesis) Unpublished, College of Business, Department of Business Administration, Middle East University for Graduate Studies.
- Abdulrahman, Iman. (٢٠١٩). The reality of application of electronic human resources management HRM-E in the official Jordanian universities from the viewpoint of academic leaders, AmmarThaleejiAlAghouat University studies, ٧٦, ١١٢- ١٢٩.
- Ajam, Ibrahim. (٢٠١٨). Artificial Intelligence and its Implications on High Performance Organizations - An Exploratory Study at Ministry of Science and Technology, *Journal of Administration and Economics*, iss. ١١٥, ٨٨-١٠٢.

- Arnous, Bashir. (٢٠٠٧). Artificial Intelligence, Cairo, Egypt: Dar Al-Sahabfor Publishing and Distribution.
- Al-Ali, Abdul-Sattar, Qandilji, Amer, Al-Omari, Ghassan. (٢٠٠٩). Introduction to Knowledge Management, Amman: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Qadhi, Ziad. (٢٠١٠). Introduction to Artificial Intelligence, Amman, Jordan: Arab Society Library.
- Qamoura, Samia, Mohamed, Bey, Krouch, Hayzieh. (٢٠١٨). Artificial Intelligence between Reality and Expectation, Technical Study, International Forum "Artificial Intelligence: A New Challenge to Law", Algeria, ١-١٨.
- Mahmoud, Thaer, Attiaat, Sadik. (٢٠٠٦). Introduction to Artificial Intelligence, Amman, Jordan: Arab Society Library for Publishing and Distribution.
- Mustafa, Latifa. (٢٠١٦). Methods of decision making using artificial intelligence, (PhD thesis) unpublished, Faculty of Economic, Management and Commercial Sciences, Abu BakrBelkaid University, Tlemcen, Algeria.
- AlMaghribi, Mohamed. (٢٠١٦). Human Resource Management. Amman, Jordan: Dar Al Jinan for Publishing and Distribution.
- Al-Muhanna, Nouf. (٢٠١٥). The reality of applying the electronic management in personnel administration at the Imam Muhammad bin Saud Islamic University. (A Master Thesis) –unpublished. Imam Muhammad bin Saud Islamic University, College of Social Sciences, Riyadh.
- Al-Hadi, Muhammad. (٢٠١٤). The role of artificial intelligence systems and applications in developing the national information infrastructure, Journal of Administrative Research, Egypt, (٤), ٣٢, ١٣٦-٢١٨.
- Yassin, Saad. (٢٠١٢). Fundamentals of Management Information Systems and Information Technology, Jordan: Dar Al-Manahej for Publishing and Distribution.

• المراجع الأجنبية:

- Baltzan P & Phillips A.(٢٠٠٨).cBusiness Driv Information Systems,McGraw-Hill/Irwin, NewYork.
- Holland,J.H(١٩٩٥).Hidden order.How adaptation builds complexity,Addison Wesley,reading ٢٠١٣)."Artificial Neural Network: Architectures and (kenj,SApplications",McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Lochner, K & preus, A. (٢٠١٨). Digital Recruitment The Evolution of Assessment by Artificial Intelligence. German Hamburg:Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Merlin, R & R, Jayam.(٢٠١٨). Artificial Intelligence in Human Resource Management. International Journal of Pure and Applied Mathematics, ١١٩(١٧), P١٨٩١-, ١٨٩٥
- O,Brien,A,James, (٢٠٠٠)."Introduction to Information Systems,Essentials for the Internetworked Enterprise ٩/d, McGraw-Hill/Irwin Inc.
- Robinson,M.(٢٠١٩). Artificial Intelligence in Hiring:Understanding Attitudes and Perspectives of HR Practitioners. (PHD Thesis) United States: ProQuest LLC.
- Ronal Berger GMBH & ASCARD.(٢٠١٨). Artificial Intelligence- Astrategy for European startups. Germany, Munic:Ronal Berger GUMBH.
- Tambe, P, Capelli, P & Yakubovich ,V.(٢٠١٩). Artificial intelligence in human resources management:Challenges and a Path Forward.SAGE Journals.٦١,(٤), P١٥-٤٢.
- Yasir S & Ahmad K,(٢٠١٤)."Creating Business Decision Making Tool", Information and knowledge Management vol.٤, No.١.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Abstract ^(٢)

This study aimed to identify the reality of using artificial intelligence applications in the Deanship of Human Resources at Imam Muhammad bin Saud Islamic University, and to determine the requirements for developing the Deanship using these applications, as well as determining the difficulties that the deanship faces when using them; the study used the descriptive approach with its (survey) method, and distributed Questionnaires to the study community, which included (٩٦) Leaders and male and female employees, returned (٦٥) questionnaire; the study concluded that the reality of using artificial intelligence applications in the Deanship of Human Resources came with a low degree and with an arithmetic average (١,٩١ out of ٥), and the study community is largely in agreement with an arithmetic average (٤,١٤ out of ٥) on the requirements for development of the deanship using artificial intelligence applications, which was represented in the aspect of the work performance, followed by the aspect of infrastructure, then the aspect of administrative organization, also showed that the difficulties facing the deanship came very large and with an arithmetic average of (٤,٣٣ out of ٥). The study presented a number of recommendations.

Key words: artificial intelligence - Deanship of Human Resources - Imam Muhammad bin Saud Islamic University.

**The reality of using artificial intelligence applications in the
deanship of Human Resources
at Imam Muhammad bin Saud Islamic University**

Researcher Preparation

Dr. Munira bint Abdulaziz bin Abdullah Al-Dawoud

Department of Educational Administration and Planning_
College of Education at
Imam Muhammad Bin Saud Islamic University





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Journal of Islamic University

for Educational and Social Sciences

Refereed Periodic Scientific Journal

