



مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (25) – العدد الثاني – إبريل 2024



الذكاء الاصطناعي في مصر بين أداء العاملين المعينين بالطرق التقليدية واستخدام
التكنولوجيا الحديثة

Artificial intelligence in Egypt

Between the performance of workers recruited through
traditional methods and the use of modern technology

إعداد

الباحث/ محمد عبد الحميد محمد كمال

مرشح للدكتوراه – كلية الدراسات العليا بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا

والنقل البحري بالشيراتون – قسم إدارة الأعمال

تحت إشراف

أ.د/ أيمن متولي

أستاذ إدارة الأعمال – بالأكاديمية العربية للتكنولوجيا والنقل البحري بالشيراتون

2023-12-6	تاريخ الإرسال
2024-1-23	تاريخ القبول
رابط المجلة: https://jsst.journals.ekb.eg/	



الملخص:

استهدف هذا البحث إلى معرفة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية على أداء العاملين المعينين بالشكل التقليدي أو عن طريق الذكاء الاصطناعي من خلال دراسة حالة على مؤسسة سواسية للصحافة والاعلام بمحافظة السويس، ومعرفة مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين بهذه المؤسسة التي تعمل بالمحليات وباعتبارها من أوائل المؤسسات الخاصة التي استخدمت الذكاء الاصطناعي في مجال التعيين ومعرفة الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في التعيين تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع البحث من عدد من العاملين بالوظائف الإدارية المعينين عن طريق الذكاء الاصطناعي والمعينين بالشكل التقليدي في مؤسسة سواسية للصحافة والاعلام بمحافظة السويس. تكونت عينة البحث من ثلث المجتمع الأصلي، والبالغ عددهم (40) موظف وموظفة في الإدارات المختلفة. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة عن البحث تم استخدام الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والرتب. والمتوسط الحسابي (Mean).

ومن أبرز نتائج البحث أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق بعدد واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية " التعيين "، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.24: 3.37 من 4) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية كبيرة جداً وكبيرة من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الاستجابة (أوافق بشدة، أوافق على التوالي. وأن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعض الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في التعيين، حيث تراوحت المتوسطات ما بين 3.16: (3.3 من 4) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية (كبيرة جداً وكبيرة من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الاستجابة (أوافق بشدة، أوافق على التوالي).

كلمات مفتاحية: تأثير – الذكاء الاصطناعي – الموارد البشرية – الإدارات – القطاع الحكومي – التعيين – الإعلام.

Abstract:

This research aimed to know the reality of using artificial intelligence in human resources on the performance of workers appointed in the traditional manner or through artificial intelligence through a case study on the Sawasya Foundation for Press and Media in Suez Governorate and to know the contribution of artificial intelligence to the improvement and performance of workers in this institution that works in local areas and as one of the first Private institutions that used artificial intelligence in the field of recruitment, and knowing the difficulties facing artificial intelligence in recruitment, used the descriptive and analytical approach. The research community consisted of a number of employees in administrative positions appointed through artificial intelligence and appointed in the traditional manner at the Sawasiya Foundation for Journalism and Media in Suez Governorate. The research sample consisted of a third of the original population, which consisted of (40) male and female employees in various departments. The questionnaire was used as a tool to collect the necessary information about the research. Statistical methods such as frequencies, percentages, and ranks were used. And the arithmetic mean (Mean).

One of the most prominent results of the research is that there is a discrepancy in the sample members' agreement with the questionnaire statements regarding the dimension of the reality of using artificial intelligence in human resources management "recruitment", as the averages ranged between (3.24: 3.37 out of 4), which are averages that fall between the following very large categories. And large of the four-scale categories, and indicates the response (I strongly agree, I agree, respectively). And that there is variation in the sample members' agreement with the questionnaire statements regarding some of the difficulties facing artificial intelligence in recruitment, as the averages ranged between 3.16: (3.3 out of (4) are averages that fall between the following categories (very large and large) of the interquartile scale categories, and indicate the response (strongly agree, agree, respectively) .

Keywords: impact - artificial intelligence - human resources - departments - government sector - recruitment - media.



أولاً: المقدمة

يعتبر مجال الذكاء الاصطناعي من المجالات الحديثة على تحسين أداء المؤسسات وإنتاجيتها حيث يقدم الذكاء الاصطناعي آلات وبرامج ذكية تعمل وتتفاعل مثل البشر وتضمن بعض الأنشطة التي تقدم الكثير من الخدمات مثل التخطيط، حل المشكلات، التعرف على الكلام، التنظيم، الاقتراحات.

وقد ساهم الذكاء الاصطناعي في تطوير العديد من المجالات على سبيل المثال: برمجة الكمبيوتر، التعليم بأشكاله الحديثة، المجال الطبي، الاعلام بمختلف مجالاته ... وغيرها.

ويعد التوجه نحو الذكاء الاصطناعي مدخلا هاما للحكومات والمؤسسات في تلبية احتياجات المواطن، كما سوف نكون قادرين على تحريك الاشياء عن طريق التفكير بقدرة التكنولوجيا ونحو ايضا التقدم والتطور عن طريق النانو التكنولوجي.

ويعتبر إدارة الموارد البشرية من بين أهم هذه الوظائف التي تقوم عليها المؤسسات المعاصرة الحديثة، فهي تعني بإعداد الفرد وتأهيله بكفاءة عالية، لان الاستثمار الحقيقي يكون في الرأسمال البشري الذي يصنع الميزة التنافسية للمؤسسة ككل، والعنصر البشري من أهم الموارد في المؤسسات والشركات وايضا في الحكومات فهو مفتاح النجاح في تحقيق أثر استخدام العناصر المختلفة "إدارة، تسويق، أموال " ومن ثم تحقيق الأهداف المطلوبة. (بندر هادي، 2023)

وتعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات وأكثرها حساسية كونها تتعامل مع أهم عنصر من عناصر الانتاج وأكثر موارد المنظمة عرضة للتأثير بالتغيرات البيئية الداخلية والخارجية ومع اهداف المنظمة طويلة وقصيرة الأجل حيث تتعامل إدارة الموارد البشرية تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهها ورقابة مع الفرد في المنظمة أي مع المحرك للنشاطات الأخرى في المنظمة. (نورة محمد عبد الله العزام، 2021).

ثانياً: الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء الدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث، مرتبة من الاحدث إلي الاقدم، وذلك على النحو الآتي:

1- الدراسات العربية:

دراسة بندر هادي (2023) بعنوان " تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالادارات والقطاع الحكومي فى المملكة العربية السعودية " هدفت للتعرف على دور الذكاء الاصطناعي فى رفع كفاءة العمل بالقطاع الحكومي وتم استخدام اسلوب " الاستبانة " لجمع البيانات عن طريق العاملين بالادارات الحكومية والبالغ عددهم (50) موظفا وموظفى .

دراسة نورة محمد عبد الله العزام (2021) بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي فى رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك "، هدفت إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي فى رفع كفاءة العمل الإداري بجامعة تبوك. وتم استخدام المنهج التحليلي. وتم استخدام (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التى تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من اداري الموارد البشرية بجامعة تبوك والبالغ هدهم (70) موظف وموظفة، تكونت أداة الدراسة من (36) فقرة لقياس فاعلية برامج القائمة على الذكاء الاصطناعي.

دراسة مروة محمود إبراهيم الخولاني (2021) بعنوان " تفعيل الرقمنة الذكية بالجامعات المصرية فى ضوء الثورة الصناعية الرابعة - دراسة تطبيقية على جامعة كفر الشيخ " يهدف توفير مسار محدد للاستجابة لمتطلبات الثورة الصناعية الرابعة باستخدام الانظمة الرقمية الذكية ليتم دمجها فى خطط التطوير الجامعي المصري.

دراسة مفرح جابر مسفر التليدي (2021) بعنوان " أثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين فى القطاع الحكومي السعودي " دراسة تطبيقية على وزارة العدل بمنطقة عسير " ، هدفت الدراسة الى التعرف على أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين فى وزارة العدل بمنطقة عسير ، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ، وتمثلت أداة البحث فى الاستبانة ، وتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين فى وزارة العدل بمنطقة عسير البالغ عددهم (2720) موظفاً ، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (88) موظفاً.



2- الدراسات الاجنبية:

جرى بارغاري وعبد العزيز وتريايكي وزيباري Bargarai, Abdulazeez (2020) دراسة في العراق هدفت إلى التعرف إلى أثر إدارة أنظمة الاتصالات اللاسلكية باستخدام الراديو المحدد بالبرمجيات القائم على الذكاء الاصطناعي على العمليات الإدارية.

قام تشانغ (Chang, 2019) بإجراء دراسة في الصين هدفت إلى تقييم أداء أنظمة الإدارة البيئية القائمة على الذكاء الاصطناعي.

في حين أجرى زاو شين وليو وزانغ وكوبلبند Copland, 2019 (دراسة في الصين هدفت إلى الكشف عن أثر استخدام أنظمة التدريس القائمة على الذكاء الاصطناعي عبر الانترنت.

كما وهدفت دراسة كيو وبيوانغ (Kuo & Huang, 2018) التي تم إجرائها في تاينان إلى الكشف عن مدى تطبيق برنامج الطاقة الخضراء في أنظمة إدارة الطاقة من خلال نموذج التنبؤ بالإشعاع الشمسي القائم على الذكاء الاصطناعي.

واعتمدت دراسة نابافي- بيميساري وعابدي ورافبي وشامشيرباند ويوسفنجاد- اوستادكيليبو (Nabavi-Pelesaraei, Abdi, Rafiee, Shamshirband & Yousefinejad-Ostadkelayeh, 2016) في إيران إلى استخدام إدارة الطاقة والحد من الاحتباس الحراري في النظام الزراعي القائم على الذكاء الاصطناعي.

الجدول (1): ملخص لاهم الدراسات السابقة الذي اعتمد عليها البحث

#	الباحث	السنة	العنوان	المنهجية	المجتمع والعينة	ابرز النتائج
1	هادي	2023	تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالادارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية	الاستبانة	العاملين بالادارات الحكومية والبالغ عددهم 50 موظف وموظفة	العاملين مع تطبيق الذكاء الاصطناعي وهناك تخوف من تأثيره على العنصر البشري

#	الباحث	السنة	العنوان	المنهجية	المجتمع والعينة	ابرز النتائج
2	العزام	2021	دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الادارية لادارة الموارد البشرية بجامعة تبوك	الاستبانة	اداري الموارد البشرية بجامعة تبوك والبالغ عددهم 70 موظف وموظفة	اهمية تطبيق الذكاء الاصطناعي لرفع كفاءة العمل الاداري
4	التليدي	2021	أثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل العاملين في القطاع الحكومي السعودي	الاستبانة	جميع العاملين في وزارة العدل بمنطقة عسير البالغ عددهم 2720 موظفاً	هناك حاجة لتطوير العمل باستخدام الذكاء الاصطناعي
5	الفضة	2021	أثر الذكاء الاصطناعي على الابتكار لدي شركات الاتصالات الاردنية	الاستبانة	جميع العاملين في المستويات الادارية بشركات الاتصالات	الذكاء الاصطناعي اصبح عنصرا اساسيا للتطوير
6	العوض	2020	تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الاداري في ضوء مبادئ الحوكمة	الوصف التحليلي	الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة ، واستبانة عينة الدراسة على 112 موظف برتبة اداري في تلك الوزارات	الموظفين يقدرون تطبيق الذكاء الاصطناعي في الحكومة بدرجات منخفضة بدرجات منخفضة
7	AKTAS & WENNHALL	2019	AI – AN UNTAPPED OPPORTUNITY FOR INNOVATION	التحليلي	منظمتين منفصلتين	تطوير اداة لفحص وفرز ناخذ في عين الاعتبار خمسة ابعاد للمتغيرات
8		2018	ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ITS IMPACT ON INNOVATION	الوصفي الاستنتاجي	163 شخص حضروا مؤتمر TED (عنوان : الذكاء الاصطناعي والابتكار في النمسا	الدرجة التي سيتصرف بها الذكاء الاصطناعي بشكل مستقر تعتمد على نوع المهمة ، وأن الذكاء الاصطناعي



#	الباحث	السنة	العنوان	المنهجية	المجتمع والعينة	ابرز النتائج
9	جباري	2017	ASSESSMENT OF AI'S READINESS AND FUTURE ROLE IN INNOVATION دور نماذج الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرار	الاستقرائي	منظمات الاعمال في ولاية تيموشنت بالجزائر	سيعمل على إجراء تنبؤات قيمة تعمل في النهاية على تحسين أداء عملية الابتكار الذكاء الاصطناعي يحل المشاكل بطرق أسرع من البشر وهو قادر أيضاً على تخزين المعارف النادرة ونقلها واستخدامها عند اتخاذ القرارات .
10	رفيق	2015	استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارة أنشطة المؤسسة "دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية"	المنهج الاستباطي	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، بنك الفلاحة والتنمية الريفية ، مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية أم البواقي ، 40 موظف عشوانيا من المؤسسات الثلاث .	أن تبينات الذكاء الاصطناعي تساهم الى حد كبير في تسهيل عمليات إدارة أنشطة المؤسسات وتوفير الوقت والجهد مما يؤدي الى ازدهارها .
11	KESTING JLHOI SONG	2015	THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLES ON INNOVATION MANAGEMEN T-A REVIEW AND A SYNTHESIS	التحليلي	المركز الصيني الدنماركي للبحث والتطوير في الدنمارك.	أن بعض أنماط القيادة ملهمة للمتابعين وهذا من شأنه تحفيز الابتكارات ، الجذرية ، وعلى العكس تماماً فإن القيادة الغير ديمقراطية كان لها نتائج

#	الباحث	السنة	العنوان	المنهجية	المجتمع والعينة	ابرز النتائج
						سلبية في تبني الابتكار في الشركات.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مراجعة الدراسات السابقة.

3- التعليق على الدراسات السابقة:

تطرق البحث الحالي لعرض مجموعة من الدراسات السابقة والأدبيات والتوجهات نحو التطبيق الأمثل لأحدث اساليب التكنولوجيا في العصر الحالي والتي تتمثل في اهمها وفي مقدمتها تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

كما يتضح من خلال الدراسات السابقة المعوقات والمشاكل التي تواجه التطبيقات الحديثة سواء تشريعية أو سياسية من خلال الآتي:

- أ- معوقات تشريعية وسياسية.
 - ب- معوقات جغرافية.
 - ج- مشاكل تقانية.
 - د- مشاكل الإمكانيات.
 - هـ- رفض فكرة التغيير وتفضيل استخدام الادوات التقليدية.
 - و- مشاكل العمالة المدربة واستخدام البرامج بشكل أمثل.
 - ز- صعوبة جعل جميع المؤسسات التعامل مع الادوات الحديثة والبرامج.
- أشارت الدراسة السابقة على العديد من الامتيازات التي سيتضمنها التوجه نحو الذكاء الاصطناعي منها:

- أ- تقليل الوقت والجهد.
- ب- دقة البيانات.
- ج- سرعة تنفيذ المهام.
- د- ابتكار أحاديثة في تنفيذ أداء الأعمال.
- هـ- فضلا عن استخدام المهارات التقانية بشكل دقيق وسريع وبنسب أخطاء ضئيلة.



ثالثاً: مشكلة البحث وتساؤلاته:

تكمّن مشكلة البحث في أن الكثير من الشركات المطبقة لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي مازالت تجهل خبايا ومزاياه وعيوبه، فضلاً عن الشائع عن مستقبل الذكاء الاصطناعي وتأثيره على معدلات البطالة بتقليل العمالة البشرية والاعتماد على الآلة.

أيضاً حاول البحث من خلال الحالة العملية على مؤسسة سواسية للإعلام باستخدامها تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعيين وتقييم أداء العاملين سواء من تم اختيارهم بالطرق التقليدية أو عن طريق برامج الذكاء الاصطناعي.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- 1- ما واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سواسية للإعلام؟
- 2- ما مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سواسية للإعلام؟
- 3- ما الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مصر بمؤسسة سواسية للإعلام؟

رابعاً: أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- 1- معرفة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية " التعيين " بمؤسسة سواسية للإعلام
- 2- معرفة مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية " التعيين " بمؤسسة سواسية للإعلام
- 3- معرفة الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية " التعيين " بمؤسسة سواسية للإعلام.

خامساً: أهمية البحث

- 1- تتمثل أهمية البحث في النتائج التي قدمها للقائمين على الإدارات بمؤسسة سواسية للإعلام.
- 2- يستمد هذا البحث أهميته من حاجات المؤسسات إلى مواكبة التطور وتوظيف أحدث التقنيات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في خدماتها.
- 3- تنبع أهمية البحث من أن تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي أصبحت واقعاً ملموساً في كافة الدول المتقدمة، إلا أن تطبيقها في مصر والمؤسسات الخاصة والحكومية يحتاج إلى آليات وتشريعات حديثة تواكب التحول من الاعتماد على العنصر البشري إلى الاعتماد على الآلة.
- 4- يؤمل أن تستفيد من توصيات هذه الدراسة القيادات للقيام بدورهم في تشجيع الباحثين على إيجاد استراتيجيات تطوير أداء المؤسسات بالذكاء الاصطناعي في عصر التحول إلى الرقمنة.

سادساً: متغيرات البحث

بناء على الفروض التي تناولها البحث فإن متغيرات البحث تتمثل فيما يلي: -

1- المتغير المستقل: يتمثل في الذكاء الاصطناعي.

2- المتغير التابع: يتمثل أداء العاملين.

سابعاً: فروض البحث

اعتماداً على مشكلة البحث وأهدافه، تم صياغة الفروض التي يمكن اختبارها للإجابة على التساؤلات للبحث وتحقيق أهدافه تتمثل الفرضية الرئيسية في: -

H01 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي وأداء العاملين المعينين"

وتتفرع منها ستة فروض فرعية هي:

H01.1 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية الذكاء الاصطناعي واختيار

المعيينين في الأداء الوظيفي الحالي.

H01.2 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية الذكاء الاصطناعي واختيار



المعيينين في الأداء الوظيفي والدخل الحالي.

H01.3 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية الذكاء الاصطناعي واختيار

المعيينين في الأداء الوظيفي عن اسلوب تقييم الأداء المتبع".

H01.4 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية الذكاء الاصطناعي واختيار

المعيينين في الأداء الوظيفي عن اسلوب الترقية المتبع".

H01.5 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية الذكاء الاصطناعي واختيار

المعيينين في الأداء الوظيفي عن اسلوب عمل الرئيس المتبع".

ثامناً: حدود البحث

يقتصر البحث على الحدود التالية:

- 1- حدود موضوعية: تأثير الذكاء الاصطناعي على التعيين بشركة سواسية للإعلام.
- 2- الحدود المكانية: إدارة التعيينات بشركة سواسية للإعلام داخل محافظة السويس.
- 3- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في العام 2023 م.
- 4- الحدود البشرية: شملت الدراسة جميع الموظفين الإدارات بشركة سواسية للإعلام.

تاسعاً: منهجية البحث

- 1- منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، إذ استخدم المنهج النظري بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات ذات الصلة بالموضوع، لتكون طريق عن الأفكار والمفاهيم المتخصصة في مجال الدراسة واستعراض الدراسات السابقة ذات الصلة، من خلال تحليل الأدب المتعلق بالدراسة، للوصول إلى إجابة أسئلة الدراسة وتقديم عدد من التوصيات.
- 2- مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع موظفي الإدارات بشركة سواسية للإعلام.
- 3- عينة البحث: تكونت عينة البحث من ثلث المجتمع الأصلي، البالغ عددهم (40) موظف وموظفي في الإدارات بمؤسسة سواسية للإعلام.
- 4- أداة البحث: تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة عن البحث، لمناسبتها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته.

- 5- مصادر بناء أداة البحث: تم أعداد الاستبانة بناء على مراجعة الأدبيات ذات العلاقة والدراسات السابقة في هذا المجال
- 6- أداة البحث: في ضوء ذلك تم صياغة الاستبيان وكتابته ليشمل على (3) أبعاد:
- البعد الأول: تناول واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية " التعينات " بمؤسسة سواسية للإعلام، ويتكون من (4) فقرات.
 - البعد الثاني: تناول مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية " التعينات " ويتكون من (6) فقرات.
 - البعد الثالث: تناول الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مصر، ويتكون من (5) فقرات.

عاشراً: الدراسة المنهجية

1- مجتمع البحث.

تم الاعتماد على تحديد الأعداد المطلوبة الحصول عليها بما يتلاءم مع نسبة تواجدهم في المجتمع الأصلي وذلك للحصول على درجة أكبر من الدقة عن إجراء التحليل الاحصائي على نتائج العينة، ويتمثل مجتمع البحث من جميع الإدارات العاملة بمؤسسة سواسية للإعلام بمحافظة السويس بتطبيق دراسة مسحية باستخدام أسلوب عينة تشمل جميع مفردات مجتمع البحث كما يلي

2- عينة البحث

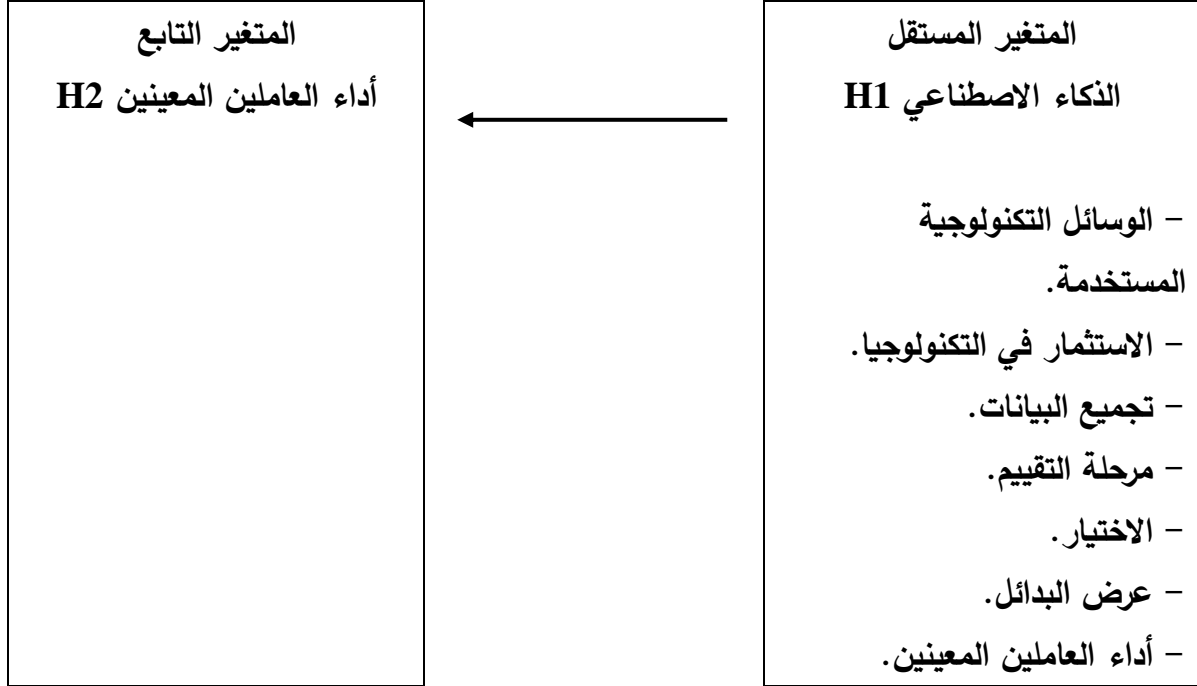
تم توزيع حجم العينة المشار إليها (40) مفردة نسبياً، بما يتفق مع حجم العمالة كل إدارة بالمؤسسة محل الدراسة وفقاً للقانون التالي:

$$\text{عدد مفردات العينة} = \text{أجمالي العينة} (\text{عدد العاملين بكل الشركة} / \text{عدد العاملين في مجمع العاملين}).$$



أحد عشر: نموذج البحث

يمكن تصور متغيرات البحث في الشكل التالي:



شكل (1): نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان

ثاني عشر: أسلوب الدراسة

تم استخدام برنامج (spss version 20) في عملية إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي، وذلك باستخدام الحاسب الآلي والأساليب التي يوفرها هذا البرنامج.

1. الأساليب الإحصائية الوصفية Descriptive Statistics

أ. ألفا كرومباك "لقياس الثبات والتحقق من درجة

اعتمادية المقاييس المستخدمة".

ب. الأعداد والنسب المئوية.

ج. الأوساط الحسابية Means.

د. الانحرافات المعيارية Standard Deviation.

2. الأساليب الإحصائية الاستدلالية Inferential Statistic.

أ. تحليل التباين احادي الاتجاه one way – ANOVA

ب. اختبار TEST T لقياس الصدق

ج. تحليل التباين ذو الاتجاهات المتعددة

د. معامل الارتباط بيرسون.

هـ. معامل الانحدار البسيط.

و. معامل الانحدار المتعدد.

ز. معامل الانحدار المتدرج ... استخدام الباحث اختبار

المقارنات البعدية لاختبار الفروق الجوهرية بين أكثر

فئتين (LSD)

في ضوء ذلك تم صياغة الاستبيان وكتابته ليشمل على (3) أبعاد، والذي يحتوي على (15) فقرة، وكانت أداة البحث في صورتها الأولية مكونة من (3) أبعاد. وكل بعد اشتمل على عدد من الفقرات كما هو موضح، وهي كالتالي:

البعد الأول: تناول واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ويتكون من (4) فقرات.

البعد الثاني: تناول مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ويتكون من (6) فقرات.

البعد الثالث: تناول الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مصر، ويتكون من (5) فقرات.

وقد تم تبنى في إعداد أبعاد الاستبيان الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل عبارة. وقد تم استخدام طريقة ليكرت ذات التدرج الرباعي بحيث تم منح الإجابة (أوافق بشدة) أربع درجات. بينما تم منح الإجابة (أوافق) ثلاث درجات، وتم منح الإجابة (محايد) درجتان. وأخيراً تم منح الإجابة (لا أوافق) درجة واحدة.

ومن ثم تم بحساب الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث. حيث تم تحديد طول خلايا المقياس الرباعي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في أبعاد البحث. ثم حساب المدى (4-1=



(3) ، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (2) درجة الموافقة ومدى الموافقة على عبارة الاستبيان

المعيار	درجة الموافقة
إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (4 - 3,26)	كبيرة جدا
إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (3,25 - 2,51)	كبيرة
إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2,50 - 1,76)	متوسطة
إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (1,57 - 1,00)	ضعيفة

ثالث عشر - عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضاً لنتائج البحث ومناقشتها، وجرى عرضها وفقاً لتسلسل أسئلة البحث وذلك على النحو الآتي:

1- النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول ومناقشتها:

ينص السؤال الأول على " ما واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والرتب لاستجابات أفراد العينة للاستبيان فيما يتعلق ببعد واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعد واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مؤسسة سواسية للإعلام، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.24 : 3.37 من 4) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية (كبيرة جدا وكبيرة) من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الإستجابة (أوافق بشدة، أوافق) على التوالي.

جاءت ثلاث عبارات بدرجة كبيرة جدا، وفقاً للترتيب الآتي:

أ- جاءت العبارة رقم (1) وتنص على (يتم توقيع الحضور والانصراف لكل موظف بالقطاع الحكومي باستخدام الذكاء الاصطناعي). في المرتبة الأولى؛ بمتوسط حسابي (3.37)، ووزن نسبي (84%).

ب- جاءت العبارة رقم (4) وتنص على (يوجد منصة إلكترونية للموظف لطلب الإجازات والتكليف وأعمال الموارد البشرية) في المرتبة الثانية؛ بمتوسط حسابي (3.28) ووزن نسبي (82%).

ج- جاءت العبارة رقم (3) وتنص على (يساعد الذكاء الاصطناعي استغلال الوقت المهدور في المهام الأكثر إنتاجي كتحفيز الموظفين وإثراء الحس الثقافي والإبداعي لديهم). في المرتبة الثالثة؛ بمتوسط حسابي (3.26) ووزن نسبي (81.5%).

د- وجاءت عبارة واحدة بدرجة كبيرة، وفقاً للترتيب الآتي: جاءت العبارة رقم (2) وتنص على (يخفف الذكاء الاصطناعي من المهام المناطة بمسؤولي الموارد البشرية وتخلصهم من المهام اليدوية الروتينية التي تأخذ معظم ساعات عملهم). في المرتبة الرابعة؛ بمتوسط حسابي (3.24)، ووزن نسبي (81%).

2- النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني ومناقشتها:

ينص السؤال الثاني على " ما مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أفراد العينة للاستبيان فيما يتعلق بمساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق بمساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.08 : 82.5 من 4) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية (كبيرة جداً وكبيرة) من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الإستجابة (أوافق بشدة، أوأفق) على التوالي.

جاءت عبارتين بدرجة كبيرة جداً، وفقاً للترتيب الآتي:

أ- جاءت العبارة رقم (6) وتنص على (خفض استخدام الذكاء الاصطناعي من عدد الموظفين) في المرتبة الأولى؛ بمتوسط حسابي (3.3) ووزن نسبي (82.5%).



ب- جاءت العبارة رقم (7) وتنص على (قلص استخدام الذكاء الاصطناعي في زيارات العملاء لتنفيذ خدماتهم). في المرتبة الثانية؛ بمتوسط حسابي (3.26) ووزن نسبي (81.5%).

ج- وجاءت ثلاث عبارات بدرجة كبيرة، وفقاً للترتيب الآتي:

- جاءت العبارة رقم (5) وتنص على (تقلص عدد الموظفين بعد إدخال الذكاء الاصطناعي بشكل واضح). في المرتبة الثالثة؛ بمتوسط حسابي (3.2)، ووزن نسبي (80%).

- جاءت العبارة رقم (9) وتنص على (يساعد الذكاء الاصطناعي الموظفين في تحسين كفاءة العمل). في المرتبة الرابعة؛ بمتوسط حسابي (3.18) ووزن نسبي (79.5%).

- جاءت العبارة رقم (8) وتنص على (يوجد الكثير من التغييرات في مهام وظائف الموظفين بعد إدخال الذكاء الاصطناعي لبيئة العمل). في المرتبة الخامسة؛ بمتوسط حسابي (3.08) ووزن نسبي (77%).

3- النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث ومناقشتها:

ينص السؤال الثالث على " ما الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مصر؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أفراد العينة للاستبيان فيما يتعلق ببعد الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مصر.

يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعد الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في مصر، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.16 : 3.3 من 4) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية (كبيرة جداً وكبيرة) من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الإستجابة (أوافق بشدة، أوافق) على التوالي.

جاءت عبارتين بدرجة كبيرة جداً، وفقاً للترتيب الآتي:

أ- جاءت العبارة رقم (14) وتنص على (يعلن القطاع الحكومي بشكل مستمر عن احتياجها لشغل وظائف جديدة ومستحدثة لم تكن موجودة قبل إدخال الذكاء الاصطناعي). في المرتبة الأولى؛ بمتوسط حسابي (3.3) ووزن نسبي (82.5%).

ب- جاءت العبارة رقم (11) وتنص على (صعوبة المتابعة التكنولوجية من جهة التمويل الضخم البعيد والغير واضح الاستثمار). في المرتبة الثانية؛ بمتوسط حسابي (3.26) ووزن نسبي (81.5%).

وجاءت ثلاث عشر عبارة بدرجة كبيرة، وفقاً للترتيب الآتي:

- جاءت العبارة رقم (13) وتنص على (هناك حاجة للعديد من الوظائف المستحدثة داخل القطاع الحكومي نتيجة إدخال الذكاء الاصطناعي فيه مثل مقيم لمستوى الخدمات الإلكترونية المقدمة من القطاع الحكومي).، في المرتبة الثالثة؛ بمتوسط حسابي (3.24) ووزن نسبي (81%).

- جاءت العبارة رقم (12) وتنص على (القطاع الحكومي بحاجة لخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي من أجل متابعة خدمات العملاء الإلكترونية).، في المرتبة الرابعة؛ بمتوسط حسابي (3.2) ، ووزن نسبي (8%).

-جاءت العبارة رقم (10) وتنص على (استخدام الذكاء الاصطناعي في الشركة باختيار العاملين المعينين أفضل من الاختيار التقليدي للتعيين) ،في المرتبة الخامسة؛ بمتوسط حسابي (3.16) ، ووزن نسبي (79%).

4-استنتاج:

توصل الباحثان إلى أن دمج الذكاء الاصطناعي في المؤسسات، بإمكانه دعم وتطوير المنظومة، ويعطي القدرة على مواجهة أكبر تحديات العصر الرقمي، وتسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة والاستفادة من الثورة التكنولوجية الجارية والوصول إلى ثمارها، لا سيما من حيث ابتكار وابداع وزيادة مجتمع معرفة، وتعزيز القدرات البشرية وحماية الحقوق من أجل تعاون فعال بين الإنسان والآلة في الحياة بالتعاون مع الشركات الإلكترونية، لتعزيز دورها الريادي في مجال الذكاء الاصطناعي، وتحسين وتعميم مهارات الذكاء الاصطناعي في البرامج التدريبية، وتطوير قدرات المدربين الرئيسيين وتمكين الشباب من تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي المبتكرة.



رابع عشر- توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات التالية:

- 1- ضرورة التأكيد على تطبيق الذكاء الاصطناعي في كافة القطاعات بالدولة لما له من أثر فعال على أداء الموظفين بشكل عام وعلى توفير فرص عمل لابتكارات جديدة.
- 2- تكثيف الدورات التدريبية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي لجميع الموظفين على أيدي مختصين وخبراء.
- 3- تمكين الموظفين من المهارات الأساسية لتسهيل تطوير حلول مبتكرة للذكاء الاصطناعي وإدراجه في كافة المؤسسات كمطلب أساسي لمواكبة احتياجات العصر.
- 4- ضرورة الاهتمام بخلق فرص عمل جديدة من خلال الاستعانة بخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي لمتابعة تطوراته من أجل تحسين بيئة العمل.
- 5- الاهتمام بالموظفين من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية تشعره بالاستقرار الوظيفي وعدم الاستغناء عنه.
- 6- عمل دورات تدريبية للموظفين لتوضيح دور الذكاء الاصطناعي في خدمة بيئة العمل بالقطاع الحكومي.

خامس عشر - مقترحات البحث:

يقترح الباحثان ما يلي:

- 1- إجراء دراسات أخرى مماثلة تتناول الصعوبات التي لم يتناولها البحث الحالي.
- 2- إجراء دراسات أخرى حول دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات.
- 3- إجراء دراسات أخرى حول دور الذكاء الاصطناعي في ربط رفع كفاءة النظم الإدارية بالنظم الفنية بالمؤسسات.

ثالث عشر: المراجع:

1- المراجع العربية

- قادري، بندر هادي (2023)، تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية العدد (27)، ص 180 - 210.
- العزام، نورة محمد عبد الله (2021)، دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، المجلة التربوية ج (84) ص: 474-485.
- القضاة، مشعل محمد (2021)، أثر الذكاء الاصطناعي على الابتكار لدي شركات الاتصالات الأردنية، جامعة عمان العربية، ص 40-66
- العزب، هبة جمال الدين محمد (2022). "الذكاء الاصطناعي أو ما بعد الإنسان من الخيال العلمي إلى مستقبل مثير للجدل" ، ج (60) ص : 60-70 .
- حسناك، لبنى (2021). " تأثير الذكاء الاصطناعي على الجريمة الإلكترونية" ، ص :31-50 .
- عبد الرازق، رانا مصباح عبد المحسن (2021). " الذكاء الاصطناعي وتعليم اللغة العربية بين الواقع والمأمول " ، ص :22-40.
- زيادي، محمد علي أحمد (2021). " أثر الذكاء الاصطناعي في سوق الأوراق المالية"، ص:110-120 .
- البلتاجي، محمد جابر عبد الحميد (2021). "الذكاء الاصطناعي "AI" في التعليم من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت" ، جامعة الكويت ، ص :44-72 .
- الخالدي، إيناس خلف (2020). " اثر استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل القضائي: قراءة قانونية في الميثاق الأخلاقي الأوروبي بشأن استخدام الذكاء الاصطناعي "AI" في النظم القضائية وبيئتها "CEPEJ" ، ص : 35-66.



2-المراجع الأجنبية:

- Alajmi Nada (et.al.),(2020). Mobile Learning in the Workplace: Employee's perspectives workplace on Acceptance, Benefits and Limitations of Training with MobileTechnology in Kuwait'', International Journal of Innovation.**
- Akhimien Prince Wesley (2016) Transformation and organizational Goals'', A Research Project Submitted to The department of Business Administration Faculty of Management Sciences, Ambrosalli University, and Ekpoma.**
- Aubert Beniot A(et.al.), (2004) Information technology organizational transformation: Solving the and management puzzle, 1st Edition, Routledge, London.**
- Aldosari Share Aiyed M (2020) Education in the Light of Artificial Intelligence Transformations International Journal of Higher Education, Vol. (9), No. (3).(**
- Almohammadi Khalid (et.al.), (2017)' A Survey of Artificial intelligence Techniques employed FOR Adaptive educational Systems Within E-Learning Platforms'', JAISCR, Vol. 7, No. 1, Poland.**