

**الذكاء الاصطناعي ودوره في تبني الأساليب
الحديثة لإدارة الموارد البشرية : دراسة ميدانية في
جامعة تكريت**

م.م عمر صبحي عبد الله

كلية التربية للبنات / جامعة تكريت

م.م مروان أحمد يوسف

كلية السلام الأهلية / بغداد

سعت الدراسة في التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تبني الأساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت بالعراق . حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لغرض اجراء الدراسة ، وتمّ اعتماد استمارة الاستبيان المكونة من (٣٠) فقرة كأداة لجمع البيانات من العينة المستهدفة والمتمثلة بمدراء الموارد البشرية في جامعة تكريت وبالبالغ عددهم (٦٠) موظف وموظفة ؛ والذين تمّ اختيارهم باستخدام الطريقة العشوائية المنتظمة . أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) في آراء العينة المستهدفة ومتغيرات الدراسة المتمثلة بـ (الجنس والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة) . وعلى ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج ؛ فقد توصل الباحثان الى مجموعة من التوصيات والتي من أبرزها زيادة التزام الادارة العليا في الجامعة على تطبيق الذكاء الاصطناعي ودعمه ونشر مزاياه وفوائده بين الموظفين ، بالإضافة الى حث الباحثين على إجراء المزيد من الدراسات حول علاقة الذكاء الاصطناعي بالأساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية ؛ من خلال استهداف عينات أكبر بحيث تشمل الجامعات على مستوى العراق . الكلمات المفتاحية : الذكاء الاصطناعي ، الأساليب الحديثة ، الموارد البشرية ، جامعة تكريت

Abstract

The study sought to identify the role of artificial intelligence in adopting modern administrative methods for human resource management at the University of Tikrit in Iraq. Where the researchers used the descriptive analytical approach for the purpose of conducting the study, and the questionnaire consisting of (30) paragraphs was adopted as a tool for collecting data from the target sample represented by human resources managers at Tikrit University, who numbered (60) male and female employees; Who were selected using the systematic random method The results of the study showed that there were no statistically significant differences at the level (0.05) in the opinions of the target sample and the study variables represented by (gender, educational level and number of years of experience). In light of the results of the study; The researchers reached a set of recommendations, most notably increasing the commitment of the university's senior management to the application and support of artificial intelligence and the dissemination of its advantages and benefits among employees, in addition to urging researchers to conduct more studies on the relationship of artificial intelligence with modern methods of human resource management; By targeting larger samples to include universities at the level of Iraq.

Keywords: artificial intelligence, modern methods, human resources, Tikrit University

المقدمة :

أدى ظهور التطورات العلمية الحديثة في القرن الواحد والعشرين الى حدوث تغير في اتباع الأساليب الادارية من قبل المؤسسات الحكومية والخاصة بشكل مختلف عما كان عليه سابقاً ، حث ساعدت تقنيات الثورة المعلوماتية الى إزالة جميع العوائق السياسية والجغرافية ؛ والتي تقف حائلاً أمام انتشار هذه الخدمة والتي بدورها تؤدي الى زيادة عملية الاتصالات . وبسبب الانتشار الواسع لاستخدام التطبيقات الحديثة للثورة المعلوماتية في الوقت الحاضر ؛ لم تقتصر حاجة المؤسسات على المؤسسات التجارية فقط ، بل تعدت لتشمل كافة المؤسسات التعليمية والخدمية كالجامعات والمستشفيات . (ابراهيم ، ٢٠١٠) تعد الأساليب الادارية الحديثة من أبرز متطلبات هذا العصر ، حيث توسع استخدامها ليطم تطبيقها على المستويات الادارية العليا في ادارة الدولة لزيادة نموها ودرجة ازدهارها . (المكاوي ، ٢٠١١) كما توسع نطاق تبني هذه الاساليب ليشمل ادارة الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة ، حيث ساعد تطبيقها على تحقيق الكثير من المخرجات التنظيمية ؛ مثل تزويد المؤسسات بما تحتاجه من عاملين جديدين ، والسعي الى اكسابهم المهارات المطلوبة ، والعمل على تحفيزهم وحمايتهم وتقييم أداءهم بصورة دورية لغرض تحديد نقاط الضعف والعمل على معالجتها وتلافيها في المستقبل . (بيعه ، ٢٠١٦) شهدت المؤسسات التعليمية العديد من التحديات والعوائق ؛ والتي نشأت بسبب النظام العالمي الجديد الذي يعتمد بشكل أساسي على التطور التكنولوجي المتقدم ، مما أدى ذلك الى سعي هذه المؤسسات الى البدء باستخدام برامج متطورة والعمل على تحديث الأساليب والوسائل الادارية المتبعة والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية ؛ بحيث تساعد على مواجهة كافة التغيرات والمشاكل المحيطة بها . (أبو عوض ، ٢٠١٥) يعد الذكاء الاصطناعي من ابرز اختراعات العصر الحديث ، حيث اثبتت العديد من الدراسات التي أجريت في جامعات الولايات المتحدة الامريكية الى أن زيادة استخدام الروبوتات في الشركات والمؤسسات؛ يؤدي الى خفض الاعتماد على العاملين من جهة ، وعدم الحاجة الى تدريبهم وتطويرهم من جهة أخرى . حيث نجح الذكاء الاصطناعي في اختراق جميع مجالات الحياة اليومية ؛ بدءً من البرامج الالكترونية التي تؤدي الاعمال بشكل سريع ؛ مروراً بالروبوتات التي تستخدم في الكثير من الأعمال المصنعية، وحتى أجهزة الكمبيوتر التي تعمل على

ادخال واخراج البيانات وحفظها . (Ma & Siau, 2018) حققت الجامعات نتائج مميزة تعود على الفرد بشكل خاص والمجتمع بشكل عام ، بسبب ما تقدمه من معلومات معرفية وعلمية ، واتباعها أساليب ادارية متطورة وحديثة ، بالإضافة الى وجود كادر اداري يسعى التوفير المناخ التنظيمي الجيد الذي يساعد على تحقيق رضا العاملين والعمل على رفع كفاءة أداءهم . (المسعودي ، ٢٠١٠) وعلى ضوء ذلك ؛ تم اعتماد هذه الدراسة للكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت **مشكلة الدراسة :**

لغرض مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة في العصر الحالي ؛ فقد سعت أغلب المؤسسات في الدول النامية الى اتباع أسلوباً جديداً في الادارة ؛ يكون قائماً على استخدام التقنيات الحديثة في تسيير كافة عملياتها الادارية إلكترونياً . (خطابية ، ٢٠١٥) إن المشكلة الأساسية للإدارة قد تحولت بفعل التقنيات التكنولوجية من جانبها التقليدي المتمثل بإدارتها للعاملين وتمشية أعمالها الادارية ؛ الى قدرة المدراء على مواكبة هذا التطور التكنولوجي وتطبيق تقنياته في مؤسساتهم رأى الباحثان بأنه على الرغم من تعدد الأبحاث التي تناولت موضوع الذكاء الاصطناعي وعلاقته بإدارة الموارد البشرية عربياً وعالمياً ؛ إلا ان هذه الجهود لا زالت بحاجة الى إثراء كبير ، بسبب أهميته المتمثلة بتبني تقنياته الحديثة في مجال ادارة الموارد البشرية وفي ضوء مما سبق ؛ فقد سعت الدراسة الى الكشف عن الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت في العراق . وقد تلخصت المشكلة الأساسية للدراسة في التساؤل التالي : **ما هو دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت ؟** **فرضيات الدراسة :**

- ١- ما مدى فاعلية تطبيق برامج الذكاء الاصطناعي على تبني الاساليب الادارية الحديثة من قبل إدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت
 - ٢- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠٥) حول دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت تعزى لمتغيرات الدراسة المتمثلة بـ (الجنس ، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) ؟
- أهداف الدراسة :**

يكن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر تطبيق وسائل الذكاء الاصطناعي على تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي ؛ الأهداف الفرعية التالية :

- ١- التعرف على وجود تباين بين الاساليب الادارية المتبعة لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت ودرجة تطبيقها لوسائل الذكاء الاصطناعي .
- ٢- التعرف على إن كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين الذكاء الاصطناعي والاساليب الادارية لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت .

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية :تطرقت هذه الدراسة على دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت ، حيث تم اعتماد مقياس لقياس مستوى كل من استخدام الذكاء الاصطناعي والاساليب الادارية المتبعة من قبل إدارة الموارد البشرية
- الحدود البشرية : تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الموظفين في جامعة تكريت بالعراق .
- الحدود المكانية والزمانية : تم تطبيق هذه الدراسة في جامعة تكريت بالعراق خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ .

الاطار النظري للدراسة :

تزامناً مع ظهور الثورة التكنولوجية الحديثة ، فقد عمدت أغلب الدول على مواكبة هذه الثورة وتطبيق تقنياتها في شتى المجالات ، حيث كان لها الدور البارز في انتاج ما يعرف بالذكاء الاصطناعي الذي أصبح من المتطلبات الضرورية في حياة الافراد والمجتمع ، كما ساهمت في ازدهار مجالات الحياة العلمية والانسانية والاجتماعية والاقتصادية .يعتبر التعليم من ابرز القواعد الاساسية التي تركز عليها أغلب المجتمعات ، لما له من دور فعال في تنظيم القدرة المعرفية للمجتمع ؛ من خلال اعتماد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم لغرض الانفتاح على النظام العالمي ، والاهتمام بجودته وسعيه في تحسين العملية التعليمية .

١- **الذكاء الاصطناعي** : هو جزء من علم الحاسوب ؛ والذي تعتمد طريقة عمله على محاكاة قدرات الذكاء البشري من خلال اعتماده على تصميم البرامج الإلكترونية الحديثة . (Badaro, Ibanez & Aguero, 2013) كما عرّفه كل من (Ocana, Valenzuela, Garro,) (2019) بأنه أحد جوانب علم الحاسوب القائم على توفير مجموعة من التقنيات الحديثة لتصميم برامج تساعد في حل المشكلات المتعلقة بسلوك العاملين ينقسم الذكاء الاصطناعي الى قسمين ؛ القسم الأول هو الضعيف والذي يركز على بعض المهام المحددة ، أما القسم الثاني فهو القوي والذي يكون له القدرة على اتمام كافة الوظائف المعرفية ومعالجة كافة المشاكل . (Ma & Siau, 2018) إن استخدام الذكاء الاصطناعي يؤدي في بعض الحالات الى نتائج مبهمه ، بسبب تقديم البيانات الغير صحيحة ، مما يؤدي الى حدوث الكثير من المشاكل في بعض القطاعات مثل قطاعي الصحة والاعمال ، كما إن زيادة استخدامه تؤدي الى الاستغناء عن العنصر البشري وبالتالي سيؤدي الى رفع مستوى البطالة . (Boutillier, Procaccia & Sheffet, 2015) إن ظهور هذه البرامج التكنولوجية الحديثة وتطورها بصورة تدريجية ؛ أصبح من الواجب إحداث تغيير في الاساليب الادارية المتبعة من قبل المؤسسات من خلال مواكبتها للتطورات البيئية المحيطة بها ، كما أصبح بالإمكان إجراء دراسات عن سلوكيات وتوجهات فئة كبيرة من العاملين ؛ من خلال تصميم برامج ذكية تؤدي الأعمال التي يقوم بها العنصر البشري بصورة مشابهة ، أو أعمالاً تفوق في بعض الأحيان قدرة العنصر البشري .

٢- **الموارد البشرية وأساليبها الادارية** : يعتبر العنصر البشري من أبرز العناصر المهمة التي تؤثر في نجاح عمل المؤسسات الاقتصادية والخدمية ، وتؤدي الزيادة في مستوى أدائه الى زيادة مستوى فاعلية المؤسسات تعتبر الجامعات من المؤسسات المهمة التي تساهم في خدمة الفرد والمجتمع ، إذ تعتبر من المصادر البارزة في تنمية الموارد البشرية والارتقاء بها ؛ لما تقدمه من علوم ومعارف تساعد على الابتكار والابداع في العمل ، والذي بدوره يؤدي الى تحقيق الميزة التنافسية من خلال الوصول الى المستويات المتقدمة والمزدهرة . أما بالنسبة لأساليبها الادارية ؛ فهي النشاطات الادارية التي يقوم بها الاداريون لتسهيل عمل المؤسسات وتحقيق أهدافها ، من خلال القدرة على تنفيذ عملياتها الادارية المتمثلة بالتخطيط والتوجيه والتفتيز والرقابة واتخاذ القرار . (Sun, 2019) ومن خلال ما سبق يرى الباحثان ؛ بأن الأساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعتبر هي المحرك الأساسي لكافة القرارات المتخذة من قبل المؤسسات الحكومية والخاصة والتي تهدف الى تحقيق الربح وتقديم الخدمات للفرد والمجتمع كما أن التطور التكنولوجي في التقنيات الحاسوبية ساعد الادارات العليا في الحصول على معلومات قيمة ؛ تساهم بشكل فعال في عملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية في ظل المنافسة الشديدة ، ويتحقق ذلك من خلال توفير معلومات داخلية وخارجية عن نشاط المؤسسة ؛ تعتمد عليها الادارة العليا من خلال اتباع الطرق التحليلية والاستنتاجية بدلاً من الاعتماد على التخمين والحدس . يعد الربط بين هذه المعلومات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي من الركائز المهمة في تطور الاساليب الادارية في المؤسسات التعليمية ، حيث إن توفر نظام معلومات متكامل ومتطور يساهم بشكل فعال على توفير معلومات دقيقة ومناسبة للإدارة العليا في المؤسسات . (صالح ، ٢٠٠٩)

الدراسات السابقة :

١- الدراسات العربية :-

- دراسة الشوابكة (٢٠١٧) : هدفت هذه الدراسة في التعرف على دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الادارية بالبنوك السعودية . تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة ، حيث قام الباحث باستخدام استمارة استبيان مكونة من (٢٨) فقرة ، وتم توزيعها على عينة مكونة من (٨٣) موظف ، وأظهرت نتائج الدراسة بأن جميع أبعاد المتغير المستقل كانت ملائمة لأنظمة تدريب وتطوير الموظفين من جهة ، وملائمة للنظام الأمني للبنوك من جهة أخرى .

- دراسة صالح (٢٠٠٩) : هدفت الدراسة في التعرف على دور الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي في اتخاذ القرارات الادارية في البنوك التجارية الاردنية . تم تطبيق الدراسة على عينة مؤلفة من (٩٨) مديراً من مديري فروع البنوك التجارية ، وصممت الباحثة أداة مؤلفة من ثلاث مجالات (الذكاء الاصطناعي ، والذكاء العاطفي ، واتخاذ القرارات) لغرض تحقيق هدف الدراسة . أظهرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وجودة اتخاذ القرارات .

٢- الدراسات الأجنبية :-

- دراسة (Bargarai, Abdulazeez, Tiryaki & Zeebaree, 2020) :هدفت هذه الدراسة التي تم تطبيقها في العراق الى التعرف على أثر إدارة أنظمة الاتصالات اللاسلكية باستخدام الراديو المحدد بالبرمجيات القائم على الذكاء الاصطناعي على العمليات الادارية . تم استخدام المنهج الوصفي الناقد المستند على مراجعة عدد من قواعد البيانات مثل (Science Direct) لغرض تحليل الدراسات التي تناولت أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على كافة العمليات الادارية بالشركات . أظهرت نتائج الدراسة الى أن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل ايجابي على أداء الشركات لمهامها الادارية المختلفة .
- دراسة (Chang, 2019) تم تطبيق هذه الدراسة في الصين ، والتي هدفت الى تقييم أداء أنظمة الادارة البيئية القائمة على الذكاء الاصطناعي . تم تطبيق هذه الدراسة على عينة مؤلفة من (٣٦) شركة ، حيث تم تصميم أداتين لجمع البيانات من عينة الدراسة ؛ الأولى هي الأداة الكمية (استمارة الاستبيان) ، والثانية الاداة النوعية (المقابلة) . أظهرت نتائج الدراسة الى أن مستوى أداء أنظمة الادارة البيئية القائمة على الذكاء الاصطناعي كانت فاعلة في أداء مهام الشركات الادارية ، والتي ساعدها على التوسع في حجمها وتحسين كفاءتها .
- دراسة (Zhao, Liu, Zhang & Copland, 2019) :هدفت هذه الدراسة في الكشف عن أثر استخدام أنظمة التدريس القائمة على الذكاء الاصطناعي عبر الانترنت في الصين . تم استخدام المنهج الوصفي الناقد المستند على تحليل الدراسات التي تناولت استخدام أنظمة التدريس القائمة على الذكاء الاصطناعي عبر الانترنت . أظهرت نتائج الدراسة بأن استخدام هذه الأنظمة أثرت بصورة ايجابية على درجة التحصيل الاكاديمي للطلبة .

منهج الدراسة :- اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ؛ القائم على وصف الظواهر ذات العلاقة بمتغيرات

الدراسة وتحليلها ، للكشف عن الذكاء الاصطناعي ودوره في تبني الاساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت

مجتمع وعينة الدراسة :- تألف مجتمع الدراسة من جميع موظفي إدارة الموارد البشرية في الكليات التابعة لجامعة تكريت ؛ والبالغ عددهم (١٥٠) موظف وموظفة ، أما عينة الدراسة فقد تم اختيار (٦٠) مديراً بطريقة العينة العشوائية المنتظمة وفقاً لمجتمع الدراسة .

الجدول (١) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٤٣	٧١.٦ %
	انثى	١٧	٢٨.٣ %
	المجموع	٦٠	١٠٠ %
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٧	٤٥ %
	أكثر من ٥ سنوات	٣٣	٥٥ %
	المجموع	٦٠	١٠٠ %
المستوى التعليمي	دبلوم	١٦	٢٦.٦ %
	بكالوريوس	٢٥	٤١.٦ %
	ماجستير	١٩	٣١.٦ %
	المجموع	٦٠	١٠٠ %

أداة الدراسة :- قام الباحثان بتصميم استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة ؛ بهدف الحصول على البيانات وتحقيق أهداف الدراسة ، حيث تم تطوير مقياس خاص باستمارة الاستبيان مؤلف من قسمين ؛ الأول : مقياس الذكاء الاصطناعي ، والثاني : مقياس الاساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية ، وتكون المقياس من (٣٠) فقرة ، وطلب من عينة الدراسة الاجابة على فقرات استمارة الاستبيان وتحديد درجة الموافقة وفقاً للتدرج الخماسي (موافق بشدة ، موافق ، غير موافق بشدة ، غير موافق ، محايد) .

المعيار الاحصائي : قام الباحثان باعتماد مقياس ليكرت الخماسي ؛ كمقياس لأداة الدراسة من خلال اعطاء درجة واحدة لكل فقرة من فقراته الخمس (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، معارض ، معارض بشدة) والتي يمكن تمثيلها رقمياً (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) ، حيث تم اعتماده لغرض تحليل النتائج وفقاً للتالي ١-١.٨ قليل جداً ١.٨-٢.٦ قليل ٢.٦-٣.٤ متوسط ٣.٤-٤.٢ كبير ٤.٢-٥ كبير جداً وتم احتسابه وفقاً للمعادلة التالية

عرض النتائج ومناقشتها: تمّ عرض النتائج بناءً على ما تمّت الاجابة عنه من فرضيات الدراسة ، وكما يأتي :

الفرض الأول / ما مدى فاعلية تطبيق برامج الذكاء الاصطناعي على تبني الاساليب الادارية الحديثة من قبل إدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت ؟ استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار البسيط ، لغرض قياس دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة

لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت ، وكما موضح بالجدول (٢) : جدول (٢)

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	T	مستوى الدلالة sig.*t	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F	F Sig*	الحد الثابت
الذكاء الاصطناعي	٠,٧٦	٢١,١	٠,٠٠	٠,٧٩	٠,٦٣	١٣٥	٠,٠٠	١,٧

يوضح الجدول (٢) فاعلية تطبيق برامج الذكاء الاصطناعي على تبني الاساليب الادارية الحديثة من قبل إدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت ، حيث أشارت النتائج الخاصة بالتحليل الاحصائي الى وجود تأثير ذو دلالة احصائية للمتغير المستقل عند مستوى (٠.٠٥) على تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت ، فقد بلغ كل من معاملي الارتباط (٠.٧٩) و التحديد (٠.٦٣) ، وهذا ما يفسر بأن دور الذكاء الاصطناعي يبين ما نسبته ٦٣ % من التغيرات في الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت . وقد بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٧٦) والتي تمثل مدى فاعلية دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت ، حيث كلما ارتفع مستوى الذكاء الاصطناعي بدرجة واحدة ؛ فإن ذلك سيؤدي الى رفع مستوى تبني الاساليب الادارية الحديثة كما تبين هذه النتيجة بأنه كلما توجهت الجامعات الى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي فإن ذلك سيؤدي الى رفع مستوى تبنيها للأساليب الادارية الحديثة التي تساعد الجامعات في تقديم الخدمات الأفضل والأسرع ، حيث إن الذكاء الاصطناعي يعتمد بشكل واسع على شبكات الانترنت والتي من خلالها يمكن حصول الموظف على البيانات والمعلومات اللازمة ؛ والتي تساهم بشكل فعال في تبنيه الاساليب الحديثة وتقديمه للخدمة الجيدة والسريعة كما يبين النتائج على توفر التسهيلات المالية المطلوبة لتطبيق الذكاء الاصطناعي بالجامعة ، والتي ساعدتها على شراء الاجهزة الالكترونية وصيانتها ، والاستعانة بمدرّبين كفوءين لغرض تدريب الموظفين على تطبيقات الذكاء الاصطناعي . ويعزو الباحثان هذه النتيجة على وجود وعي لدى الجامعة بأهمية توافر الاجهزة الالكترونية الحديثة والمتطورة والتي تخدم إدارة الموارد البشرية وتساعد على تحقيق أهدافها المطلوبة .الفرض الثاني / هل هناك فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠٥) حول دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت تعزى لمتغيرات الدراسة المتمثلة بـ (الجنس ، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء عينة الدراسة حول السؤال أعلاه ، كما تم تطبيق الاختبار التائي على العينات المستقلة ، لغرض تحديد الفروقات بين المتوسطات الحسابية ، والجدول (٣) يوضح ما تمّ ذكره :جدول (٣) الاختبارات المطبقة على آراء عينة الدراسة لمعرفة الفروقات حول دور الذكاء الاصطناعي في تبني

الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت بناءً لمتغيرات (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)

المتغيرات	الفئة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الاحصائية
الجنس	ذكر	٤٣	٣,٤٣	٠,١٧	٠,٧٠	٠,٤١٢
	انثى	١٧	٢,٤٠	٠,٢٢		
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٧	٣,٣٨	٠,٢٢	١,٠٢ -	٠,٢٩٨
	أكثر من ٥ سنوات	٣٣	٣,٤٣	٠,١٦		
المستوى التعليمي	دبلوم	١٦	٢,٣٢	٠,٢١	٠,١٦	٠,٨٥٣
	بكالوريوس	٢٥	٣,٣٢	٠,٢٦		
	ماجستير	١٩	٣,٣١	٠,٢٠		

بناءً على ما جاء بالجدول (٣) ؛ فقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول دور الذكاء الاصطناعي في تبني الاساليب الادارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية بجامعة تكريت وفقاً لمتغيرات (الجنس ، المستوى التعليمي ، عدد سنوات الخبرة) يعزو الباحثان هذه النتيجة الى إدراك أغلب الموظفين في إدارة الموارد البشرية لأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، بحيث على الرغم من الاختلافات

في جنسهم ومستواهم التعليمي وخبرتهم المتراكمة ؛ إلا ان الجميع لديه الرغبة في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الجامعة ، بسبب أثرها الايجابي على تبني الاساليب الجيدة والحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة تكريت .

توصيات الدراسة :

من خلال ما توصلت اليه الدراسة من نتائج ؛ فقد أوصت ما يأتي :-

- ١- زيادة التزام الادارة العليا في الجامعة على تطبيق برامج الذكاء الاصطناعي ودعمه ونشر مزاياه وفوائده بين الموظفين .
- ٢- العمل على اختيار الأفراد الكفوءين الذين تتوفر لديهم الخبرة العلمية والعملية في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي عند تعيينهم في إدارة الموارد البشرية بالجامعة .
- ٣- تدريب الموظفين الحاليين في إدارة الموارد البشرية على تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، من أجل رفع مستوى أداءهم وتبنيهم الاساليب الجيدة في العمل .
- ٤- العمل على توفير الأجهزة والبرامج الالكترونية الحديثة ، والمتابعة بشكل دوري على ما متوفر من أجهزة حالية ، لديمومة صلاحيتها وفقاً للمتغيرات التكنولوجية السريعة في وقتنا الحاضر .
- ٥- حث الباحثين على إجراء المزيد من الدراسات حول علاقة الذكاء الاصطناعي بالأساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية ؛ من خلال استهداف عينات أكبر بحيث تشمل الجامعات والقطاعات الأخرى على مستوى العراق .

المصادر :

المصادر العربية :-

- ١- ابراهيم ، خالد (٢٠١٠) : الادارة الالكترونية ، ط ١ ، الاسكندرية ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، ص ١٣ - ٤٥ .
 - ٢- أبو عوض ، رانيا (٢٠١٥) : واقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الاداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ، غزة ، ص ٤٨ - ٦٣ .
 - ٣- بيعه ، الاء نعيم (٢٠١٦) : أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على انتاجية العاملين في البنوك التجارية الاردنية : الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط ، رسالة ماجستير غير منشورة ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة آل البيت ، الاردن ، ص ٢٤ - ٢٨ .
 - ٤- خطايبة ، نور عبد الحليم (٢٠١٥) : درجة الرضا لدى القادة الاكاديميين عن تطبيق الادارة الالكترونية وعلاقتها بجودة الاداء في الجامعات الحكومية الاردنية في محافظات الشمال ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة اليرموك ، ص ٧٥ - ٨١ .
 - ٥- صالح ، فاتن عبد الله ابراهيم (٢٠٠٩) : أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن ، ص ٤٩ - ٥١ .
 - ٦- المسعودي ، سميرة مطر (٢٠١٠) : معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في ادارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الافتراضية الدولية ، المملكة المتحدة .
 - ٧- الملاكوي ، محمد (٢٠١١) : الادارة الالكترونية ، جامعة المنصورة ، بنك فيصل الاسلامي المصري ، عضو الجمعية العربية للتنمية
- المصادر الاجنبية :-**

- 1- Badaro, S., Ibanez, L. & Aguero, M. (2013): Expert Systems: Fundamentals, Methodologies & Applications. Ciencia Tecnologia, 13, p. 349-364.
- 2- Bargarai, F., Abdulazeez, A., Tiryaki, V. & Zeebaree, D. (2020): Management of Wireless Communication Systems Using Artificial Intelligence – Based Software Defined Radio.
- 3- Boutilier, C., Caragiannis, I., Haber, S., Lu, T., Procaccia, A. & Sheffet, O. (2015). Optimal social choice functions : A Utilitarian view. Artificial intelligence, 227, p. 190-213.
- 4- Chang, W.Y. (2019): A Data Envelopment Analysis on the performance of using artificial intelligence – based environmental management systems in the convention & exhibition industry. Ekoloji Dergisi, p. 107 .
- 5- Ma, Y. & Siau, K. (2018) : Artificial Intelligence Impacts on Higher Education . Proceedings of the thirteenth Midwest association for information systems conference, Saint Louis, Missouri May, p. 17-18.

6- Sun, H. (2019): Study on Application of Data Mining Technology in University Computer Network Educational Administration Management System. Journal of Intelligent & Fuzzy systems, 37 (3) , p. 3311-3318.

7- Zhao, L., Chen, L., Liu, Q., Zhang, M. & Copland, H. (2019): Artificial Intelligence – based platform for online teaching management systems. Journal of intelligent & Fuzzy systems, 37 (1), p. 45 – 51 .