الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الاعمال

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Abbas Laghrour University of khenchela

Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences

Department of Management Sciences

Specialization: Business Adminisration

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي بعنوان:

مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد

دراسة إستقصائية على موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

إعداد الطالبتين:

- بورمادة رنا
- مخالفية أسماء

إشراف الأستاذ:

- د.حجال السعيد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
ناصري أبوبكر	أستاذ محاضر ب	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
حجال السعيد	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا
بوزيدي هدى	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2025-2026


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

الحمد لله دائما و أبدا

إلى من مهد طريق العلم لي، إلى من دعمني و ساندني في كل خطوة

"أبي العزيز"

إلى من علمتني الصبر والإجتهاد، أعطتني الكثير ولم تنتظر الشكر والتي كان دعائها سببا في نجاحي

"أمي الغالية"

إلى إخوتي وفقهم الله في مسارهم الدراسي

إلي من أشتاق لرؤيتها جدتي رحمها الله

أهدي لكم عملي هذا

الطالبة : بورمادة رنا

الإهداء

الحمد لله عند البدء وعند الختام فما تناهى درب ولا ختم جهد ولأتم سعي إلا بفضله

إلي من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل وأضاء دروبي وطريقي وقدوتي في كل خطوة أخطوها

"والدي الغالي"

إلى من كان دعائها سر نجاحي والتي كانت نورا في عتمتي وقوتي بعد الله داعمتي الأولى و الأبدية

"أمي الغالية"

إلى الذين وقفوا معي دائما وساندوني في الحياة وازاحو عن طريقي المتاعب أدامكم الله ضلعا ثابتا

"إخوتي و إخواني"

إلى صغاري الأحبة إلى ضحكاتكم الجميلة و قلوبكم البريئة متمنية لكم مستقبلا مليئا بالنجاح والسعادة

أهديكم جميعا هذا العمل المتواضع وثمرة جهدي ولله ولي التوفيق

الطالبة : مخالفية اسماء

الشكر

الحمد لله الذي أعاننا على إنجاز هذا العمل والذي يسر طريقنا أثناء المشوار الدراسي والعلمي ووفقنا في إتمام هذا العمل المتواضع.

الشكر للوالدين الكريمين على دعمهم لنا.

كذلك أقدم الشكر إلى الأستاذ والدكتور حجال السعيد الذي كان سندا وعونا من خلال إشرافه وتوجيهه لنا فنسال الله تعالى أن يجزيه أحسن الجزاء.

وأقدم الشكر الجزيل إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تقبل تطبيق الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد لموظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ومعرفة مدى مساهمة الذكاء الإصطناعي بأبعاده (أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، الوكيل الذكي) في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد في الكلية .أجريت الدراسة بإستخدام إستبيان وزع على عينة عشوائية مكونة من 70 موظف وقد تم إسترجاع 60 إستبيان صالح للتحليل الإحصائي، تمت معالجة البيانات المجمعة و اختبار فرضيات الدراسة بواسطة البرنامج الإحصائي .SPSS27 توصلت الدراسة إلى وجود تقبل إيجابي لدى موظفي الكلية تجاه إستخدام تقنيات الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد .ختمت الدراسة بجملة من الإقتراحات من أبرزها أنه من المهم أن تتجه كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مستقبلا نحو تبني الذكاء الإصطناعي تدريجيا ضمن برامج إدماج الموظفين الجدد.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الإصطناعي، إدماج الموظفين الجدد، أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، الوكيل الذكي.

Abstract:

The study aimed to investigate the extent to which employees at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences accept the application of Artificial Intelligence in enhancing onboarding programs for newly recruited employees. It also sought to examine the contribution of Artificial Intelligence dimensions, namely intelligent learning systems, chatbots, virtual reality, and intelligent agents, to the development of onboarding programs within the faculty. The study was conducted using a questionnaire administered to a random sample of 70 employees, from which 60 valid responses were collected and deemed suitable for statistical analysis. The collected data and the study hypotheses were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27. The findings revealed a positive level of acceptance among the faculty employees toward the use of Artificial Intelligence technologies in improving onboarding programs for newly

recruited employees. The study concluded with several recommendations, the most prominent of which emphasized the importance of gradually adopting Artificial Intelligence technologies within onboarding programs for new employees at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences in the future.

Keywords: Artificial Intelligence, onboarding of new employees, intelligent learning systems, chatbots, virtual reality, intelligent agents.

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء	
الشكر	
الملخص	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
قائمة الملاحق	
قائمة الإختصارات والرموز	
مقدمة	أ-ح
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة	
تمهيد	2
المبحث الأول: الإطار النظري للذكاء الإصطناعي	8-2
المطلب الأول: تعريف وخصائص الذكاء الإصطناعي	5-3
المطلب الثاني: تطبيقات الذكاء الإصطناعي	7-5
المطلب الثالث: التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الإصطناعي	8-7

قائمة المحتويات

المبحث الثاني: الإطار النظري لإدماج الموظفين الجدد	17-8
المطلب الأول: تعريف وأهمية إدماج الموظفين الجدد	10-9
المطلب الثاني: مراحل إدماج الموظفين الجدد	12-10
المطلب الثالث: النماذج والنظريات المفسرة لإدماج الموظفين الجدد	17-12
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	23-17
المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الإصطناعي	19-17
المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بإدماج الموظفين الجدد	20-19
المطلب الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بمساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد	22-20
المطلب الرابع: التعليق على الدراسات السابقة	23-22
خلاصة الفصل الأول	24
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
تمهيد	26
المبحث الأول: الطريقة والإجراءات	41-26
المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة	29-27
المطلب الثاني: الطريقة والإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة	32-29
المطلب الثالث: إجراءات وأدوات الدراسة	41-32
المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة	73-41
المطلب الأول: عرض نتائج تحليل البيانات الديمغرافية لأفراد العينة	47-41
المطلب الثاني: عرض نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة	54-47

قائمة المحتويات

المطلب الثالث: عرض نتائج إختبار الفرضيات	73-54
المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة	82-74
المطلب الأول: مناقشة نتائج تحليل البيانات الديمغرافية لأفراد العينة	76-74
المطلب الثاني: مناقشة نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة	78-76
المطلب الثالث: مناقشة نتائج إختبار الفرضيات	81-78
خلاصة الفصل	82
الخاتمة	86-84
قائمة المراجع والمصادر	92-87
الملاحق	113-94

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	درجات مقياس ليكرت الخماسي	34
02	مستويات الموافقة على فقرات ومحاور الإستبيان	34
03	الإتساق الداخلي لبعد أنظمة التعلم الذكية	36
04	الإتساق الداخلي لبعد روبوتات الدردشة	36
05	الإتساق الداخلي لبعد الواقع الإفتراضي	37
06	الإتساق الداخلي لبعد الوكيل الذكي	37
07	الإتساق الداخلي لمحور إدماج الموظفين الجدد	38
08	معامل ألفا–كرونباخ لقياس ثبات الإستبيان	39
09	وصف الخصائص الديمغرافية لإجابات أفراد العينة	41
10	نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد أنظمة التعلم الذكية	47
11	نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد روبوتات الدردشة	48
12	نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد الواقع الإفتراضي	50
13	نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد الوكيل الذكي	51
14	نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول محور إدماج الموظفين الجدد	52
15	الإحصاءات الوصفية لنموذج الدراسة	54

قائمة الجداول

16	معاملات الإرتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	55
17	ملخص نموذج الإنحدار	55
18	نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية الرئيسية H1	56
19	معاملات معادلة الإنحدار الخطي التدريجي بين الذكاء الإصطناعي وإدماج الموظفين الجدد	57
20	نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الأولى	61
21	نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية الفرعية H1a	62
22	معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط للفرضية H1a	63
23	نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الثانية	64
24	نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية الفرعية H1b	65
25	معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط للفرضية H1b	66
26	نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الثالثة	67
27	نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية الفرعية H1c	68
28	معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط للفرضية H1c	69
29	نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الرابعة	70
30	نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية الفرعية H1d	71
31	معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط للفرضية H1d	72

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة	د
02	نموذج Beuer	15
03	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	29
04	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	43
05	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية	44
06	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي	44
07	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	45
08	التمثيل البياني للمعرفة المسبقة بالذكاء الإصطناعي	45
09	لوحة الإنتشار للأخطاء العشوائية	60
10	العلاقة بين الإحتمال التجميعي المشاهد والإحتمال التجميعي المتوقع	60
11	معادلة الإنحدار الخطي البسيط لأنظمة التعلم الذكية	64
12	معادلة الإنحدار الخطي البسيط لألروبوتات الدردشة	67
13	معادلة الإنحدار الخطي البسيط للواقع الإفتراضي	70
14	معادلة الإنحدار الخطي البسيط للوكيل الذكي	73

قائمة الملاحق

رقم الملاحق	عنوان الملاحق	الصفحة
01	أداة الإستبيان	98-94
02	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان	98
03	مخرجات SPSS	110-99
04	توزيع حجم العينة لكل مجتمع عند مستوى معنوية 0.05.	111
05	وثيقة تسهيل المهمة	113-112

مقدمة

1. تمهيد:

يُعد توظيف التقنيات الحديثة والمبتكرة، وعلى رأسها تقنيات الذكاء الاصطناعي، ضرورة حتمية في مختلف مجالات عمل المنظمات المعاصرة. ففي المراحل الأولى لظهور الرقمنة والأتمتة والتقنيات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي، كان يُنظر إليها باعتبارها تهديدًا محتملاً لموظفي الموارد البشرية، نتيجة التخوف من تأثيرها السلبي في فرص العمل واستقرار الوظائف. غير أن هذه التقنيات أصبحت اليوم عنصرًا أساسيًا في دعم استمرارية الموظفين داخل المنظمة وتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية.

ويُعد إدماج الموظف الجديد في بيئة العمل من أكثر المراحل حساسية في مساره المهني، نظرًا لما تمثله هذه المرحلة من نقطة مفصلية قد تحدد مدى استمراره داخل المؤسسة على المدى الطويل أو انسحابه منها. وفي هذا الإطار، أسهمت تقنيات الذكاء الاصطناعي في إحداث تحول جوهري في عمليات إدماج الموظفين الجدد، من خلال تمكين مختصي الموارد البشرية من تحسين كفاءة العمليات الإدارية، ورفع مستوى الإنتاجية، وتوفير تجربة إدماج أكثر فعالية وتكيفًا مع احتياجات الموظفين الجدد

2. إشكالية الدراسة:

في ظل التحول الرقمي الذي شهدته وظائف إدارة الموارد البشرية، وما يرافقه من توجه متزايد نحو تبني التقنيات الحديثة، برز الذكاء الاصطناعي كأداة حيوية تساهم في تحسين فعاليتها من خلال تعزيز الكفاءة ورفع مستوى الرضا الوظيفي، خاصة لدى الموظفين الجدد المنظمين حديثا للجامعة، غير أن توظيف هذه التقنيات في السياق الجامعي الجزائري لا يزال محدود نسبيا، حيث لا تزال العديد من المؤسسات الجامعية تعتمد طرق الادماج التقليدية لدمج الموظفين الجدد في مكان العمل.ويتجلى هذا الأمر بشكل أوضح على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والتي تعد مجالا تطبيقا مهما لدراسة هذه التحولات، من هذا المنطلق نطرح الاشكال التالية **هل**

يساهم الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير؟

3. الأسئلة الفرعية:

يندرج تحت إشكالية الدراسة مجموعة من الأسئلة الجزئية، والتي صيغت حسب أبعاد المتغير المستقل كمايلي:

1. هل تساهم أنظمة التعلم الذكية في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
2. هل تساهم روبوتات الدردشة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
3. هل يساهم الواقع الإفتراضي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
4. هل يساهم الوكيل الذكي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

4. الفرضيات:

للإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية، تم وضع الفرضيات التالية قصد اختبارها:

أ. الفرضية الرئيسية:

H1: يساهم الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ب. الفرضيات الفرعية:

وقصد الإجابة على الفرضية الرئيسية سيتم الإجابة على الفرضيات الفرعية التالية:

H1a: تساهم أنظمة التعلم الذكية في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

H1b: تساهم روبوتات الدردشة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

H1c: يساهم الواقع الإفتراضي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

H1d: يساهم الوكيل الذكي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

5. متغيرات الدراسة:

- **المتغير المستقل: الذكاء الإصطناعي.**

هو تطوير برامج الحاسب الآلي التي تقوم بالعديد من العمليات القادرة على محاكاة التفكير البشري، مما يساعد على آداء المهام بسرعة ودقة فائقة.

- **المتغير المستقل الفرعي الأول: أنظمة التعلم الذكية**

هي إطار عمل برمجي مصمم لإدارة وتقديم المحتوى التعليمي والإشراف عليه في جميع جوانب رحلة التعلم.

- **المتغير المستقل الفرعي الثاني: روبوتات الدردشة**

هو عبارة عن واجهة محادثة (نصية أو صوتية) تسهل الوصول لجميع المعلومات.

- **المتغير المستقل الفرعي الثالث: الواقع الإفتراضي**

نظام حاسوب مصمم لمحاكاة خصائص الواقع الحقيقي.

- **المتغير المستقل الفرعي الرابع: الوكيل الذكي**

نظام برمجي يتفاعل مع بيئته بشكل مستقل، حيث يعالج البيانات لتنفيذ إجراءات محددة دون تدخل بشري.

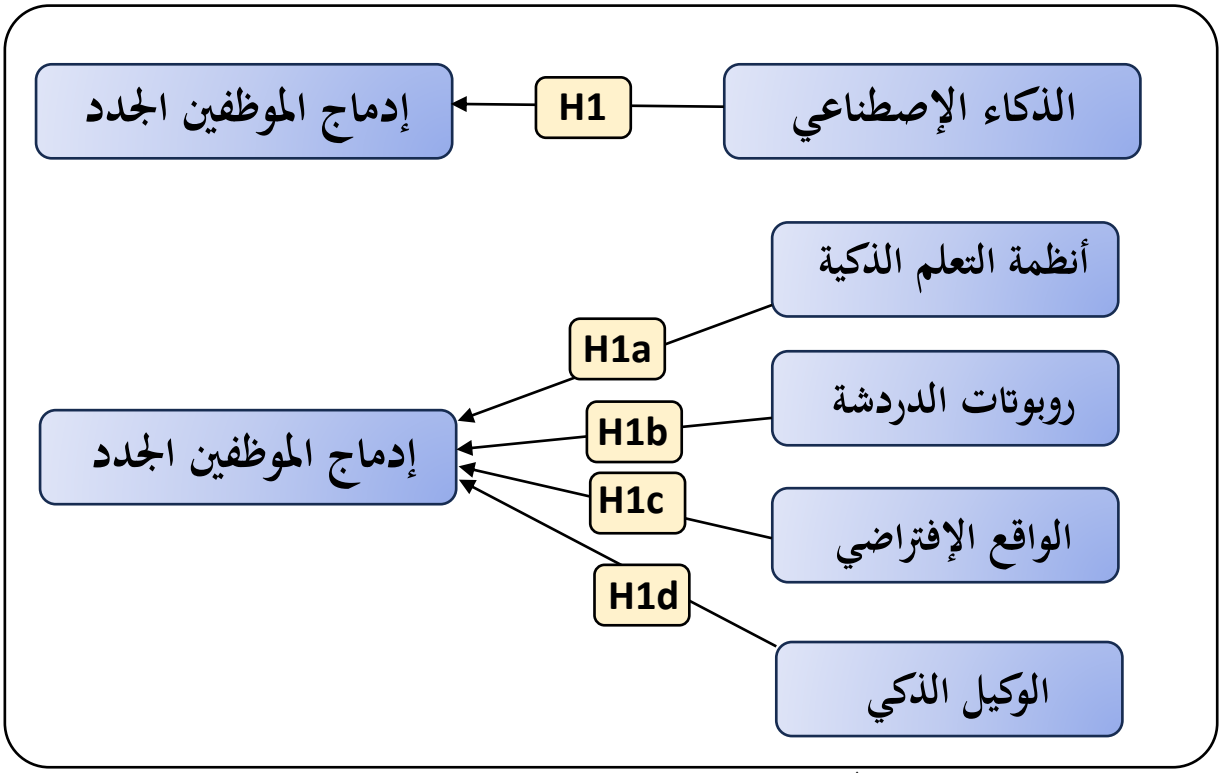
- **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد**

تُعرف بأنها جميع الإجراءات والبرامج التي تنفذها المنظمة لتسهيل تكيف الموظفين الجدد.

6. نموذج الدراسة:

بناء على إشكالية الدراسة والمفاهيم النظرية المتعلقة بها، ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم بناء وتطوير نموذج الدراسة.

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الدراسات السابقة

7. دوافع ومبررات إختيار موضوع الدراسة:

لكل موضوع أسباب واعتبارات لاختياره، والأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع هي:

- **المبررات الشخصية لإختيار الموضوع**: يعود أساسا إلى الميولات الشخصية لدراسة المواضيع الحديثة التي تجمع بين الذكاء الإصطناعي وإدارة الموارد البشرية، إضافة إلى الرغبة في تنمية المعارف البحثية المتعلقة بمساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد، وتنمية أبحاث مستقبلية في هذا المجال.
- **المبررات الموضوعية لإختيار الموضوع**: تتمثل في حداثة الموضوع وقلة الدراسات العربية التي تناولت مساهمة الذكاء الإصطناعي في مجال إدماج الموظفين الجدد، إضافة إلى مساهمة الدراسة في تقديم تصور علمي حول إمكانية توظيف تقنيات الذكاء الإصطناعي لتحسين تجربة إدماج الموظفين الجدد داخل المؤسسات الجامعية.

8. أهداف وأهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة أساسا إلى معرفة وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حول مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد، كما تهدف إلى تحليل تصورات وآراء موظفي الكلية حول فعالية هذه التقنيات في تحسين جودة وفعالية برامج الإدماج، إضافة إلى تقديم إطار عملي يمكن أن تستند إليه الكلية في تبني تقنيات الذكاء الإصطناعي مستقبلا لتطوير برامج إدماج الموظفين الجدد. كما هدفت الدراسة إلى زيادة معارف الباحثتين حول مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد، و إثراء المكتبة العلمية بدراسة حديثة تساهم في دعم البحث العلمي الجزائري.

تكمن أهمية هذه الدراسة في القيمة التي ستقدمها هذه الدراسة للجامعات الجزائرية، وذلك للدور الأساسي الذي يلعبه الذكاء الإصطناعي في تحسين اندماج الموظف الجديد وتعزيز كفاءة أداءه واستقراره داخل المؤسسة، كما أن هذه الدراسة تعتبر مهمة لكونها ستقوم بالإجابة على إشكالية كيفية مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وتكون إنطلاقة لدراسات أخرى مستقبلة تهدف لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية عامة وإدماج الموظفين الجدد خاصة لتعزيز إندماجهم في المؤسسة.

9. حدود الدراسة:

لأي دراسة حدود زمنية ومكانية وبشرية، والمقصود بالحدود الزمنية هي الفترة الزمنية التي تم فيها إجراء الجانب النظري والتطبيقي للدراسة، بينما الحدود المكانية فيقصد بها مكان إجراء الجانب التطبيقي، أما الحدود البشرية فتتمثل في مجتمع وعينة الدراسة، حيث تتمثل حدود الدراسة في :

الحدود الزمنية للدراسة : المعلومات الموجودة في الدراسة تخص الفترة الممتدة من 06 أفريل 2026 إلى 13 أفريل 2026.

الحدود المكانية للدراسة : أجريت الدراسة في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير –جامعة عباس لغرور خنشلة–

الحدود البشرية للدراسة : أجريت الدراسة على عينة من موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من أستاذة، إدارين، أمناء مكتبة.

10. صعوبات الدراسة:

واجهت الباحثتين بعض الصعوبات في إنجاز هذه الدراسة أهمها عدم تبني تقنيات الذكاء الإصطناعي داخل الكلية محل الدراسة، مما جعل تقييم مساهمتها في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد يعتمد على تصورات المبحوثين بدلا من تجربة فعلية، إضافة إلى ضعف إلمام بعض أفراد العينة بمفاهيم الذكاء الاصطناعي، خاصة ما يتعلق بأنظمة التعلم الذكية، الواقع الافتراضي ، روبوتات الدردشة، الوكلاء الأذكياء، الأمر الذي استلزم تقديم شروحات مبسطة قبل الإجابة. من بين الصعوبات أيضا عدم تجاوب وتردد الفئة المستهدفة للإجابة على الإستبيان الموجه اليهم، مما جعلنا نوزعها عليهم شخصيا ونشرح الأسئلة لهم خاصة أنهم كانو متخوفين من سرية الإجابة.

11. منهج وأدوات الدراسة:

من أجل دراسة إشكالية الدراسة واختبار صحة الفرضيات المقدمة تم الإعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، من خلال وصف متغيرات الدراسة وتوضيح ماهيتها، وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، وقد تم الإعتماد على طريقة IMRAD في إنجاز هذه الدراسة.

أداة الدراسة تمثلت في الإستبيان الورقي، وقد استخدمه كأداة لجمع البيانات من موظفي الكلية.

12. هيكل الدراسة:

قسمت هذه الدراسة إلى فصلين ومقدمة وخاتمة كما يلي:

- **مقدمة:** في مقدمة الدراسة تم تناول تمهيد حول متغيري الدراسة، ثم طرح الإشكالية والأسئلة الجزئية لها، ووضع الفرضيات اللازمة لاختبارها، وتبسيط العلاقة بين المتغيرات المراد دراستها في نموذج الدراسة، كما أن مقدمة الدراسة قد تطرقت إلى مبررات اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة، حدود الدراسة، منهج وأدوات الدراسة، صعوبات الدراسة، هيكل الدراسة .
- **الفصل الأول:** الإطار النظري للدراسة: يحتوي هذا الفصل على ثلاث مباحث، تطرق المبحث الأول إلى الذكاء الإصطناعي، تم من خلاله توضيح تعريف وخصائص الذكاء الإصطناعي، وتطبيقات الذكاء الإصطناعي حيث تم من خلاله توضيح تطبيقات الذكاء الإصطناعي المعتمدة في الدراسة والمتمثلة في: أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، الوكيل الذكي، وتحديات تطبيق الذكاء الإصطناعي، وتطرق المبحث الثاني إلى إدماج الموظفين الجدد، حيث تم من خلاله توضيح تعريف وأهمية إدماج الموظفين الجدد، ومراحل إدماج الموظفين الجدد، والنماذج والنظريات المفسرة لإدماج الموظفين الجدد. وتطرق المبحث الثالث إلى الدراسات السابقة حيث تم من خلاله عرض مختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بموضوع الدراسة، من خلال عرض الهدف منها والنتائج المتوصل اليها، من أجل مقارنتها بنتائج دراستنا، حيث تم تقسيم هذا المبحث الى الدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الإصطناعي، والدراسات السابقة المتعلقة بإدماج الموظفين الجدد، والدراسات المتعلقة بمساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد، والتعليق على الدراسات السابقة وتوضيح مايميز دراستنا على الدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني:** خصص هذا الفصل للدراسة الميدانية وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، حيث تناول المبحث الأول تقديم المؤسسة محل الدراسة والإجراءات المنهجية، من خلال التطرق إلى تقديم كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الطريقة والإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة (منهج الدراسات، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة)، وإجراءات وأدوات الدراسة، وفي المبحث الثاني تم فيه عرض نتائج الدراسة من خلال تحليل البيانات

الشخصية لأفراد العينة، التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة، واختبار الفرضيات. أما المبحث الثالث فتم فيه مناقشة نتائج الدراسة.

- وفي الأخير عرض خاتمة تتضمن النتائج المستخلصة حول متغيري الدراسة في ضوء ما تناوله في الإطار النظري والدراسات السابقة، وعرض النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات، وعلى ضوء هذه النتائج تم اقتراح جملة من الاقتراحات

الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

تمهيد:

أصبح الذكاء الإصطناعي من أبرز التقنيات الحديثة التي أثرت في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، خاصة ما يتعلق ببرامج إدماج الموظفين الجدد داخل المؤسسات، إذ تسعى هذه الأخيرة إلى توظيف هذه التقنيات لتحسين تجربة إدماج الموظف الجديد، وتسهيل عملية التكيف مع بيئة العمل، إضافة إلى رفع كفاءة الأداء وتقليل الوقت والجهد المبذول في عمليات الإدماج التقليدية. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل الإطار النظري والذي يشمل مختلف المفاهيم المرتبطة بالذكاء الإصطناعي وبرامج إدماج الموظفين الجدد، وكذا الدراسات السابقة المتعلقة بهما.

ومن هذا المنطلق قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كمايلي:

- ✓ **المبحث الأول**: الإطار النظري المتعلق بالذكاء الإصطناعي
- ✓ **المبحث الثاني**: الإطار النظري المتعلق بإدماج الموظفين الجدد
- ✓ **المبحث الثالث**: الدراسات السابقة

المبحث الاول: الإطار النظري للذكاء الإصطناعي

بداية يتم التطرق إلى موضوع الذكاء الإصطناعي والذي هو حديث الساعة، حيث يتم في هذا المبحث عرض كل ما يتعلق به من تعريف، خصائص،تطبيقات وأهم التحديات التي تواجهها المؤسسات عند تطبيق الذكاء الإصطناعي.

المطلب الأول: تعريف وخصائص الذكاء الإصطناعي

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى أهم التعريفات التي تم من خلالها تعريف الذكاء الإصطناعي، وكذا أهم الخصائص التي يتمز بها.

أولا: مفهوم الذكاء الإصطناعي

نظرا للإهتمام الكبير الذي حضي به الذكاء الإصطناعي من قبل الباحثين، ظهرت وتعددت تعريفات الذكاء الإصطناعي التي تعكس وجهات نظر مختلفة حيث يعرف كما يلي:

يتكون الذكاء الإصطناعي من كلمتين هما: الذكاء وكلمة الإصطناعي ولكل منهما معنى (أبو بكر، 2019، صفحة 12):

فالذكاء حسب قاموس Webster هو القدرة على فهم الظروف أو الحالات الجديدة والمتغيرة، أي أن مفاتيح الذكاء هي الإدراك، الفهم، والتعلم؛

أما كلمة الصناعي أو الإصطناعي ترتبط بالفعل "يصنع" أو "يصطنع"، وبالتالي تطلق الكلمة على كل الأشياء التي تنشأ نتيجة النشاط أو الفعل الذي يتم من خلال إصطناع وتشكيل الأشياء تمييزا عن الأشياء الموجودة بالفعل والمولدة بصورة طبيعية من دون تدخل الإنسان؛

وعلى هذا الأساس يعني الذكاء الصناعي بصفة عامة الذكاء الذي يصنعه أو يصطنعه الإنسان في الآلة أو الحاسوب، أي الذكاء الذي يصدر عن الإنسان بالأصل ثم يمنحه للآلة أو للحاسوب.

ووفقًا لـJohn McCarthy، فإن الذكاء الإصطناعي هو (Marwa & Djaouida, 2025, p. 5): "علم هندسة وتصنيع الآلات الذكية التي تحاكي العمليات العقلية الأساسية للسلوك البشري الذكي، وبناء أنظمة إصطناعية تمكّن الحاسوب من أداء مهام لا يمكن إنجازها إلا بواسطة الذكاء البشري"؛

يشير مفهوم الذكاء الإصطناعي إلى قدرة برنامج الحاسوب على حل مشكلة أو اتخاذ قرار في موقف معين، بحيث يحدد البرنامج ذاته الطريقة المناسبة للحل أو الوصول إلى القرار، من خلال الرجوع إلى مجموعة متنوعة من العمليات الإستدلالية (الإسترشادية) المتضمنة فيه. إذ يهدف الذكاء الإصطناعي إلى فهم طبيعة الذكاء البشري ومحاكاة سلوكياته، من خلال تطوير برامج حاسوبية قادرة على تقليد الأفعال البشرية الذكية.

يعرف الذكاء الإصطناعي أيضا على أنه مقدرة الآلة على أداء الوظائف المعرفية المرتبطة بالعقل البشري، كالإدراك والإستدلال والتعلم والتفاعل مع المحيط، وحل المشاكل وحتى الإبداع البشري. والشيء الملاحظ في الوقت الحالي أن السمة الأهم في الذكاء الإصطناعي هي القضاء على الأعمال الروتينية، حيث أصبحت تطبيقاته أكثر إنتشارا في الوقت الحالي، إذ ظهرت العديد من البرمجيات المستقلة المتاحة للتعامل مع التكنولوجيا المتنامية (احمد و احمد، 2024، صفحة 233)؛

ومما سبق يمكن تعريف الذكاء الإصطناعي على أنه عملية محاكاة للذكاء البشري عبر أنظمة الكمبيوتر، فهي محاولة لتقليد سلوك البشر ونمط تفكيرهم وطريقة اتخاذ قراراتهم، إذ تتم دراسة سلوك البشر عبر إجراء تجارب على تصرفاتهم، ووضعهم في مواقف معينة، ومراقبة ردود أفعالهم، وأنماط تفكيرهم وتعاملهم مع هذه المواقف، ثم محاولة محاكاة طريقة التفكير البشرية عبر أنظمة كمبيوتر معقدة (أحمد و محمد ، 2022، صفحة 233).

ثانيا: خصائص الذكاء الاصطناعي

أصبح للذكاء الإصطناعي أهمية كبيرة في عصرنا الحالي، فقد شمل الكثير من الجوانب الحياتية التي لاغنى عنها اليوم وذلك لتمتعه بخصائص عديدة نذكر منها مايلي:

- ✓ يتمتع الذكاء الإصطناعي بالقدرة على التعلم، تنسيق العلوم، فهمها، تحليل اللغة الطبيعية، والتعرف على الكلام وفهمه، إضافة إلى فهم الصور، وتحليها والقدرة على حل المشكلات؛

- ✓ لديه القدرة على الإدراك الحسي، والتعرف السريع على الأخطاء وتصحيحها، مع العمل على تحسين أدائه مستقبلا بصورة مستمرة، كما يعتمد في اتخاذ قراراته على تحليل مختلف الإحتمالات، وتقييم نتائجها بدقة، ومن ثم يتم إختيار أفضل القرارات التي تؤدي إلى النتائج المرجوة (جوهر، 2024، صفحة 89).
- ✓ القدرة على التفريق بدقة بين القضايا المتنوعة، وإكتساب المعرفة من خلال التجربة والأنشطة العلمية؛
- ✓ يتسم الذكاء الإصطناعي بالمرونة وسرعة الإستجابة، مع إتخاذ القرارات بكفاءة وفي الوقت المناسب؛
- ✓ القدرة على فهم وملاحظة مختلف أنماط البيانات وتحليلها بكفاءة أعلى، مقارنة بالقدرات الذهنية البشرية (خديجة، 2025، الصفحات 320-322).
- ✓ يعد الذكاء الإصطناعي محركا أساسيا للتطوير ودعم الإبتكار، إذ يتيح توليد أفكار وحلول مبتكرة تقود إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة؛
- ✓ القدرة على التعامل مع البيانات الضخمة، تتيح للذكاء الإصطناعي تحليل كميات كبيرة من البيانات بسرعة كبيرة ودقة عالية (رشيدة و عبد الوهاب ، 2024، صفحة 51).

المطلب الثاني: تطبيقات الذكاء الاصطناعي

يشهد الذكاء الإصطناعي إنتشارا واسعا في معظم مجالات الحياة، فتعددت تطبيقاته بتعدد إستخدامها والتي تتمثل في (عايدة و خلف الله، 2024، صفحة 210):

1. **معالجة اللغات الطبيعية (Natural Language Processing)**: هي تقنية تسمح للحاسوب بفهم اللغة الطبيعية، فهي تؤدي دورا حيويا في التطبيقات التي يتم إستخدامها يوميا من قبل المساعدين الرقميين والبحث في الويب والترجمة الآلية، يتم من خلالها تصميم و تطوير برمجيات وأنظمة قادرة على فهم اللغة البشرية أو توليدها، وقد أدى البحث في معالجة اللغات الطبيعية إلى ابتكار لغات برمجة وتقنيات مناسبة لهذا الغرض، والتي تهدف إلى جعل عملية التواصل بين الإنسان والحاسوب أكثر سلاسة وطبيعية وينقسم هذا المجال إلى قسمين رئيسيين:

- **فهم اللغات الطبيعية:** يهتم هذا الجانب بدراسة الأساليب التي تمكن الحاسوب من تحليل لغة الإنسان بصورة دقيقة وسهلة؛

- **توليد اللغات الطبيعية** : يهدف هذا الجانب إلى إيجاد طرق تمكن الحاسوب من إنتاج لغة طبيعية مشابهة للغة الإنسان (سعاد، 2022، صفحة 97).

2. **التعرف على الصور والكلام (Speech recognition)**: يتم إستخدام الذكاء الإصطناعي في تحليل البيانات وفهم المعلومات البصرية والصوتية، حيث تشمل التقنيات التعرف على الوجوه، وأنظمة تحويل الكلام إلى نص إضافة إلى تطبيقات تحليل الصور في مجالات متعددة (عايدة و خلف الله، 2024، صفحة 210)؛

3. **الأنظمة الخبيرة (Expert System)**: تعتبر الأنظمة الخبيرة إحدى النتائج المتقدمة لأبحاث الذكاء الإصطناعي، تعرف الأنظمة الخبيرة بأنها نظام حاسوبي يحاكي قدرة الخبير البشري على اتخاذ القرار في مجال معرفي معين (Santos, J. K. S., et al., 2025, p. 3)، تتعامل مع المشكلات المعقدة، تتميز بسرعة الإستجابة، الموثوقية، قابلية الفهم والتفسير وآداءها العالي. تساعد المستخدمين على اتخاذ قرارات بناءا على المعلومات ذات الصلة، إضافة إلى أنها تساعد على تقديم إقتراحات إستنادا إلى المعرفة والقواعد التي تمت برمجته عليها (Jai, Nishant, & Ashima, 2024, p. 539).

4. **روبوت الدردشة (chatboot)**: هو عبارة عن برنامج كمبيوتر يعمل تلقائيا، يتمتع بمهارة في التواصل من خلال الوسائط الرقمية المختلفة (تطبيقات المنظمات، مواقع المنظمات، ومنصات التواصل الاجتماعي)، يمكن للمستخدمين التفاعل مع هذه الروبوتات بإستخدام الصوت أو النص، للوصول إلى المعلومات أو إكمال المهام أو تنفيذ المعاملات، يطلق عليها أيضا العديد من الأسماء من بينها: المساعدين الرقميين، الأعوان الأذكياء والأعوان الأفتراضيين. بشكل عام هو عبارة عن عون محادثة عبر أوامر نصية أو صوتية (عبد الرزاق و الجيلاني، 2019، صفحة 148)؛

5. **الوكيل الذكي (Intelligent Agent)**: يعرف على أنه كيان قادر على فهم بيئته المحيطة به، من خلال ما يمتلكه من مستشعرات، ثم التفاعل معها والإستجابة لها عبر وسائل التنفيذ أو أدوات التأثير التي يعتمد عليها، كما يعد الوكيل

الذكي أحد تطبيقات التنقيب عن البيانات المختلفة، يتم تشغيله بواسطة حزمة برمجية تقوم بأداء مهام محددة أو أعمال تنبؤية لصالح المستخدم إضافة إلى دعمه لأنشطة الأعمال أو تكامله مع تطبيقات برمجية أخرى.

6. **أنظمة التعلم الذكية القائمة على الذكاء الإصطناعي(Artificial Intelligence-enabled Learning Management Systems)**: هي عبارة عن أنظمة تتحكم في جميع جوانب رحلة التعلم، فهي مسؤولة عن تقديم المحتوى التعليمي والإشراف عليه، وتحديد وتقييم أهداف التعلم الفردية والتنظيمية، إضافة إلى مراقبة التقدم نحو تحقيق هذه الأهداف. وتجميع البيانات لتسهيل الإشراف على العملية التعليمية ككل داخل المؤسسة (Madhumita , Pravitha , Mamata , & Chok, 2024, p. 4).

7. **الواقع الإفتراضي (virtual reality)**: يعرف بشكل عام على أنه نظام قائم على الحاسوب مصمم لمحاكاة خصائص الواقع الحقيقي (Mauricio & Soraya , 2025, p. 3)، تعتمد هذه التقنية بشكل أساسي على تكنولوجيا المعلومات، تطورت بالإعتماد على محاكاة الحاسوب، معالجة الصور وتقنيات الإستشعار. تتميز هذه التقنية بالخصائص التالية: التجربة الواقعية، أنماط التفاعل المتعددة وعدم الحاجة لمشاركة البشر (Wu, 2023, p. 2).

المطلب الثالث: تحديات تطبيق الذكاء الإصطناعي

تم التطرق لبعض التحديات التي تواجه الذكاء الإصطناعي والتي قد تعيق تنفيذه بالشكل الصحيح أو الإستفادة الكاملة من نتائجه والتي من بينها:

- ✓ تقوم نظم المعلومات المعززة بالذكاء الإصطناعي، على جمع عدد كبير من البيانات الضخمة، والتي تتضمن معلومات حساسة تتعلق بالموظفين والعملاء وشركاء العمل، على الرغم من أن هذه البيانات تحسن دقة التنبؤ وكفاءة إتخاذ القرار إلا أنها تثير إشكالية مهمة تتعلق بحماية الخصوصية وضمان أمن بيانات المستخدمين؛
- ✓ الإعتماد على الأتمتة أدى إلى إتساع الفجوة في المهارات المستقطبة من سوق العمل، إذ تستفيد الوظائف التي تعتمد على المهارات العالية، من تطور الذكاء الاصطناعي، بينما تكون الوظائف البسيطة أكثر عرضة للإستبدال

مما يؤدي إلى إتساع الفوارق الإجتماعية مما يستدعي تطوير النظم التعليمة والبرامج التدريبة لتأهيل الموارد البشرية (Kubanek & Sabina , 2024, p. 79).

- ✓ غموض المشكلة يعتبر تحديا رئيسيا، إذ يتطلب الذكاء الإصطناعي وجود أهداف محددة وتعريفا دقيقا للمهام حتى يتمكن من توفير نتائج مفيدة؛
- ✓ تحتاج العديد من تطبيقات الذكاء الإصطناعي إلى جمع البيانات وتنظيميها وتخزينها بشكل منظم ومنهجي، لسهولة الوصول إليها وتحقيق الأهداف المرجوة (سعاد، 2022، صفحة 89).
- ✓ الإعتماد المفرط على أنظمة الذكاء الاصطناعي كمصدر للدعم النفسي والعاطفي بدلا من الإستعانة بمختصين مؤهلين أو التواصل المباشر، قد يضعف علاقة الموظفين الإجتماعية و يزيد من إحتمالات العزلة؛
- ✓ تفشي معلومات مضللة ناتجة عن الذكاء الإصطناعي التوليدي، حيث يستطيع هذا النوع إنتاج محتوى خاطئ ولكن يبدو حقيقي، مما يجعل من الصعب ضمان الشفافية والمساءلة (Nathany, 2023, p. 9).

المبحث الثاني: إدماج الموظفين الجدد

أصبح لعملية إدماج الموظفين الجدد أهمية كبيرة في مجال الموارد البشرية، حيث ازداد الوعي بأن الأساليب التقليدية التي غالبا ما تقتصر على برامج التعريف فقط لم تعد كافية في عملية إدماج الموظفين الجدد، هذا ما أدى إلى تطور الإدماج ليصبح عملية أكثر شمولا وتنظيما، تمتد لعدة أسابيع أو حتى أشهر من التعلم المستمر، إذ تعتمد سرعة وجودة إندماج الموظفين الجدد على مدى فاعلية وكفاءة هذه البرامج.

في هذا المبحث سيتم عرض كل مايتعلق ببرامج إدماج الموظفين الجدد من تعاريف، أهمية، مراحل، وكذا أهم النماذج والنظريات المفسرة لإدماج الموظفين الجدد.

المطلب الاول: تعريف وأهمية إدماج الموظفين الجدد

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى أهم التعريفات التي تم من خلالها تعريف إدماج الموظفين الجدد، وكذا أهم أهميتها:

اولا: تعريف إدماج الموظفين الجدد

لقد تعددت وتنوعت التعاريف التي تناولت إدماج الموظفين الجدد إلا أن جميعها يصب في نفس المعنى، حيث يتم تعريفها كمايلي (Denys & Olga, 2025, p. 292):

يعرف Bauer إدماج الموظفين الجدد بأنه "العملية التي تساعد الموظفين الجدد على التكيف مع الجوانب الإجتماعية والمهنية لعملهم"؛

كما يعرف Saks & Gruman إدماج الموظفين الجدد بأنه "يشمل الأنشطة التي تهدف إلى تسهيل تكيف الموظفين الجدد مع المؤسسة وأدوارهم فيها".

كما يمكن تعريف إدماج الموظفين الجدد بأنه "جميع الممارسات والبرامج والسياسات الرسمية وغير الرسمية التي تنفذها المؤسسة أو ممثلوها لتسهيل تكيف الموظفين الجدد" (Frogeli, Jenner, & Gustavsson, 2023, p. 2).

من التعاريف السابقة يمكن تعريف عملية إدماج الموظفين الجدد بأنها العملية التي ينتقل من خلالها الموظفين الجدد من كونهم غرباء إلى أعضاء فاعلين في المؤسسة، من خلال مساعدتهم على تعلم المعارف والمهارات والسلوكيات التي يحتاجونها حتى يصبحون فعالين فيها.

ثانيا: أهمية برامج إدماج الموظفين الجدد:

تتمثل أهمية برامج إدماج الموظفين الجدد في (LUCIN RANI, et al., 2024, p. 27):

- ✓ عملية إدماج الموظفين الجدد تعد وسيلة ضرورية لربط الموظفين الجدد بأهداف المؤسسة الإستراتيجية، وبالتالي أصبح دمجهم في بيئة العمل أولوية لمديري الموارد البشرية، لضمان بقاءهم في المؤسسة وتجنب إستقالتهم في الأشهر الأولى؛
- ✓ يكتسب الموظفين الجدد المهارات والمعارف اللازمة لآداء مهامهم بفعالية، من خلال عملية الإدماج المنظمة؛
- ✓ تساعد برامج الإدماج الجيدة على بناء العلاقات بين الموظفين الجدد والقدامى، وتشجيع التواصل المستمر بينهم، كما أنها تجعلهم يشعرون بالدعم والتقدير منذ البداية؛

- ✓ من خلال عملية إدماج الموظفين الجدد، تتمكن إدارة الموارد البشرية من اكتشاف المشاكل المحتملة التي يعاني منها الموظفين الجدد في العمل، عن طريق التواصل المنتظم معهم مما يمنع إنفصالهم عن العمل؛
- ✓ يعرف برنامج الإدماج الموظفين الجدد بمعايير الثقافة السائدة، ويساعدهم على فهم القيم والسلوكيات الأساسية داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى إندماجهم مع ثقافة المؤسسة بشكل أسرع؛
- ✓ الإدماج الجيد يوفر للموظفين الجدد المعلومات والإجراءات اللازمة التي يحتاجونها لبلوغ أقصى إنتاجية بشكل أسرع.

المطلب الثاني: مراحل عملية إدماج الموظفين الجدد

تعد عملية إدماج الموظفين الجدد إحدى أهم المراحل التي يمر بها الموظف الجديد خلال مساره الوظيفي، يمكن تقسيمها إلى أربعة مراحل تتكامل فيما بينها فتضمن إنتقال إيجابي للموظفين الجدد: تتمثل هذه المراحل في (Varghese & Kansal, 2023, pp. 214-215):

1. مرحلة ماقبل الوصول:

تعتبر مرحلة ماقبل الوصول مهمة جدا للموظفين الجدد، فمن من خلالها يتم بناء علاقة مبدئية مع المؤسسة، تساعد هذه المرحلة على تقليل صدمة الواقع بعد التعيين، وتزيد من ثقة الموظفين الجدد ورضاهم عن المؤسسة (Huang, Liao, Ho, & Chang, 2025, p. 212)، حيث تعرف بأنها التفاعلات الأولية مع الموظف قبل تاريخ البدأ، خلال هذه المرحلة يحصل الموظف الجديد على تفاصل إضافية حول الأوراق المتعلقة بالتوظيف ويزود بمعلومات قبل الوصول للتعرف على مكان العمل (Konyefa & Stephan, 2024, p. 7)؛

2. مرحلة التوجيه واليوم الأول:

تتضمن هذه المرحلة اليوم الأولى في العمل مع التوجيه، قد تمتد من يوم واحد إلى أسبوع، تهدف إلى إشعار الموظف الجديد بالترحيب والإندماج في بيئة العمل (Kumar, 2017, p. 2)، يمكن تعريف عملية توجيه الموظفين الجدد بأنها "تشمل العمليات الرسمية والغير رسمية التي يكتسب من خلالها الموظفين الجدد معلومات حول بيئة العمل في المرحلة الأولى من عملهم، تشمل المصادر

الرسمية الوثائق الرسمية مثل: كتيبات الموظفين، طريقة إجراء المهام، معلومات كاملة عن رسالة ورؤيا المؤسسة، السياسات. أما المصادر الغير رسمية تتمثل في التعامل مع المشرفين، الزملاء والأعضاء الأكثر خبرة" (Steffen , Stefano , Gabrielle, & Achim , 2021, p. 2).

3. مرحلة التدريب:

يعرف التدريب التمهيدي بأنه "عملية تقديم الموظفين الجدد، وإدخالهم إلى وحدات عملهم ووظائفهم، بحيث يتلقى الموظفين تدريبا تمهيديا يتعلمون من خلاله كيفية أداء العمل بكفاءة ضمن ثقافة مؤسسية جديدة، من خلال الحصول على المعلومات والقيم والمهارات المرتبطة بدورهم الجديد في المنظمة" (Naitik, Vishva, Pandya, & Shah, 2023, p. 77)، يُمكن التدريب الموظفين الجدد من تنمية هويتهم الذاتية، واندماجهم الوظيفي، وتكاملهم الإجتماعي، من خلال إكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات الوظيفية اللازمة، فعن طريق التدريب ينسجم الموظفين الجدد ويتأقلمون بسلاسة مع الأنظمة والهياكل والعمليات في المؤسسات مما يؤدي إلى رفع مستويات الآداء للموظفين الجدد (Bendera & Mtey, 2024, p. 561).

4. مرحلة الإندماج الكامل والتطوير المستمر:

شعور الموظفين الجدد بالراحة في أدوارهم يشجعهم ويساعدهم على الإندماج الكامل، وتقديم مستويات آداء عالية، كما يستمر تعلمهم حتى بعد اندماجهم الكامل في المؤسسة، في هذه المرحلة تجرى تقييمات دورية لقياس آداء الموظف، وتقديم تغذية راجعة بناءة من أجل التحسين المستمر.

بناءا على المراحل السابقة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تعزز من فاعلية برامج إدماج الموظفين الجدد والمتمثلة في (R.Subhiksha, Nithya, & Sowmiya, 2023, p. 404):

- خلق إنطباع أولي إيجابي، من خلال الترحيب بالموظف الجديد، وتعريفه بثقافة المؤسسة، وسياساتها، وماهو متوقع منهم إنجازه؛
- الإستثمار في برامج التدريب والتطوير لتزويد الموظفين الجدد بالمهارات والمعرفة اللآزمة؛

- توفير تغذية راجعة ودعم مستمر للموظفين الجدد، لضمان شعورهم بالدعم والإنخراط في المؤسسة؛
- متابعة وتقييم فاعلية برامج الإدماج بشكل منتظم لضمان تحسين مستمر لتجربة الموظفين الجدد.

المطلب الثالث: النماذج والنظريات المفسرة لإدماج الموظفين الجدد

توجد العديد من النماذج والنظريات التي تفسر إدماج الموظفين الجدد والتي من خلالها يتمكن الموظفين من التكيف مع بيئة العمل، كما تساعد المنظمات على تطوير برامج إدماج منظمة، تتمثل أهمها فيما يلي:

1. نموذج Beuer

طور Beuer نموذج للإدماج الوظيفي، يهدف لتحسين برامج إدماج الموظفين الجدد، يجمع النموذج بين الممارسات والتقنيات، الأساليب والوظائف المرتبطة بعملية الإدماج الناجحة (Ricardo, Daniela S., Darja, & Aivars, 2017, p. 3) :

يقدم النموذج فائدتين رئيسيتين حيث:

- ✓ يسهل تقييم الوضع الحالي لبرامج إدماج الموظفين مما يساعد على تحديد المجالات الواجب تحسينها؛
- ✓ يوضح الممارسات الجيدة التي يمكن للمؤسسة استخدامها لتحسين تجربة إدماج الموظفين الجدد.

وفقا ل **beuer** تتكون عملية إدماج الموظفين الجدد من أربعة مستويات متميزة تعرف باسم Four Cs وهي الركائز الأساسية لنجاح عملية الإدماج تتمثل في (Eman & Samia, 2025, p. 4):

- **الإمتثال (Compliance)**: يتعلق بتعليم الموظفين القواعد واللوائح الأساسية المرتبطة بالعمل؛
- **التوضيح (Clarifacation)**: يهدف إلى التأكد من أن الموظفين الجدد على دراية بالمتطلبات والمسؤوليات المرتبطة بمناصبهم الجديدة؛
- **الثقافة (Culture)** : تتعلق بتعريف الموظفين الجدد بثقافة المؤسسة قيمها وقواعدها؛

- **الترابط (Connection)**: يتعلق بالعلاقات الشخصية التي يحتاج الموظفين الجدد بناءها داخل المؤسسة، يهتم بالإتصال داخل المؤسسة.

يوضح النموذج أيضا نتائج عملية الإدماج والتي تنقسم إلى نتائج قصيرة المدى، ونتائج طويلة المدى:

1. **نتائج قصيرة المدى**: تشمل أربعة عناصر تتمثل في:

❖ **الكفاءة الذاتية**: أي مدى ثقة الفرد وقدرته على آداء مهامه؛

❖ **وضوح الدور**: أي مدى فهم الموظف الجديد لدوره الوظيفي؛

❖ **الإندماج الإجتماعي**: أي شعور الموظف الجديد بالراحة والقبول من قبل الزملاء والمديرين؛

❖ **معرفة الثقافة التنظيمية**: أي مدى معرفة الموظف الجديد بثقافة المنظمة قيمها وأهدافها.

2. **نتائج طويلة المدى**:

❖ إرتفاع الرضا الوظيفي؛

❖ زيادة الإلتزام التنظيمي؛

❖ إنخفاض معدل ترك العمل؛

❖ إرتفاع مستويات الاداء.

✓ **وظائف نموذج Beuer**:

❖ **التوظيف**: في العديد من المؤسسات يتم النظر لعملية التوظيف على أنها مستقلة عن خطط الإدماج، إلا أن الجمع بينهما يمكن أن يزود المرشحين بمعلومات دقيقة حول الشركة، ومتطلبات الوظيفة، والتي بدورها تساهم في تسهيل عملية إدماج الموظفين الجدد.

- **التوجيه:** تساعد برامج التوجيه الرسمية الموظفين الجدد على فهم جوانب وظائفهم، ثقافة المؤسسة وقيمها، كما تساهم في تعزيز شعورهم بالإنتماء من خلال تعريف الموظفين الجدد بزملاءهم داخل المؤسسة.

- **التدريب:** يعتبر التدريب عنصر أساسي لتزويد الموظفين الجدد بالثقة، والمهارات الضرورية لإنجاز مهامهم بفعالية، سواء كانت مهارات تقنية أو ناعمة، يعتمد نوع التدريب على مستوى كفاءتهم الذاتية مقارنة بمتطلبات الوظيفة، يساعد في تعزيز الكفاءة الذاتية، وفهم الدور، ومعرفة الثقافة المؤسسية.

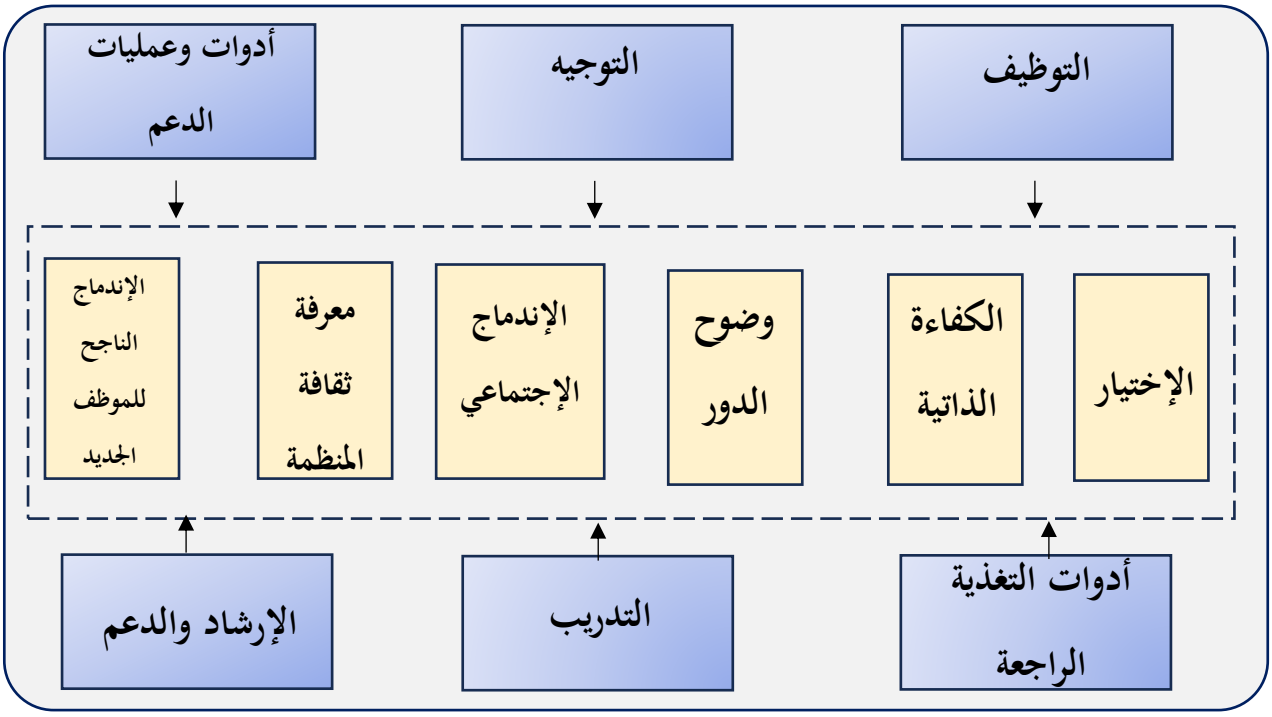
- **الإرشاد والدعم:** يمكن للمرشدين تقديم المعلومات الخاصة بالمؤسسة للموظفين الجدد، بالإضافة إلى إرشادهم في مهام العمل، تدعم برامج الإرشاد التفاعل الغير الرسمي مع الزملاء، مما يؤدي إلى إستعاب الموظفين الجدد لبيئة العمل بشكل أكثر سلاسة.

- **أدوات وعمليات الدعم:** تلعب الأدوات والعمليات الرسمية دور مهم في نجاح عمليات الإدماج، وفقا Beuer يمكن تحديد ثلاث أدوات رئيسية تتمثل في:

  - **خطة إدماج مكتوبة:** تحدد الجدول الزمني، الأهداف والمسؤوليات، والدعم لكل موظف؛
  - **الإجتماعات:** يتم فيها تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات اللازمة؛
  - **الإدماج عبر الإنترنات:** يتم من خلاله متابعة تقدم عملية الإدماج.

- **التغذية الراجعة:** تعزز هذه العملية إدماج الموظفين الجدد من خلال معرفة آراءهم حول عملية الإدماج.

الشكل رقم (02): نموذج **Beuer**



المصدر: (Ricardo, Daniela S., Darja, & Aivars, 2017, p. 5)

2. نموذج تكتيكات التنشئة التنظيمية

تعد تكتيكات التنشئة التنظيمية أساليب لنشر المعلومات بهدف تسهيل إدماج الموظفين الجدد مع أدوارهم الجديدة، لهذا اقترح John Van Maanen و Edgar H.Schein أن كل مؤسسة تختلف عن غيرها في طريقة إدماج الموظفين الجدد (Talya , Berrin, Todd, Donald, & Jennifer, 2007, p. 709).

لتوضيح هذا الإختلاف تم تقسيم هذه التكتيكات إلى ستة أبعاد رئيسية تتمثل في (Helena D Cooper & Neil, 2006, p. 6):

- **جماعي/ فردي (Collective/ Individual)**: يقصد بها ما إذا كان الموظفين الجدد يخضعون لعملية الإدماج بشكل جماعي أم فردي؛
- **رسمي/ غير رسمي (Formal/ Informal)**: يقصد بها ما إذا كان هناك تواصل ما بين الموظفين الجدد والقدامى أم لا؛

- **متسلسل/ عشوائي (Sequential/ Random)**: يقصد به ما إذا كان يتم إبلاغ الموظفين ببرنامج الإدماج بطريقة منظمة أم لا؛
- **ثابت/ متغير (Fixed/ Variable)**: يقصد به ما إذا كان هناك جدول زمني واضح وثابت لمختلف مراحل الإدماج أم لا؛
- **تسلسلي/ منفصل (Serial/ Disjunctive)**: يقصد به ما إذا كان الموظفين الشاغلين للوظيفة سابقا يمكن أن يكونوا متاحين لنقل خبراتهم للموظفين الجدد أم لا؛
- **تعزيز/ تجريد (Investiture/ Divestiture)**: يقصد به ما إذا كان الموظفين الجدد يتلقون دعما إجتماعيا إيجابيا من الزملاء القدامى في المؤسسة أم لا.

حسب Van Maanen وSchein يمكن للموظفين إستخدامها من أجل تنظيم إدماج الموظفين الجدد بشكل أفضل، والتي بدورها تحقق مجموعة من النتائج مثل: تقليل غموض الدور لدى الموظف الجديد، تقليل صراع الدور، زيادة كل من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، التخفيض من نية ترك العمل خاصة في الأشهر الأولى (SAŠA، 2018، صفحة 11).

3. نظرية موارد التنشئة التنظيمية (Socialization og Resources Theory –SRT):

طور Saks وGruman نظرية موارد التنشئة التنظيمية، والتي تركز على تزويد الموظفين الجدد بالموارد طوال فترة إدماجهم، حيث حدد هذان الباحثان موارد التنشئة التنظيمية مثل: دعم المشرف، التغذية الراجعة والتقدير، والتي ينبغي توفيرها للموظفين الجدد طوال فترة ادماجهم (Pilar, Mosquera; Maria, Eduarda Soares, 2025, p. 3690).

تُقدم الموارد على أربعة مراحل زمنية تتمثل في (Alan & Jamie, 2018, p. 3):

1. **قبل دخول الموظف الجديد إلى المؤسسة:** تتضمن التواصل مع الموظفين الجدد قبل بدء العمل، تعريفهم بأعضاء المؤسسة وإعلامهم بأنشطتها، الهدف من هذه المرحلة هو جعل الموظفين يشعرون بالترحيب والإنتماء إلى المؤسسة؛

2. **موارد التنشئة الإجتماعية مباشرة بعد الدخول للعمل:** تقترح الموارد التالية فور دخول الموظفين للمؤسسة وتشمل: برنامج التوجيه الرسمي، التشجيع على السلوك الإستباقي وتعيين زميل داعم للموظف الجديد؛

3. **موارد التنشئة الإجتماعية مباشرة بعد مرحلة التوجيه:** تشمل توفر نوعين من الموارد:

- **موارد رأس المال الإجتماعي** ويشمل: الأنشطة الإجتماعية، وكلاء التنشئة الإجتماعية، دعم المشرف وتطوير العلاقات.

- **موارد مرتبطة بالعمل** والتي تشمل: موارد العمل، التخطيط الشخصي، التدريب، المهام الوظيفية، المعلومات، التغذية الراجعة، التقدير والإعتراف؛

4. **موارد التنشئة الإجتماعية بعد إنتهاء مرحلة إدماج الموظفين الجدد:** والتي تشمل المتابعة وتقييم البرنامج.

تلعب موارد التنشئة دور مهم في التطوير والحفاظ على الموظفين الجدد في العمل قبل وأثناء وبعد الفترة الرسمية للدخول للمؤسسة.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة من أهم المكونات التي يقوم عليها البحث العلمي، إذ تساهم في توجيه الباحث نحو فهم أعمق لموضوع دراسته،كما تساعد على تحديد الفجوات البحثية والاستفادة من نتائج الدراسات التي سبقتها. يتناول هذا المبحث عرض لأهم الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع دراستنا بمتغيريه الذكاء الإصطناعي وإدماج الموظفين الجدد، حيث سيتم تقديم هذه الدراسات بطريقة سردية توضح أهم النتائج ومساهمتها العلمية.

المطلب الاول: الدراسات المتعلقة بالذكاء الإصطناعي

يعتبر الذكاء الإصطناعي من أثمن التطبيقات في الوقت الحالي، إذ أصبح من التقنيات الحديثة التي ساهمت في تحسين العديد من المجالات، من بينها مجال إدارة الموارد البشرية. في هذا السياق، أوضحت دراسة (Pazare, Kawa, Maurya, Metha, & Shah, 2024) أن إدماج الذكاء الإصطناعي في قسم الموارد البشرية يمثل تحول جوهري في طريقة عملها، فقد شهدت المهام

التي تم إسنادها للذكاء الإصطناعي تحولا كبيرا إذ بدأ بأتمتة المهام الإدارية المرهقة والمستهلكة للوقت، ثم تطور ليشمل تعلم الآلة، ومعالجة اللغة الطبيعية، ليصبح قادر على فهم اللغة البشرية وتفسيرها، بل وحتى التعرف على الحالة المزاجية للموظفين. في حين تناولت دراسة (Meysam, Ardalan, Ali, & Shahryar, 2026) تطبيق الذكاء الإصطناعي في أنظمة إدارة الموارد البشرية، والتي توصلت الى أن إدخال نماذج الذكاء على مختلف وظائف الموارد البشرية (التوظيف، الإختيار، التدريب، إدارة الاداء، التعويضات، والإحتفاظ برأس المال البشري) يساعد المؤسسات على إتخاذ قرارات أكثر دقة مبنية على بيانات صحيحة، في نفس السياق أكدت دراسة (Ernest, et al., 2025) على أن الذكاء الإصطناعي أصبح عنصر أساسي في تحسين سرعة إتخاذ القرار ودقته، إلا أنه قد يواجه مجموعة من التحديات من بينها مقاومة التغيير وإرتفاع تكاليف التطبيق، إضافة إلى ذلك أشارت دراسة (Raja, Ayoub, Hicham, Rachid, & Ayoub, 2025) إلى أن الذكاء الاصطناعي ساهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، حيث أنه يعمل على تقليل التحيزات في عمليات التوظيف، عن طريق تحليل البيانات بشكل موضوعي وإختيار المرشحين بناء على الكفاءة والجدارة فقط، إضافة إلى مساهمته في تخصيص برامج التدريب والتطوير، بناءا على أداء الموظفين ووفقا لاحتياجاتهم المهنية، مما يعزز تنمية قدراتهم وتحسين آدائهم. بينما أوضحت الدراسة (Faezah, 2023) أن الذكاء الإصطناعي قادر على تحسين العديد من وظائف إدارة الموارد البشرية مما يعزز كفاءة وفعالية الآداء التنظيمي، حيث أنه يزيد من الانتاجية، ويسهل سير العمل، ويخفض التكاليف إلا أن غالبية الأفراد يخشون فقدان وظائفهم أو إستبدالهم بسبب الإعتماد الزائد على الذكاء الإصطناعي، بينما تناولت الدراسة (Nuno & João, 2026) الذكاء الإصطناعي التوليدي، حيث أصبح يتم النظر إليه كجزء من نظام إدارة الموارد البشرية، إلا أنه يتأثر بتفاعل عدة عوامل من بينها: الضغوط الأخلاقية والتنظيمية، الظروف الهيكلية للمنظمة ومتطلبات المهام المختلفة في إدارة الموارد البشرية. وضحت دراسة (Justine, Marie-Hélène, Julie, & Laurent, 2024) أن الذكاء الإصطناعي يعيد تشكيل مجال الموارد البشرية، من خلال توفير أدوات قوية، تعزز الكفاءة وجودة إتخاذ القرار وتجربة الموظف لدى مختصين الموارد البشرية، حيث شجعت هذه الدراسة على مساعدة الموظفين، والمديرين المباشرين ومتخصصي الموارد البشرية على التطبيق الإيجابي للذكاء الإصطناعي داخل المؤسسة، في حين بينت دراسة (Ratna & Rathore, 2025) أن الذكاء الإصطناعي يسهل العمل من خلال تحسين عمليات التوظيف، الاختيار، الإدماج، التدريب، والتطوير، إدارة الأداء وإدارة المواهب. كما أن إستخدام الذكاء الإصطناعي في عمليات الموارد البشرية، يؤدي إلي أتمتة العمليات

المتكررة، حيث يقوم روبوت الدردشة والوكيل الذكي بأتمتة مقابلات العمل، الإجابة عن أسئلة المرشحين وتسهيل إدماج الموظفين الجدد. كما بينت أن الواقع الإفتراضي والمعزز (VR/AR) يمكنه تقدم تجربة تدريب مختلفة للموظف.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بادماج الموظفين الجدد

تزايد إهتمام المؤسسات بعملية إدماج الموظفين الجدد، بإعتبارها إحدى الممارسات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، لما تلعبه من دور مهم في مساعدة الموظف الجديد على فهم بيئة عمله ومتطلبات الوظيفة، والتكيف مع ثقافة المؤسسة، حيث أكدت دراسة (Pilar & Maria, 2025) أن عملية إدماج الموظفين الجدد تؤثر تأثير إيجابي على رفاهية الموظفين، وعلى الهوية التنظيمية، حيث أن الإستقبال المؤسسي المنظم، إستقبال المديرين وإستقبال زملاء العمل، يلعب دورا مهما في نية ترك العمل، لذلك من أجل تعزيز الإحتفاظ بالموظفين ينبغي على المؤسسات دمج الثلاث أنواع السابقة عند تصميم برامج الإدماج، إضافة الى تشجيع التعاون بين مديري الموارد البشرية وكل من المدير المباشر وزملاء العمل من أجل تعزيز الممارسات التي تدعم رفاهية الموظفين. كما توصلت دراسة (Rachel & Oyeinkorikiye, 2024) إلى أن إستراتيجية الإدماج الفعالة تساعد على مشاركة الموظف في تحقيق أهداف المنظمة قصيرة وطويلة المدى، هذا بدوره يعزز من أداء المؤسسة وذلك من خلال رفع مستوى مشاركة الموظفين، والإحتفاظ بهم وتقليل دوران العمل، للوصول إلى النتيجة السابقة تحتاج المؤسسة إلى تطوير برنامج إدماج فعال بغض النظر عن مدته، يشمل عملية التدريب الإرشادي، الإرشاد المهني، التغذية الراجعة وذلك بعد الإنتهاء من التدريب الأولي، في نفس السياق، وضحت دراسة (Italo, Katia, Igor, & Marco, 2024) أن وجود مجموعة من الإستراتيجيات لإدماج الموظفين الجدد تتناسب مع خصائصهم في المؤسسة يؤدي إلى تحسين عملية الإدماج. إضافة إلى دراسة (Jasmin, 2023) التي أكدت أن ممارسات إدماج الموظفين الجدد يتم تنفيذها من أجل التكيف مع العمل، حيث أن هذه الممارسات تضمن الإحتفاظ بموظفين ملتزمين وفعالين لأي منظمة، إذ أن الحفاظ عليهم يوفر تكاليف التوظيف المتكرر للموظفين، كما أن إندماج الموظفين الجدد بشكل جيد يساهم في تحقيق نتائج تنظيمية إيجابية، عن طريق تقليل نوايا ترك العمل لديهم، وضمان الإحتفاظ بقوة عاملة ملتزمة وراضية. كذلك وضحت هذه الدراسة أن غياب برنامج إدماج منظم قد يؤدي إلى صعوبات في التكيف المهني لدى الموظفين الجدد، الأمر الذي ينعكس سلبا على آداءهم وإنتاجيتهم. في نفس السياق أظهرت دراسة (Davronova, 2025) أن عدم إيلاء الإهتمام الكافي لعملية إدماج الموظفين قد يؤدي إلى خسائر مالية، وعدم استقرار داخلي، وتراجع في دافعية الموظف، بينما أثبتت دراسة (Nadia, Haedar,

(Andi Rizkiyah, 2026 & أن برامج إدماج الموظفين الجدد تؤثر تأثيرا إيجابيا على آداء الموظفين، حيث أبرزت الدراسة أن برنامج الإدماج ينبغي أن يتضمن دمج الموظفين في ثقافة المؤسسة، إضافة إلى توفير الدعم الكافي خلال المرحلة الأولى من العمل، في حين تناولت دراسة (Yulin, Longqi, Siân, & Mengting, 2023) جانب آخر من إدماج الموظفين الجدد حيث قامت بتحليل ديناميكيات شبكات التواصل في مكان العمل، حيث توصلوا إلى أن الموظفين الجدد خلال فترة الإدماج التي تمتد إلى 24 أسبوع يكونون أقل إرتباطا بزملائهم القدامى، إذ تتميز شبكتهم بحجم علاقات وتواصل أقل وبالتالي فإن برامج الإدماج تساهم في تطوير شبكة علاقاتهم وتسرع من تكيفهم في المنظمة، أضافت دراسة (Rocío & María Paz, 2024) أن الإدماج يمكن أن يكون أداة فعالة لبناء علامة توظيفية، من خلال تشكيل صورة قوية، مهنية وجذابة للمؤسسة، عن طريق جعل الموظف الجديد طرف أساسي في عملية الإدماج، و مقارنة تجربته بتوقعاته تجاه المؤسسة يساهم في تقليل التحيزات، في حين وضحت دراسة (An, Hitesh, Scot, & Kim, 2021) أن الإدماج قضية أساسية ترتبط بالإنتاجية، والرضا الوظيفي، والإبداع وغيرها من النتائج المرغوبة داخل المؤسسات، ومن خلال توضيح المهام يتكون الأعضاء الجدد بفعل الفريق، وفي الوقت نفسه يعيدون تشكيل الفريق.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بمساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد

تعد عملية إدماج الموظفين الجدد مجال أساسي في إدارة الموارد البشرية، لما تلعبه من دور مهم في مساعدة الموظفين الجدد على التأقلم والتكيف مع بيئة عملهم الجديدة، في هذا السياق ساهم تطبيق تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إعادة تشكيل أساليب الإدماج، بشكل أكثر كفاءة وفعالية، حيث أشارت دراسة (Utkarsh & Sana, 2025) إلى أن المؤسسات التي تتبنى عمليات إدماج واضحة ومحددة مبنية على الأدوات الرقمية، والتخصيص المدعوم بالذكاء الإصطناعي، بإستعمال تطبيقات كأنظمة التعلم الذكية، محاكاة الواقع الافتراضي وروبوتات الدردشة تعزز مشاركة الموظفين، تزيد من رضاهم، وتخفض في معدلات دوران العمل، في السياق ذاته بينت دراسة (Shraddha, Sagar, & Vinod, 2024) أن أدوات الذكاء الإصطناعي تساعد في تبسيط المهام الروتينية، إنشاء تجارب إدماج مخصصة، وتقديم تغذية راجعة فورية تدعم التحسين المستمر، ومع ذلك فإن إستخدام هذه الأدوات قد يطرح تحديات مثل: حماية البيانات الشخصية، إضافة إلى غياب التفاعل البشري والذي يؤدي إلى شعور بعض المرشحين بالعزلة، بينما بينت دراسة (Eva, Fabio, Edona, & Roman, 2023) أن تطبيقات الذكاء الإصطناعي

تمتلك إمكانيات كبيرة في تطوير ممارسات إدماج الموظفين الجدد، حيث تقدم تصور شامل لعملية الإدماج من خلال تقسيمها إلى سبع فئات تشمل: التحضير، الترحيب، التوجيه، أدوات الدعم، الإرشاد، التدريب والتغذية الراجعة، حيث بينت النتائج أن الذكاء الإصطناعي يدعم مختلف مراحل الادماج، خاصة عند استخدام روبوتات الدردشة والوكلاء الاذكياء، والتي تعد بمثابة رفيق افتراضي يساعد الموظف الجديد على طرح الاسئلة والتكيف مع بيئة العمل، كما أكدت دراسة (Pooja & Sanjivkumar, 2025) أن الذكاء الإصطناعي يلعب دور مهم في إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم تجارب تعلم مخصصة، أتمتة المهام الإدارية، وتعزيز التفاعل المبكر مع الموظف الجديد، حيث بينت الدراسة أن منصات الإدماج الذكية تستخدم معالجة اللغة الطبيعية، والوكلاء الأذكياء لتوجيه الموظفين الجدد إضافة إلى مساهمتها في تقليل العبء على أقسام الموارد البشرية، وبالتالي التسريع من عملية تكيف الموظفين الجدد، في نفس السياق بينت دراسة (Sasi Kiran, 2022) أن الذكاء الاصطناعي يعزز عملية إدماج الموظفين الجدد من خلال أتمتة المهام، إنشاء خطط إدماج مخصصة، تناسب إحتياجات الموظفين إضافة إلى أنها توفر رؤيا آنية تمكن إدارة الموارد البشرية من تتبع تقدم الموظفين الجدد، بينما تناولت دراسة (Harris, 2024) دمج الذكاء الإصطناعي التوليدي في عمليات إدماج الموظفين الجدد حيث توصلت الدراسة إلى أنه يوفر فوائد كبيرة من بينها: تخصيص برامج الادماج، القدرة على توفير برامج إدماج موحدة لكل الموظفين سواءا على مستوى المؤسسة الأم أو فروعها، إضافة إلى أنها أبرزت أنه يمكن للوكلاء الأذكياء وروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الإصطناعي، توجيه الموظفين خلال عملية الإدماج والإجابة على أسئلتهم فور طرحهم لها، كما بينت الدراسة أن الواقع الإفتراضي المدعوم بالذكاء الإصطناعي، يتيح للموظفين الجدد ممارسة أعمالهم المطلوبة منهم في بيئة آمنة، إلى جانب ذلك بينت دراسة (Rania, 2024) وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الإصطناعي وعملية إدماج الموظفين الجدد، حيث تناولت الدراسة أنظمة تتبع الموظفين الجدد وروبوتات الدردشة، إذ تبين أنها تحسن من سرعة وكفاءة عملية الإدماج الوظيفي، كما بينت دراسة (Mario, et al., 2020) نتائج تجريب روبوت الدردشة لإدماج الموظفين الجدد داخل بيئة الصناعة، حيث أوضحت نتائج تطبيقه أنه يقدم آثار مهمة لكل من المؤسسة والموظف، حيث أن خصائص روبوت الدردشة تساعد الموظفين الجدد على فهم ممارسات بيئة العمل، كما يسهل عليهم الوصول إلى كل الإجراءات من خلال قيامه بوظيفة الإرشاد والتوجيه، كما تناولت دراسة (Viacheslav, 2025) أن دمج وحدات الذكاء الإصطناعي في عمليات إدماج الموظفين الجدد يؤدي إلى تقليص الزمن اللازم لعملية الإدماج، من خلال أتمتة المهام الروتينية مثل: معالجة الوثائق، تتبع تقدم الموظفين والتواصل الداخلي، حيث قدمت الدراسة الحل Global Intelligence Assistant الذي طورته شركة Globalization Partners والذي ساهم في

تقديم دعم معلوماتي للموظفين الجدد، إضافة إلى القيام بوظائف تنظيمية وقانونية مثل: إعداد العقود، وضمان إمتثال الموظفين الجدد للوائح التنظيمية، كما أشارت دراسة (Bożena, 2025) إلى أن التعاون بين الإنسان والذكاء الإصطناعي في قسم الموارد البشرية أمر لا غنى عنه، لما له من إمكانات كبيرة في تحسين عملياتها، خاصة عملية إدماج الموظفين الجدد فمن خلال أتمتة الأنشطة المتكررة والروتينية مثل أرشفة الوثائق، جدولة الدورات التدريبية، وتخصيص تجربة إدماج لكل موظف، يتمكن الموظفين الجدد من التأقلم بسرعة، كما بينت أن إستخدام روبوتات الدردشة، والوكلاء الأذكياء يساهم في خلق إنطباعات إيجابية لديهم وتخفيف العبء عن موظفي الموارد البشرية، كما بينت دراسة (Surendra, 2023) أن أتمتة وظائف إدماج الموظفين، يرتبط إرتباط وثيق بتطور تطبيقات الذكاء الإصطناعي، حيث أنها تحدث تحولا جذريا في كيفية إندماج الموظفين الجدد، إذ أنها تساهم في إنشاء أسئلة الإختبارات، وإرسال تذكيرات تلقائية للموظفين الجدد، وإعداد برامج الإدماج، وإنشاء بطاقات تقييم شخصية، كما يمكن لمتخصصي الموارد البشرية متابعة تقدم الموظفين الجدد في التدريب بشكل فوري، في حين أبرزت دراسة (Hua, et al., 2023) أن إدماج الذكاء الإصطناعي في المنظمات يؤدي إلى إحداث تحول في جميع مراحل دورة حياة الموظف، بما في ذلك مرحلة الإدماج حيث أن أتمتة هذه العملية يساهم في جعل عملية إدماج الموظفين الجدد أكثر سلاسة من خلال تبسيط الإجراءات الورقية، توفير التوجيه المستمر والتدريب للموظف الجديد.

المطلب الرابع: التعليق على الدراسات السابقة

يعد فهم كيفية مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد مجالا بحثيا حديثا نسبيا، فمن خلال إستعراض الدراسات السابقة نجد أن معظم الدراسات ركزت على إبراز الأثر الإيجابي لتقنيات الذكاء الإصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بتطوير برامج إدماج الموظفين الجدد. حيث إتفقت معظم الدراسات على أهمية إستخدام تقنيات الذكاء الإصطناعي في دعم الموظفين الجدد وتسهيل إندماجهم في بيئة العمل.

بينما تمثلت أوجه الإختلاف في إعتماد معظم الدراسات السابقة على مراجعة الأدبيات والدراسات النظرية، في حين إعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت على استقصاء آراء الموظفين وقياس مدى تقبلهم لاستخدام الذكاء الإصطناعي في برامج إدماج الموظفين الجدد. كما أجريت معظم الدراسات السابقة في بيئة عمل أجنبية في مؤسسات إقتصادية أو صناعية بينما طبقت دراستنا الحالية في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وهو مايمثل بيئة عمل أكاديمية، هذا ما يتيح فهم أعمق

للإختلافات الثقافية وقابلية تقبل التكنولوجيا داخل البيئة الأكاديمية. أما من حيث أبعاد الذكاء الإصطناعي المدروسة، تناولت الدراسات السابقة الذكاء الإصطناعي بصورة عامة أو ركزت على بعد واحد فقط، بينما تميزت دراستنا الحالية بتناولها أربعة أبعاد رئيسية للذكاء الإصطناعي والمتمثلة في: أنظمة التعلم الذكي، روبوتات الدردشة، الواقع الافتراضي والوكيل الذكي.

بناءا على ما سبق يتضح أن الدراسة الحالية تسعى إلى سد فجوة بحثية تتمثل في نقص الدراسات الميدانية التي تقيس مدى تقبل الموظفين لتقنيات الذكاء الإصطناعي في برامج إدماج الموظفين الجدد، خاصة في البيئة الجامعية الجزائرية. وهذا مايمكن إعتباره بمثابة فجوة بحثية لدراستنا، والتي نأمل أن تكون مرجعا وإضافة أخرى تفيد كل من يريد التعمق في الموضوع وكشف جوانبه.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم التطرق للإطار النظري للدراسة، حيث إتضح أن:

- أن الذكاء الإصطناعي يعد من أهم التقنيات الحديثة التي أحدثت تطورا كبيرا في مختلف المجالات، والذي يتمثل في قدرة الأنظمة على محاكاة الذكاء البشري من خلال التعلم، التحليل، واتخاذ القرار؛
- يشمل الذكاء الإصطناعي مجموعة من التطبيقات كأنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، والوكيل الذكي والتي بدورها تساهم في تحسين دقة القرارات، ورفع كفاءة الأداء داخل المنظمات؛
- يقصد بإدماج الموظفين الجدد العملية المنظمة التي تهدف إلى تهيئة الموظف الجديد للتكيف مع بيئة العمل، وتعريفه بثقافة المؤسسة، سياساتها، وأدواره الوظيفية؛
- توصلت الدراسات السابقة إلى وجود تأثير إيجابي لدور الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

توفر تطبيقات الذكاء الإصطناعي مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تساعد على تحسين هذه برامج إدماج الموظفين الجدد، من خلال أتمتة بعض العمليات، وتقديم محتوى تدريبي مخصص، ومتابعة تقدم الموظفين الجدد بطريقة أكثر كفاءة وفعالية.

وانطلاقا من ذلك، يهدف هذا الفصل إلى إسقاط الجوانب النظرية المتعلقة بدور الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد على الواقع الميداني، من خلال دراسة تطبيقية يتم من خلالها عرض منهجية الدراسة والأدوات المعتمدة في جمع البيانات، إضافة إلى تحليل نتائج الاستبيان ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة وصولا إلى اختبار هذه الفرضيات واستخلاص أهم النتائج التي تبرز مدى مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد داخل المؤسسات.

وبغية الوصول إلى الهدف من الدراسة تم تقسيم الفصل الثاني إلى ثلاثة مباحث:

- ✓ **المبحث الأول**: الطريقة والإجراءات
- ✓ **المبحث الثاني**: عرض نتائج الدراسة
- ✓ **المبحث الثالث**: مناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات

يعد تحديد الإطار العام للدراسة خطوة أساسية لفهم السياق الذي تنتمي إليه، ويساهم ذلك في توضيح معالم المؤسسة محل الدراسة والأدوات المعتمدة في تحليلها.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

فتحت كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير أبوابها في السنة الجامعية 2002/2001، على أساس مركز جامعي وذلك بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 26 ماي 2002، المتعلق بالتسوية القانونية مع فتح فروع وتخصصات جديدة خلال السنة الجامعية 2003/2002 ليستمر عدد الطلبة والأساتذة في الإرتفاع معتمدا النظام الكلاسيكي في مجال التكوين البيداغوجي والمتكونة من معاهد (علوم اقتصادية / علوم التسيير / إعلام ألي للتسيير). تم ترقية المركز الجامعي خنشلة إلى جامعة وفق المرسوم التنفيذي رقم12-246 المؤرخ في 2012/06/04 ترقى بدوره المعهد إلى كلية.

خلال السنة الجامعية 2006/2007 بدأ العمل بالنظام الجديد ل.م.د وفق المرسوم 04/371 المؤرخ في 2004\11\21 ليعتمد النظام في مجال التكوين البيداغوجي مع التخلي نهائيا على النظام الكلاسيكي خلال السنة الجامعية 2009/2008، تم بعدها ترقية المركز الجامعي خنشلة إلى جامعة وفق المرسوم التنفيذي رقم 12-246 المؤرخ في 04/06/2012، ترقى بدوره المعهد إلى كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وفي السنة الجامعية 2025/2024 بلغ عدد الطلبة في الكلية 1851 طالب حيث يؤطرهم 88 أستاذ دائم.

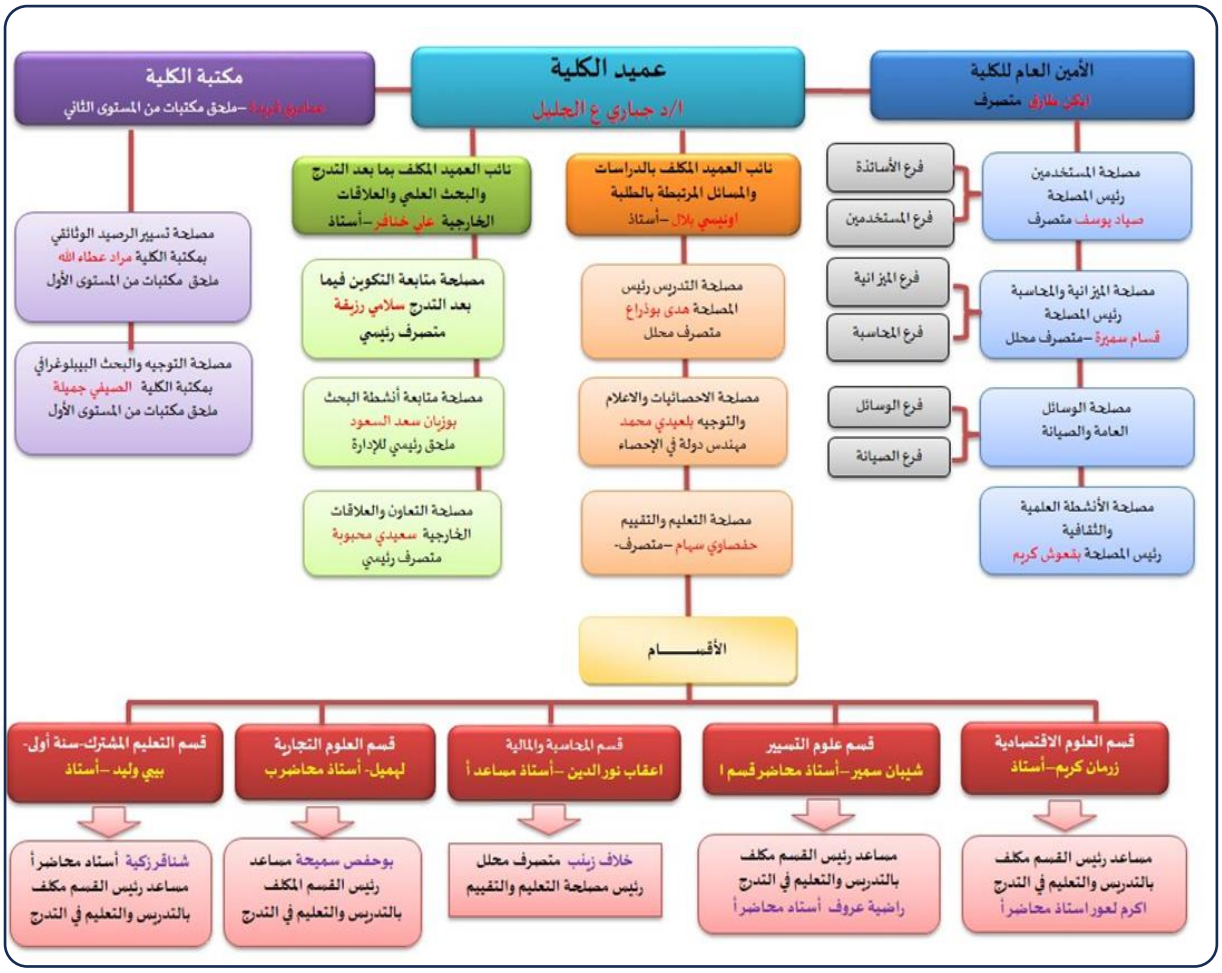
تقع كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالقطب الجامعي الجديد خنشلة، الذي يقع شمال مدينة خنشلة، يحتوي القطب على 8000 مقعد بيداغوجي إستلم منها 4000 مقعد بيداغوجي مخصص لكليتين: كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية. أما 4000 مقعد بيداغوجي الأخرى لا تزال في طور الإنجاز. وهو مجمع مستقل عن باقي الكليات حيث يتشكل جناح كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الذي يقع من الجهة الشمالية للمبنى من مدخلين:

مدخل رئيسي من الجهة الشرقية، ومدخل ثانوي مخصص للموظفين والعمال من الجهة الشمالية، ويتكون من أربعة طوابق مقسمة كالآتي:

- **الطابق الأرضي**: يتكون من قاعة محاضرات + قاعة أساتذة + قاعات التدريس+ 3 مدرجات + مكتبة + نادي مشترك + وقاعة محاضرات مشتركة وعيادة.
- **الطابق الأول**: يتكون من مدرج + قاعة التدريس + قاعة إجتماعات + قاعة كبيرة + مخزن.
- **الطابق الثاني**: يتكون من قاعات للتدريس – قاعة إعلام آلي + 2 قاعات كبيرة.
- **الطابق الثالث**: يتكون من 54 مكتب + قاعة مطالعة.

الشكل رقم (03) أدناه يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والذي يعتبر إطار يوضح التقسيمات والوحدات والأقسام الإدارية التي تتكون منها المؤسسة، مرتبة على شكل مستويات فوق بعضها البعض، يربطها خط سلطة رسمية تتناسب من خلاله الأوامر والتعليمات من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى، ومن خلاله تتضح نقاط اتخاذ القرارات ومراكز السلطة والمسؤولية.

الشكل رقم (03) : الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



المصدر : الأمانة العامة لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المطلب الثاني: الطريقة والإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة

يهدف هذا المطلب إلى توضيح المنهج المعتمد في الدراسة، بنوعيه المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، كما يتم توضيح أساليب جمع البيانات، إضافة إلى توضيح مجتمع وعينة الدراسة.

أولا: منهج الدراسة

تتباين المناهج بتباين المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في مجال تخصصه.

"ويقصد بالمنهج العلمي الطريق أو الأسلوب الذي يسلكه الباحث في تقصيه للحقائق العلمية، في أي فرع من فروع المعرفة وفي أي ميدان من ميادين العلوم النظرية والعلمية. " (عناية، 2014، صفحة 19)

وبغية تحقيق أهداف دراستنا واختبار فرضياتها ميدانيا، تم الإعتماد على المنهجين الوصفي والتحليلي:

- ✓ **المنهج الوصفي**: وهو ملائم لتكوين الإطار النظري لموضوع الدراسة والتعريف بأهم المفاهيم المرتبطة به، حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة محل الدراسة مع تحليل بياناتها، والكشف عن العلاقة بين مختلف متغيراتها للتوصل إلى نتائج تعكس الواقع وتدعمه.
- ✓ **المنهج التحليلي**: تمت الإستعانة به بغرض تحليل العلاقة بين المتغيرات وتفسيرها بإستخدام مجموعة من المؤشرات الإحصائية والمتمثلة في مؤشرات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spss النسخة 27.

ثانيا: أساليب جمع البيانات

يعتمد كل بحث على مجموعة من البيانات التي يعمل الباحث على الحصول عليها بأساليب مختلفة، ومن أجل جمع البيانات اللازمة ولإنجاز هذه الدراسة إعتمدنا على مصدرين أساسيين لجمع البيانات هما:

1) المصادر الثانوية:

تم الإعتماد على عدة مصادر للبيانات الثانوية، حيث تتمثل في الكتب، المقالات العلمية، مذكرات التخرج من أجل تحديد وصياغة الإطار النظري للدراسة وصياغة فقرات الإستبيان.

2) المصادر الأولية:

تم الإعتماد فيها على الإستبيان كمصدر أولي لجمع البيانات من المبحوثين، والتي صممت حسب الهدف من الدراسة ومتغيراتها.

من تصنيفات البحوث العلمية وجود بحوث نوعية التي تقوم على جمع المادة العلمية وخصائصها وتصف الظاهرة بشكل دقيق، وبحوث كمية يتم فيها جمع وتحليل البيانات بشكل رقمي وتعميمها على الظاهرة محل الدراسة، حيث تصنف البحوث العلمية

إلى بحوث كمية تستند أساسا على الفرضيات الإحصائية والقوانين الرياضية في تحليلها، وتصف الظاهرة وصفا رقميا، يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجات إرتباطها وتأثيرها مع الظواهر المختلفة، وبحوث نوعية تستند إلى تحليل البيانات والمعطيات المجمعة بشكل نظري، تصف الظاهرة وتوضح خصائصها، ويمكن تصنيف هذه الدراسة تحت النوع الثالث وهو النوع المختلط (نوعي/ كمي)، إذ تعتبر نوعية في جزئها النظري من خلال جمع المادة العلمية وتحليلها والتعليق عليها واستنتاج بعض المفاهيم، وتعتبر كمية في جزئها التطبيقي الذي يعتمد على جمع البيانات من الفئة المبحوثة ومعالجتها كميا واختبار الفرضيات الموضوعة بهدف تفسير الظاهرة محل الدراسة (سعيد، 2020).

ثالثا : مجتمع وعينة الدراسة

1. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة خنشلة، حيث شملت العينة الإداريين، الأساتذة، أمناء مكتبة، وعليه فإن مجتمع الدراسة يبلغ 132 مفردة، وهي شرط أساسي لاختيار العينة العشوائية.

2. عينة الدراسة:

لمعرفة مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة خنشلة، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة مستهدفة من المجتمع محل الدراسة عن طريق توزيع الإستبيان على هذه العينة والتي تشمل أساتذة، إداريين، أمناء المكتبة لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة خنشلة، لما لهم من علاقة بموضوع الدراسة تحديدا، حيث تم توزيع 70 استمارة إستبيان على عينة الدراسة وتم إسترجاع 60 استمارة وهي صالحة للتحليل الإحصائي.

❖ **حجم عينة الدراسة:** تم تحديد حجم العينة بطريقتين:

الطريقة الأولى: تم أخذ حجم العينة من جدول Morgan & Krejcie كما هو موضح في الملحق رقم (04)، حيث يبين حجم العينة اللازم لكل مجتمع عند مستوى دلالة (0.95) ونسبة الخطأ (0.05)، ومن خلال الجدول نلاحظ أنه عندما يكون حجم المجتمع هو 132 مفردة فإن حجم العينة يكون 97 مفردة.

الطريقة الثانية: فقد تم تحديد حجم عينة الدراسة من خلال معادلة ستيفن ثامبسون، كمايلي:

$$\mathbf{N}= \frac{N \times p(1-p)}{\left[[N-1 \times (d^2 \div z^2)]\right] + p(1-P)}$$

$$\mathbf{N}= \frac{132 \times 0.5(1-0.5)}{\left[[132-1 \times (0.05^2 \div 1.96^2)]\right] + 0.5(1-0.5)}$$

$$\mathbf{N=98.43}$$

حيث أن:

- **N**: حجم المجتمع ويساوي 132 مفردة؛
- **z**:الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)؛
- **d**:نسبة الخطأ وتساوي (0.05)؛
- **p**: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.5).

ومنه: حجم العينة حسب معادلة ستيفن ثامبوس يساوي 98 مفردة، ونظرا لعدم الوصول إلى عدد العينة التي تم حسابها، فتمت دراستنا على عينة عشوائية قدرها 70 مفردة.

المطلب الثالث: إجراءات وأدوات الدراسة

تتعدد أدوات الدراسة التي يتم استخدامها في الأبحاث العلمية، ويتم الإعتماد على عدد من الأسس العلمية في اختيار هذه الأدوات للوصول في النهاية إلى النتائج المطلوبة، وتحقيق أهداف الدراسة.

أولا: أداة الدراسة

تم الإعتماد فيها على الطريقة الإستقصائية لجمع معلومات وبيانات الدراسة باستخدام أداة واحدة هي الإستبيان بنوعه الورقي، حيث تضمن محاور تعكس الغاية من الدراسة وتظهر المتغيرات التي تم تناولها، ولإيصال الإستبيان للمبحوثين تم تسلميه لهم بشكل شخصي في مكان عملهم.

- **بناء أداة الدراسة:** تم بناء محاور الإستبيان الرئيسية والفرعية إستنادا على إشكالية الدراسة، وفرضياتها، ومتغيراتها وبالإعتماد على نموذج الدراسة كما يلي:

1. **الجزء الرئيسي الأول:** ويشمل:

❖ **البيانات الشخصية:** خصص الجزء الأول للمعلومات الشخصية لمفردات العينة، حيث شمل هذا الجزء البيانات الشخصية والمتمثلة في: (الجنس، المنصب الوظيفي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي).

2. **الجزء الثاني:**

ويتكون من محورين:

❖ **المحور الأول: الذكاء الإصطناعي:** خصص المحور الأول للمتغير المستقل والذي يشمل محاور فرعية متمثلة في (أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، الوكيل الذكي).

❖ **المحور الثاني: إدماج الموظفين الجدد:** خصص المحور الثاني للمتغير التابع (إدماج الموظفين الجدد)

تم الإعتماد على أبعاد المتغير المستقل لصياغة فقرات الإستبيان، أما بالنسبة للمتغير التابع فتمت صياغته بشكل مباشر دون الإعتماد على الأبعاد الخاصة به.

- **قياس متغيرات الدراسة**

اعتمدنا في دراستنا على مقياس ليكرت الخماسي من أجل الكشف عن العلاقة بين المتغيرين (المستقل والتابع)، حيث يتكون هذا المقياس من 05 درجات تتراوح من (01 إلى 05)، حيث أعطينا الدرجات من (01) وهي أدنى درجة وتعبر عن غير الموافقة تماما، وصولا إلى الدرجة (05) وهي أعلى درجة وتمثل الموافقة تماما. كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (01) : درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر : (محمد، صفحة 52)

من أجل الحصول على المتوسط الحسابي المرجح نقوم بما يلي:

- حساب **المدى**: وهو الفرق بين أكبر رقم في مقياس ليكرت الخماسي وأصغر رقم فيه فتكون النتيجة كالتالي:

(4=5-1) وهذا هو **المدى**.

- حساب **طول الفئة**: وذلك بقسمة المدى على عدد الفئات أي(**4/5= 0.80**) ، فتكون الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي محصورة بين (1 إلى1+0.80) وهكذا مع باقي المتوسطات. والجدول الموالي يوضح ذلك:

حيث أن الفقرة التي لا تحصل إطلاقا على الموافقة تأخذ الدرجة (5)، والفقرة التي لا تحصل على الموافقة تأخذ الدرجة (4)، وكذلك الفقرة التي تحصل على محايد تأخذ الدرجة (3)، بينما الفقرة التي تحصل على الموافقة تأخذ الدرجة رقم (2)، وأيضا الفقرة التي تحصل على الموافقة جدا تأخذ الدرجة رقم (1)، ولتحديد درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الإستبيان وكل محور من محاوره تم الإعتماد على قيمة الوسط الحسابي، والجدول الذي بالأسفل يوضح مستويات الموافقة.

الجدول رقم (02): مستويات الموافقة على فقرات ومحاور الإستبيان

مستوى الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الوسيط الحسابي	من 1 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41إلى 4.20	من 4.21 إلى 5

المصدر: (عز، 2008، صفحة 541)

حيث أن الفقرة التي يتم الموافقة عليها وبشدة تأخذ الدرجة (5)، والفقرة التي لا يتم الموافقة عليها تماما تأخذ الدرجة (1)، في حين الفقرة التي لم يتم الموافقة عليها تأخذ الرقم (2)، أما الفقرة التي تم الموافقة عليها تأخذ الرقم (4)، والفقرة التي تكون إجابتها محايدة تأخذ الدرجة (3).

- **صدق وثبات أداة الدراسة**

قبل توزيع استمارة الإستبيان على مفردات عينة البحث، يجب أولا التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وذلك من أجل الحصول على نتائج صحيحة يمكن الإعتماد عليها في تفسير الظاهرة موضع البحث، وهناك خاصيتان أساسيتان يجب أن تتوفر في أداة الدراسة وهما الصدق والثبات.

1. **صدق أداة الدراسة:**

تم التأكد من صدق الإستبيان من خلال طريقتين وهما:

- **صدق المحكمين:**

تسمى هذه العملية اختبار الصدق الظاهري، حيث تم عرض استمارة الإستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة من أجل تحكيمها، وإبداء ملاحظاتهم حول فقرات ومحاور الإستبيان، الملحق رقم (2) يوضح أسماء المحكمين، وعلى ضوء ملاحظات المحكمين ونصائحهم، تم صياغة فقرات الإستبيان ومحاوره، ليخرج في صورته النهائية قبل اختباره.

- **صدق الإتساق الداخلي:**

ويقصد به مدى الإتساق والترابط بين فقرات الإستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وعليه قمنا بحساب معامل الإرتباط "سيبرمان Spearman" بين درجة كل فقرة من فقرات المحور، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وتوضح الجداول الآتية هذه المعاملات:

الجدول رقم (03): الإتساق الداخلي لمحور أنظمة التعلم الذكي

إسم المحور	الفقرة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
أنظمة التعلم الذكية	1	**0.888	0.000
	2	**0.801	0.000
	3	**0.797	0.000

*** دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 . **دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 .**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (03) يبرز لنا أن جميع معاملات الإرتباط الخاصة بهذا المحور دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، حيث أن كل قيم معاملات الإرتباط لهذه الفقرات والمحور الذي تنتمي إليه موجبة، حيث بلغت في أدناها (0.791) في الفقرة رقم (3)، وبلغت في أعلاها (0.888) في الفقرة رقم (1)، وهي قيم مرتفعة تدل على وجود إتساق داخلي لفقرات المحور الأول مع الدرجة الكلية له، وهذا ما يبرهن صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الأول.

الجدول رقم (04) : الإتساق الداخلي لمحور ربوتات الدردشة

إسم المحور	الفقرة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
روبوتات الدردشة	4	**0.916	0.000
	5	**0.909	0.000
	6	**0.737	0.000

*** دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 . **دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 .**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (04) يبرز لنا أن جميع معاملات الإرتباط الخاصة بهذا المحور دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، حيث أن كل قيم معاملات الإرتباط لهذه الفقرات والمحور الذي تنتمي إليه موجبة، حيث بلغت في أدناها (0.737) في الفقرة رقم (6) ، وبلغت في أعلاها (0.916) في الفقرة رقم (4)، وهي قيم مرتفعة تدل على وجود إتساق داخلي لفقرات المحور الثاني مع الدرجة الكلية له، وهذا ما يبرهن صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني.

الجدول رقم (05) : الإتساق الداخلي لمحور الواقع الإفتراضي

إسم المحور	الفقرة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
الواقع الإفتراضي	7	**0.711	0.000
	8	**0.757	0.000
	9	**0.725	0.000

*** دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 . **دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 .**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن جميع معاملات إرتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، وكل قيمها موجبة وقريبة من (1)، فقد تراوحت قيمتها بين (0.711) للفقرة رقم (7) كأدني قيمة و(0.757) للفقرة رقم (8) كأعلى قيمة، ومنه فإن جميع فقرات المحور الثالث تتمتع بتناسق داخلي مع الدرجة الكلية لهذا المحور، وهذا ما يبرهن صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث.

الجدول رقم (06) : الإتساق الداخلي لمحور الوكيل الذكي

اسم المحور	الفقرة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
	10	**0.787	0.000

الوكيل الذكي	11	**0.774	0.000
	12	*0.505	0.023

* دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 . **دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 .

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن جميع معاملات إرتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) و عند مستوى (0.01)، وكل قيمها موجبة وقريبة من (1)، فقد تراوحت قيمتها بين (0.505) للفقرة رقم (15) كأدنى قيمة و(0.787) للفقرة رقم (10) كأعلى قيمة، ومنه نبرهن صدق الإتساق الداخلي الفقرات المحور الرابع.

الجدول رقم (07) : الإتساق الداخلي لمحور إدماج الموظفين الجدد

إسم المحور	الفقرة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
إدماج الموظفين الجدد	13	** 0.164	0.489
	14	**0.711	0.001
	15	**0.666	0.001
	16	**0.612	0.004
	17	**0.883	0.001
	18	**0.765	0.001
	19	**0.792	0.001
	20	**0.705	0.001

*** دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 . **دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 .**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن جميع قيم معاملات إرتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه قريبة من (1) وكلها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث أن القيم تتراوح بين (0.164) للفقرة رقم (13) كأدنى حد و (0.883) للفقرة رقم (17) كأعلى حد، ومنه نبرهن صدق إرتباط الإتساق الداخلي لفقرات المحور الخامس.

ومن خلال النتائج التي وضحتها الجداول السابقة، يتضح لنا أن الإستبيان يتمتع بالإتساق الداخلي بعد حذف الفقرة غير الدالة إحصائيا من المحور.

- **ثبات أداة الدراسة:**

قامت الباحثتين بتجربة الإستبيان على عينة إستطلاعية مكونة من 20 موظف بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خنشلة، وقد تم إستبعادها من العينة الكلية للدراسة وذلك للتأكد من الثبات الداخلي للإستبيان.

- **الثبات الداخلي الكلي** : لقياس الثبات الداخلي لكل عبارات الإستبيان، وفقرات كل محور على حدى، استخدمت الباحثتين طريقة ألفا كرونباخ alpha Cronbachs ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحاور الإستبيان ومعامل الثبات الكلي للإستبيان

الجدول رقم (08): معامل ألفا–كرونباخ لقياس ثبات الإستبيان

الرقم	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا–كرونباخ
1	أنظمة التعلم الذكية	3	0.915
2	روبوتات الدردشة	3	0.789
3	الواقع الإفتراضي	3	0.546

4	الوكيل الذكي	3	0.519
5	إدماج الموظفين الجدد	8	0.858
جميع محاور الإستبيان		20	0.870

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات الكلي للإستبيان مرتفعة، حيث بلغت (0.870) لمجموع فقرات الإستبيان (20)، بينما نجد أن قيم معاملات ثبات المحاور كلها موجبة وقريبة من (1) كما أنها تتباين من (0.519) لمحور الوكيل الذكي كقيمة صغرى و (0.915) لمحور أنظمة التعلم الذكية كقيمة كبرى، وإن دلت هذه القيم على شيء فإنها تدل على أن الإستبيان يتمتع بدرجة ثبات عالية تسمح له بتحقيق الهدف المرغوب من هذه الدراسة.

ثانيا: الأدوات الإحصائية المستخدمة

تم الإعتماد على برنامج الإحصاء الخاص بالعلوم الإجتماعية spss إصدار 27 لتحليل البيانات المتحصل عليها من المبحوثين من خلال الإستبيان وكذلك معالجتها، كما تم إستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية المتمثلة فيما يلي:

1) **أدوات الإحصاء الوصفي**: تم استخدامها بغرض معرفة الخصائص الديمغرافية للفئة المبحوثة، وتحديد مدى تباين إجابات أفراد العينة اتجاه الإستبيان مع عرضها وتصنيفها، وتتمثل هذه الأدوات فيما يلي:

- **الوسط الحسابي (Mean)** : من أجل وضع متغيرات الدراسة، ومعرفة إجابات الفئة المبحوثة حول الإستبيان.
- **الإنحراف المعياري(Standard Deviation)** : لقياس مدى انحراف وتشتت إجابات الفئة المبحوثة لكل فقرة ولكل محور عن الوسط الحسابي، فكلما اقتربت قيمة الإنحراف المعياري من (0) قل تركيز الإجابات وتشتتها، وبالتالي في حالة تساوي متوسطي عبارتين، فإننا نصنف الفقرة ذات الإنحراف المعياري الأقل قبل الفقرة ذات الإنحراف المعياري الأكبر.
- **التكرارات والنسب المئوية**: بغرض وصف الخصائص التي تتميز بها الفئة المبحوثة وإجاباتهم المتعلقة بالإستبيان .

2) **الأدوات الإستدلالية**: يساهم الإحصاء الإستدلالي في معرفة خصائص مجتمع الدراسة من خلال خصائص العينة المأخوذة منه، كذلك توضيح العلاقات التي تربط بين المتغيرات وبعضها البعض وتتمثل هذه المقاييس في:

- **معامل الإرتباط بيرسون**: من أجل قياس قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة ومدى ارتباطها ببعضها البعض؛
- **معامل الإرتباط سبيرمان**: لقياس الإتساق الداخلي لعبارات الإستبيان؛
- **معامل ألفا – كرونباخ**: لمعرفة مدى صدق وثبات الإستبيان؛
- **الإنحدار الخطي البسيط**: من أجل اختبار فرضيات الدراسة؛
- **الإنحدار الخطي المتعدد التدريجي**: لإختبار تأثير المتغيرات المستقلة الفرعية مجتمعة في المتغير التابع. (إختبار الفرضية الرئيسية)

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذه المبحث عرض وتحليل أبرز نتائج الإستبيان التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والمتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة، التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة، واختبار فرضياتها.

المطلب الأول: تحليل البيانات الديمغرافية لأفراد العينة

في هذه الدراسة تم اختيار مجموعة من الخصائص لعينة الدراسة والتي تتماشى مع طبيعة الموضوع، حيث شملت مواصفات عينة الدراسة على الجنس، الفئة العمرية، المنصب الوظيفي، والمؤهل العلمي.

الجدول رقم (09) : وصف الخصائص الديمغرافية لمفردات عينة البحث

	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
	ذكور	27	%45

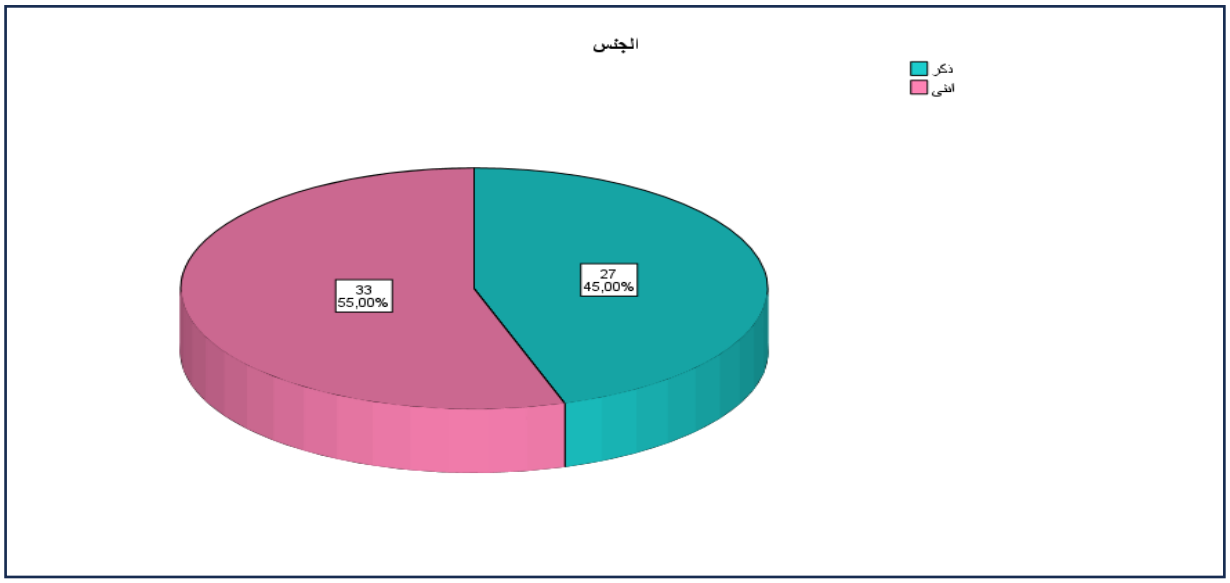
الجنس	إناث	33	%55
	المجموع	60	%100
الفئة العمرية	30 – 18	9	%15
	40 – 31	27	%45
	50 – 41	23	%38.3
	51 فما فوق	1	%1.7
	المجموع	60	%100
المنصب الوظيفي	أستاذ	31	%51.7
	إداري	26	%43.3
	أمين مكتبة	3	%5
	المجموع	60	%100
المؤهل العلمي	ليسانس	7	%11.7
	ماستر	18	%30
	دكتوراه	30	%50
	تقني سامي	3	%5
	مهندس دولة	2	%3

	المجموع	60	%100
المعرفة المسبقة بالذكاء الإصطناعي	نعم	45	%75
	لا	15	%25
	المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

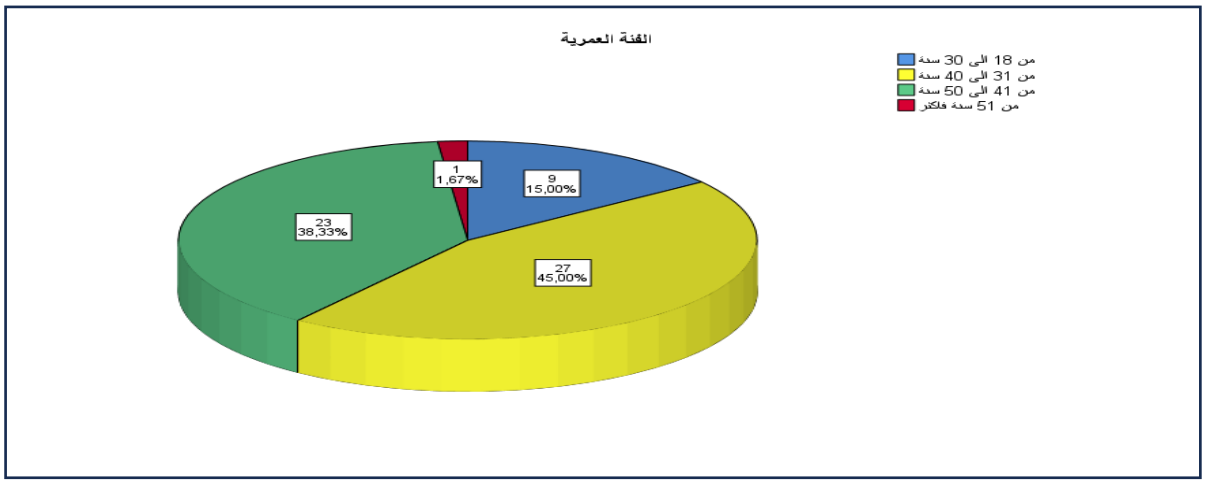
لتوضيح التكرارات الواردة في الجدول أعلاه، سيتم عرضها على شكل دوائر نسبية كما يلي:

الشكل رقم (04) :التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



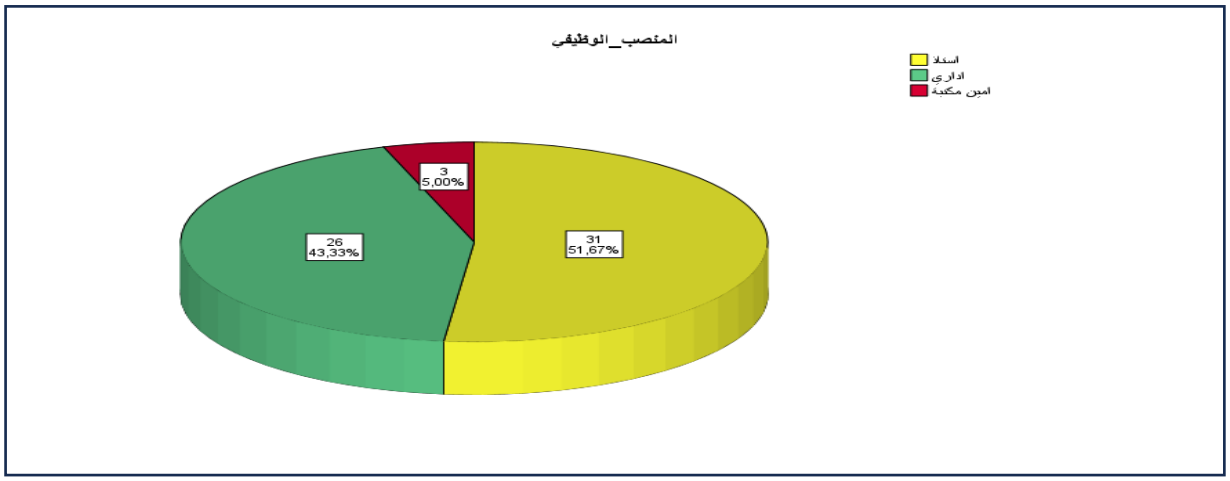
المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (05) : التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية



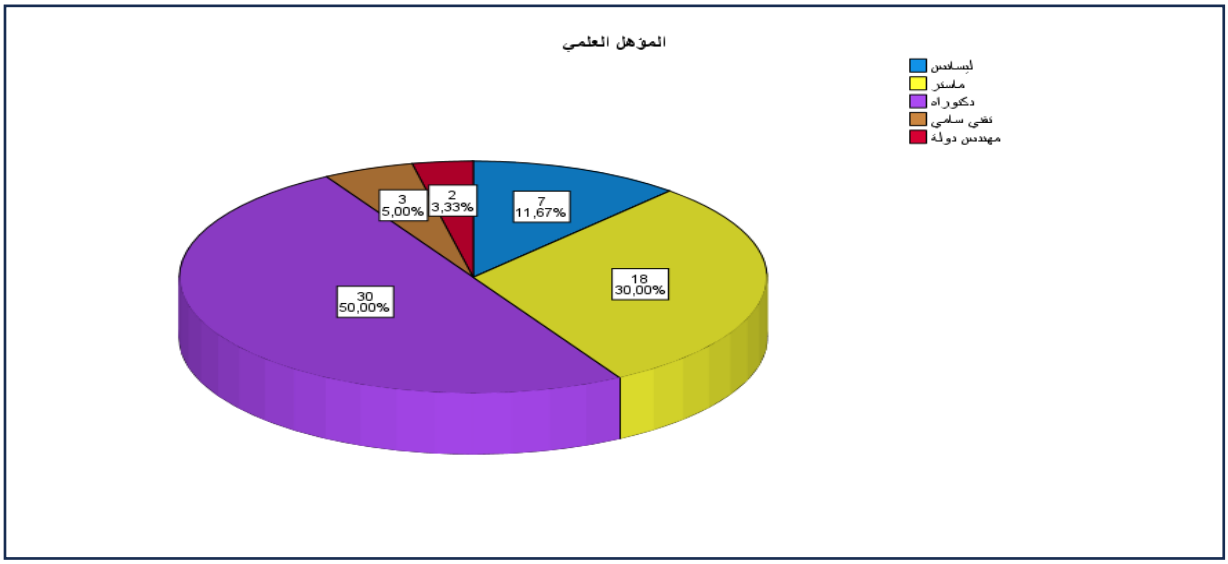
المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (06) : التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي



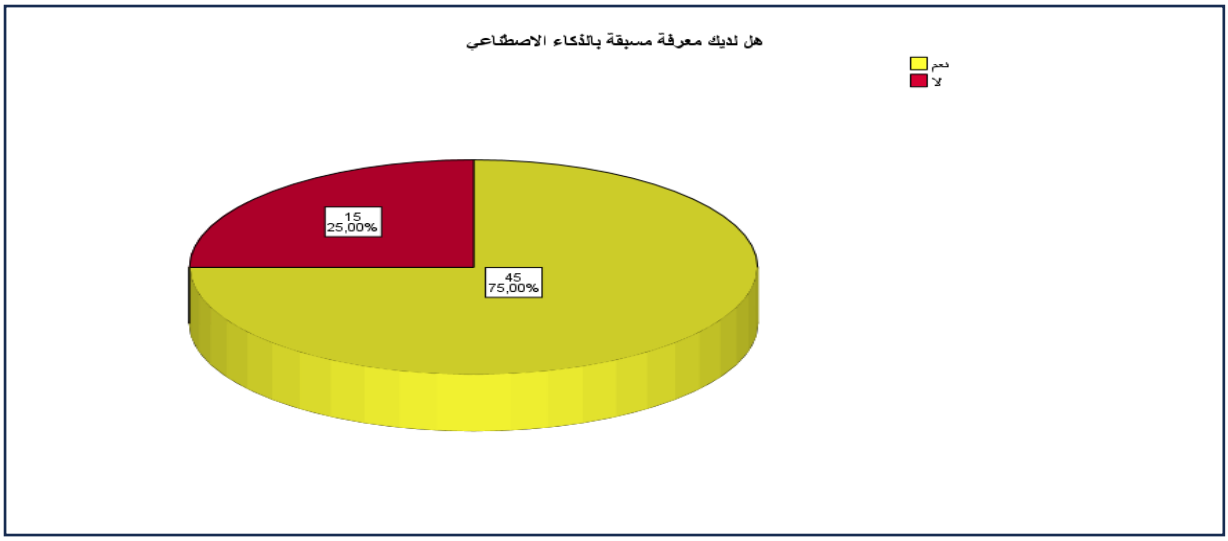
المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (07) : التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (08) :التمثيل البياني للمعرفة المسبقة بالذكاء الإصطناعي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (09) الخاص بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة، نلاحظ أن نسبة الإناث بلغت (55%) مقابل نسبة الذكور (45%) حيث نجد أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور، ما يدل على تفوق نسبي لتمثيل الإناث في عينة البحث، وهو ما قد يعكس الإهتمام المتزايد من طرفهن بموضوع الذكاء الإصطناعي وتطبيقاته في المجال الوظيفي.

فيما يخص الفئة العمرية، نجد أن الفئة من (31 إلى 40 سنة) هي الأولى بنسبة تقدر بـ (45%)، وبنسبة مقاربة لها تأتي في المرتبة الثانية الفئة من(41 إلى 50سنة) بنسبة تقدر بـ (% 38.3)، ثم الفئة من (18 إلى 30سنة) بنسبة تقدر بـ (% 15)، في حين سجلت الفئة (51 سنة فما فوق) أدنى نسبة بـ (1.7%)، وتشير هذه النتائج إلى أن الفئة الغالبة (من 31 إلى 40 سنة) هي الفئة الأكثر نشاطا واستقرارا داخل المؤسسة، حيث تكون أكثر انخراطا في برامج الإدماج، مما يعزز مصداقية الدراسة كونها تستهدف فئة لديها خبرة واحتكاك فعلي ببرامج إدماج الموظفين الجدد.

وفيما يتعلق بالمنصب الوظيفي، يتبين أن فئة الأساتذة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (51.7%)، تليها فئة الإداريين بنسبة (43.3%)، ثم أمناء المكتبة بنسبة (5%)، وهذا ما يوضح أن فئة الأساتذة تشكل النسبة الأكبر داخل الكلية، إضافة إلى طبيعة عملهم التي تتطلب التفاعل المستمر مع التقنيات الحديثة، كما أن الإداريين يساهمون بدورهم في تطبيق وتنفيذ برامج إدماج الموظفين الجدد ويعكس هذا التوزيع تنوعا في الآراء بين مختلف الفاعلين داخل الكلية.

أما بالنسبة للمؤهل العلمي، فقد سجلت فئة الحاصلين على الدكتوراه النسبة الأعلى بـ (50%)، تليها فئة الماستر بنسبة (30%)، ثم الليسانس بنسبة (11.7%)، في حين جاءت فئتا التقني السامي والمهندس الدولي بنسب ضعيفة (5% و3% على التوالي) أدنى مرتبة، وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى علمي مرتفع وتضم نسبة معتبرة من الكفاءات العلمية العالية، مما يعزز موثوقية الإجابات المقدمة ويعطيها بعدا علميا وموضوعيا، نظرا لقدرتهم على فهم واستيعاب مختلف أبعاد إستخدام هذه التقنيات الحديثة.

وفيما يخص المعرفة المسبقة بالذكاء الإصطناعي، فقد أظهرت النتائج أن نسبة (75%) من أفراد العينة لديهم معرفة مسبقة به، مقابل (25%) لا يمتلكون هذه المعرفة. ويؤكد ذلك انتشار الوعي بإستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات وخاصة داخل الوسط الأكاديمي والمهني، وتدل هذه النتائج على توفر معرفة مسبقة بالذكاء الاصطناعي لدى أغلبية أفراد العينة والذي بدوره يشكل عاملا إيجابيا في تقبل استخدام هذه التقنيات ضمن برامج إدماج الموظفين الجدد، وهو ما يدعم إمكانية تبنيها في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد.

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة

نقوم في هذا الجزء بعرض نتائج التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المكونة لمحوري الدراسة الذكاء الإصطناعي وإدماج الموظفين الجدد، وذلك باستخدام النسب المئوية، وحساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لكل العبارات، وذلك لمعرفة إتجاهات أفراد العينة نحو كل محور، مع الأخذ بعين الاعتبار مقياس ليكرت الخماسي في الدراسة.

1. عرض وتحليل نتائج المحور الأول مدى مساهمة الذكاء الاصطناعي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

سيتم من خلال مجموعة من الجداول عرض النتائج المتعلقة بإتجاهات وآراء أفراد العينة حول إمكانية تطبيق الذكاء الإصطناعي بأبعاده الاربعة (أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الافتراضي، الوكيل الذكي) في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد لموظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

أ) وصف إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد أنظمة التعلم الذكية:

يمكننا التعرف على مدى تقبل موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، لبعد أنظمة التعلم الذكية من خلال إجابات الموظفين، والتي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (10): نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد أنظمة التعلم الذكية

رقم العبارة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	النتيجة	الرتبة	درجة الموافقة
1	التكرار	2	1	3	40	14	4.05	0.811	موافق	1	مرتفعة
	النسبة %	3.3	1.7	5	66.7	23.3					
2	التكرار	2	3	4	36	15	3.93	0.91	موافق	2	مرتفعة
	النسبة %	3.3	5	6.7	60	25					
	التكرار	1	5	6	36	12	3.88	0.88	موافق	3	مرتفعة

3	النسبة %	1.7	8.3	10	60	20				
أنظمة التعلم الذكية							3.97	0.72	موافق	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (10) إلى إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد أنظمة التعلم الذكية والمتعلقة بالمتغير المستقل الذكاء الإصطناعي، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.97 لهذا المحور بإنحراف معياري 0.72 على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى درجة الموافقة.

حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (01) بمتوسط حسابي 4.05، وإنحراف معياري 0.81، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (02) بمتوسط حسابي3.98، وإنحراف معياري0.91، وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة (03) بمتوسط حسابي 3.88، وإنحراف معياري0.88.

ب) وصف إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد روبوتات الدردشة:

يمكننا التعرف على مدى تقبل موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، لبعد روبوتات الدردشة من خلال إجابات الموظفين، والتي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (11): نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد روبوتات الدردشة

رقم العبارة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	النتيجة	الرتبة	درجة الموافقة
4	التكرار	1	2	9	29	19	4.05	0.87	موافق	2	مرتفعة
	النسبة%	1.7	3.3	15	48.3	31.7					

5	التكرار	0	10	10	27	13	3.71	0.99	موافق	3	مرتفعة
	النسبة%	0	16.7	16.7	45	21.7					
6	التكرار	0	2	6	34	18	4.13	0.72	موافق	1	مرتفعة
	النسبة%	0	3.3	10	56.7	30					
روبوتات الدردشة							3.96	0.70	موافق		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (11) إلى إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد روبوتات الدردشة والمتعلقة بالمتغير المستقل الذكاء الإصطناعي، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.96 لهذا المحور بإنحراف معياري 0.70 على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى درجة موافقة.

حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (06) بمتوسط حسابي 4.13، وإنحراف معياري 0.72، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (04) بمتوسط حسابي4.05، وإنحراف معياري0.87، وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة (05) بمتوسط حسابي 3.71، وإنحراف معياري0.99.

ت) وصف إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الواقع الإفتراضي:

يمكننا التعرف على مدى تقبل موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، لبعد الواقع الإفتراضي من خلال إجابات الموظفين، والتي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (12): نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد الواقع الإفتراضي

رقم العبارة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	النتيجة	الرتبة	درجة الموافقة
7	التكرار	0	6	11	33	10	3.78	0.84	موافق	1	مرتفعة
	النسبة%	0	10	18.3	55	16.7					
8	التكرار	0	3	16	33	8	3.76	0.74	موافق	2	مرتفعة
	النسبة%	0	5	26.7	55	13.3					
9	التكرار	4	9	7	31	9	3.53	1.12	موافق	3	مرتفعة
	النسبة%	6.7	15	11.7	51.7	15					
الواقع الإفتراضي							3.69	0.68	موافق		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (12) إلى إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد الواقع الإفتراضي والمتعلقة بالمتغير المستقل الذكاء الإصطناعي، إذ بلغ المتوسط الحسابي3.69 لهذا المحور بإنحراف معياري 0.68 على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى درجة موافقة.

حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (07) بمتوسط حسابي 3.78، و إنحراف معياري 0.84، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (08) بمتوسط حسابي 3.76، وإنحراف معياري0.74، وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة (09) بمتوسط حسابي 3.53، وإنحراف معياري1.12.

ث) وصف إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الوكيل الذكي:

يمكننا التعرف على مدى تقبل موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، لبعد الوكيل الذكي من خلال إجابات الموظفين، من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (13): نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد الوكيل الذكي

رقم العبارة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	النتيجة	الرتبة	درجة الموافقة
10	التكرار	0	8	10	31	11	3.75	0.91	موافق	3	مرتفعة
	النسبة%	0	13.3	16.7	51.7	18.3					
11	التكرار	1	4	13	28	14	3.83	0.92	موافق	2	مرتفعة
	النسبة%	1.7	6.7	21.7	46.7	23.3					
12	التكرار	0	3	7	35	15	4.03	0.75	موافق	1	مرتفعة
	النسبة%	0	5	11.7	58.3	25					
الوكيل الذكي							3.86	0.67	موافق		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (13) إلى إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد الوكيل الذكي والمتعلقة بالمتغير المستقل الذكاء الإصطناعي، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.86 لهذا المحور بإنحراف معياري 0.67 على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى درجة موافقة.

حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (12) بمتوسط حسابي 4.03، و إنحراف معياري 0.75، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (11) بمتوسط حسابي 3.83، وإنحراف معياري 0.92، وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة (10) بمتوسط حسابي 3.75، وإنحراف معياري 0.91.

2. **عرض وتحليل نتائج المحور الثاني مدى تطبيق إدماج الموظفين في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:**

الجدول رقم (14): نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد إدماج الموظفين الجدد

رقم العبارة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	النتيجة	الرتبة	درجة الموافقة
13	التكرار	0	11	11	31	7	3.56	0.92	8	موافق	مرتفعة
	النسبة%	0	18.3	18.3	51.7	11.7					
14	التكرار	0	2	7	39	12	4.01	0.67	4	موافق	مرتفعة
	النسبة%	0	3.3	11.7	65	20					
15	التكرار	0	4	3	37	16	4.08	0.76	2	موافق	مرتفعة
	النسبة%	0	6	5	61.7	26.7					
16	التكرار	1	6	5	30	18	3.96	0.97	6	موافق	مرتفعة
	النسبة%	1.7	10	8.3	50	30					
	التكرار	0	5	8	29	18	4.00	0.88	5	موافق	مرتفعة

17	النسبة%	0	70	48.3	48.3	30				
18	التكرار	0	3	7	33	17	4.06	0.77	3	موافق	مرتفعة
	النسبة%	0	5	11.7	55	28				
19	التكرار	2	7	8	25	18	3.83	1.09	7	موافق	مرتفعة
	النسبة%	3.3	11.7	13.3	41.7	30				
20	التكرار	0	3	6	28	23	4.18	0.81	1	موافق	مرتفعة
	النسبة%	0	5	10	46.7	38.3				
إدماج الموظفين الجدد							3.98	0.60	موافق		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (14) إلى إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد إدماج الموظفين الجدد والمتعلقة بالمتغير المستقل الذكاء الإصطناعي، إذ بلغ المتوسط الحسابي3.98 لهذا المحور بإنحراف معياري 0.60 على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى درجة موافقة.

حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (20) بمتوسط حسابي 4.18، وإنحراف معياري 0.81، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (15) بمتوسط حسابي 4.08، وإنحراف معياري0.76، وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة (18) بمتوسط حسابي 4.06، وإنحراف معياري0.77، جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (14) بمتوسط حسابي 4.01، وإنحراف معياري 0.67، وجاءت في المرتبة الخامسة العبارة (17) بمتوسط حسابي 4.00، وإنحراف معياري 0.88، وجاءت في المرتبة السادسة العبارة (16) بمتوسط حسابي 3.96، وإنحراف معياري0.97، جاءت في المرتبة السابعة العبارة (19) بمتوسط حسابي 3.83، وإنحراف معياري 1.09، وجاءت في المرتبة الثامنة العبارة (13) بمتوسط حسابي 3.56، وإنحراف معياري0.92.

المطلب الثالث: عرض نتائج اختبار الفرضيات.

في هذا الجزء وبهدف التحقق من صحة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المتعلقة بدراستنا من عدمها، قمنا باختبار صحتها، وذلك بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية ضمن برنامج spss، وهذا من أجل إبراز مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد لموظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

1. **اختبار الفرضية الرئيسية:** وتنص الفرضية الأولى على أنه:

يساهم الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

بما أن الفرضية الرئيسية هي فرضية تأثيرية، تقيس أثر عدة متغيرات مستقلة على متغير تابع، فقد تم اختيارها من أجل تحليل الإنحدار الخطي المتعدد التدريجي، ونتيجة اختبار هذه الفرضية توضحها الجداول التالية:

الجدول رقم (15): الإحصاءات الوصفية لنموذج الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
إدماج الموظفين الجدد	3.9854	0.60807
أنظمة التعلم الذكية	3.9722	0.72692
روبوتات الدردشة	3.9667	0.70163
الواقع الإفتراضي	3.6944	0.68969
الوكيل الذكي	3.8667	0.67005

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (15) أن المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة قد تراوحت بين (3.6944) و(3.9854) وبانحراف معياري يتراوح بين (0.60807) و(0.72692).

الجدول رقم (16): معاملات الإرتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

	معامل الإرتباط	الدلالة الإحصائية
أنظمة التعلم الذكية	**0.459**	**0.001**
روبوتات الدردشة	**0.279**	**0.016**
الواقع الإفتراضي	**0.427**	**0.001**
الوكيل الذكي	**0.389**	**0.001**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (16) معاملات الإرتباط بين المتغيرات المستقلة (أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، الوكيل الذكي) والمتغير التابع إدماج الموظفين الجدد، وقيمة الدلالة الإحصائية للإرتباط، ويتضح من الجدول أن معاملات الإرتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع دالة إحصائيا، حيث كان مستوى المعنوية أقل من المستوى المعتمد في الدراسة (0.05).

الجدول رقم (17): ملخص نموذج الإنحدار

نموذج	الإرتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ في التقدير
1	**0.459**	**0.211**	**0.197**	**0.54480**
2	**0.543**	**0.295**	**0.270**	**0.51946**

أ. **المتغيرات التنبئية: (الثابت): أنظمة التعلم الذكية**

ب. **المتغيرات التنبئية: (الثابت): أنظمة التعلم الذكية، الوكيل الذكي**

ت. المتغير التابع: (إدماج الموظفين الجدد)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (17) نموذجي إنحدار، حيث يعتبر النموذج الثاني هو النموذج الأمثل، لأن الطريقة المستخدمة هي الطريقة التدريجية، ويتكون هذا النموذج من متغيرين مستقلين (أنظمة التعلم الذكية، الوكيل الذكي) بالإضافة إلى (الثابت)، ومن الجدول نلاحظ أن معامل الإرتباط لهذا النموذج (الأمثل) قد بلغ (0.543)؛ أي أن المتغيرات المستقلة ترتبط مع المتغير التابع بنسبة (54.3%) وأن معامل التحديد بلغ (0.295) أي أن المتغيرات المستقلة تساهم في تفسير (29.5%) من التباين في المتغير التابع، وأن (70.5%) تفسره متغيرات أخرى لم تدرج في النموذج، كما نلاحظ أن معامل التحديد المعدل بلغ (0.270) أي بنسبة (27%).

الجدول رقم (18): نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية H1

نموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	معدل المربعات	F	الدلالة الإحصائية Sig.
1	مجموع مربعات الإنحدار	4.600	1	4.6	15.499	0.001
	مجموع مربعات البواقي	17.215	58	0.297		
	مجموع المربعات الكلي	21.815	59			
2	مجموع مربعات الإنحدار	6.435	2	3.217	11.924	0.001
	مجموع مربعات البواقي	15.381	57	0.27		
	مجموع المربعات الكلي	21.815	59			

أ. **المتغيرات التنبئية: (الثابت): أنظمة التعلم الذكية**

ب. **المتغيرات التنبئية: (الثابت): أنظمة التعلم الذكية، الوكيل الذكي**

ت. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (18) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار لكلا النموذجين: ويمكن تفسير هذه النماذج كمايلي:

- **النموذج الأول**: تم إدخال متغير أنظمة التعلم الذكية فقط في النموذج، كونه يتميز بأعلى معامل ارتباط ذو دلالة معنوية مع المتغير التابع، وقد بلغت قيمة F المحسوبة (15.499) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.01)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، وهو أن الانحدار معنوي لا يساوي صفر، وأنه يساهم الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد لموظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وما يؤكد هذا القرار هو مستوى الدلالة الإحصائية الذي بلغ (0.01) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05).
- **النموذج الثاني**: تم إدخال متغير الوكيل الذكي إلى النموذج السابق، كونه يتميز بأعلى معامل إرتباط ذو دلالة معنوية مع المتغير التابع من بين المتغيرات المتبقية، وقد بلغت قيمة F المحسوبة (11.924) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.16)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، وهو أن الإنحدار معنوي لا يساوي صفر، وأنه يساهم الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد لموظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وما يؤكد هذا القرار هو مستوى الدلالة الإحصائية الذي بلغ (0.01) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05).

الجدول رقم (19): معاملات معادلة الانحدار الخطي التدريجي بين الذكاء الاصطناعي وإدماج الموظفين الجدد

نموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية		الدلالة الإحصائية
	B	الخطأ	Beta	T	Sig

	الثابت	2.460	0.394		6.244	0.001
1	أنظمة التعلم الذكية	0.384	0.098	0.459	3.937	0.001
	الثابت	1.643	0.489		3.361	0.001
2	أنظمة التعلم الذكية	0.326	0.096	0.390	3.411	0.001
	الوكيل الذكي	0.271	0.104	0.298	2.607	0.012

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (19) معاملات نماذج الإنحدار التي تساعد على الحصول على معادلة خط الإنحدار بين المتغيرات لكل نموذج، وبعض الإحصاءات الخاصة بهذه المعاملات، وفيمايلي شرح لمعاملات النموذج الثاني فقط، كونه النموذج النهائي الذي سنعتمد عليه:

- يلاحظ أن قيمة معامل (b) لمتغير فرق العمل كانت (0.326) وهي دالة إحصائيا (الدلالة الإحصائية ≥ 0.05)، مما يدل على أنه توجد علاقة طردية بين أنظمة التعلم الذكية وإدماج الموظفين الجدد، وتدل هذه القيمة أنه كلما زاد تطبيق أنظمة التعلم الذكية في إدماج الموظفين الجدد بوحدة واحدة، زاد إدماج الموظفين الجدد بمقدار (0.326) وحدة، بشرط ثبات بقية المتغيرات، وتدل الدلالة الإحصائية لهذا المعامل أن أنظمة التعلم الذكية تساهم مساهمة كبيرة في هذا النموذج.

- يلاحظ أن قيمة معامل (b) لمتغير الوكيل الذكي كانت (0.271) وهي دالة إحصائيا (الدلالة الإحصائية ≥ 0.05)، مما يدل على أنه توجد علاقة طردية بين الوكيل الذكي وإدماج الموظفين الجدد، وتدل هذه القيمة أنه كلما زاد تطبيق الوكيل الذكي في إدماج الموظفين الجدد بوحدة واحدة، زاد إدماج الموظفين الجدد بمقدار (0.271) وحدة، بشرط ثبات بقية المتغيرات، وتدل الدلالة الإحصائية لهذا المعامل أن الوكيل الذكي بساهم مساهمة كبيرة في هذا النموذج.

مما سبق يمكن تفسير نموذج الإنحدار وفق المعادلة التالية:

إدماج الموظفين الجدد = 1.643+ 0.326×أنظمة التعلم الذكية + 0.271×الوكيل الذكي

كما يمكن تفسير هذا النموذج بشكل أدق من خلال المعاملات المعيارية (Beta) كما يلي:

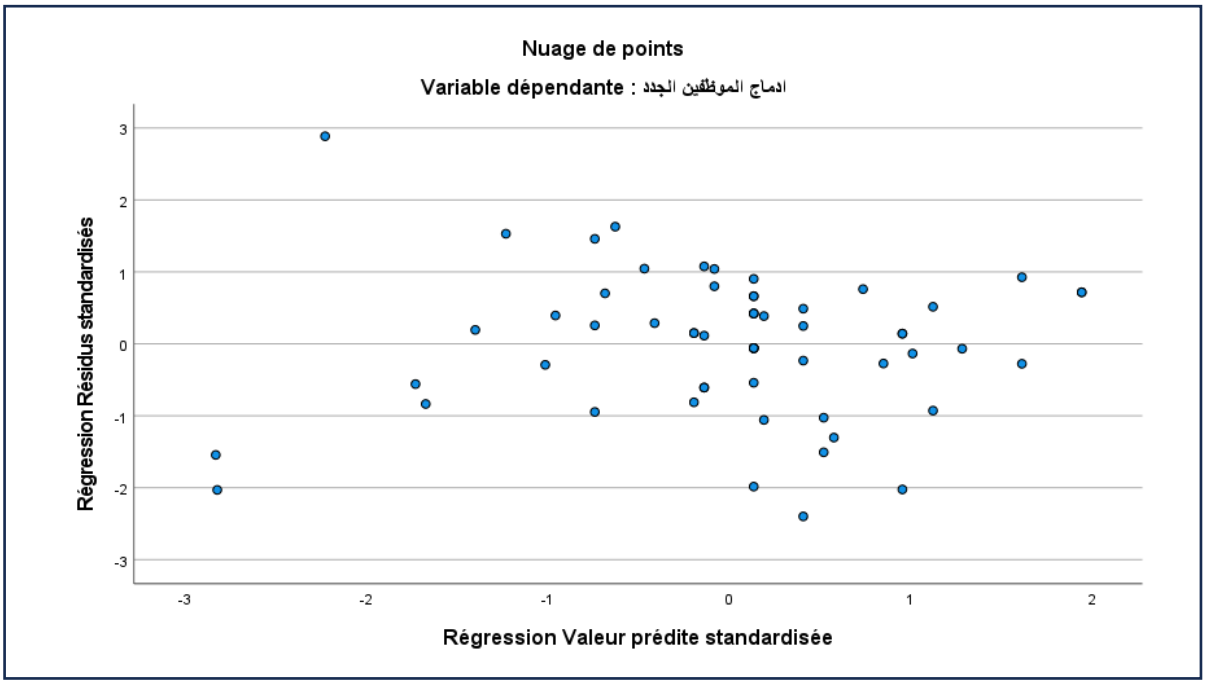
- يلاحظ أن المعامل المعياري (Beta) لمتغير أنظمة التعلم الذكية بلغ (0.390)، مما يعني أنه إذا زاد تطبيق أنظمة التعلم الذكية في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمقدار إنحراف معياري (0.096) فإن إدماج الموظفين الجدد سيزيد بمقدار (0.390× الإنحراف المعياري لإدماج الموظفين الجدد)؛ أي (0.390×0.608=0.237)، وهذا يعني أن زيادة تطبيق أنظمة التعلم الذكية بمقدار (0.096) سيزيد في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد بمقدار (0.237)، بشرط ثبات تطبيق بقية المتغيرات.

- يلاحظ أن المعامل المعياري (Beta) لمتغير الوكيل الذكي بلغ (0.298)، مما يعني أنه إذا زاد تطبيق الوكيل الذكي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمقدار إنحراف معياري واحد (0.104) فإن إدماج الموظفين الجدد سيزيد بمقدار (0.104× الإنحراف المعياري لإدماج الموظفين الجدد)؛ أي (0.104×0.096=0.009)، وهذا يعني أن زيادة تطبيق الوكيل الذكي بمقدار (0.096) سيزيد في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد بمقدار (0.0099)، بشرط ثبات تطبيق بقية المتغيرات.

التحقق من فرضيات النموذج

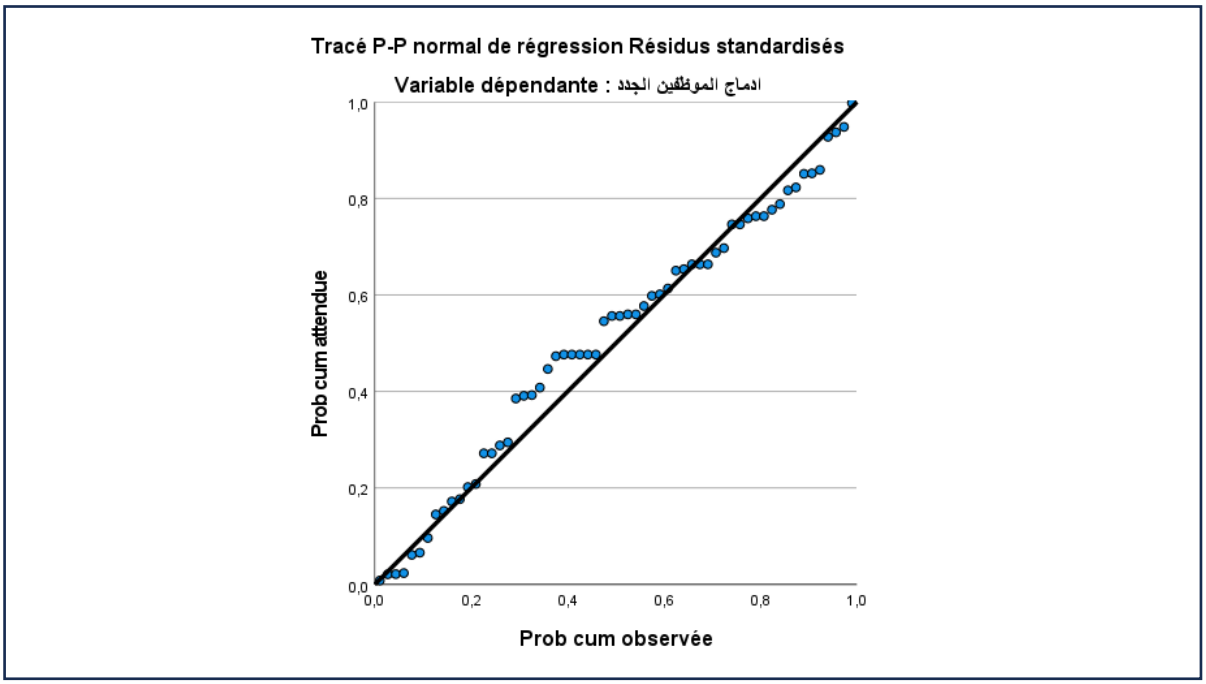
للتحقق من فرضيات النموذج والحكم على دقته، نستخدم الاشكال الخاصة بالبواقي كما يلي:

الشكل رقم (09): لوحة الانتشار للأخطاء العشوائية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (10): العلاقة بين الإحتمال التجميعي المشاهد والإحتمال التجميعي المتوقع



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من الشكل رقم (09) نلاحظ أن النقاط تقع بشكل متقارب جدا على الخط الواصل بين الركن الأيمن العلوي والركن الأيسر السفلي، كما أنها تتوزع بشكل عشوائي على جانبي الخط، وعليه يمكن الحكم بأن الأخطاء تتوزع توزيع طبيعي. ومن الشكل رقم (10) نلاحظ أن النقاط تتوزع بشكل شريط أفقي متساوي حول الصفر، مما يدل على أن النموذج لا يعاني من مشكلة عدم تجانس تباين الخطأ العشوائي

بعد التأكد من تحقق فرضيات النموذج، يمكن الحكم بأن النموذج دقيق من جميع النواحي من أجل العينة، ويمكن تطبيقه على كامل المجتمع.

2. **اختبار الفرضيات الفرعية:**

وتم اختبار فرضيات الدراسة الأربعة على النحو التالي:

أ) **اختبار الفرضية الفرعية الأولى:** وتنص الفرضية الأولى على أنه:

تساهم أنظمة التعلم الذكية في تطوير برامج ادماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

لأجل اختبارها وإثبات نفيها أو صحتها إستخدمنا تحليل الإنحدار الخطي البسيط Simple Leaner Regression Analysis، والذي بعد تطبيقه تحصلنا على جداول تتضمن جملة من النتائج التالية:

الجدول رقم (20): نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الأولى

نموذج	الارتباط (R)	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ في التقدير	الدلالة الإحصائية Sig
01	0.459	0.211	0.197	0.544	0.001

أ. الثابت: أنظمة التعلم الذكية

ب. المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (20) أن معامل الإرتباط بين أنظمة التعلم الذكية وإدماج الموظفين الجدد (0.459) وهو إرتباط طردي ضعيف دال إحصائيا (الدلالة الإحصائية Sig < 0.05) بمستوى معنوية (0.001)، وأن معامل التحديد (0.211)، أي أن متغير أنظمة التعلم الذكية يساهم في تفسير (21.1%) من التباين في المتغير التابع، وأن (78.9%) تفسره متغيرات أخرى، كما نلاحظ أن معامل التحديد المعدل بلغ (0.197) أي بنسبة (19.7%).

الجدول رقم (21): نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار للفرضية H1a

نموذج		مجموع مربعات	درجات الحرية (df)	معدل المربعات	F	الدلالة الاحصائية Sig
1	مجموع مربعات الإنحدار	4.6	1	4.6	15.499	0.001
	مجموع مربعات البواقي	17.215	58	0.297		
	مجموع مربعات الكلي	21.815	59			

أ. **الثابت: أنظمة التعلم الذكية**

ب. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (21) نتائج تحليل التباين ANOVA لإختبار معنوية الإنحدار للفرضية **H1a**، وأن قيمة F المحسوبة تساوي (15.499) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.01)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أنه **تساهم أنظمة التعلم الذكية في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**، ومايؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة الإحصائية الذي بلغ (0.002) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05).

لاستخراج معادلة الإنحدار الخطي البسيط بين أنظمة التعلم الذكية وإدماج الموظفين الجدد، سنتبع بيانات الجدول التالي:

الجدول رقم (22): معاملات معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية H1a

	نموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	t	الدلالة الإحصائية
		B	الخطأ	Beta		Sig
1	الحد الثابت	2.460	0.394		6.244	0.001
	أنظمة التعلم الذكية	0.384	0.098	0.459	3.937	0.001

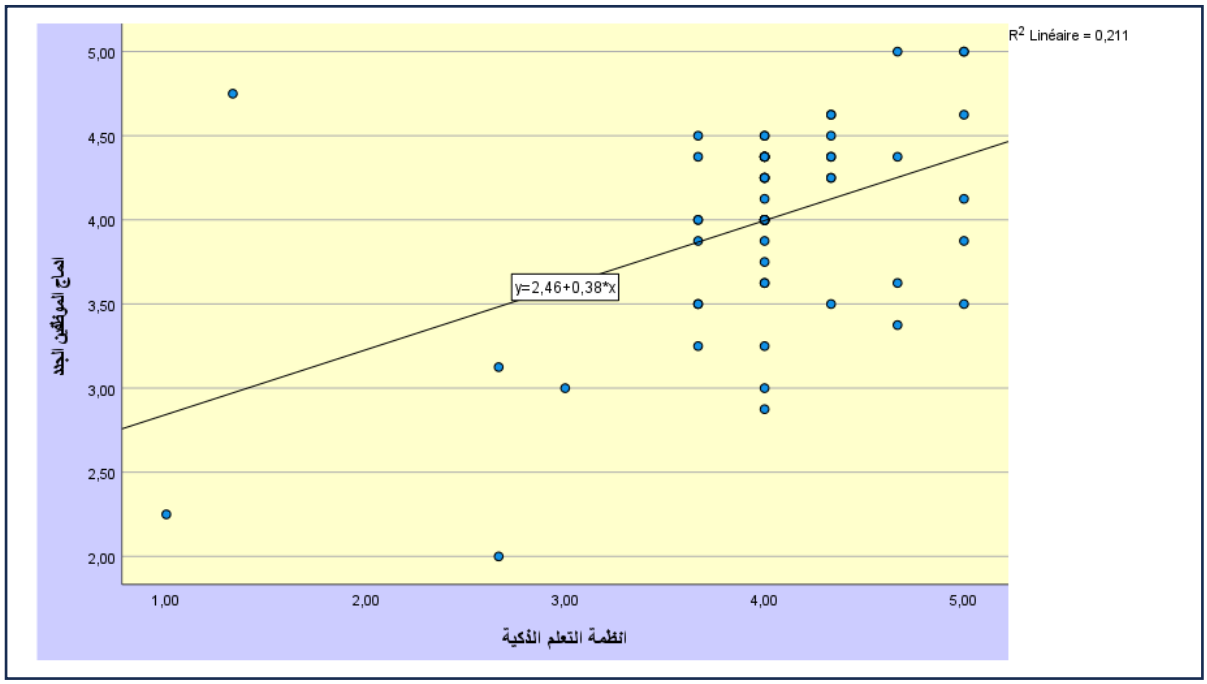
أ. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (22) إلى معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط بين أنظمة التعلم الذكية وإدماج الموظفين الجدد، ويتضح من هذا الجدول أن الحد الثابت (a) لخط معادلة الإنحدار قد بلغ (2.46)، ومعامل الإنحدار (B) لأنظمة التعلم الذكية قد بلغ (0.384)، وهو دال إحصائيا، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.001)، وعليه يمكن استخراج معادلة الإنحدار كمايلي:

إدماج الموظفين الجدد = 2.46 + 0.384 × أنظمة التعلم الذكية

الشكل رقم (11): معادلة الإنحدار الخطي البسيط لأنظمة التعلم الذكية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

ب) **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** وتنص الفرضية الثانية على أنه:

تساهم روبوتات الدردشة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

لأجل اختبارها وإثبات نفيها أو صحتها استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Leaner Regression Analysis، والذي بعد تطبيقه تحصلنا على جداول تتضمن جملة من النتائج التالية:

الجدول رقم (23): نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الثانية

نموذج	الارتباط (R)	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ في التقدير	الدلالة الإحصائية Sig
01	0.279	0.078	0.062	0.58901	0.031

أ. الثابت: روبوتات الدردشة

ب. المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (23) أن معامل الإرتباط بين روبوتات الدردشة وإدماج الموظفين الجدد (0.279) وهو إرتباط طردي ضعيف دال إحصائيا (الدلالة الإحصائية Sig < 0.05) بمستوى معنوية (0.031)، وأن معامل التحديد (0.078)، أي أن متغير روبوتات الدردشة يساهم في تفسير (7.8%) من التباين في المتغير التابع، وأن (92.2%) تفسره متغيرات أخرى، كما نلاحظ أن معامل التحديد المعدل بلغ (0.062) أي بنسبة (6.2%).

الجدول رقم (24): نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية H1b

نموذج		مجموع مربعات	درجات الحرية (df)	معدل المربعات	F	الدلالة الاحصائية Sig
1	مجموع مربعات الإنحدار	1.693	1	1.693	4.88	0.031
	مجموع مربعات البواقي	20.122	58	0.347		
	مجموع مربعات الكلي	21.815	59			

أ. **الثابت: روبوتات الدردشة**

ب. المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (24) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية **H1b**، وأن قيمة F المحسوبة تساوي (4.88) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.01)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أنه

تساهم روبوتات الدردشة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ومايؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة الإحصائية الذي بلغ (0.031) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05).

لاستخراج معادلة الإنحدار الخطي البسيط بين روبوتات الدردشة وإدماج الموظفين الجدد، سنتبع بيانات الجدول التالي:

الجدول رقم (25): معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط للفرضية H1b

	نموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	T	الدلالة الإحصائية
		B	الخطأ	Beta		Sig
1	الحد الثابت	3.028	0.44		6.879	0.001
	روبوتات الدردشة	0.241	0.109	0.279	2.209	0.031

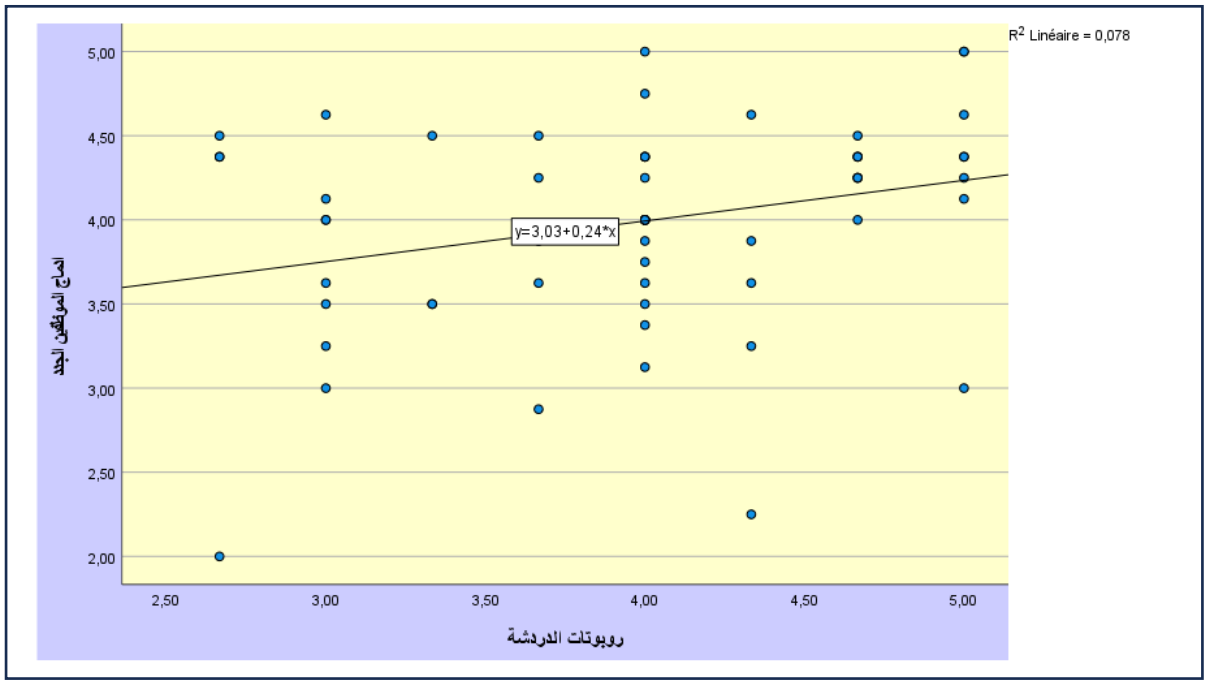
أ. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (25) إلى معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط بين روبوتات الدردشة وإدماج الموظفين الجدد، ويتضح من هذا الجدول أن الحد الثابت (a) لخط معادلة الانحدار قد بلغ (3.028)، ومعامل الإنحدار (B) لروبوتات الدردشة قد بلغ (0.241)، وهو دال إحصائيا، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.031)، وعليه يمكن استخراج معادلة الإنحدار كمايلي:

إدماج الموظفين الجدد = 3.028 + 0.241 × روبوتات الدردشة

الشكل رقم (12): معادلة الإنحدار الخطي البسيط لروبوتات الدردشة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

ت) **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:** وتنص الفرضية الثالثة على أنه:

يساهم الواقع الإفتراضي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

لأجل اختبارها وإثبات نفيها أو صحتها إستخدمنا تحليل الإنحدار الخطي البسيط Simple Leaner Regression Analysis، والذي بعد تطبيقه تحصلنا على جداول تتضمن جملة من النتائج التالية:

الجدول رقم (26): نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الثالثة

نموذج	الإرتباط (R)	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ في التقدير	الدلالة الإحصائية Sig
01	0.427	0.182	0.168	0.55456	0.001

أ. **الثابت: الواقع الإفتراضي**

ب. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (26) أن معامل الإرتباط بين الواقع الإفتراضي وإدماج الموظفين الجدد (0.427) وهو إرتباط طردي ضعيف دال إحصائيا (الدلالة الإحصائية Sig < 0.05) بمستوى معنوية (0.001)، وأن معامل التحديد (0.182)، أي أن متغير الواقع الإفتراضي يساهم في تفسير (18.2%) من التباين في المتغير التابع، وأن (81.8%) تفسره متغيرات أخرى، كما نلاحظ أن معامل التحديد المعدل بلغ (0.168) أي بنسبة (16.8%).

الجدول رقم (27): نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار للفرضية H1c

نموذج		مجموع مربعات	درجات الحرية (df)	معدل المربعات	F	الدلالة الإحصائية Sig
1	مجموع مربعات الإنحدار	**3.978**	**1**	**3.978**	**12.935**	**0.001**
	مجموع مربعات البواقي	**17.837**	**58**	**0.308**		
	مجموع مربعات الكلي	**21.815**	**59**			

أ. **الثابت: الواقع الإفتراضي**

ب. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (27) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الإنحدار للفرضية **H1c**، وأن قيمة F المحسوبة تساوي (12.935) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.01)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أنه **يساهم الواقع الإفتراضي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**، ومايؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة الإحصائية الذي بلغ (0.001) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05).

لإستخراج معادلة الانحدار الخطي البسيط بين الواقع الافتراضي وإدماج الموظفين الجدد، سنتبع بيانات الجدول التالي:

الجدول رقم (29): معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط للفرضية H1b

	نموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	t	الدلالة الإحصائية
		B	الخطأ	Beta		Sig
1	الحد الثابت	2.595	0.394		6.597	0.001
	الواقع الإفتراضي	0.376	0.105	0.427	3.596	0.001

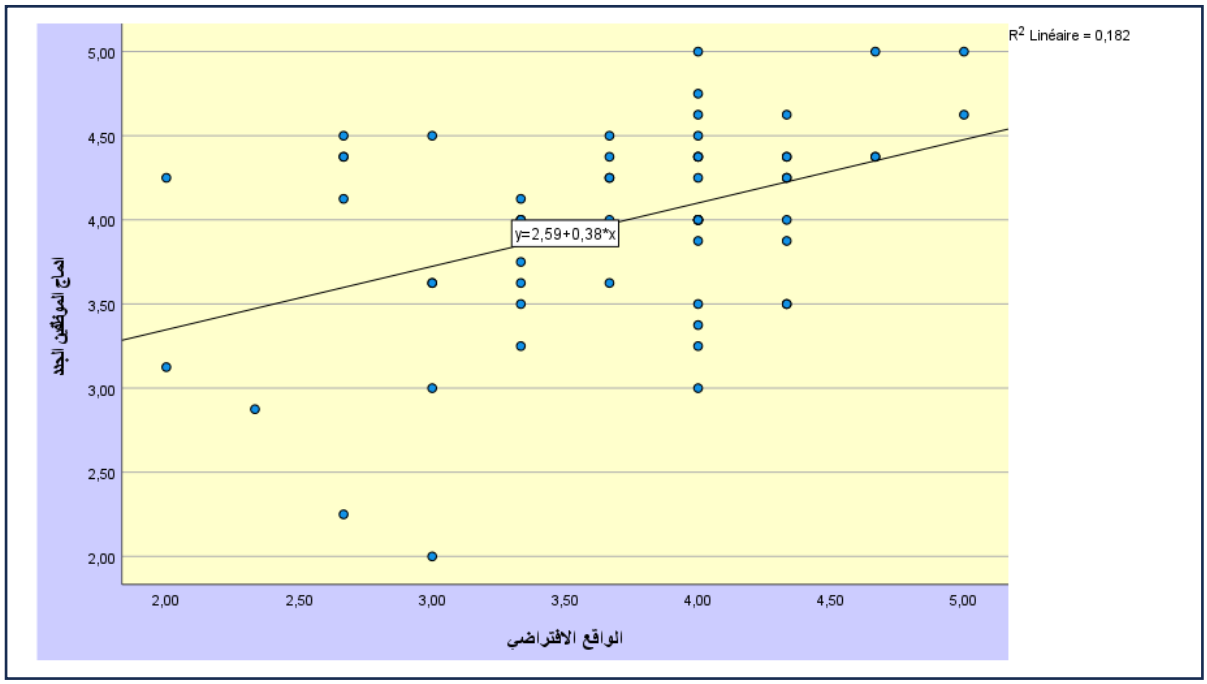
أ. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (28) إلى معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط بين الواقع الإفتراضي وإدماج الموظفين الجدد، ويتضح من هذا الجدول أن الحد الثابت (a) لخط معادلة الإنحدار قد بلغ (2.595)، ومعامل الإنحدار (B) الواقع الإفتراضي قد بلغ (0.376)، وهو دال إحصائيا، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.001)، وعليه يمكن استخراج معادلة الإنحدار كمايلي:

إدماج الموظفين الجدد = 2.595 + 0.376 × الواقع الإفتراضي

الشكل رقم (13): معادلة الإنحدار الخطي البسيط الواقع الإفتراضي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

ث) **اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:** وتنص الفرضية الرابعة على أنه:

يساهم الوكيل الذكي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

لأجل اختبارها وإثبات نفيها أو صحتها استخدمنا تحليل الإنحدار الخطي البسيط Simple Leaner Regression Analysis، والذي بعد تطبيقه تحصلنا على جداول تتضمن جملة من النتائج التالية:

الجدول رقم (29): نتائج جودة مطابقة النموذج للفرضية الفرعية الرابعة

نموذج	الإرتباط (R)	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ في التقدير	الدلالة الإحصائية Sig
01	0.389	0.151	0.136	0.565	0.002

أ. الثابت: الوكيل الذكي

ب. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (29) أن معامل الإرتباط بين الوكيل الذكي وإدماج الموظفين الجدد (0.389) وهو إرتباط طردي ضعيف دال إحصائيا (الدلالة الإحصائية Sig < 0.05) بمستوى معنوية (0.001)، وأن معامل التحديد (0.151)، أي أن متغير التوظيف يساهم في تفسير (15.1%) من التباين في المتغير التابع، وأن (84.9 %) تفسره متغيرات أخرى، كما نلاحظ أن معامل التحديد المعدل بلغ (0.136) أي بنسبة (13.6%).

الجدول رقم (30): نتائج تحليل التباين ANOVA لإختبار معنوية الإنحدار للفرضية H1d

نموذج		مجموع مربعات	درجات الحرية (df)	معدل المربعات	F	الدلالة الإحصائية Sig
1	مجموع مربعات الإنحدار	**3.294**	**1**	**3.294**	**10.317**	**0.002**
	مجموع مربعات البواقي	**18.521**	**58**	**0.319**		
	مجموع مربعات الكلي	**21.815**	**59**			

أ. **الثابت: الوكيل الذكي**

ب. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (30) نتائج تحليل التباين ANOVA لإختبار معنوية الانحدار للفرضية **H1d**، وأن قيمة F المحسوبة تساوي (**10.317**) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.01)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أنه

يساهم الوكيل الذكي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ومايؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة الإحصائية الذي بلغ (0.002) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05).

لإستخراج معادلة الإنحدار الخطي البسيط بين الوكيل الذكي وإدماج الموظفين الجدد، سنتبع بيانات الجدول التالي:

الجدول رقم (31): معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط للفرضية H1d

	نموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	t	الدلالة الإحصائية
		B	الخطأ	Beta		Sig
1	الحد الثابت	2.622	0.431		6.086	0.001
	الوكيل الذكي	0.353	0.11	0.389	3.212	0.002

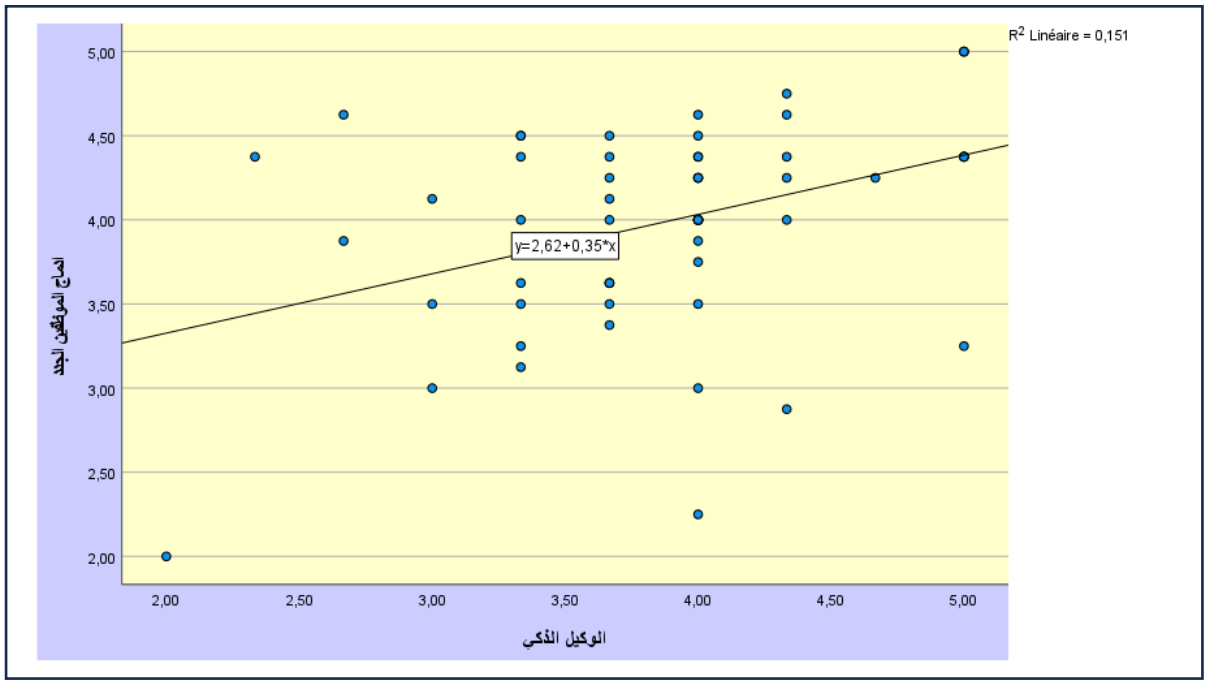
أ. **المتغير التابع: إدماج الموظفين الجدد.**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (31) إلى معاملات معادلة الإنحدار الخطي البسيط بين الوكيل الذكي وإدماج الموظفين الجدد، ويتضح من هذا الجدول أن الحد الثابت (a) لخط معادلة الإنحدار قد بلغ (2.622)، ومعامل الإنحدار (B) الوكيل الذكي قد بلغ (0.353)، وهو دال إحصائيا، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.002)، وعليه يمكن استخراج معادلة الإنحدار كمايلي:

إدماج الموظفين الجدد = 2.622 + 0.353 × الوكيل الذكي

الشكل رقم (14): معادلة الإنحدار الخطي البسيط للوكيل الذكي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

يتضمن هذا المبحث مناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فيما يتعلق بمساهمة الذكاء الإصطناعي بأبعاده الأربعة (أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، الوكيل الذكي) في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد لموظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وذلك بمناقشة نتائج تحليل البيانات الشخصية، وكذا مناقشة نتائج التحليل الوصفي، إضافة إلى مناقشة إختبار الفرضيات ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة إن وجدت.

المطلب الأول: مناقشة نتائج تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة

في هذا المطلب نعمل على مناقشة نتائج تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة بعد إستعمالنا لأدوات التحليل الوصفي.

1. مناقشة تحليل نتائج عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

من خلال النتائج المتوصل إليها فيما يتعلق بتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، لاحظنا أن أغلبية أفراد العينة هم إناث، حيث كانت نسبتهم مرتفعة أعلى من نسبة الذكور، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العينة المدروسة في سياق الكلية

قد تعكس واقعا إداريا أو وظيفيا يتميز بوجود حضور نسوي أكبر داخل المؤسسات الجامعية مقارنة بالذكور، وهو ما ينسجم مع طبيعة التوظيف في بعض المؤسسات الجزائر.

كما يمكن إرجاع هذا التفاوت النسبي إلى أن الإناث في بيئة العمل الجامعية يبدين إهتماما أكبر بالمشاركة في الدراسات والإستبيانات العلمية مما قد يرفع من نسبة تمثيلهن في العينة مقارنة بالذكور إضافة إلى ذلك، فإن هذا التوزيع يرتبط أساسا بطبيعة مجتمع دراسة موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وعليه، فإن هذا التوزيع لا يؤثر بشكل جوهري على نتائج الدراسة، خاصة وأن الهدف الأساسي يتمثل في قياس مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد.

2. مناقشة تحليل نتائج عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية :

من خلال تحليل بيانات أفراد العينة حسب متغير العمر، يتضح أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلا هي الفئة ما بين(31 و40 سنة)، تليها الفئة ما بين(41 و50 سنة) ، ثم الفئة ما بين(18 و 30 سنة)، بينما سجلت فئة(51 سنة فما فوق) أدنى قيمة. ويمكن تفسير هذا التوزيع بأن الفئات العمرية المتوسطة (31–40 سنة) تمثل الفئة الأكثر حضورا واستقرارا داخل المؤسسة الجامعية، كما أنها الأكثر إنخراطا في المهام المهنية والإدارية، مما يجعلها أكثر تعرضا لبرامج إدماج الموظفين الجدد وأكثر إحتكاكا بالأنظمة الحديثة داخل المؤسسة، بما في ذلك التطبيقات الرقمية والأنظمة الذكية. كما يمكن تفسير إرتفاع تمثيل هذه الفئة بكونها الأكثر وعيا بأهمية تطوير الأداء المؤسسي والإنفتاح على التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، خاصة في مجال تحسين عمليات الإدماج والتكوين. في المقابل، يمكن إرجاع ضعف تمثيل الفئة العمرية الأكبر (51 سنة فما فوق) إلى محدودية التوظيف في هذه الفئة أو اقترابهم من نهاية المسار الوظيفي، مما يقلل من مشاركتهم في البرامج الحديثة للإدماج. أما الفئة الشابة (18–30 سنة) فرغم تمثيلها الأقل نسبيا، إلا أنها تعتبر الأكثر قابلية للتكيف مع التقنيات الرقمية، غير أن قلة خبرتها المهنية قد تجعلها أقل تمثيلاً في برامج الإدماج الرسمية مقارنة بالفئات الأكثر استقرار وظيفيا.

3. مناقشة تحليل نتائج عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي:

أظهرت نتائج التحليل حسب متغير المنصب الوظيفي أن فئة الأساتذة هي الأكثر تمثيلا، تليها فئة الإداريين، بينما جاءت فئة أمناء المكتبات في المرتبة الأخيرة. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الأساتذة يشكلون الفئة الأكبر داخل الجامعة من حيث العدد،

كما أنهم الأكثر إرتباطا بعمليات الإدماج سواء كمنفذين أو مستفيدين من برامج التكوين والتأهيل، خصوصا في ظل التوجه نحو دمج تطبيقات الذكاء الإصطناعي في العملية التعليمية والإدارية. كما أن فئة الإداريين تمثل بدورها عنصرا أساسيا في تنفيذ برامج الإدماج، كونها مسؤولة عن الجوانب التنظيمية والإجرائية داخل المؤسسة، مما يفسر حضورها النسبي في العينة. أما ضعف تمثيل فئة أمناء المكتبات فيعود إلى محدودية عددهم ومسؤولياتهم داخل المؤسسة مقارنة بباقي الفئات الوظيفية. وعليه فإن هذا التوزيع يعكس البنية الفعلية للموارد البشرية داخل الكلية، ويؤكد أن برامج إدماج الموظفين الجدد، خاصة في ظل إستخدام الذكاء الإصطناعي، تشمل مختلف الفئات الوظيفية ولكن بدرجات متفاوتة حسب طبيعة المهام والمسؤوليات.

4. مناقشة تحليل نتائج عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي :

أظهرت نتائج التحليل الوصفي المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي أن الفئة الغالبة في العينة هي فئة الدكتوراه، تليها فئة الماستر، ثم فئة الليسانس، في حين يليها فئة التقني سامي ثم فئة مهندس دولة بنسب أقل، ويمكن تفسير هذا التوزيع بأن مجتمع الدراسة (كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) يتميز بغلبة الإطارات ذات المستوى العلمي العالي، خاصة حملة شهادات الدكتوراه والماستر، وهو ما يعكس الطبيعة الأكاديمية للمحيط المهني . كما أن ارتفاع نسبة حاملي شهادة الدكتوراه يرتبط بكونهم الفئة الأكثر حضورا في النشاطات العلمية والإدارية داخل الكلية، وبالتالي الأكثر تفاعلًا مع موضوعات التحول الرقمي والذكاء الإصطناعي . كما يمكن تفسير هذا التفاوت بأن الفئات ذات المستوى العلمي العالي تكون أكثر إدراكا لأهمية الذكاء الإصطناعي في تطوير الأداء المهني، وخاصة في مجال إدماج الموظفين الجدد، نظرا لارتباطها المباشر بالبحث العلمي والتكوين المستمر. في المقابل، فإن ضعف تمثيل الفئات التقنية (تقني سامي ومهندس دولة) يعود إلى محدودية عددهم داخل الهيكل الوظيفي للمؤسسة محل الدراسة .وعليه، فإن هذا التوزيع يعزز من موثوقية الدراسة، كونه يعكس بيئة جامعية يغلب عليها الطابع الأكاديمي، وهو ما ينسجم مع طبيعة موضوع البحث القائم على تحليل مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير الممارسات الإدارية والتكوينية.

5. مناقشة تحليل نتائج عينة الدراسة حسب المعرفة المسبقة بالذكاء الإصطناعي:

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن أغلب أفراد العينة لديهم معرفة مسبقة بالذكاء الإصطناعي، حيث سجلت إجابات "نعم" (45) مقابل (15) لإجابات "لا". ويمكن تفسير هذه النتيجة بإرتفاع مستوى الوعي الرقمي داخل الكلية، خاصة مع الإنتشار المتزايد للتقنيات الحديثة وإعتمادها في مختلف المجالات التعليمية والإدارية. كما أن طبيعة العمل الأكاديمي والإداري داخل الجامعة يفرض على الموظفين الإطلاع ولو بشكل نسبي على المفاهيم الحديثة المرتبطة بالذكاء الإصطناعي وتطبيقاته. كما يمكن ربط هذه النتيجة بإنتشار الإستخدامات اليومية للتكنولوجيا مثل: الأنظمة الذكية، المنصات الرقمية، وأدوات التحليل، مما ساهم في تعزيز

معرفة الموظفين بهذا المجال حتى وإن كانت بدرجات متفاوتة. في المقابل، تمثل نسبة الإجابة بـ"لا" فئة ما تزال في طور التعرف على هذه التقنيات أو لم تتعرض لها بشكل مباشر في بيئة العمل. وتشير هذه النتائج في مجملها إلى وجود أرضية معرفية مقبولة حول الذكاء الإصطناعي داخل كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وهو ما يعد عاملا إيجابيا في نجاح برامج إدماج الموظفين الجدد المعتمدة على التقنيات الذكية، بإعتبار أن مستوى المعرفة الأولية يسهل عملية التقبل والتطبيق الفعلي لهذه الأنظمة.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بمساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد

في هذا الجزء نقوم بمناقشة النتائج التي تحصلنا عليها من تحليل إجابات أفراد العينة المستجوبة بالإعتماد على المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري.

1. مناقشة النتائج المتعلقة ببعد أنظمة التعلم الذكية

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لبعد أنظمة التعلم الذكية بلغ (3.97) بإنحراف معياري (0.72)، وهو ما يشير إلى درجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة. ويمكن تفسير النتيجة بأن أنظمة التعلم الذكية توفر بيئة تعليمية مرنة وتفاعلية تساعد الموظف الجديد على التعلم وفق سرعته وقدراته، ويعكس إعتماد المؤسسة على الحلول الرقمية من خلال تقديم محتوى تدريبي يتكيف مع احتياجات الموظفين الجدد، وبالتالي يقلل من الشعور بالضغط في الأيام الأولى للعمل ويسهل الإندماج في بيئة العمل، فإن إعتماد المؤسسة على هذا النوع من الأنظمة يعكس توجها نحو الرقمنة وجودة التكوين، مما يرفع من مستوى ثقة الموظف الجديد في المؤسسة. وهذا ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Utkarsh & Sana, 2025) التي أكدت أن المؤسسات التي تتبنى عمليات إدماج واضحة ومحددة بإستعمال تقنيات كأنظمة التعلم الذكية حيث تزيد من رضا الموظفين الجدد وتقلل في معدلات دوران العمل، كما دعمت دراسة (Shraddha, Sagar, & Vinod, 2024) هذه النتيجة حيث أكدت أن أنظمة التعلم الذكية تساهم في تحسين تجربة الإدماج و زيادة تفاعل الموظفين الجدد.

2. مناقشة النتائج المتعلقة ببعد روبوتات الدردشة

أظهرت النتائج أن بعد روبوتات الدردشة جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.70) وهو ما يعكس إدراك أفراد العينة لأهمية هذا البعد في تسهيل عملية الإدماج، وذلك لقدرة روبوتات الدردشة على تقديم الدعم الفوري

والإجابة على استفسارات الموظفين الجدد، مما يقلل من الغموض الوظيفي ويساعد على تسريع عملية الإدماج داخل المؤسسة. كما أن توفير الدعم على مدار الساعة يساهم في تقليل التأخر في إنجاز المهام ويحد من الأخطاء الناتجة عن نقص المعلومات. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (Eva, Fabio, Edona, & Roman, 2023) التي بينت الدور الفعال لروبوتات الدردشة في تحسين التواصل وتقديم الدعم المستمر للموظفين الجدد وتساعدهم على على التكييف مع بيئة العمل. وفي نفس السياق ، بينت الدراسة (Pooja & Sanjivkumar, 2025) أن روبوتات الدردشة تساعد في تسريع عملية الإدماج من خلال تقديم الدعم الفوري و المستمر كما أوضحت دراسة (Mario, et al., 2020)أن ربوتات الدردشة تساعد الموظفين الجدد على فهم ممارسات بيئة العمل كما تسهل الوصول للإجراءات من خلال قيامها بوظيفة الإرشاد والتوجيه .

3. مناقشة النتائج المتعلقة ببعد الواقع الإفتراضي

أشارت النتائج إلى أن بعد الواقع الإفتراضي جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.69) و إنحراف معياري (0.68)، وهو ما يدل على وجود توجه إيجابي نحو استخدامه في برامج الإدماج، رغم أنه جاء في المرتبة الأخيرة نسبيا بين الأبعاد. ويمكن تفسير ذلك بأن الواقع الافتراضي يتيح محاكاة بيئة العمل الحقيقية، مما يساعد الموظف الجديد على فهم طبيعة العمل وإجراءاته قبل ممارسته فعليا. إلا أن تطبيقه يتطلب إمكانية تقنية و مالية وقد لا تكون متوفرة بشكل واسع. ومع ذلك فإن قيمته تكمن في تمكين الموظف الجديد من تجربة مواقف عمل حقيقة في بيئة آمنة، مما يقلل من أخطاء البداية و يعزز ثقته في نفسه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Harris, 2024) التي وضحت أن الواقع الإفتراضي المدعوم بالذكاء الإصطناعي يتيح للموظفين الجدد ممارسة أعمالهم المطلوبة منهم.

4. مناقشة النتائج المتعلقة ببعد الوكيل الذكي

أشارت النتائج إلى أن بعد الوكيل الذكي بلغ من المتوسط الحسابي (3.86) وإنحراف معياري (0.67)، وهو ما يدل على مستوى الموافقة المرتفع. ويفسر ذلك بالدور التنظيمي الذي يلعبه الوكيل الذكي في توجيه الموظف الجديد، حيث يقدم له إرشادات مستمرة و يساعده على ترتيب أولوياته وتذكيره بالمهام، مما يقلل من الإرتباك الذي قد يواجهه في بداية عمله. كما يساهم الوكيل الذكي في تقليل الإعتماد الكامل على المشرفين، وهو ما يخفف الضغط على الإدارة ويمنح للموظف نوعا ما من الإستقلالية في التعلم. بالإضافة إلى ذلك فان التفاعل المستمر يعزز الشعور بالدعم والمتابعة، مما ينعكس إيجابيا على التكيف المهني. وتتفق هذه

النتيجة مع دراسة(Harris, 2024) التي أكدت أن الوكلاء الأذكياء يساهمون في أتمتة عمليات الإدماج وتحسين كفاءاتها والإجابة على أسئلة الموظفون الجدد فور طرحهم لها.

5. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير إدماج الموظفين الجدد

أظهرت النتائج أن مستوى إدماج الموظفين الجدد جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.98) بإنحراف معياري (0.60)، مما يدل على وجود مستوى جيد من تكيف الموظفين الجدد داخل المؤسسة. ويعكس ذلك فعالية برامج الإدماج المعتمدة، والتي تساعد الموظف على فهم دوره الوظيفي والتكيف مع بيئة العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Davronova, 2025)التي أكدت أن برامج الإدماج الفعالة تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة استقرارهم داخل المؤسسة. وفي نفس السياق، بينت دراسة (Shraddha, Sagar, & Vinod, 2024) أن استخدام الذكاء الإصطناعي يعزز تجربة إدماج الموظفين الجدد ويزيد من مستوى رضاهم، وهو ما يتوافق مع النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج إختبار فرضيات الدراسة

أولا: يساهم الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير

تطبيقات الذكاء الإصطناعي المؤثرة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد تتمثل في: أنظمة التعلم الذكية، الوكيل الذكي، وهذا يعني أن الزيادة في الإهتمام بتطبيق وتبني هذه التطبيقات في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد في كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير، سيؤدي إلى تطوير هذه البرامج والتعزيز من كفاءتها. هذه النتيجة تعتبر جد مهمة، وذلك لكون الدراسات السابقة المتعلقة بمساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد لا تزال حديثة نسبيا، واقتصرت أغلبها على القطاع الخاص، أو تم بناءها على مراجعة الأدبيات، حيث توصلت أغلب الدراسات إلى أنه توجد مساهمة إيجابية للذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية حيث وضحت دراسة (Shraddha, Sagar, & Vinod, 2024) أن تقنيات الذكاء الإصطناعي تساعد في تبسيط المهام الروتينية، إنشاء تجارب إدماج مخصصة لكل موظف جديد وبالتالي تحسين عملية إدماج الموظفين الجدد، وتوصلت دراسة (Eva, Fabio, Edona, & Roman, 2023)

إلى أن تطبيقات الذكاء الإصطناعي تمتلك إمكانيات كبيرة في تطوير ممارسات إدماج الموظفين الجدد، وتوصلت دراسة (Sasi Kiran, 2022) إلى أن الذكاء الإصطناعي يعزز عملية إدماج الموظفين الجدد من خلال أتمتة المهام، وإنشاء خطط إدماج مخصصة تتناسب مع إحتياجات الموظفين الجدد، إضافة إلى مساعدة إدارة الموارد البشرية في تتبع مسار تقدم الموظفين، وتوصلت دراسة (Surendra, 2023) أن أتمتة وظيفة إدماج الموظفين الجدد يرتبط إرتباط وثيق بتطور تقنيات الذكاء الإصطناعي حيث انها تحدث تحولا جذريا في كيفية إندماج الموظفين الجدد، وتوصلت دراسة (Hua, et al., 2023) إلى أن إدماج الذكاء الإصطناعي في المنظمات يؤدي إلى إحداث تحول في عملية إدماج الموظفين الجدد حيث يجعلها أكثر سلاسة من خلال تبسيط الإجراءات الورقية، توفير التوجيه المستمر وتدريب الموظف الجديد.

ثانيا: تساهم أنظمة التعلم الذكية في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير

توحي هذه النتيجة إلى أن أنظمة التعلم الذكية تلعب دور مهم في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد في كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير، وهذا يدل على تقبل موظفي الكلية لهذه التقنية، حيث أظهرت النتائج أن لديهم استعدادا لاستخدام هذه الأنظمة والتفاعل معها، ويفسر ذلك لكون هذه الأنظمة توفر بيئة تعلم مرنة تساعد الموظف الجديد على اكتساب المعارف والمهارات بشكل تدريجي ومنظم. حيث توفر محتوى تدريبي مخصص يتناسب مع احتياجات كل موظف. تعكس هذه النتيجة وعي الموظفين بهذه التقنيات في تحسين تجربة إدماجهم كموظفين جدد وبالتالي زيادة في رضاهم الوظيفي هذا ما أكدته دراسة (Utkarsh & Sana, 2025) حيث وضحت أن استعمال أنظمة التعلم الذكية يزيد من رضا الموظفين الجدد ويخفض من معدلات دوران العمل، وتوصلت دراسة (Rania, 2024) إلى أن أنظمة تتبع الموظفين تحسن من سرعة وكفاءة عملية الإدماج الوظيفي.

ثالثا: تساهم روبوتات الدردشة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير

تعتبر روبوتات الدردشة من أهم التقنيات التي تساعد على توفير إجابات فورية للموظفين الجدد داخل المؤسسات، وتشير نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لروبوتات الدردشة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، هذا مايعكس إمكانية هذه التقنية في توفير إستجابة فورية لإنشغالات الموظف، إتاحة المعلومات بشكل مستمر مما يقلل

من الغموض لدى الموظف وبالتالي إندماجه بشكل أسرع في المنظمة، أي أن روبوتات الدردشة تساهم بشكل إيجابي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد، هذا ما يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة حيث توصلت دراسة (Mario, et al., 2020) إلى أن تجريب روبوتات الدردشة يقدم آثار مهمة للموظفين الجدد في المؤسسة وهذا راجع إلى خصائصها التي تساعد الموظفين الجدد على فهم ممارسات بيئة العمل، سهولة الوصول إلى المعلومات، كما توصلت دراسة (Harris, 2024) إلى أن روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي تساعد في الإجابة على أسئلة الموظفين الجدد فور طرحهم لها، كما توصلت دراسة (Eva, Fabio, Edona, & Roman, 2023) أن روبوتات الدردشة تعد بمثابة رفيق إفتراضي للموظف الجديد يساعده على طرح الأسئلة والإجابة عليها فورا و بالتالي سهولة التكيف مع المنظمة.

رابعا: يساهم للواقع الافتراضي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير

إزدادت أهمية الواقع الإفتراضي في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك لما يوفره من محاكاة تفاعلية لبيئة العمل تدعم عمليات تدريب الموظفين، تشير النتائج إلى وجود أثر إيجابي للواقع الإفتراضي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد في كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير، تعكس هذه النتيجة الإتجاهات الإجابية نحو تقبل تبني هذه التقنيات مستقبلا، مما يعزز إمكانية دمجها في برامج إدماج الموظفين الجدد في الكلية، تتوافق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة حيث توصلت دراسة (Harris, 2024) أن الواقع الافتراضي المدعوم بالذكاء الاصطناعي يتيح للموظفين الجدد ممارسة أعمالهم المطلوبة في بيئة آمنة، وتوصلت دراسة (Utkarsh & Sana, 2025) إلى أن الواقع الإفتراضي يزيد من رضا الموظفين ويقلل من دوران العمل.

خامسا: يساهم للوكيل الذكي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير

يشكل الوكيل الذكي أحد أبرز تقنيات الذكاء الإصطناعي التي تستخدم في دعم وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث تشير النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للوكيل الذكي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد في كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير، وهذا ما يعكس إمكانيته في تحسين فعالية برامج إدماج الموظفين الجدد، راجع هذا لكون الوكيل الذكي يعمل كموجه للموظف الجديد، حيث يقدم له الدعم المستمر خلال مختلف مراحل عملية إدماجه في الؤسسة، هذا ما يتوافق مع نتائج الدراسات

السابقة حيث توصلت دراسة (Eva, Fabio, Edona, & Roman, 2023) إلى أن الوكيل الذكي يعد بمثابة رفيق إفتراضي يساعد الموظف الجديد على التكيف مع بيئة العمل، كما توصلت دراسة (Pooja & Sanjivkumar, 2025) حيث بينت أن إستخدام الوكيل الذكي يساهم في توجيه الموظفين الجدد داخل المؤسسة وبالتالي تقليل العبء على أقسام الموارد البشرية وبالتالي التسريع من عملية تكيف الموظفين الجدد، كما توصلت دراسة (Harris, 2024) أن الوكيل الذكي يساعد في توجيه الموظفين الجدد داخل المؤسسة.

خلاصة الفصل الثاني:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها، مع محاولة تفسيرها ومناقشتها في ضوء نتائج الدراسات السابقة، وذلك من خلال تحليل إستجابات أفراد عينة الدراسة حول وجهة نظرهم تجاه مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد داخل كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ومن خلال مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة، يتضح أن ما يميز هذه الدراسة عن غيرها هو تركيزها على معرفة مساهمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل مباشر في تحسين عملية إدماج الموظفين الجدد داخل الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير، وذلك من خلال الأبعاد المتمثلة في أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الافتراضي، والوكيل الذكي، إضافة إلى قياس مستوى إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر الموظفين أنفسهم، وليس من منظور الإدارة فقط. كما أن هذه الدراسة سعت إلى تقييم مدى تقبل موظفي الكلية لإستخدام هذه التقنيات الحديثة داخل المؤسسة، ومدى إنعكاسها على تسهيل عملية تكيفهم وإندماجهم داخل المؤسسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة توافقا مع أغلب الدراسات السابقة التي أكدت على وجود أثر إيجابي لاستخدام تقنيات الذكاء الإصطناعي في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث بينت النتائج أن استخدام أدوات مثل أنظمة التعلم الذكية وروبوتات الدردشة يساهم في تسريع عملية إدماج الموظفين الجدد.

ويبقى الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة في طبيعة الأبعاد المعتمدة ومستوى تطبيقها داخل المؤسسة، إضافة إلى إختلاف بيئة الدراسة، حيث ركزت الدراسة الحالية على البيئة الجامعية، في حين تناولت دراسات أخرى قطاعات مختلفة.

وعليه، يمكن القول إن نتائج هذه الدراسة تؤكد أهمية التوجه نحو تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد، لما لها من دور فعال في تحسين إندماج الموظفين، وتعزيز تجربة الموظف داخل المؤسسة.

الخاتمة

الخاتمة:

تبين من خلال هذه الدراسة أن الذكاء الإصطناعي أصبح عنصر أساسي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد، لما يوفره من حلول حديثة تساهم في تحسين كفاءة عمليات الإدماج و تسريع تكيف الموظفين مع بيئة العمل الجديدة، فقد أحدثت هذه التقنيات تحول واضح في برامج إدماج الموظفين الجدد من خلال إستبدال الأساليب التقليدية التي كانت تعتمد على الإجراءات الروتينية الموحدة بأساليب اكثر مرونة وفعالية قادرة على فهم احتياجات الموظف الجديد وتقديم محتوى تدريبي وتوجيهي يتناسب مع قدراته ومهاراته، مما يسمح بتوفير تجربة إدماج أكثر تخصيصا، كما ساعدت هذه التطبيقات على تعزيز سرعة الحصول على المعلومات والأمر الذي يقلل من العبئ على إدارة الموارد البشرية .

ورغم أن كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسير لم تتبنى بعد هذه التقنيات في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد ، إلا أن الدراسة سعت إلى قياس مدى تقبل الموظفين لفكرة استخدام أدوات الذكاء الإصطناعي مثل (أنظمة التعلم الذكية، روبوتات الدردشة، الواقع الإفتراضي، الوكيل الذكي) في تحسين تجربة الإدماج.

ومن خلال هذه الأهداف صيغة الإشكالية التالية هل يساهم الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وللإجابة ولتحقيق الهدف من الدراسة، ثم التطرق إلى الإطار النظري والدراسات السابقة في الموضوع، وإجراء الدراسة الميدانية على عينة من موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والتي تظهر كمايلي:

نتائج التحليل الوصفي:

- أنظمة التعلم الذكية يمكن أن تساهم بدرجة مرتفعة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد؛
- روبوتات الدردشة يمكن أن تساهم بدرجة مرتفعة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد؛
- الواقع الافتراضي يمكن أن يساهم بدرجة مرتفعة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد؛
- الوكيل الذكي يمكن أن يساهم بدرجة مرتفعة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد؛
- برامج إدماج الموظفين الجدد في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تعتبر مرتفعة المستوى.

نتائج اختبار الفرضية:

- يساهم الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية و علوم التسيير؛
- تساهم أنظمة التعلم الذكية في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد ل من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية و علوم التسيير؛
- تساهم روبوتات الدردشة في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية و علوم التسيير؛
- يساهم الواقع الإفتراضي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- يساهم الوكيل الذكي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد ل من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

توصيات:

بناءا على النتائج المتوصل إليها توصي الدراسة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمايلي:

1. من المهم أن تتجه كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مستقبلا، نحو تبني تقنيات الذكاء الإصطناعي تدريجيا ضمن برامج إدماج الموظفين الجدد، خاصة بعد إظهار موظفي الكلية مستوى تقبل إيجابي لهذه التقنيات؛
2. العمل على تعزيز ثقافة التحول الرقمي داخل الكلية، من خلال التوعية بأهمية الذكاء الإصطناعي، ودوره في تحسين جودة الإدماج وتقليل العبء على إدارة الموارد البشرية؛
3. العمل على إدخال أنظمة التعلم الذكية ضمن البرامج التكوينية الخاصة بالموظفين الجدد، بهدف تسهيل إكتساب المعارف والمهارات اللازمة؛

4. تشجيع إستخدام روبوتات الدردشة الذكية، لتقديم الإرشادات والإجابة الفورية والسريعة على إستفسارات الموظفين الجدد لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
5. إشراك الموظفين الجدد أنفسهم في تقييم وتصميم برامج الإدماج، للإستفادة من تجربتهم المباشرة واحتياجاتهم الفعلية؛
6. الإعتماد على الوكلاء الأذكياء في تقديم التوجيه والمتابعة الشخصية للموظفين الجدد خلال مختلف مراحل الإدماج، وذلك لسرعة التكيف والإندماج داخل بيئة الكلية.

آفاق الدراسة:

نظرا لحداثة موضوع الذكاء الإصطناعي، وفي ظل قلة الدراسات التي تناولت الموضوع خاصة في الجامعات الجزائرية، ودراسة العلاقات القائمة بين الذكاء الإصطناعي وبرامج إدماج الموظفين الجدد، توصي الدراسة ببعض المواضيع لدراستها مستقبلا، وتتمثل هذه المواضيع في:

- ✓ العوامل المؤثرة في تقبل الموظفين لتطبيقات الذكاء الإصطناعي داخل المؤسسات الجامعية؛
- ✓ واقع التحول الرقمي وعلاقته بتبني تطبيقات الذكاء الإصطناعي في مؤسسات التعليم العالي؛
- ✓ دراسة مقارنة بين الجامعات الجزائرية والأجنبية في استخدام الذكاء الإصطناعي في برامج إدماج الموظفين الجدد.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة الإنجليزية:

1. Bendera, Z., & Mtey, K. (2024). Contribution of Induction Training in Enhancing Performance of New Employees at TARURA and DART in. *African Journal of Empirical Research, 5*(3), pp. 561-570.
2. Frogeli, E., Jenner, B., & Gustavsson, P. (2023). Effectiveness of formal onboarding for. *PLoS ONE, 18*(2), 1-17.
3. Kumar, N. (2017). NEW EMPLOYEE ONBOARDING PROCESS IN AN ORGANIZATION. *International Journal of Engineering Development and Research, 05*(01), 1-20.
4. LUCIN RANI, B., PRAVEEN, R., ALEX, S., QUADIR MOHIUDDIN, M., HARALAYYA, B., DEEJA , & CHINTHAMU, N. (2024, 08 02). BENEFITS OF ON BOARDING AS AN APPROACH TO SUSTAINING. *Accountancy Business and the Public Interest*, 26-35.
5. Varghese, A., & Kansal, H. (2023, 12). Exploring the Significance of Onboarding Process in. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR), 10*(12), 213-221.
6. Abbas, A. K. (2021). *Abbas Cellular and Molecular Immunology.* Philadelphia: Elsevier.
7. Alan, M., & Jamie, A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: A new pathway. *Emerald Insight*, 1-22.
8. An, J., Hitesh, S., Scot, K., & Kim, H. (2021). A Case Study of Onboarding in Software Teams: Tasks and Strategies. *arXiv*, 1-11.
9. BATISTIČ SAŠA .(2018) .Looking beyond - socialization tactics: The role of human resource systems in the socialization process .*Human Resource Management Review* ، .43-1doi:10.1016/j.hrmr.2017.06.004
10. Bożena, J.-K. (2025). IMPLEMENTATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE. *S I L E S I A N U N I V E R S I T Y OF T E C H N O L O G Y P U B L I S H I N G H O U S E*, 282-292.
11. Davronova, S. (2025). A NEW EMPLOYEE'S FIRST STEP: WHY ONBOARDING SHAPES. *Journal of Language, Underserved Communities and Humanities (LUCH)*, 224-231.
12. Denys , M., & Olga, O.-K. (2025). AGILE APPROACH TO ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES: ADVANTAGES. *Вчені записки Університету «КРОК»*(01), 289-298. doi:10.31732/2663-2209-2025-77-289-298
13. Eman, H., & Samia, A. (2025). Integrating Newcomers: Effective. *Asian Journal of Research in Computer Science*, 1-15.

14. Ernest, G., Dariusz, B., Gabriela, W., Michał, Ć., Sebastian, Z., Dariusz, S., . . . Oliwia, O. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Enterprise Decision-Making Processes. *European Research Studies Journal, 28*(4), 756-777.

15. Eva, R., Fabio, D., Edona, E., & Roman, R. (2023). Artificial Socialization? How Artificial Intelligence Applications Can Shape A. *Proceedings of the 56th Hawaii International Conference on System Sciences*, 155-164.

16. Faezah, R. (2023). Application of AI in HRM and Employee Perception. *Journal of Human Resource Management, 11*(4), 131-140. doi:10.11648/j.jhrm.20231104.12

17. Harris, S. (2024). Integrating Generative AI in Employee Onboarding. *International Journal of Organizational Innovation, 16*(2), 45–58.

18. Helena D Cooper, T., & Neil, A. (2006). Organizational socialization : A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 1-36. doi:https://doi.org/10.1108/02683940610673997

19. Hua, X., Jie, L., Mikhail, K., Maria, V., Vadim, P., Andrey, M., . . . Angelina, Z. (2023). Sustainable Development of Employee Lifecycle Management. *MDPI*, 1-30.

20. Huang, C., Liao, H.-Y., Ho, C.-C., & Chang, H.-P. (2025, 08 08). Practical Exploration of Organizational Socialization. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences, 13*(4), 211-221.

21. Iorio, R. (2024). Myasthenia gravis: the changing treatment landscape in the era of molecular therapies. *Myasthenia gravis: the changing treat Nature Reviews Neurology.*

22. Italo, S., Katia, R., Igor, S., & Marco, .. (2024). Software Solutions for Newcomers' Onboarding in Software Projects: A Systematic Literature Review. *Procedia*, 1-21.

23. Jai, C., Nishant, P., & Ashima, M. (2024, 03). Artificial Intelligence and Expert Systems. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology (IJARSCT), 04*(04), 535-546.

24. Jameson, J. L. (2020). *Harrison's Principles of Internal Medicine.* New York: McGraw-Hill.

25. Jasmin. (2023). Effectual Onboarding Practices as a Pre-Requisite for the Newly Hired in the Industrial Sector of Kerala. *Department of Commerce, Mannaniya College of Arts & Science, Pangode., 15*(2), 17-27. doi:https://doi.org/10.59640/cbr.v15i2.17-27

26. Justine, D., Marie-Hélène, G., Julie, D.-G., & Laurent, G. (2024). The effects of artificial. 1-5. doi:10.3389/fpsyg.2024.1360401

27. Konyefa, R. D., & Stephan, O. I. (2024, 03). An Exploration Of Effective Onboarding On Employee Engagement And Retention In Work Organizations. *Researchjournali's Journal of Human Resource, 09*(01), 1-20.

28. Kubanek, M., & Sabina , S. (2024). Ethical challenges in AI integration: a comprehensive review of bias, privacy, and accountability issues. *The leading role of smart ethics in the digital world*, 75-85.

29. Madhumita , D., Pravitha , V., Mamata , B., & Chok, N. V. (2024). Towards 'Green Learning' enabled by AI-integrated LMS (AI-LMS) :. *International Conference on Research and Innovation: Community Economic Development with BCG Model*, 1-14.

30. Mario, C., Francesco, C., Loretta, F., Marco, L., Alessandra, R., & Domenico, S. (2020). Chatbot in Industry 4.0: An Approach for Training. *An International Conference on Engineering, Technology and Education*, 371-376.

31. Marwa, M., & Djaouida, G. (2025, 02 01). (john Mccarthy: Pioneer And Innovator Of Artificial Intelligence). *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية, 13*(1), 16-34.

32. Mauricio , V.-C., & Soraya , S.-A. (2025). Virtual Reality and Its Main Characteristics: A Beginner's Guide. *OnBoard Knowledge*, 1-10.

33. Mayo Clinic .(2024) .*Myasthenia gravis. Rochester, MN: Mayo Clinic .*

34. Meysam, S., Ardalan, F., Ali, S., & Shahryar, S. (2026). Artifical Intelligence In Human. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 1-15.

35. Meysam, S., Ardalan, F., Ali, S., & Shahryar, S. (2026). Artificial intelligence in human. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 1-15. doi:10.3389/frai.2026.1718244

36. Meysam, S., Ardalan, F., Ali, S., & Shahryar, S. (2026). Artificial intelligence in human resource management: models for recruitment, training, performance, compensation, and retention. *Frontier in Artificial Intelligence*, 1-15.

37. Nadia, I., Haedar, & Andi Rizkiyah, H. (2026). The Effect of the On-Boarding Program and. *GOLDEN RATIO OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, 6*(1), 88-98.

38. Naitik, P., Vishva, P., Pandya, H., & Shah, K. (2023, 07 08). Effectiveness of Induction Training on Newly. *Global Journal on Quality and Safety in Healthcare, 06*(03), 77-80.

39. Nathany, D. (2023). The Rise of Generative AI: Opportunities,. *IJIRMPS, 11*(6), 1-12.

40. Nuno, M., & João, R. (2026). Generative Artificial Intelligence in HRM Practice: Patterns,. *Administrative Sciences, 16*(133), 1-27. doi:https://doi.org/10.3390/admsci16030113

41. Pazare, S., Kawa, Maurya, Metha, & Shah. (2024). HR Automation: Enhancing Candidate Onboarding Processes. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT, 8*(4), 1-5. doi:DOI: 10.55041/IJSREM31260

42. Pilar, M., & Maria, E. (2025). Onboarding: a key to employee retention and workplace well-being. *Review of Managerial Science* , 3687–3711.

43. Pilar, Mosquera; Maria, Eduarda Soares. (2025). Onboarding: a key to employee retention and workplace. *Review of Managerial Science*, 3688-3711. doi:https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3

44. Pooja, H., & Sanjivkumar, P. (2025). The Impact Of Artificial Intelligence On Recruitment. *Journal of Multidisciplinary Research, 2*(3), 26-33.

45. R.Subhiksha, I.-M., Nithya, K.-I., & Sowmiya, G.-i. (2023, 05 13). DECODING ORGANISATIONAL SOCIALISATION: A STUDY ON REVAMPING. *International Research Journal of Education and Technology, 05*(05), 398-405.

46. Rachel , K., & Oyeinkorikiye, S. (2024). An Exploration Of Effective Onboarding On Employee Engagement And Retention In Work Organizations. *Researchjournali's Journal of Human Resource, 9*(1), 1-20.

47. Raja, C., Ayoub, O., Hicham, B., Rachid, Z., & Ayoub, M. (2025). The integration of artificial intelligence in human resource management practices: A review of. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies,, 8*(5), 1719-1728.

48. Rania, A. (2024). "Impact of AI on Employee Onboarding Processes By. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*, 270-315.

49. Ratna, T., & Rathore, B. (2025). Impact Of Artificial Intelligence on HR Processes: A Conceptual. *Advances in Consumer Research, 2*(5), 161-177.

50. Ricardo, B., Daniela S., C., Darja, S., & Aivars, S. (2017, 09 27). Onboarding software developers and teams in three globally. *Software: Evolution and Process*, 1-17. doi: 10.1002/smr.1921

51. Rocío, D., & María Paz, A.-R. (2024). Onboarding: Key to perception of the company as a great place to work. *Revista Electrónica de Comunicaciones y Trabajos de ASEPUMA, 25*, 21-23.

52. Santos, J. K. S., Siqueira, L. S, Faria, E. M. B, Bispo, K. A, Silva, G. J. F, & Soares, M. S. (2025). Methodological advances in expert systems with artificial intelligence. *SBSI25*, 1-10.

53. Sasi Kiran, P. (2022). IMPACT OF AI ON EMPLOYEE ONBOARDING IN HR TRANSFORMATION. *International Journal of Core Engineering & Management, 7*(4), 13-18.

54. Shraddha, P., Sagar, B., & Vinod, S. (2024). The Impact Of Artificial Intelligence On Employee. *Educational Administration: Theory and Practice, 30*(3), 3344-3348.

55. Steffen , R., Stefano , B., Gabrielle, P., & Achim , S. (2021, 01 15). New employee orientation, role-related stressors and conflict at work:. *International Journal of Hospitality Management*, 1-8.

56. Surendra, V. (2023). Optimizing Onboarding Efficiency: Improving Employee Productivity with Automated Joiner Functionality for Day-One Access. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 14*(3), 1421-1439. doi::10.61841/turcomat.v14i03.14966

57. Talya , N., Berrin, E., Todd, B., Donald, M., & Jennifer, S. (2007). Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A MetaAnalytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 707-721. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707

58. Utkarsh, G., & Sana, M. (2025). Basics of Effective Onboarding Programs for New Employees. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3840-3842.

59. Viacheslav, G. (2025). Integration of AI Modules into Onboarding Processes:. *European Journal of Interdisciplinary Issues, 2*(2), 21-23.

60. Wu, X. (2023). A review of virtual reality technology. *International Conference on Machine Learning and Automation*, 1-6.

61. Yulin, Y., Longqi, Y., Siân, L., & Mengting, W. (2023). Large-Scale Analysis of New Employee Network Dynamics.

المراجع باللغة العربية:

62. بركات عبد الرزاق، و حافي الجيلاني. (2019). الاستثمار في روبوتات الدردشة(Chatbots)لتقديم خدمات المعلومات بالمكتبات. *مجلة بيبليوفيلا، 1*(3)، 142-166.

63. بوبحة سعاد. (31 12, 2022). الذكاء الاصطناعي: تطبيقاته وانعكاساته. *مجلة اقتصاد العمال والاعمال، 06*(04)، 85-108.

64. حجال سعيد. (2020). أثر تطبيق إجراءات التسويق الداخلي على جودة خدمات الجماعات المحلية في الجزائر من وجهة نظر متخذي القرار. الجزائر.

65. حنيش احمد، و دقعة احمد. (26 12, 2024). استخدام التقنيات الحديثة للذكاء الاصطناعي في الدول العربية (دراسة حالة الجزائر). *مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، 17*، 231- 249.

66. خوالد أبو بكر. (2019). *تطبيقات الذكاء الاصطناعي*. المانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجيةوالسياسيةوالاقتصادية.

67. رانية أحمد، و طاهر محمد . (2022). أثر الذكاء االصطناعي على الامن الدولي. *مجلة البحوث المالية والتجارية، 23*(3)، 228-275.

68. سلطاني الكبرى خديجة. (03, 2025). الذكاء الاصطناعي مداخله ومفاهيمه واهم خصائصهوتطبيقاته في المعالجة الالية للغة العربية. *جسور المعرفة، 11*(01)، 316-334.

69. غازي عناية. (2014). *البحث العلمي: منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية بكالوريوس، ماجستر، دكتوراه*. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

70. فراحات عايدة، و بن يوسف خلف الله. (2024). تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودورها في ارساء قواعد حوكمة الشركات. *مجلة دفاتر اقتصادية، 15*(01)، 207-217.

71. مناصري جوهر. (02 05, 2024). تاثير الذكاء الاصطناعي على الاقتصاد العالمي. *مجلة اقتصاد المال والاعمال، 09*(01)، 87-104.

72. هاشمي رشيدة، و ملياني عبد الوهاب . (30 06, 2024). الاطار المفاهيمي للذكاء الاصطناعي. *مجلة التراث، 14*(02)، 47-56.

الملاحق

الملحق رقم (01): أداة الإستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لمذكرة التخرج المكملة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال بعنوان:

" مساهمة الذكاء الإصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد"

– دراسة إستقصائية على موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير –

تم إعداد إستبيان يضم مجموعة من الأسئلة، نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة الواردة فيه بدقة وموضوعية، لأن صحة نتائج هذا الإستبيان ستؤدي إلى نتائج أفضل وأدق حول موضوع الدراسة.

نحيطكم علما بأن إستخدام هذه الإجابات سيكون لأغراض البحث العلمي لاغير، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

❖ **من إعداد الطالبتين:**

- **بورمادة رنا**
- **مخالفية اسماء**

❖ **تحت إشراف الأستاذ:**

- **د. سعيد حجال**

- **الذكاء الإصطناعي: هو تطوير برامج الحاسب الآلي التي تقوم بالعديد من العمليات القادرة على محاكاة التفكير البشري، مما يساعد على آداء المهام بسرعة ودقة فائقة.**
- **إدماج الموظفين الجدد: تعرف بأنها جميع الإجراءات والبرامج التي تنفذها المؤسسة لتسهيل تكيف الموظفين الجدد.**
- **أنظمة التعلم الذكية: هي إطار عمل برمجي مصمم لإدارة وتقديم المحتوى التعليمي والإشراف عليه في جميع جوانب رحلة التعلم.**
- **روبوت الدردشة: هو عبارة عن واجهة محادثة (نصية أو صوتية) تسهل الوصول لجميع المعلومات.**
- **الواقع الافتراضي: نظام حاسوب مصمم لمحاكاة خصائص الواقع الحقيقي.**
- **الوكيل الذكي: نظام برمجي يتفاعل مع بيئته بشكل مستقل، حيث يعالج البيانات لتنفيذ اجراءات محددة دون تدخل بشري.**

الجزء الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2. المنصب الوظيفي:

أستاذ ☐ إداري ☐ أمين مكتبة ☐

3. الفئة العمرية:

من 25 إلى 30 سنة ☐ من 31 سنة إلى 40 سنة ☐ من 41 سنة إلى 50 سنة ☐

من 51 سنة فأكثر ☐

4. المؤهل العلمي:

ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐ تقني سامي ☐ مهندس دولة ☐

- هل لديك معرفة مسبقة بالذكاء الإصطناعي. نعم ☐ لا ☐

الجزء الثاني: محاور الإستبيان

يرجى منكم وضع علامة (×) في الخانة التي توافق درجة موافقتكم على العبارات التالية، والتي تعكس توقعاتكم حول إمكانية استخدام أنظمة الذكاء الإصطناعي في تحسين تجربة إدماج الموظفين الجدد، حتى وإن لم يتم تطبيقها حاليا.

المحور الأول: الذكاء الإصطناعي

1. أنظمة التعلم الذكية

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1) من الممكن أن توفر أنظمة التعلم الذكية محتوى تدريبي رقمي يمكن الوصول إليه في أي وقت.					

2) يمكن أن تساعد أنظمة التعلم الذكية في تخصيص مسار تدريبي يتناسب مع احتياجاتي كموظف.					
3) يتوقع أن استخدام أنظمة التعلم الذكي يمكن أن يساهم في تحسين عملية إدماج الموظفين الجدد.					

2. روبوتات الدردشة

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
4) يمكن أن توفر روبوتات الدردشة إجابات سريعة على استفسارات الموظف الجديد.					
5) قد تقلل روبوتات الدردشة من الحاجة إلى التواصل المباشر مع إدارة الموارد البشرية.					
6) من الممكن أن تتيح روبوتات الدردشة الحصول على الدعم والمعلومات في أي وقت.					

3. الواقع الإفتراضي

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
7) قد يساعد الواقع الإفتراضي الموظفين الجدد على فهم طبيعة العمل و إجراءاته قبل تطبيقها في أرض الواقع.					
8) من الممكن أن يساهم الواقع الإفتراضي في تقليل التوتر لدى الموظف الجديد.					
9) يمكن أن يجعل الواقع الإفتراضي الموظف أكثر ألفة مع ثقافة وبيئة المؤسسة.					

4. الوكيل الذكي

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
10)يمكن أن يعمل الوكيل الذكي كمرشد شخصي متاح على مدار الساعة يوجه الموظف دون تدخل بشري.					
11)قد يساعد الوكيل الذكي الموظف الجديد على تعلم مهام العمل منذ اليوم الأول.					
12)يتوقع أن يوفر الوكيل الذكي تنبيهات و إرشادات حول المهام اليومية كما يمكن أن يرسل تذكيرات بالمهام الغير مكتملة.					

المحور الثاني: إدماج الموظفين الجدد

ضع علامة × أمام كل عبارة وذلك حسب درجة موافقتك لها، علما أن هذه العبارات تشير إلى ظروف إدماجك كموظف جديد، إذا ما استخدمت مؤسستك أدوات الذكاء الاصطناعي في ذلك.

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
13)سياسات واجراءات العمل اتضحت من بداية عملي.					
14)مهامي ومسؤولياتي واضحة جدا.					
15)أفهم ما هو متوقع مني.					
16)تواصلي مع بقية الموظفين في المؤسسة يعتبر جيد					
17)أفهم بيئة العمل التي أعمل فيها.					

18)أعتبر نفسي متكيف مع أساليب العمل داخل المؤسسة.					
19)كونت علاقات طيبة مع الموظفين القدامى.					
20)تجربتي في العمل داخل المؤسسة ايجابية بشكل عام.					

الملحق رقم (02):قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية	الجامعة
مناصرية خولة	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة
ثوامرية ريم	أستاذ محاضر ب	جامعة عباس لغرور خنشلة
بومعراف جعفر	أستاذ محاضر ب	جامعة عباس لغرور خنشلة

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج SPSS

نتائج اختبار ألفا كرونباخ للإستبيان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	20

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,813	12

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,854	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,784	3

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,731	3

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,610	3

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,673	3

نتائج اختبار Spearmanللإستبيان

Corrélations

			من الممكن أن توفر أنظمة التعلم الذكي محتوى تدريبي رقمي يمكن الوصول إليه في أي وقت.	يمكن أن تساعد أنظمة التعلم الذكي في تخصيص مسار تدريبي يتناسب مع إحتياجاتي كموظف.	يتوقع أن إستخدام أنظمة التعلم الذكي يمكن أن يساهم في تحسين عملية إدماج الموظفين الجدد.	انظمة التعلم الذكية
Rho de Spearman	من الممكن أن توفر أنظمة التعلم الذكي محتوى تدريبي رقمي يمكن الوصول إليه في أي وقت.	Coefficient de corrélation	1,000	,614**	,425**	,774**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001	<,001	<,001
		N	60	60	60	60
	يمكن أن تساعد أنظمة التعلم الذكي في تخصيص مسار تدريبي يتناسب مع إحتياجاتي كموظف.	Coefficient de corrélation	,614**	1,000	,278*	,746**
		Sig. (bilatérale)	<,001	.	,031	<,001
		N	60	60	60	60
	يتوقع أن إستخدام أنظمة التعلم الذكي يمكن أن يساهم في تحسين عملية إدماج الموظفين الجدد.	Coefficient de corrélation	,425**	,278*	1,000	,712**
		Sig. (bilatérale)	<,001	,031	.	<,001
		N	60	60	60	60
	انظمة التعلم الذكية	Coefficient de corrélation	,774**	,746**	,712**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	<,001	.
		N	60	60	60	60

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

			يمكن أن توفر روبوتات الدردشة إجابات سريعة على إستفسارات الموظف جديد.	قد تقلل روبوتات الدردشة من الحاجة إلى التواصل المباشر مع إدارة الموارد البشرية.	من الممكن أن تتيح روبوتات الدردشة الحصول على الدعم والمعلومات في أي وقت.	روبوتات الدردشة
Rho de Spearman	يمكن أن توفر روبوتات الدردشة إجابات سريعة على إستفسارات الموظف جديد.	Coefficient de corrélation	1,000	,632**	,649**	,894**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001	<,001	<,001
		N	60	60	60	60
	قد تقلل روبوتات الدردشة من الحاجة إلى التواصل المباشر مع إدارة الموارد البشرية.	Coefficient de corrélation	,632**	1,000	,381**	,855**
		Sig. (bilatérale)	<,001	.	,003	<,001
		N	60	60	60	60
	من الممكن أن تتيح روبوتات الدردشة الحصول على الدعم والمعلومات في أي وقت.	Coefficient de corrélation	,649**	,381**	1,000	,723**
		Sig. (bilatérale)	<,001	,003	.	<,001
		N	60	60	60	60
	روبوتات الدردشة	Coefficient de corrélation	,894**	,855**	,723**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	<,001	.
		N	60	60	60	60

Corrélations

			قد يساعد الواقع الإفتراضي الموظفين الجدد على فهم طبيعة العمل و إجراءاته قبل تطبيقها في أرض الواقع.	من الممكن أن يساهم الواقع الإفتراضي في تقليل الدوار لدى الموظف الجديد.	يمكن أن يجعل الواقع الإفتراضي الموظف أكثر ألفة مع ثقافة وبيئة المؤسسة.	الواقع الافتراضي
Rho de Spearman	قد يساعد الواقع الإفتراضي الموظفين الجدد على فهم طبيعة العمل و إجراءاته قبل تطبيقها في أرض الواقع.	Coefficient de corrélation	1,000	,362**	,283*	,671**
		Sig. (bilatérale)	.	,004	,028	<,001
		N	60	60	60	60
	من الممكن أن يساهم الواقع الإفتراضي في تقليل الدوار لدى الموظف الجديد.	Coefficient de corrélation	,362**	1,000	,468**	,741**
		Sig. (bilatérale)	,004	.	<,001	<,001
		N	60	60	60	60
	يمكن أن يجعل الواقع الإفتراضي الموظف أكثر ألفة مع ثقافة وبيئة المؤسسة.	Coefficient de corrélation	,283*	,468**	1,000	,822**
		Sig. (bilatérale)	,028	<,001	.	<,001
		N	60	60	60	60
	الواقع الافتراضي	Coefficient de corrélation	,671**	,741**	,822**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	<,001	.
		N	60	60	60	60

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			يمكن أن يعمل الوكيل الذكي كمرشد شخصي متاح على مدار الساعة بوجه الموظف دون تدخل بشري.	قد يساعد الوكيل الذكي الموظف الجديد على تعلم مهام العمل منذ اليوم الأول.	يتوقع أن يوفر الوكيل الذكي تنبيهات و إرشادات حول المهام اليومية كما يمكن أن يرسل تذكيرات بالمهام الغير مكتملة.	الوكيل الذكي
Rho de Spearman	يمكن أن يعمل الوكيل الذكي كمرشد شخصي متاح على مدار الساعة بوجه الموظف دون تدخل بشري.	Coefficient de corrélation	1,000	,464**	,493**	,801**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001	<,001	<,001
		N	60	60	60	60
	قد يساعد الوكيل الذكي الموظف الجديد على تعلم مهام العمل منذ اليوم الأول.	Coefficient de corrélation	,464**	1,000	,415**	,787**
		Sig. (bilatérale)	<,001	.	<,001	<,001
		N	60	60	60	60
	يتوقع أن يوفر الوكيل الذكي تنبيهات و إرشادات حول المهام اليومية كما يمكن أن يرسل تذكيرات بالمهام الغير مكتملة.	Coefficient de corrélation	,493**	,415**	1,000	,685**
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	.	<,001
		N	60	60	60	60
	الوكيل الذكي	Coefficient de corrélation	,801**	,787**	,685**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	<,001	.
		N	60	60	60	60

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			سياسات وإجراءات العمل اتضحت من بدايته عملي.	مهامي ومسؤولياتي واضحة جدا.	أفهم ما هو متوقع مني.	تواصلي مع زملائي في المؤسسة يعتبر جيد.	أفهم بيئة العمل التي أعمل فيها.	أعتبر نفسي متكيف مع أساليب العمل داخل المؤسسة.	كونت علاقات طيبة مع الموظفين القدامى.	تجربتي في العمل داخل المؤسسة إيجابية بشكل عام.	ادماج الموظفين الجدد
Rho de Spearman	سياسات وإجراءات العمل اتضحت من بدايته عملي.	Coefficient de corrélation	1,000	,493**	,385**	,270*	,193	,228	,342**	,128	,559**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001	,002	,037	,140	,080	,007	,328	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	مهامي ومسؤولياتي واضحة جدا.	Coefficient de corrélation	,493**	1,000	,546**	,186	,217	,364**	,340**	,384**	,562**
		Sig. (bilatérale)	<,001	.	<,001	,154	,096	,004	,008	,002	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	أفهم ما هو متوقع مني.	Coefficient de corrélation	,385**	,546**	1,000	,481**	,433**	,263*	,447**	,380**	,674**
		Sig. (bilatérale)	,002	<,001	.	<,001	<,001	,042	<,001	,003	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	تواصلي مع زملائي في المؤسسة يعتبر جيد.	Coefficient de corrélation	,270*	,186	,481**	1,000	,655**	,382**	,652**	,397**	,704**
		Sig. (bilatérale)	,037	,154	<,001	.	<,001	,003	<,001	,002	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	أفهم بيئة العمل التي أعمل فيها.	Coefficient de corrélation	,193	,217	,433**	,655**	1,000	,556**	,598**	,519**	,719**
		Sig. (bilatérale)	,140	,096	<,001	<,001	.	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	أعتبر نفسي متكيف مع أساليب العمل داخل المؤسسة.	Coefficient de corrélation	,228	,364**	,263*	,382**	,556**	1,000	,554**	,532**	,629**
		Sig. (bilatérale)	,080	,004	,042	,003	<,001	.	<,001	<,001	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	كونت علاقات طيبة مع الموظفين القدامى.	Coefficient de corrélation	,342**	,340**	,447**	,652**	,598**	,554**	1,000	,553**	,840**
		Sig. (bilatérale)	,007	,008	<,001	<,001	<,001	<,001	.	<,001	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	تجربتي في العمل داخل المؤسسة إيجابية بشكل عام.	Coefficient de corrélation	,128	,384**	,380**	,397**	,519**	,532**	,553**	1,000	,676**
		Sig. (bilatérale)	,328	,002	,003	,002	<,001	<,001	<,001	.	<,001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	ادماج الموظفين الجدد	Coefficient de corrélation	,559**	,562**	,674**	,704**	,719**	,629**	,840**	,676**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

نتائج تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	27	45,0	45,0	45,0
	انثى	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

المنصب_الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	استاذ	31	51,7	51,7	51,7
	اداري	26	43,3	43,3	95,0
	امين مكتبة	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

الفئة العمرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 18 الى 30 سنة	9	15,0	15,0	15,0
	من 31 الى 40 سنة	27	45,0	45,0	60,0
	من 41 الى 50 سنة	23	38,3	38,3	98,3
	من 51 سنة فاكثر	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	7	11,7	11,7	11,7
	ماستر	18	30,0	30,0	41,7
	دكتوراه	30	50,0	50,0	91,7
	تقني سامي	3	5,0	5,0	96,7
	مهندس دولة	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

هل لديك معرفة مسبقة بالذكاء الاصطناعي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	45	75,0	75,0	75,0
	لا	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد أنظمة التعلم الذكية

Statistiques

		من الممكن أن توفر أنظمة التعلم الذكي محتوى تدريبي رقمي يمكن الوصول إليه في أي وقت.	يمكن أن تساعد أنظمة التعلم الذكي في تخصيص مسار تدريبي يتناسب مع إحتياجاتي كموظف.	يتوقع أن إستخدام أنظمة التعلم الذكي يمكن أن يساهم في تحسين عملية إدماج الموظفين الجدد.
N	Valide	60	60	60
	Manquant	0	0	0
Moyenne		4,0500	3,9833	3,8833
Ecart type		,81146	,91117	,88474

من الممكن أن توفر أنظمة التعلم الذكي محتوى تدريبي رقمي يمكن الوصول إليه في أي وقت.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	2	3,3	3,3	3,3
	غير موافق	1	1,7	1,7	5,0
	محايد	3	5,0	5,0	10,0
	موافق	40	66,7	66,7	76,7
	موافق بشده	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

يمكن أن تساعد أنظمة التعلم الذكي في تخصيص مسار تدريبي يتناسب مع إحتياجاتي كموظف.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	2	3,3	3,3	3,3
	غير موافق	3	5,0	5,0	8,3
	محايد	4	6,7	6,7	15,0
	موافق	36	60,0	60,0	75,0
	موافق بشده	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

يتوقع أن إستخدام أنظمة التعلم الذكي يمكن أن يساهم في تحسين عملية إدماج الموظفين الجدد.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	1	1,7	1,7	1,7
	غير موافق	5	8,3	8,3	10,0
	محايد	6	10,0	10,0	20,0
	موافق	36	60,0	60,0	80,0
	موافق بشده	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد روبوتات الدردشة

Statistiques

		يمكن أن توفر روبوتات الدردشة إجابات سريعة على إستفسارات الموظف جديد.	قد تقلل روبوتات الدردشة من الحاجة إلى التواصل المباشر مع إدارة الموارد البشرية.	من الممكن أن تتيح روبوتات الدردشة الحصول على الدعم والمعلومات في أي وقت.
N	Valide	60	60	60
	Manquant	0	0	0
Moyenne		4,0500	3,7167	4,1333
Ecart type		,87188	,99305	,72408

يمكن أن توفر روبوتات الدردشة إجابات سريعة على إستفسارات الموظف جديد.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	1	1,7	1,7	1,7
	غير موافق	2	3,3	3,3	5,0
	محايد	9	15,0	15,0	20,0
	موافق	29	48,3	48,3	68,3
	موافق بشده	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

قد تقلل روبوتات الدردشة من الحاجة إلى التواصل المباشر مع إدارة الموارد البشرية.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	10	16,7	16,7	16,7
	محايد	10	16,7	16,7	33,3
	موافق	27	45,0	45,0	78,3
	موافق بشده	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

من الممكن أن تتيح روبوتات الدردشة الحصول على الدعم والمعلومات في أي وقت.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,3	3,3	3,3
	محايد	6	10,0	10,0	13,3
	موافق	34	56,7	56,7	70,0
	موافق بشده	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد الواقع الإفتراضي

Statistiques

		قد يساعد الواقع الإفتراضي الموظفين الجدد على فهم طبيعة العمل و إجراءاته قبل تطبيقها في أرض الواقع.	من الممكن أن يساهم الواقع الإفتراضي في تقليل التوتر لدى الموظف الجديد.	يمكن أن يجعل الواقع الإفتراضي الموظف أكثر ألفة مع ثقافة وبيئة المؤسسة.
N	Valide	60	60	60
	Manquant	0	0	0
Moyenne		3,7833	3,7667	3,5333
Ecart type		,84556	,74485	1,12697

قد يساعد الواقع الإفتراضي الموظفين الجدد على فهم طبيعة العمل و إجراءاته قبل تطبيقها في أرض الواقع.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	6	10,0	10,0	10,0
	محايد	11	18,3	18,3	28,3
	موافق	33	55,0	55,0	83,3
	موافق بشده	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

من الممكن أن يساهم الواقع الإفتراضي في تقليل التوتر لدى الموظف الجديد.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	5,0	5,0	5,0
	محايد	16	26,7	26,7	31,7
	موافق	33	55,0	55,0	86,7
	موافق بشده	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

يمكن أن يجعل الواقع الإفتراضي الموظف أكثر ألفة مع ثقافة وبيئة المؤسسة.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	4	6,7	6,7	6,7
	غير موافق	9	15,0	15,0	21,7
	محايد	7	11,7	11,7	33,3
	موافق	31	51,7	51,7	85,0
	موافق بشده	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد الوكيل الذكي

Statistiques

		يمكن أن يعمل الوكيل الذكي كمرشد شخصي متاح على مدار الساعة يوجه الموظف دون تدخل بشري.	قد يساعد الوكيل الذكي الموظف الجديد على تعلم مهام العمل منذ اليوم الأول.	يتوقع أن يوفر الوكيل الذكي تنبيهات و إرشادات حول المهام اليومية كما يمكن أن يرسل تذكيرات بالمهام الغير مكتملة.
N	Valide	60	60	60
	Manquant	0	0	0
Moyenne		3,7500	3,8333	4,0333
Ecart type		,91364	,92364	,75838

يمكن أن يعمل الوكيل الذكي كمرشد شخصي متاح على مدار الساعة يوجه الموظف دون تدخل بشري.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	8	13,3	13,3	13,3
	محايد	10	16,7	16,7	30,0
	موافق	31	51,7	51,7	81,7
	موافق بشده	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

قد يساعد الوكيل الذكي الموظف الجديد على تعلم مهام العمل منذ اليوم الأول.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	1	1,7	1,7	1,7
	غير موافق	4	6,7	6,7	8,3
	محايد	13	21,7	21,7	30,0
	موافق	28	46,7	46,7	76,7
	موافق بشده	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

يتوقع أن يوفر الوكيل الذكي تنبيهات و إرشادات حول المهام اليومية كما يمكن أن يرسل تذكيرات بالمهام الغير مكتملة.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	5,0	5,0	5,0
	محايد	7	11,7	11,7	16,7
	موافق	35	58,3	58,3	75,0
	موافق بشده	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة حول محور إدماج الموظفين الجدد

Statistiques

		تجربتي في العمل داخل المؤسسة إيجابية بشكل عام.	كونت علاقات طيبة مع الموظفين القدامى.	أعتبر نفسي متكيف مع أساليب العمل داخل المؤسسة.	أفهم بيئة العمل التي أعمل فيها.	تواصلي مع زملائي في المؤسسة يعتبر جيد.	أفهم ما هو متوقع مني.	مهامي ومسؤولياتي واضحة جدا.	سياسات وإجراءات العمل اتضحت من بداية عملي.
N	Valide	60	60	60	60	60	60	60	60
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,1833	3,8333	4,0667	4,0000	3,9667	4,0833	4,0167	3,5667
Ecart type		,81286	1,09183	,77824	,88298	,97366	,76561	,67627	,92730

مهامي ومسؤولياتي واضحة جدا.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,3	3,3	3,3
	محايد	7	11,7	11,7	15,0
	موافق	39	65,0	65,0	80,0
	موافق بشده	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

سياسات وإجراءات العمل اتضحت من بداية عملي.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	11	18,3	18,3	18,3
	محايد	11	18,3	18,3	36,7
	موافق	31	51,7	51,7	88,3
	موافق بشده	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

تواصلي مع زملائي في المؤسسة يعتبر جيد.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	1	1,7	1,7	1,7
	غير موافق	6	10,0	10,0	11,7
	محايد	5	8,3	8,3	20,0
	موافق	30	50,0	50,0	70,0
	موافق بشده	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

أفهم ما هو متوقع مني.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	6,7	6,7	6,7
	محايد	3	5,0	5,0	11,7
	موافق	37	61,7	61,7	73,3
	موافق بشده	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

أعتبر نفسي متكيف مع أساليب العمل داخل المؤسسة.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	5,0	5,0	5,0
	محايد	7	11,7	11,7	16,7
	موافق	33	55,0	55,0	71,7
	موافق بشده	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

أفهم بيئة العمل التي أعمل فيها.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	5	8,3	8,3	8,3
	محايد	8	13,3	13,3	21,7
	موافق	29	48,3	48,3	70,0
	موافق بشده	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

تجربتي في العمل داخل المؤسسة إيجابية بشكل عام.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	5,0	5,0	5,0
	محايد	6	10,0	10,0	15,0
	موافق	28	46,7	46,7	61,7
	موافق بشده	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

كونت علاقات طيبة مع الموظفين القدامى.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشده	2	3,3	3,3	3,3
	غير موافق	7	11,7	11,7	15,0
	محايد	8	13,3	13,3	28,3
	موافق	25	41,7	41,7	70,0
	موافق بشده	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

نتائج إختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الرئيسية:

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	انظمة التعلم الالكتروني	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
2	الوكيل الذكي	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,459[a]	,211	,197	,54480
2	,543[b]	,295	,270	,51946

a. Prédicteurs : (Constante), انظمة التعلم الالكتروني

b. Prédicteurs : (Constante), انظمة التعلم الالكتروني, الوكيل الذكي

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,600	1	4,600	15,499	<,001[b]
	de Student	17,215	58	,297		
	Total	21,815	59			
2	Régression	6,435	2	3,217	11,924	<,001[c]
	de Student	15,381	57	,270		
	Total	21,815	59			

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Prédicteurs : (Constante), انظمة التعلم الالكتروني

c. Prédicteurs : (Constante), انظمة التعلم الالكتروني, الوكيل الذكي

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,460	,394		6,244	<,001
	انظمة التعلم الالكتروني	,384	,098	,459	3,937	<,001
2	(Constante)	1,643	,489		3,361	,001
	انظمة التعلم الالكتروني	,326	,096	,390	3,411	,001
	الوكيل الذكي	,271	,104	,298	2,607	,012

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

2. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	انظمة التعلم الالكتروني[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,459[a]	,211	,197	,54480

a. Prédicteurs : (Constante), انظمة التعلم الالكتروني

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,600	1	4,600	15,499	<,001[b]
	de Student	17,215	58	,297		
	Total	21,815	59			

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Prédicteurs : (Constante), انظمة التعلم الالكتروني

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,460	,394		6,244	<,001
	انظمة التعلم الالكتروني	,384	,098	,459	3,937	<,001

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

3. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	رويوتات الاردنية[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,279[a]	,078	,062	,58901

a. Prédicteurs : (Constante), رويوتات الاردنية

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,693	1	1,693	4,880	,031[b]
	de Student	20,122	58	,347		
	Total	21,815	59			

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Prédicteurs : (Constante), رويوتات الاردنية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,028	,440		6,879	<,001
	رويوتات الاردنية	,241	,109	,279	2,209	,031

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

4. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الواقع الافتراضي[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,427[a]	,182	,168	,55456

a. Prédicteurs : (Constante), الواقع الافتراضي

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,978	1	3,978	12,935	<,001[b]
	de Student	17,837	58	,308		
	Total	21,815	59			

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Prédicteurs : (Constante), الواقع الافتراضي

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,595	,393		6,597	<,001
	الواقع الافتراضي	,376	,105	,427	3,596	<,001

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

5. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الوكيل الذكي[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,389[a]	,151	,136	,56509

a. Prédicteurs : (Constante), الوكيل الذكي

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,294	1	3,294	10,317	,002[b]
	de Student	18,521	58	,319		
	Total	21,815	59			

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

b. Prédicteurs : (Constante), الوكيل الذكي

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,622	,431		6,086	<,001
	الوكيل الذكي	,353	,110	,389	3,212	,002

a. Variable dépendante : ادماج الموظفين الجدد

الملحق رقم (04): **توزيع حجم العينة لكل مجتمع عند مستوى معنوية 0.05.**

حجم المجتمع N	حجم العينة S	حجم المجتمع N	حجم العينة S	حجم المجتمع N	حجم العينة S	حجم المجتمع N	حجم العينة S	حجم المجتمع N	حجم العينة S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	**1500**	**306**	9000	368
60	52	200	132	460	210	**1600**	**310**	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	100000	384

الملحق رقم (05): إستمارة تسهيل المهمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'enseignement Supérieur et De la Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
Université Abbes Laghrour –Khanchela
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير
Faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion

الرقم: 31 /ج ع ل خ/ك ع ا ت ع ت /ق ع ت

خنشلة في: 2026-02-09

تسهيل مهمة

إلى السيد : كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير جامعة خنشلة

سعيا لاستكمال البرنامج الدراسي ، المقرر للحصول على شهادة الماستر ، ومن أجل تجسيد المفاهيم النظرية للطلبة

يشرفنا أن أطلب من سيادتكم مساعدة وتسهيل المهمة للطالب:

الاسم واللقب : بورمادة رنا / مخالفية أسماء

تاريخ ومكان الازدياد: 2003/06/28 / 2003/12/25 بـــ خنشلة

رقم التسجيل: 212134057492 / 212134057621

الموضوع :مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد دراسة استقصائية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير جامعة خنشلة

*وذلك من أجل إجراء تربص تطبيقي لدى مؤسستكم.

الرقم: 31/ج ع ل خ/ك ع ا ت ع ت /ق ع ت

رئيس القسم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'enseignement Supérieur et De la Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
Université Abbes Laghrour –Khanchela
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
Faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion

جامعة عباس لغرور خنشلة

جامعة عباس لغرور خنشلة

استمارة تقييم المتربص(ة)

الاسم و اللقب:: بورمادة رنا / مخالفية أسماء

تاريخ الميلاد:28/06/2003 / 25/12/2003 مكان الميلاد: خنشلة

رقم التسجيل:212134057621 / 212134057492 التخصص : إدارة الأعمال

عنوان المذكرة: مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد دراسة استقصائية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة خنشلة

مكان التربص: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة خنشلة فترة التربص من: الى:

عناصر المواظبة	العلامة	ملاحظة
المواظبة	04/.....	
المبادرة	04/.....	
المعارف العلمية	04/.....	
قدرة العمل	04/.....	
العلاقة مع العمال	04/.....	
العلامة النهائية	20/.....	

ملاحظات اخرى:

رئيس القسم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

إذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة): السعيد جمال .....
المشرف على مذكرة الماستر للطالب (ة): بومادفدنا .....
من الفيئة آسماء .....
تخصص: إدارة أعمال .....
الموسومة بـ : مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج إدماج الموظفين الجدد دراسة إستقصائية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
السنة الجامعية : 2026/2025

أحيطكم علما بأنني أذنت للطالب (ة) المذكور أعلاه بإيداع نسخة من مذكرته في شكل PDF في المنصة الخاصة بذلك

إمضاء المشرف

Scanné avec CamScanner