الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة السورية الخاصة
كلية العلوم الإدارية
قسم: إدارة الموارد البشرية



أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية

دراسة ميدانية لدى شركات التأمين السورية

The Impact of Using Virtual Reality Technology on the Effectiveness of Human Resources Management

A Field Study of Syrian Insurance Companies

مشروع تخرج للحصول على الإجازة في العلوم الإدارية اختصاص إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبة:

ساره مصطفى عزيز

إشراف:

الدكتور منير عباس

العام الدراسي 2025-2024

Scanned with CamScanner

الشكر والتقدير

ها هي اللحظات التي حلمت بها تقترب

وها هو الحلم الذي تعبت لأجله سنوات أصبح حقيقة ...

ولا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر لمشاعل النور والعلم الذين وقفوا بجانبي ورسموا أول خط في لوحة حياتي ووهبوا لي الكثير من علمهم فجاز لهن مني جزيل الاحترام والتقدير.

إلى رئاسة الجامعة السورية الخاصة

إلى الكادر التدريسي والإداري ...

أقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير إلى رمز التواضع والعطاء

إلى من منحنا من وقته وجهده، القلب المشع تواضعاً وإنسانية.

والذي يفيض بالعلم والدعم لكل من حوله

لكم مني كل المحبة والاحترام

المشرف على بحثي الدكتور منير عباس

إلى مناهل العلم ومنابع العطاء .. من لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هنا

من زرعوا التفاؤل في دربنا

لكم الشكر والامتنان

السادة أعضاء لجنة المناقشة

Scanned with CamScanner

الإهداء

إلى من أطلب منه نجمة يأتيني حاملاً السماء

الذي يكفيني فخراً أن يرافق اسمه اسمي في كل لحظة من حياتي

قدوتي وصديقي الأول والأزلي

أبي

إلى اللمسة الأولى، الابتسامة الأولى، والصوت الأول

إلى دواء كل داء .. إلى عظمة التضحية

مأمني وأماني ومصدر قوتي

أمي

في يوم تخرجي، لا يسعني إلا أن أخص بالشكر والامتنان أخي طلال الذي لم يكن يومًا مجرد أخ، بل كان الأمان في خوفي، والسند في ضعفي، والرفيق الذي لم يتركني وحيدًا في مواجهة الصعاب. كنتَ أبي حين احتجت إلى حكمة، وصديقي حين ضاقت بي الدنيا، وكنت دائمًا تؤمن بي حين شككتُ في نفسي. نجاحي اليوم ليس لي وحدي، بل هو لك كما هو لي، لأنك كنت النور في عتمة الطريق، والدافع الذي أبقاني واقفًا في أصعب الأيام. شكرًا لأنك كنت الحاضر في كل غياب، والثابت في كل تقلب، والمصدر الدائم للقوة والطمأنينة، لك في هذا التخرج نصيب يساوي فرحتي تماماً.

اخي طلال

فشكراً لك من القلب، ولك كل الفخر كما لي.

إلى بيت أسراري نبع الأمل الذي يفيض على قلبي بالتفاؤل دوماً

إلى من أمسكت بيدي ودعمتني،

إلى من كانت الحياة أجمل وأسهل بوجودها بقربي.

أختي راما

Scanned with CamScanner

إلى مُدللتي الصغيرة ومصدر الضوء في عمري

ريتال الجميلة

لحنائن عائلتي ومصدر بركتها، إلى الدعوة الصادقة

إلى اليد المليئة بالعطاء ، والقلب الذي يفوح بالحب و المسك .

جدتي بشيره

إلى من يسري حبهم في عروقي، أصحاب الأمنيات اللطيفة

من أتشارك معهم الدم والصدق والحنان ..

عائلة عمي خالد،

عماتي غادة ، يسرا ،كوثر ، أمل

إلى روح لم تفارق قلبي للحظة، لمن تركت بابتسامتها الملائكية

آثار جمة في ذاكرتي ..

فقيدتي الغالية عمتي هناء

إلى البعيد عن العين القريب من القلب،

صادق الحب، عظيم السخاء من يشد أزري، المميز بداخلي ..

اخي احمد

إلى ذلك الجدار الذي أسند عليه نفسي عند الشدائد،

صاحب القلب العظيم ..

اخي خالد وصافي

إلى القريب الهين اللين، صاحب الروح الطيبة والابتسامة الجميلة ..

اخي محمد

إلى قريبة روحي، من أرى التفاؤل والنجاح في عينيها

Scanned with CamScanner

المشجعة الدائمة والقريبة إلى قلبي .

عزيزتي بثينة

إلى الكتف الثابت، من شاركتني تفاصيل أيامي وكانت الداعمة لي في كل خطوة،

من تعطي بلا مقابل وتكون المشاكل معها مجرد مزحة لتضحكنا،

القلب المحب ..

اختي وامي الثانية غاده

إلى الشمعة التي انارت دربي، اليد التي هوّنت

علي تعبي والظل الذي لطالما رافقني.

اختي الغالية هناء

إلى نصفي الآخر، من أستمد منها القوة والدعم

لمن كانت لروحي شقيقة ومن قلبي قريبة

لمن لها القدرة على جعل الأيام الثقيلة تمر بخفة الريشة، صديقة العمر ..

مياس حمود

إلى من شاركتني رحلتي الجامعية فكانت أنس أيامي

إلى من مشينا سوية على درب النجاح بخطوات واثقة وحقيقية

من أسعد بصحبتها مدى الحياة ..

ماسه شيرازي

إلى من يضحك القلب بصحبتها

جليسة الروح، جميلة الفكر، من كانت بجانبي في أيامي الحالكة والمشرقة ..

بيان صبحه

إلى صاحبة الوجه الواحد و الموقف الواحد والقلب الواحد،

Scanned with CamScanner

من عرفتني حق معرفة ودعمتني أفضل دعم، من لا أمل أحاديثها ..

ربا داوود

إلى صاحبة الصدر الرحب والقلب المحب ،

من تجيد مهارات الإصغاء المحبب ..

منار كزعور

إلى من زادت الأيام جمالاً بدخولها حياتي

إلى الوجه المفعم بالطاقة والود والإيجابية

مريم البقاعي

إلى الإنسانة العفوية، طيبة القلب .. جميلة الطباع

من تكون الجلسات برفقتها ألطف..

سيدرا البدوي وإسراء نوح

إلى من كبرت بقربهم، إلى من يهدأ ضجيج قلبي بلقياهم

أصحاب القلوب النقية و الأثر اللطيف ..

آلاء حجازي ، هيا مصطفى ، مرام الحمد ، ساره الزغل،

رند خطاب، روعه ، روان ، مايا ، ريتاج

إلى اللواتي مهما مر الزمان يحافظن على الود

إلى رفاق العمر ..

بدور شبعانية وإيلاف حنيفه

إلى أصدقاء حياتي الجامعية، والأحاديث الصباحية

من كنت بصحبتهم أكثر حظاً وسعادة، من ظفرت بهم هدية الأقدار..

Scanned with CamScanner

شام شعيريه ، هبه قدره ، سعاد ، ليلى صقر ، ساره شندوبه، ماسه الرز ، سنا عثمان ،رغد، البتول عبله ، حنين الشيخ ،

بشرى.

وأخيراً

شكراً من القلب لكل شخص يجعل الحياة ألطف بكلماته،

بأفعاله الصغيرة، بمبادراته الجميلة

Scanned with CamScanner

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى بيان أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية، من خلال بيان أثر (استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب، استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف، استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء، استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين) في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد ضم مجتمع الدراسة العاملين لدى شركات التأمين السورية البالغ عددها 6 شركات مدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية، وتم أخذ عينة عشوائية من العاملين في مناصب وظيفية مختلفة، بلغ حجمها 100 فرد.

وقد تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات التي جرى توزيعها الكترونياً، وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة الصالحة للتحليل (62) استبانة تم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS واختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية، وجود أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لكل من (استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب، استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف، استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء، استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين) في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

وقد أوصت الدراسة شركات التأمين السورية بضرورة تبني استراتيجية متكاملة لدمج الواقع الافتراضي في إدارة الموارد البشرية، مع توفير البنية التحتية التقنية اللازمة وتدريب المديرين على استخدامها، وتطوير برامج تدريبية مخصصة باستخدام VR تركز على مهارات محددة مثل خدمة العملاء أو التحليل المالي، مع قياس تأثيرها عبر مؤشرات أداء الموظفين قبل وبعد التدريب.

الكلمات المفتاحية: الواقع الافتراضي، فعالية إدارة الموارد البشرية.

Scanned with CamScanner

Abstract

The study aimed to demonstrate the impact of using virtual reality technology on the effectiveness of human resource management in Syrian insurance companies. This study examined the impact of (the use of virtual reality technology in training, the use of virtual reality technology in recruitment, the use of virtual reality technology in performance evaluation, and the use of virtual reality technology in enhancing communication between employees) on the effectiveness of human resource management in Syrian insurance companies.

The descriptive analytical approach was adopted. The study population included employees of six Syrian insurance companies listed on the Damascus Securities Exchange. A random sample of 100 employees in various job positions was taken.

A questionnaire was used to collect data, distributed electronically. The number of distributed questionnaires valid for analysis was (62). These questionnaires were analyzed using the SPSS statistical program, and hypotheses were tested using simple and multiple linear regression. The study found a significant positive impact of the use of virtual reality technology on the effectiveness of human resource management in Syrian insurance companies. The study also found a significant positive impact of the use of virtual reality technology in training, the use of virtual reality technology in recruitment, the use of virtual reality technology in performance evaluation, and the use of virtual reality technology in enhancing communication between employees on the effectiveness of human resource management in Syrian insurance companies.

The study recommended that Syrian insurance companies adopt an integrated strategy to integrate virtual reality into human resource management, provide the necessary technical infrastructure, train managers on its use, and develop customized training programs using VR that focus on specific skills such as customer service or financial analysis. Their impact should be measured through employee performance indicators before and after training.

Keywords: Virtual Reality, Human Resource Management Effectiveness

Scanned with CamScanner

قائمة المحتويات

الإطار العام للدراسة	*1*
أولاً: المقدمة	1
ثانياً: الدراسات السابقة	1
ثالثاً: مشكلة الدراسة	5
رابعاً: أهمية الدراسة	6
خامساً: أهداف الدراسة	7
سادساً: فرضيات الدراسة	7
سابعاً: متغيرات الدراسة	8
ثامناً: منهجية الدراسة	9
تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة	9
عاشراً: حدود الدراسة	9
أحد عشر: مصطلحات الدراسة	9
الفصل الأول: ماهية الواقع الافتراضي	*11*
أولاً: تعريف الواقع الافتراضي:	11
ثانياً: نشأة الواقع الافتراضي وخصائصه:	12
ثالثاً: أهمية الواقع الافتراضي	14
رابعاً: مكونات الواقع الافتراضي	14
خامساً: أنماط الواقع الافتراضي	15
سادساً: تطبيقات الواقع الافتراضي	17
سابعاً: مزايا وعيوب الواقع الافتراضي	18
الفصل الثاني: فعالية الموارد البشرية	*19*

Scanned with CamScanner

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية:	19
ثانياً: أهداف إدارة الموارد البشرية:	20
ثالثاً: أهمية إدارة الموارد البشرية:	22
رابعاً: أسباب الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية:	22
خامساً: ممارسات إدارة الموارد البشرية:	24
سادساً: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية:	25
سابعاً: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية:	26
ثامناً: تأثير الميتافيرس على عمليات إدارة الموارد البشرية:	30
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	38
أولاً: أداة الدراسة	38
ثانياً: تصميم الاستبانة	38
ثالثاً: اختبار ثبات الاستبانة	38
رابعاً: تحليل خصائص عينة الدراسة	39
خامساً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة	40
سادساً: اختبار فرضيات الدراسة	*47*
النتائج والتوصيات	58
قائمة المراجع	60
الملحق رقم (1) استمارة استبيان	*63*

Scanned with CamScanner

قائمة الجداول

الجدول رقم (1) نتائج اختبار Cronbach's Alpha	39
الجدول رقم (2) توزع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	39
الجدول رقم (3) توزع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	40
الجدول رقم (4) توزع أفراد العينة وفقاً لمتغير الموقع الوظيفي	40
الجدول رقم (5) الأهمية النسبية للموافقات	41
الجدول رقم (6) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في التدريب	41
الجدول رقم (7) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف	42
الجدول رقم (8) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء	44
الجدول رقم (9) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين	45
الجدول رقم (10) نتائج قياس فعالية الموارد البشرية	46
الجدول رقم (11) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي وفعالية إدارة الموارد البشرية	48
الجدول رقم (12) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة	48
الجدول رقم (13) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية	49
الجدول رقم (14) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب وفعالية إدارة الموارد البشرية	50
الجدول رقم (15) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة	50
الجدول رقم (16) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية	51
الجدول رقم (17) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف وفعالية إدارة الموارد البشرية	52
الجدول رقم (18) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة	52
الجدول رقم (19) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية	53

Scanned with CamScanner

الجدول رقم (20) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وفعالية إدارة الموارد البشرية 54
الجدول رقم (21) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة 54
الجدول رقم (22) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية 55
الجدول رقم (23) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين وفعالية إدارة الموارد البشرية 56
الجدول رقم (24) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة 56
الجدول رقم (25) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية 57

Scanned with CamScanner

الإطار العام للدراسة

أولاً: المقدمة

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العصر الحديث، أصبحت تقنيات الواقع الافتراضي (Virtual Reality) واحدة من أبرز الابتكارات التي تُحدث تحولًا جذريًا في مختلف المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. وتمثل تقنية الواقع الافتراضي بيئة محاكاة تفاعلية ثلاثية الأبعاد يتم إنشاؤها بواسطة الحاسوب، مما يتيح للمستخدمين التفاعل مع بيئات افتراضية تشبه الواقع أو تختلف عنه تمامًا. وقد بدأت هذه التقنية في فرض نفسها كأداة فعالة لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، من خلال تعزيز تجارب التدريب، وتحسين عمليات التوظيف، وزيادة مشاركة الموظفين، وتطوير مهارات القيادة.

وتُعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية لنجاح أي منظمة، حيث تركز على تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم من خلال تطوير استراتيجيات فعالة لتوظيف الكفاءات، وتدريبهم، وتحفيزهم، وإدارة أدائهم. ومع التحديات المتزايدة التي تواجهها المنظمات في ظل البيئة التنافسية العالمية، أصبح من الضروري تبني تقنيات مبتكرة مثل الواقع الافتراضي لتعزيز كفاءة وفعالية عمليات إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: الدراسات السابقة

تم الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تمت بصلة لموضوع الدراسة نذكر أهمها من الأحدث فالأقدم:

الدراسات العربية:

1- دراسة (عبيدات، 2025) بعنوان: استخدام تقنية الواقع الافتراضي في بيئات تدريس التصميم الافتراضي لرفع مستوى الإبداع عند الطلاب.[1]

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهمية استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تدريس التصميم الداخلي لرفع مستوى الإبداع لدى الطلبة في البيئات التعليمية، وتسليط الضوء على تحسين كفاءة وأداء البيئات التعليمية التي تم تعزيزها بالواقع الإفتراضي لرفع مخرجات التصميم الداخلي في النواحي

[1] عبيدات، حسن (2025) استخدام تقنية الواقع الافتراضي في بيئات تدريس التصميم الافتراضي لرفع مستوى الإبداع عند الطلاب، المجلة العربية للنشر والأبحاث العلمية، المجلد 4، العدد 1، المملكة العربية السعودية.

Scanned with CamScanner

الوظيفية والجمالية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المختلط (الكمي والنوعي)، حيث تم جمع المعلومات وتحليلها عن طريق عمل استبيان (200 طالب تصميم داخلي)، وإجراء مقابلات شخصية (50 من المختصين الأكاديميين)، وتحليل عدد من الدراسات السابقة (5 دراسات متخصصة في تقنية الواقع الافتراضي) أثبتت النتائج أن استخدام تقنية الواقع الافتراضي (VR) أظهر تأثيراً إيجابيًا على مخرجات التصميم الداخلي في البيئات التعليمية، حيث تعزز المخرجات الوظيفية والجمالية للتصميم عند الطلبة. بالإضافة إلى ذلك، تسهم في تحسين جودة البيئات التعليمية بشكل عام، مما يرتبط بالهدف المحدد لرفع إبداع وتفكير الطلاب.

2- دراسة (المنوفي، 2025) بعنوان: الدور المُعدل لتقنية التوأمة الرقمية على العلاقة بين تقنية الميتافيرس وممارستى التشغيل والصيانة بنظام إدارة الأصول – دراسة تجريبية.[2]

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر تطبيق تقنية الميتافيرس على ممارستي التشغيل والصيانة بنظام إدارة الأصول، بالإضافة إلى دراسة واختبار الدور المُعدل لتقنية التوأمة الرقمية على هذه العلاقة فى بيئة الممارسة المهنية المصرية اعتماداً على دراسة تجريبية على عينة من المنشآت الصناعية المصرية، وتوصلت الدراسة إلى أهمية تطبيق تقنية الميتافيرس كأحد التكنولوجيات الرقمية الحديثة للذكاء الاصطناعي التى تساهم فى تحسين ممارسات التشغيل والصيانة الخاصة بالآلات والمعدات، ومن ثم التحول إلى الإدارة الذكية للأصول، كما أن تطبيق تقنية الميتافيرس فى ظل تبني تقنية التوأمة الرقمية يلعب دوراً فعالاً في مساعدة المنشآت الصناعية على إنشاء نسخة افتراضية للآلات والمعدات داخل المنشأة، ومن ثم التفاعل والتمثيل الرقمي لبيانات هذه النسخة مع نظيرها المادي بطريقة ثنائية الاتجاه، مما يسمح بتحسين أداء ممارستي التشغيل والصيانة بنظام إدارة الأصول ولتحسين جودة عمليات الإنتاج، وتخفيض تكاليف التشغيل والصيانة، وتحسين عملية إدارة المخاطر.

[2] المنوفي، محمد ،(2025) الدور المُعدل لتقنية التوأمة الرقمية على العلاقة بين تقنية الميتافيرس وممارستى التشغيل والصيانة بنظام إدارة الأصول - دراسة تجريبية. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)، المجلد 51، العدد 4، مصر.

Scanned with CamScanner

3- دراسة (الشربوفي، 2024) بعنوان: تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية[3].

هدفت هذه الدراسة إلى بيان تأثير تقنية الميتافيرس مثل الواقع الافتراضي، والواقع المعزز، والذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية. من خلال خلق بيئات عمل تفاعلية غامرة، واستكشاف مفصل لكل من الفوائد المحتملة والتحديات التي يقدمها الميتافيرس في مجال الموارد البشرية، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على 150 فرد، في الشركات المدرجة في بورصة الأوراق المالية السعودية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى الحاجة الماسة إلى تخطيط الاستراتيجي وتطوير الاستراتيجيات الإدارية الجديدة لضمان أن يؤدي اعتماد تقنية الميتافيرس إلى تحسين نتائج الموارد البشرية، ومن المهم أن يظل محترفوا الموارد البشرية على دراية ومستعدون لإجراء تعديلات في ممارساتهم وسياساتهم لاستغلال الإمكانات الكاملة للميتافيرس في تعزيز أداء المنظمات.

4- دراسة (يوسف وعطية، 2022) بعنوان: مدخل مقترح لاستخدام تقنية ميتافيرس كأحد ابتكارات تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة التقارير المالية بالبيئة المصرية بين محددات الاستخدام ومزايا ومخاطر التطبيق.[4]

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم مدخل مقترح لاستخدام تقنية Metaverse كأحد تقنيات تكنولوجيا المعلومات، واستخلاص تأثير هذا الاستخدام على جودة المحتوى المعلوماتي للتقارير المالية، كما نوهت إلى التغيرات التي ستحدث في بيئة العمل نتيجة استخدام هذه التقنية المستحدثه بوجه عام وفي مجال المحاسبة والمراجعة على وجه التحديد، وبيان أهم محددات الاستخدام الجيد من جانب، ومزايا ومخاطر التطبيق من جانب آخر. وتوصلت الدراسة إلى أنه في ظل استخدام تقنية Metaverse سيحدث تغيرات كبيرة في شكل ومحتوى التقارير المالية وكذلك طرق إعدادها وتوقيتها، نتيجة تقديمها العديد من المزايا والمنافع الناتجة عن استخدام التقنيات الرقمية، كما تدعم هذه التقنية المستحدثة تقديم أشكال مختلفة للتقارير المالية وتعزيز امكانية الوصول إليها والتفاعل معها، وكذلك تعميق قضايا البحث عن البيانات، والتي يمكن أن تخلق تغيرات جوهرية من شأنها

---

[3] الشربوفي، ماهر (2024)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

[4] يوسف، مي شاوري علي، وعطية، نورهان صبحي محمد (2022) مدخل مقترح لاستخدام تقنية ميتافيرس كأحد ابتكارات تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة التقارير المالية بالبيئة المصرية بين محددات الاستخدام ومزايا ومخاطر التطبيق، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 4، العدد 2، مصر.

Scanned with CamScanner

أن تحول ممارسات إعداد التقارير الحالية للشركات إلى تقارير تفاعليه ومن ثم إجراء تحديثات في الوقت الفعلي/ الحقيقي التي تدعم اتخاذ العديد من القرارات الإدارية والاستثمارية.

5-دراسة (الحلو، 2020) بعنوان: أثر تطبيق تكنولوجيا الواقع الافتراضي في تحسين اقتصاديات التدريب المهني في الأردن.[5]

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن إمكانية استخدام تدريب اقتصادي منظم يعتمد على تقنيات وتطبيقات نظم الواقع الافتراضي (الواقع الافتراضي) تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد ضم مجتمع الدراسة العاملين في مراكز التدريب المهني في الأردن، واعتمدت الاستبانة في جمع البيانات، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة 100 استبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن نظم وتطبيقات الواقع الافتراضي تسهم في خفض تكاليف التدريب المهني وتعمل على تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها مراكز التدريب المهني بالأردن، وزيادة فاعلية بناء المهارات الذاتية وخبرات المتدربين وفق أسس سليمة علمية.

الدراسات الأجنبية

1-دراسة (Smith, 2023) بعنوان:

Virtual reality in HR: Enhancing employee training and development.

الواقع الافتراضي في الموارد البشرية: تعزيز تدريب وتطوير الموظفين[6]

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية الواقع الافتراضي في برامج تدريب الموظفين مقارنة بالطرق التقليدية، تم الاعتماد على المنهج المقارن من خلال مقارنة بين مجموعتين (مجموعة تستخدم VR، وأخرى بالطرق التقليدية)، وقياس الكفاءة، ووقت التعلم، ومستوى الاحتفاظ بالمعلومات بعد 3 أشهر، بلغ حجم العينة 200 موظف في شركة IBM (أقسام المبيعات والخدمة العملاء). في الشركات الأندونيسية وتوصلت الدراسة إلى تحسن أداء المجموعة التي استخدمت الواقع الافتراضي

[5] الحلو، محمد عبد الحميد محمد سالم (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا الواقع الافتراضي في تحسين اقتصاديات التدريب المهني في الأردن، جامعة حلوان، مصر.

[6] Smith, J., & Johnson, M. (2023). Virtual reality in HR: Enhancing employee training and development. Journal of Human Resource Technology, 15(2), 45-60. https://doi.org/xxxx

Scanned with CamScanner

بنسبة 40% في الاختبارات العملية. وانخفاض وقت التدريب بنسبة 30%، وزيادة رضا الموظفين عن التدريب بنسبة 25%.

2- دراسة (Brown, 2022) بعنوان:

The impact of VR on recruitment processes: A case study.

تأثير الواقع الافتراضي على عمليات التوظيف: دراسة حالة[7]

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل استخدام تقنية الواقع الافتراضي في مقابلات التوظيف لتقييم المهارات السلوكية للمرشحين، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وإجراء مقابلات مع 50 مدير توظيف في قطاع التكنولوجيا، وتحليل بيانات 500 مرشح خضعوا لمقابلات عن طريق تقنية الواقع الافتراضي. لدى شركات في وادي السليكون (Google, Apple, Tesla) وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دقة أعلى بنسبة 35% في تقييم المهارات الناعمة (مثل العمل الجماعي). وتوفير 20% من وقت عملية التوظيف.

التعقيب على الدراسات السابقة

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي التحليلي، ومن حيث الهدف في بيان أهمية تقنية الواقع الافتراضي في إدارة الموارد البشرية، واختلفت عنها من حيث الحدود المكانية، حيث أتت الدراسة الحالية للإسقاط على البيئة السورية بشكل عام وعلى شركات التأمين السورية بشكل خاص.

ثالثاً: مشكلة الدراسة

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها عالم الأعمال اليوم، أصبحت إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات متزايدة تتطلب حلولًا مبتكرة لضمان استمرارية المنظمات ونجاحها، ومن بين هذه التحديات، تبرز الحاجة إلى تحسين عمليات التدريب والتوظيف، وتعزيز مشاركة الموظفين، ورفع مستوى الكفاءة في إدارة الأداء. ومع تطور التكنولوجيا، ظهرت تقنيات حديثة مثل الواقع الافتراضي (Virtual Reality) كأداة واعدة لمواجهة هذه التحديات، حيث تتيح إمكانيات كبيرة لتحسين تجارب الموظفين وزيادة فعالية العمليات الإدارية.

---

[7] Brown, A., & Lee, S. (2022). The impact of VR on recruitment processes: A case study. International Journal of Human Resource Management, 30(8), 1200-1220. https://doi.org/xxxx

Scanned with CamScanner

ومع ذلك، وعلى الرغم من الإمكانات الكبيرة التي توفرها تقنية الواقع الافتراضي، فإن تبنيها في مجال إدارة الموارد البشرية لا يزال محدودًا نسبيًا. حيث تعاني العديد من المنظمات من نقص في فهم كيفية تطبيق هذه التقنية بشكل فعال، بالإضافة إلى التحديات المتعلقة بالتكلفة، والبنية التحتية التكنولوجية المطلوبة، ومقاومة التغيير من قبل الموظفين والإدارة على حد سواء. كما أن هناك حاجة ماسة لدراسات علمية تبحث في تأثير هذه التقنية على عمليات إدارة الموارد البشرية، وتحديد الفوائد العملية التي يمكن تحقيقها، وكذلك العقبات التي قد تعترض تطبيقها، وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الآتي:

ما هو أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية؟

وينبثق عن التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما هو أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية؟
2- ما هو أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية؟
3- ما هو أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية؟
4- ما هو أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية؟

رابعاً: أهمية الدراسة

الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية في إثراء المعرفة الأكاديمية المتعلقة بتطبيق تقنيات الواقع الافتراضي في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث لا تزال الدراسات في هذا المجال محدودة نسبيًا. كما ستقدم هذه الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تأثير هذه التقنية على العمليات الإدارية المختلفة، مثل التدريب، والتوظيف، وتقييم الأداء، كما ستوفر الدراسة إطارًا مرجعيًا للباحثين المستقبليين الذين يرغبون في استكشاف تأثيرات تقنيات أخرى ناشئة على إدارة الموارد البشرية، مما يعزز التوجه نحو البحث التطبيقي في هذا المجال.

Scanned with CamScanner

الأهمية العملية: ستساعد الدراسة المنظمات على فهم كيفية استخدام تقنية الواقع الافتراضي لتحسين عملياتها، مثل تدريب الموظفين في بيئات افتراضية آمنة، وإجراء مقابلات توظيف أكثر فعالية، وتقييم الأداء بشكل موضوعي، كما ستوفر الدراسة توصيات عملية لصناع القرار في المنظمات حول كيفية تطبيق تقنية الواقع الافتراضي بشكل فعال، مع الأخذ في الاعتبار التحديات المحتملة مثل التكلفة والبنية التحتية التكنولوجية.

خامساً: أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى بيان أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية، من خلال:

1- بيان أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.
2- بيان أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.
3- بيان أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.
4- بيان أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

سادساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

1- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.
2- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

Scanned with CamScanner

3- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

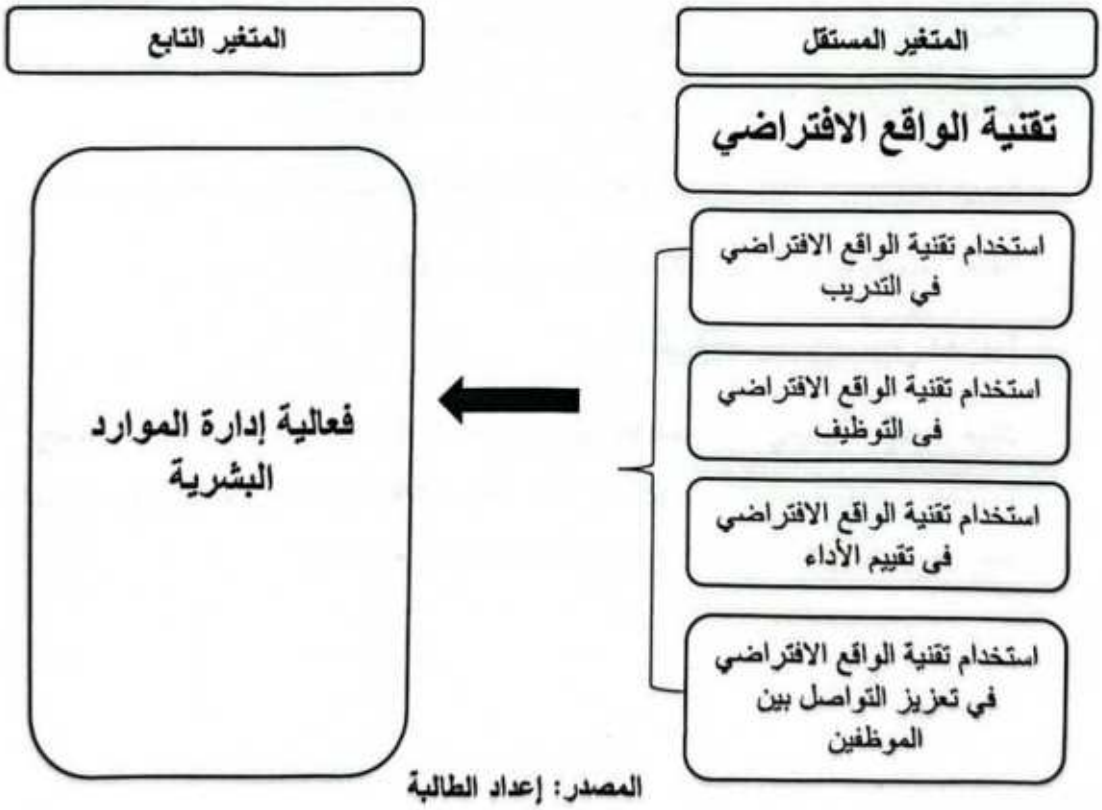
4- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

سابعاً: متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: تقنية الواقع الافتراضي ممثلة بـ (استخدام الواقع الافتراضي في التدريب، استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف، استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء، استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين)

المتغير التابع: فعالية إدارة الموارد البشرية.

الشكل رقم (1) أنموذج الدراسة



المصدر: إعداد الطالبة

Scanned with CamScanner

ثامناً: منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على الأدبيات والمراجع العالمية العربية والأجنبية لإعداد الجانب النظري، والاعتماد على الاستبانة في إعداد الدراسة الميدانية والعمل على تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS للتحقق من صفحة الفرضيات أو نفيها وبالتالي الوصول للنتائج والتوصيات.

تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة

ضم مجتمع الدراسة العاملين لدى شركات التأمين السورية البالغ عددها 6 شركات مدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية، وتم أخذ عينة عشوائية من العاملين في مناصب وظيفية مختلفة، بلغ حجمها 100 فرد.

عاشراً: حدود الدراسة

الحدود المكانية: شركات التأمين السورية – الإدارة المركزية، دمشق.

الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال أشهر (نيسان، أيار، حزيران) 2025م.

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة متغيري تقنية الواقع الافتراضي وفعالية إدارة الموارد البشرية.

الحدود البشرية: العاملين لدى شركات التأمين السورية – الإدارة المركزية، دمشق.

أحد عشر: مصطلحات الدراسة

تقنية الواقع الافتراضي: بيئة محاكاة رقمية ثلاثية الأبعاد تُنشأ بواسطة الحاسوب، تسمح للمستخدمين بالتفاعل مع عالم اصطناعي بشكل غامر (Immersive) من خلال أجهزة عرض مثبتة على الرأس (HMDs)، أجهزة تتبع الحركة، أدوات التحكم اليدوية[8].

[8] Sherman, W. R., & Craig, A. B. (2021). "Understanding Virtual Reality: Interface, Application, and Design" (2nd ed.). Morgan Kaufmann.

Scanned with CamScanner

فعالية إدارة الموارد البشرية: قدرة إدارة الموارد البشرية (HRM) على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة من خلال توظيف واستبقاء المواهب المناسبة وتعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم وتحسين الأداء التنظيمي، ومواءمة استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة[9].

[9] Ulrich, D. & Dulebohn, J.H. (2021). "HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources". McGraw-Hill.

Scanned with CamScanner

الفصل الأول: ماهية الواقع الافتراضي

في عالم يشهد طفرة نوعية في التكنولوجيا الرقمية، يبرز مفهوم الواقع الافتراضي كبوابة سحرية تنقلنا من حدود عالمنا المادي إلى عوالم رقمية غامرة. لم يعد الواقع الافتراضي مجرد تقنية ترفيهية، بل تحول إلى أداة قوية تُحدث ثورة في مختلف القطاعات، من التعليم والتدريب إلى التصميم والهندسة وحتى الرعاية الصحية. وإن فهم الواقع الافتراضي يمثل خطوة أساسية لاستيعاب التحولات التكنولوجية المتسارعة والاستفادة من الإمكانيات الهائلة التي تتيحها هذه العوالم الرقمية الغامرة.

أولاً: تعريف الواقع الافتراضي:

يعرف الواقع الافتراضي بأنه "بيئة تفاعلية حاسوبية متعددة الاستخدام، يكون الفرد فيها أكثر تفاعلاً مع المحتوى، وكذلك يشارك المستخدم في النشاطات المعروضة مشاركة فعالة من خلال الإبحار، والتجوال، والتفاعل، ويعرف ايضاً بأنه تفاعل الفرد مع بيئة ثلاثية الأبعاد تم توليدها بالحاسوب، وتمثل الواقع الحقيقي بكل أبعاده، ويختلف ذلك التفاعل باختلاف نمط الواقع الافتراضي، والأدوات المتاحة بكل نمط. [10]

الواقع الافتراضي هو عالم بديل يتشكل في ذاكرة الحاسبات يخلق حالة من التواجد المكتمل ويعطي افقاً آخر لتطور البشرية. وهو تجسيد للواقع الحقيقي، لكنه رقمي أي أنه غير حقيقي بحيث يعطينا إمكانيات لا نهائية للضوء والامتداد والصوت والإحساس والرؤيا واضطراب المشاعر كما لو أننا في الواقع الفيزيائي الطبيعي[11].

كما يعرف الواقع الافتراضي بأنه تقنية تُنشئ بيئة مُحاكية بواسطة الحاسوب، تبدو وكأنها حقيقية، مما يُشعر المستخدم بأنه منغمس تمامًا في هذه البيئة. ويتم إدراك هذه البيئة عادةً من خلال جهاز يُعرف باسم سماعة رأس الواقع الافتراضي.(VR headset) إذ يعمل الواقع الافتراضي من خلال دمج الأجهزة والبرامج لإنشاء تجربة غامرة[12]:

---

[10] الزهراني، خضراء بنت عبد الله بن موسى محمد (2022)، أثر استراتيجية قائمة على تقنية الواقع الافتراضي ثلاثي الأبعاد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي في مقرر الحديث والثقافة الإسلامية لدى طالبات الصف الثاني الثانوي بمدينة جدة، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، الإصدار الثامن والعشرون، المملكة العربية السعودية، ص129.

[11] الحلو، محمد عبد الحميد محمد سالم (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا الواقع الافتراضي في تحسين اقتصاديات التدريب المهني في الأردن، جامعة حلوان، مصر، ص5.

[12] Yu, Z. (2023). A meta-analysis of the effect of virtual reality technology use in education. *Interactive Learning Environments, 31*(8), 4956-4976.

Scanned with CamScanner

1- الأجهزة: تتضمن عادةً سماعة رأس أو شاشة، وأجهزة تحكم في الحركة، ومستشعرات تتتبع حركات المستخدم وإيماءاته في الوقت الفعلي. تحتوي سماعات الرأس على شاشات عالية الدقة قريبة جدًا من العينين، وتُستخدم عدسات خاصة لخلق تأثير ثلاثي الأبعاد.

2- البرامج: تقوم بإنشاء البيئة الرقمية باستخدام رسومات الكمبيوتر والأصوات ومدخلات حسية أخرى لمحاكاة تجربة غامرة تمامًا. تستجيب البيئة الافتراضية لحركات رأس المستخدم وعينيه، مما يجعل البيئة تبدو حقيقية.

العوالم الافتراضية Virtual Worlds: هي الأماكن التي يلتقي فيها ما هو خيالي بما هو واقعي. وهي برامج تمثل بيئات تخيلية ثلاثية الأبعاد يستطيع المستخدم لهذه العوالم ابتكار شخصيات افتراضية تجسده تسمى (avatars) وأيضا بناء وتصميم المباني والمجسمات والقيام بمختلف أنواع الأنشطة والتعرف والتواصل مع أشخاص آخرين من مختلف بقاع العالم[13].

البيئة الافتراضية: تعني إنشاء نسخ افتراضية للأشياء مثل: أنظمة التشغيل، أجهزة الشبكات، أنظمة التخزين، وجعلها تعمل على شكل برنامج في جهاز واحد، فبدل أن تثبت نظام تشغيل واحد على جهاز واحد، تستطيع أن تثبت عدة أنظمة تشغيل على جهاز حاسب واحد نسميها حينذاك خوادم افتراضية أو بيئة افتراضية، وهي نوع من المجتمعات الرقمية يأخذ شكل محاكاة للبيئة الواقعية اعتماداً على الحاسب الآلي ويستطيع المستخدم في هذه البيئة التفاعل مع الآخرين، واستخدام الكيانات وإنشائها كما تهدف إلى إتاحة الفرصة أمام المستخدم للسكن والتفاعل فيها، والعالم الافتراضي تفاعلي لأن المستخدم يأخذ شكل شخصية مصورة مرئية للآخرين[14].

ثانياً: نشأة الواقع الافتراضي وخصائصه:

ظهرت فكرة الواقع الافتراضي في عام 1947م، عندما قام (مايرون كروجر) باستخدام مصطلح الواقع الاصطناعي، كمقابل للواقع الحقيقي الذي يمكن أن يتحرك فيه الإنسان عبر استخدام أجهزة الاستقبال لإفراز جسده حتى يتمكن من التفاعل مع الصور التي تم تخليقها بواسطة الحاسوب، لتتحول تحركات المستخدم كمدخلات يقوم الحاسوب برصدها بواسطة كاميرات متابعة وتحويلها إلى صورة افتراضية تشبه بشكل دقيق أدق التفاصيل، وفي عام 1984م، استخدم (وليام جيبسون) مصطلح الفضاء الفائق وفي عام 1989م، استخدم (جارون لانير) مصطلح الواقع الافتراضي،

[13] الحلو، محمد عبد الحميد محمد سالم (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا الواقع الافتراضي في تحسين اقتصاديات التدريب المهني في الأردن، جامعة حلوان، مصر، ص6.
[14] مرجع سابق ص6.

ومع تطور أساليب إدخال وتسجيل بيانات حركة جسم الإنسان، أصبح من المتاح باستخدام الحاسوب بناء بيئة ثلاثية الأبعاد باستخدام الرسومات الرقمية وأجهزة المحاكاة، ويمكن للمستخدمين التحرك في جميع الاتجاهات كيفما شاءوا وان يتمتعون بزاوية رؤية تبلغ مداها 360، ويمكنهم التحكم في حركاتهم، بما في ذلك وزنهم بحيث يمنح المستخدم هذه التقنية الافتراضية بما يزيد بالفعل الشعور وكانه يعيش في عالم حقيقي. كما أن الطفرة الهائلة التي تشهدها أجهزة الكمبيوتر مع بداية الألفية الثالثة من قوة وسرعة أكبر، مكنت من مشاركة أكثر من مستخدم في نفس العالم الافتراضي والتفاعل فيما بينهم داخله عن طريق استخدام أجهزة كمبيوتر متصلة ببعضها عبر شبكة اتصال، ليتمكن المستخدمون من رؤية بعضهم البعض والتفاعل والتنافس، وهو ما يطلق عليه اسم (الواقع الافتراضي الشبكي). [15]

وتتمثل خصائص الواقع الافتراضي فيما يلي[16]:

1. التفاعلية: وتعني السماح لمستخدم تطبيقات الواقع الافتراضي بالتفاعل مع محتويات البيئة من خلال إتاحة الحرية بالتجوال، وتكوين الكائنات الافتراضية، وتعديلها.
2. التشاركية: وتعني التعلم التعاوني وذلك لوجود بيئات افتراضية منتشرة في أماكن مختلفة مزودة بشبكات اتصال تسهل تفاعل الأفراد فيما بينهم، وهذا التفاعل بين الأفراد يولد تعلماً تعاونياً حقيقياً.
3. الانغماس: وهو شعور مستخدم البيئة الافتراضية بأنه في بيئة حقيقية، وليست اصطناعية، وهو أيضا إحساس المستخدم بأنه محاط إحاطة كاملة بمكونات هذه البيئة، وبالتالي يتفاعل معها كأحد مكوناتها، بدرجة تجعله يعتقد بأنها حقيقية لا تخيلية.
4. التمثيل: وهو البديل الثلاثي الأبعاد المتواجد داخل البيئة ثلاثية الأبعاد بديلاً عن المستخدم الحقيقي، ويسهم في إحساس المشاركة، والتفاعل داخل البيئة الافتراضية، ويشترط في هذا البديل أن يتيح للمستخدم آليات تحكم عالية المستوى ليتحقق التمثيل الأكمل، والتحريك الأسهل.
5. الإبحار: له علاقة بالشعور بالانغماس، ويتواجد في جميع أنماط وأنواع الواقع الافتراضي، ومن خلاله يمكن للمستخدم القيام بالملاحظة، والسفر والحركة، والتجوال.

---

[15] الطلو، محمد عبد الحميد محمد سالم (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا الواقع الافتراضي في تحسين اقتصاديات التدريب المهني في الأردن، جامعة حلوان، مصر، ص12.

[16] الزهراني، خضراء بنت عبد الله بن موسى محمد (2022)، أثر استراتيجية قائمة على تقنية الواقع الافتراضي ثلاثي الأبعاد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي في مقرر الحديث والثقافة الإسلامية لدى طالبات الصف الثاني الثانوي بمدينة جدة، المجلة الدولية للنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، الإصدار الثامن والعشرون، المملكة العربية السعودية، ص129.

Scanned with CamScanner

6. إدارة النظام: وهي مجموعة من العمليات التي تتيح للمستخدم تغيير واجهة الاستخدام، والتعديل وفق حاجات المتعلمين.
7. المقياس: بحيث يمكن تغيير المقاييس التي عليها البيئة الافتراضية، وتغيير أحجام المستخدمين ليتناسب مع البيئة الافتراضية، لكي يصبحوا في نفس الحجم.

ثالثاً: أهمية الواقع الافتراضي

في مجال الموارد البشرية، يعد اعتماد تقنية الميتافيرس بمثابة وعد بثورة في العمليات التقليدية من خلال تقديم بيئات تفاعلية غامرة يمكن أن تعزز بشكل كبير تفاعل الموظفين، تبسيط عمليات التوظيف والتدريب، وتعزز ثقافة عمل متصلة أكثر، يمكن للبيئات الافتراضية محاكاة سيناريوهات العالم الحقيقي لأغراض التدريب، مما يسمح بحلول خالية من المخاطر وفعالة من حيث التكلفة لمتطلبات التدريب المعقدة. علاوة على ذلك، تسهل هذه التقنيات التعاون عن بعد بما يتجاوز قدرات أدوات مؤتمرات الفيديو التقليدية من خلال توفير إحساس بالحضور والمكان، وهو أمر حيوي للمهام التعاونية المعقدة. ومع ذلك، فإن دمج تقنية الميتافيرس في الموارد البشرية تواجه تحديات كبيرة أيضا، حيث تدور المخاوف الرئيسية حول أمان البيانات والخصوصية، نظراً للطبيعة الحساسة لبيانات الموارد البشرية، علاوة على ذلك، هناك حاجة إلى تحولات كبيرة في ثقافة المنظمة وممارسات الإدارة لاستيعاب هذه التقنيات الجديدة. تختلف استعدادات التكيف مع هذه التغييرات على نطاق واسع بين القطاعات المختلفة والمناطق الجغرافية، مما يؤثر على سرعة وفعالية اعتماد هذه التقنيات[17].

رابعاً: مكونات الواقع الافتراضي

تتمثل مكونات الواقع الافتراضي بالآتي [18]:

أولاً: الأجهزة وتنقسم إلى:

أجهزة إدخال: وهي الأجهزة التي تسمح للمستخدم بإدارة الحوار مع الكمبيوتر، حيث تقوم بنقل المعلومات من المستخدم للحاسب، وتشمل:

---

[17] الشربوفي، ماهر (2020)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص3.

[18] الزهراني، خضراء بنت عبد الله بن موسى محمد (2022)، أثر استراتيجية قائمة على تقنية الواقع الافتراضي ثلاثي الأبعاد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي في مقرر الحديث والثقافة الإسلامية لدى طالبات الصف الثاني الثانوي بمدينة جدة، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، الإصدار الثامن والعشرون، المملكة العربية السعودية، ص130.

Scanned with CamScanner

1- لوحة المفاتيح: تعتبر من أبسط الأجهزة التقليدية التي تقوم على الإدخال المباشر لأوامر المستخدم، مثل: لو أرادت الطالبة تحريك الافتار، أو الجسم، فإنها تستخدم الأسهم من خلال لوحة المفاتيح.

2- الفارة: تستخدم لتلبية احتياجات المستخدم في التحريك في أي اتجاه مباشرة داخل البيئة الافتراضية، وهي أداة بسيطة للإبحار، ومنها نوع آخر ثلاثي الأبعاد.

3- عصا التحكم: تستخدم لتحريك عناصر الواقع الافتراضي تبعاً للاتجاه الذي تتحرك فيه العصا.

4- قفازات البيانات: تستخدم في اللمس، وتسمح للمستخدم بدرجة كبيرة من التفاعل مع البيئة الافتراضية.

ثانيا: البرامج: وتنقسم لقسمين:

1- حقائب أدوات مطور البرنامج: وهي عبارة عن مكتبة من البرامج محددة الوظائف، مرفق معها برامج ثانوية تحتاج لخبرة في البرمجة.

2- منظومات برامج التأليف: وهذا النوع من البرامج يمكن استخدامه فور تحميله على جهاز المستخدم، وتسمى منظومة البرامج الجاهزة، وهي برامج كاملة، ولا تحتاج لبرمجة؛ لأنها سهلة الاستخدام.

خامساً: أنماط الواقع الافتراضي

تتمثل أنماط الواقع الافتراضي بالآتي[19]:

1- بيئات الواقع الافتراضي كاملة الاستغراق، ويحقق هذا النوع من البيئات معدلاً كبيراً من الاستغراق، والانغماس داخل البيئة، ويحتاج أدوات وبرمجيات خاصة، مثل خوذة الرأس، أو نظارات البيانات، وتؤدي إلى عزل المستخدم تماماً عن البيئة الخارجية الواقعية، والشعور بكامل الاستغراق.

---

[19] الزهراني، خضراء بنت عبد الله بن موسى محمد (2022)، أثر استراتيجية قائمة على تقنية الواقع الافتراضي ثلاثي الأبعاد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي في مقرر الحديث والثقافة الإسلامية لدى طالبات الصف الثاني الثانوي بمدينة جدة، المجلة الدولية للنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، الإصدار الثامن والعشرون، المملكة العربية السعودية، ص130.

Scanned with CamScanner

2- بيئات الواقع شبه الاستغراقية، وهي تحقق معدلاً متوسطاً من الاستغراق بالاعتماد على شاشات العرض الكبيرة مثل المستخدمة في السينما ويعتمد عليها في العرض الفردي والجمعي، مع اشتراط أن يكون مجال الرؤية كبيراً.

3- واقع افتراضي يجسد حالة تعايش كلي: يشعر المستخدم من خلاله بأنه يعيش في واقع حقيقي فلا يشعر سوى بهذا الواقع الرقمي الذي أنشأة الكمبيوتر ليتحرك بداخله بكل حرية، وللانغماس في هذا الواقع الافتراضي تستخدم أدوات خاصة حيث يصعب التواصل مع هذا الواقع بدون استخدام نظارة افتراضية متصلة بالكمبيوتر لرؤية هذا الواقع، وقفازات رقمية مزودة بحساسات لتجسيد الواقع الافتراضي، تسمح له بلمس وإمساك الأشياء التي يراها في الواقع الافتراضي، وتصلح هذه التقنية بصورة كبيرة لتدريب المتدربين في برامج التدريب المهني التالية: (صيانة المركبات والآليات، كهرباء المركبات، تشكيل المعادن والصيانة الميكانيكية، التكييف والتبريد، مهن الالكترونيات الكهرباء، الصناعات النسيجية والجلدية، التمديدات الصحية والتدفئة المركزية، الحرف التقليدية، النجارة والتجبيد والديكور).

4- الواقع المعزز: هو نموذج متقدم لتقنية الواقع الافتراضي تتيح إضافة طبقات من الصور والرسوم المتحركة والمعلومات غير الموجودة مادياً إلى عالمنا الفيزيائي الحقيقي، لكن لا يتم دمجهما معاً أي أنه يعزز العالم الذي نراه بإضافة بعض المعلومات والمكونات التي تعمل على دعم المتدرب في اتخاذ القرارات السليمة وتقلل احتمالات الخطأ أو تعرضه للخطر، وهنا يستطيع المتدرب التمييز بكل سهولة بين العناصر والبيانات الخاصة بالواقع المعزز وبين المكونات المادية للعالم الحقيقي (أي يكون العالم الحقيقي محور تركيز رئيسي في التجربة).

5- الواقع المختلط: يجسد الواقع المختلط حالة ما بين الواقع الافتراضي والواقع المعزز، فهو واقع افتراضي بشكل كامل ولم يصل إلى كونه جزءاً من الحاضر ليصبح واقعاً معززاً، ولكن الاختلاف الوحيد يظهر عندما تبدأ المكونات الظاهرية "الافتراضية" التفاعل مع المكونات المادية الحقيقية، حينها فقط يكون الواقع مختلطاً لا معززاً ولا افتراضياً.

6- واقع افتراضي يجسد بيئة محددة: ينشئ هذا الواقع الخصائص الفيزيقية لبيئة محددة في الواقع الحقيقي، مثل تأثير الجاذبية، أو السرعة الشديدة الانخفاض أو الارتفاع الشديد في درجة الحرارة ويستخدم هذا الواقع في أجهزة المحاكاة (Simulators) التي تستخدم في التدريب على أداء مهام أو وظائف محددة غالباً لا يمكن التدرب عليها في الواقع الحقيقي، نظراً لخطورة

Scanned with CamScanner

التدريب عليها بشكل مباشر على حياة المتدرب في المراحل الأولى من التدريب أو لارتفاع تكلفة تجهيزات التدريب في الواقع الحقيقي، ويكون الاهتمام أقل بالتفاصيل في هذا الواقع الافتراضي المحدود، وتصلح هذه التقنية بصورة كبيرة لتدريب المتدربين في برامج التدريب المهني التالية: الكمبيوتر وتقنية المعلومات، الخدمات الشخصية والسكرتارية، برنامج المشروع السياحي.

7- واقع افتراضي طرفي: وفي هذه الحالة تتم رؤية الواقع الافتراضي والتفاعل معه من خلال شاشة الكمبيوتر بدون شعور المستخدم بالدخول في عالم حقيقي أصطناعي، وتصلح هذه التقنية بصورة كبيرة لتدريب المتدربين في برامج التدريب المهني التالية: الأدوية، المياه[20].

سادساً: تطبيقات الواقع الافتراضي

تُستخدم تقنية الواقع الافتراضي في العديد من المجالات[21]:

1- الألعاب والترفيه: تُقدم تجارب ألعاب غامرة وغير مسبوقة، وتُستخدم أيضًا في الأفلام والفعاليات الحية والمتاحف.

2- التعليم والتدريب: تُمكن الطلاب من زيارة أماكن تاريخية، أو ممارسة الجراحات المعقدة، أو استكشاف محطات نووية، مما يوفر بيئات تدريب آمنة وخالية من المخاطر.

3- الرعاية الصحية: تُستخدم لتدريب الجراحين، وعلاج الاضطرابات، وتقديم الدعم النفسي، وإعادة تأهيل المرضى.

4- العقارات والهندسة المعمارية: تُتيح للمشترين استكشاف العقارات عن بُعد، وللمهندسين المعماريين تصور وتعديل التصاميم قبل البناء.

5- التسويق والسياحة: تُقدم جولات افتراضية للمنتجعات والفنادق والمعالم السياحية، مما يُساعد العملاء على معاينة الوجهات قبل السفر.

6- التصميم والتصنيع: تُساعد في اختبار النماذج الأولية، وتحسين خطوط التجميع، وتدريب العمال في بيئات خطرة أو معقدة.

---

[20] الحلو، محمد عبد الحميد محمد سالم (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا الواقع الافتراضي في تحسين اقتصاديات التدريب المهني في الأردن، جامعة حلوان، مصر، ص16.

[21] Alhalafawy, W. S., & Tawfiq Zaki, M. Z. (2024). The impact of augmented reality technology on the psychological resilience of secondary school students during educational crises. *Ajman Journal of Studies & Research, 23*(1)., p 12

Scanned with CamScanner

7- التدريب العسكري: تُمكن الأفراد العسكريين من التدرب في بيئات آمنة ومُتحكم بها دون المخاطر والتكاليف الحقيقية.

سابعاً: مزايا وعيوب الواقع الافتراضي

المزايا[22]:

1- تجربة غامرة: تُوفر تجربة حسية قوية تُشعر المستخدم بأنه جزء من العالم الافتراضي.

2- تدريب ومحاكاة آمنة: تُتيح ممارسة السيناريوهات الخطرة أو عالية المخاطر في بيئة آمنة.

3- إمكانيات تعليمية هائلة: تُعزز عملية التعلم وتُتيح تجارب تعليمية شخصية وتفاعلية.

4- تطبيقات علاجية: تُستخدم في علاج الاضطرابات المختلفة وتوفير الدعم النفسي.

5- تصميم وتطوير المنتجات: تُمكن من اختبار النماذج الأولية وتحسين التصاميم بكفاءة.

العيوب[23]:

1- التكلفة العالية: قد تكون سماعات الواقع الافتراضي والأجهزة المتوافقة باهظة الثمن.

2- المخاوف الصحية: قد يُعاني بعض المستخدمين من دوار الحركة أو إجهاد العين أو عدم الراحة.

3- القيود الفنية: لا تزال التكنولوجيا تتطور، وقد توجد قيود في جودة الرسومات أو زمن الاستجابة.

4- العزلة الاجتماعية: قد يؤدي الاستخدام المفرط إلى العزلة الاجتماعية إذا أهمل المستخدم التفاعلات في العالم الحقيقي.

5- محدودية المحتوى: على الرغم من التوسع المستمر، إلا أن المحتوى المتاح لا يزال محدودًا مقارنة بالمنصات التقليدية.

---

[22] Lin, X. P., Li, B. B., Yao, Z. N., Yang, Z., & Zhang, M. (2024). The impact of virtual reality on student engagement in the classroom–a critical review of the literature. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1360574., p 156

[23] Ronaghi, M. H. (2022). The effect of virtual reality technology and education on sustainable behavior: A comparative quasi-experimental study. *Interactive technology and smart education*, *20*(4), 475-492., p 490

Scanned with CamScanner

الفصل الثاني: فعالية الموارد البشرية

تواجه المنظمات في العصر الحديث حالة من التحدي نتيجة الثورة العلمية والتكنولوجية والعولمة في جميع الميادين، وما نجم عنه من تعقد مهام الإدارة ومتطلباتها، ما يلزمها لمواكبة هذا التغيير من أجل ضمان الاستمرار، وباعتبار أن المورد البشرية من أهم الدعائم التي تستند إليها المؤسسة في رفع مردوديتها وكفاءتها الإنتاجية، وإكمال باقي الوظائف باعتباره العنصر المفكر في المؤسسة والقادر على الابتكار والتجديد، لذلك تسعى المؤسسات إلى إعطائه أهمية ومكانة خاصة في إدارة الموارد البشرية والتوجه إلى الاهتمام أكثر في إدارته بطريقة علمية وفعالة، ونجد أن أهم سياسات ووظائف إدارة الموارد البشرية ما يلي، الأجور والحوافز، التكوين، تخطيط القوى العاملة، تصميم وتحليل العمل، سياسة الاختيار والاستقطاب، هذه السياسات تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها ومهمتها، لذلك وجب عليها كسب وتنمية والحفاظ على هذه الموارد مما يساعدها على التسيير الفعال لهم، والذي يقوم بجمع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية فلجأت المؤسسة إلى استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات وإنتاج معلومات دقيقة تساعد إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين، وكل ما يتعلق بهم داخلياً، مما يسمح باتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفعالية[24].

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

في معناها الواسع تختص إدارة الموارد البشرية بشؤون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق هذه الأخيرة أهدافها، حيث أنها نشاط إداري يمثل أحد فروع إدارة الأعمال، أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغباتها في العمل بما يساعد على تكوين قوة عمل راضية ومنتجة[25].

تعرف الموارد البشرية على أنها مجموعة من الأفراد المشاركين في رسم الأهداف والسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المنظمة وتقسم هذه الموارد إلى خمس مجموعات: "موارد احترافية، موارد قيادية، موارد إشرافية، باقي الموارد المشاركة، الاتحادات العالمية" وتعرف الموارد البشرية على أنها أصل من أصول المنظمة يمكن تحديث قيمته وإداراته، كما تدار محفظة الموارد

---

[24] بوشريط، الياس، وعقاقنة، أسماء (2022)، التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة دراسة ميدانية في مديرية اتصالات الجزائر قالمة، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

[25] باجة، نسيمة، وبخي، بركات، وجيلي، نورة (2019)، دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العمال، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ص7.

Scanned with CamScanner

المالية، ومهما تعدد تعاريف الموارد البشرية فإنها أحد الموارد المنظمة والتي تساهم في تحقيق أهدافها[26].

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة الأنشطة والجهود الإدارية التي تسعى لحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية[27].

كما تعرف أنها نظام لإدارة العنصر البشري بإعتباره الأساس وأهم العوامل المؤثرة في مسايرة المنظمة للمتغيرات ومواجهتها للتحديات في بيئة العمل، ومن ثم القدرة على تحقيق أهدافها المحددة[28].

كما أن إدارة الموارد البشرية هي وظيفة متميزة لإدارة البشر التي تسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال صياغة استراتيجية معينة تسعى للحصول على موارد بشرية تمتاز بالكفاءة والولاء، والقدرة على الإبداع والابتكار والتجديد. [29]

ثانياً: أهداف إدارة الموارد البشرية:

يكمن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات سواء الكبيرة أو الصغيرة هو تطوير الأفراد تطويراً يلبي رغباتهم ويسد احتياجات المنظمة، يمكن تلخيص هذه الأهداف باختصار فيما يلي[30]:

1- الأهداف الاجتماعية: تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بالحصول على أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم إلى العمل برضا وشغف وكل هذا من أجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.

2- أهداف العاملين: تتمثل فيما يلي:

---

[26] بوشريط، الياس، وعفاقنة، اسماء (2022)، التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة دراسة ميدانية في مديرية اتصالات الجزائر قالمة، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، ص14.

[27] بن علي، عائشة، ونوري، منير (2022)، دور إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة الجودة الشاملة، مجلة المالية والأسواق، العدد 5، الجزائر، ص 5

[28] مرجع سابق، ص 6

[29] بوشريط، الياس، وعفاقنة، اسماء (2022)، مرجع سابق ص16.

[30] بن علي، عائشة، ونوري، منير (2022)، مرجع سابق ص309.

Scanned with CamScanner

- العمل على تقدم وترقية الأفراد في إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان وفعالية وهذا ما يرفع في دخلهم؛
- انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقة البشرية وتحاشي اللاإنسانية في معاملة الأفراد العاملين.

3- أهداف المنظمة: وهي كالتالي:

- جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية.
- الإستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تكوينية وذلك لتحديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المؤسسة؛
- العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني وإدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك وذلك يتأتى بتوزيع عادل للأجور والمكافآت والعمل على إعطاء كافة الضمانات عند التقاعد أو المرض.

4- تعظيم الإنتاجية: وهو هدف مطابق لأهداف باقي فريق الإدارة وهي الشاغل الرئيسي لجميع العاملين بالمنظمة لذا لابد لإدارة الموارد البشرية من[31]:

- تطوير السياسات والإجراءات التي تساهم في تعظيم الإنتاجية.
- تقييم وتطويق بعض البرامج والطرق التي تحقق ذلك.
- تطوير أساليب قياس وتقييم أداء العمل.

5- الوقاية التنظيمية: أي المحافظة على النظام القائم كوحدة تسير بخطى متقدمة في مواجهة الضغوط الداخلية والخارجية وزادت أهمية هذا الهدف بعد الحرب العالمية الثانية وعجز العناصر ذات الكفاءة العالية ووجود منافسة قوية على العناصر والكفاءات النادرة المتبقية للاحتفاظ بها كقوة عمل دائمة من خلال خلق ظروف عمل مناسبة داخل التنظيم تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي والحفاظ على هذه الكفاءة لمواجهة التحديدات والضغوط الخارجية.

6- التفاعل الفعال بين العاملين، تحفيز العاملين لبذل أقصى جهد ممكن، إيجاد علاقات إنسانية طيبة داخل الهيكل التنظيمي، إيجاد مناخ عمل صحي آمن، الاختيار الدقيق للكفاءات لشغل

---

31 باجة، لسيمة، وبغي، بركات، وجيلي، نورة (2019)، دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العمال، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ص16.

Scanned with CamScanner

الأماكن الخالية، توعية العاملين بأهمية دورهم في تحقيق الأهداف، تقديم مختلف الخدمات للعاملين[32].

ثالثاً: أهمية إدارة الموارد البشرية:

توضيحا لأهمية إدارة الموارد البشرية نذكر ما يلي[33]:

1- أن الإدارة الجيدة للموارد البشرية تؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج المالية. وقد بدأت بالفعل محاولات جادة لحساب النتائج الاقتصادية من الإدارة الجيدة للموارد البشرية عن طريق تحليل التكلفة العائد وكذلك عن طريق أسلوب محاسبة الأصول البشرية.

2- تؤدي الإدارة الجيدة للمواد البشرية إلى تقليل التعارض بين الإدارة والعمل أو الأفراد العاملين أي تحسين العلاقة بين الإدارة والأجهزة العمالية كالنقابات.

3- تتواءم إدارة الموارد البشرية وتتكيف مع القيود أو الظروف البيئية المحيطة بالمنظمة التي من أهمها التشريعات الحكومية الخاصة بقوانين العمل.

4- أن الإدارة الجيدة للموارد البشرية تؤدي إلى خلق وتنمية قوة عمل تكون محبة وراغبة في العمل مما يعني ارتفاع إنتاجية الفرد الواحد نتيجة وجود المناخ التنظيمي المناسب في المنظمة.

5- الإدارة الجيدة للموارد البشرية مطلب أساسي لتحقيق الرضا عن العمل في المنظمة ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين فيها.

رابعاً: أسباب الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية:

توجد العديد من الأسباب التي تفسر التطور الذي حدث في نظرة الإدارات والمنظمات ككل إلى إدارة الموارد البشرية واهتمامها المتزايد بها كوظيفة إدارة متخصصة وأيضا كفرع من فروع علم الإدارة، وبين أهم هذه الأسباب ما يلي[34]:

1- التطورات التكنولوجية: لاشك أن التطورات التكنولوجية، وخاصة التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال أدت إلى تغيرات ملحوظة وجذرية في أنواع الأعمال والمهارات التي

---

[32] باجة، نسيمة، وبخي، بركات، وجيلي، نورة (2019)، دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العمال، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ص16.

[33] بوشريط، الياس، وعقالنة، اسماء (2022)، التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة دراسة ميدانية في مديرية اتصالات الجزائر قالمة، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، ص16.

[34] مرجع سابق ص23.

Scanned with CamScanner

تحتاج إليها المنظمات، مما أدى إلى زيادة أهمية بعض الأنشطة كالتدريب والتنمية، والتخطيط للمستقبل الوظيفي مما يتناسب مع هذه التغييرات مما زاد في أهمية الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية للتكيف مع التغيرات والتطورات التكنولوجية.

2- ارتفاع مستويات التعليم: أدى ارتفاع مستويات التعليم وزيادة فرص الثقافة أمام العاملين إلى تغير خصائص القوى العاملة، وأصبح عامل اليوم أكثر وعياً نتيجة ارتفاع مستواه التعليمي والثقافي وتطلب هذا وجود خبراء ومختصين في إدارة الموارد البشرية ووسائل حديثة أكثر ملائمة مع هذه النوعيات من العاملين.

3- اتساع نطاق التدخل الحكومي في علاقات العمل: حيث تزايد دور الحكومات في التدخل في علاقات العمل عن طريق إصدار القوانين والتشريعات العملية، ومن ثم ضرورة وجود إدارة متخصصة للموارد البشرية تعمل على تطبيق هذه القوانين وتجنب المنظمة من الوقوع في مشاكل قانونية.

4- زيادة أهمية النقابات: إن زيادة دور وأهمية النقابات والتنظيمات العمالية التي تدافع عن حقوق العاملين وترعى مصالحهم، وزيادة حدة الصراع بين العاملين وتطلب ضرورة الاهتمام بالعلاقات والحوار الاجتماعي عن طريق جهاز متخصص لحل المشاكل العمالية ويعمل على خلق التعاون بين الإدارة والتنظيمات العمالية.

5- زيادة المنافسة وتدويلها: ساهم الاتجاه نحو التدويل وزيادة المنافسة إلى زيادة التطوير المستمر في المنتجات وأنظمة العمل، مما تطلب تحسين نوعية الموارد البشرية وزيادة قدراتها وكفاءاتها عن طريق زيادة الاهتمام بإدارة متخصصة لهذه الموارد.

إن السبب الأهم لتطور إدارة الموارد البشرية وزيادة الاهتمام بها يرجع إلى عاملين رئسيين هما[35]:

1- اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية، وهذا معناه أن الفرد بما يملكه من مهارات وقدرات وما يتمتع به من دوافع للعمل هو عنصر الأساسي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية، وأن الآلات والمعدات والعناصر المادية الأخرى هي في الحقيقة عوامل مساعدة للفرد العامل.

[35] بوشريط، الياس، وعقالة، اسماء (2022)، التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة دراسة ميدانية في مديرية اتصالات الجزائر قالمة، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، ص24.

Scanned with CamScanner

2- اكتشاف أهمية وقدرة إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري والتأثير عليه مما يحقق المزيد من الكفاءة الإنتاجية، وهذا يوضح أن إدارة الموارد البشرية من خلال حسن أدائها لوظائفها وأن توفر للمنظمة أحسن العناصر البشرية ذات الكفاءة والمهارة، الأمر الذي يحقق قدرة أعلى في زيادة الإنتاجية وتحسينها وتحقيق أهداف التنظيم.

خامساً: ممارسات إدارة الموارد البشرية:

ساهمت الخدمات البيئة المختلفة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية سواء من حيث المحتوى أو من حيث الممارسات المضافة على الممارسات التقليدية، وإن الممارسات التي جاء بها (مايو) في مدرسة العلاقات الإنسانية تمثل في: العلاقات المتمثلة بالتفاعلات الاجتماعية بين العاملين والإدارة والعاملين والنقابات والاتحادات المهنية، والسلامة المهنية والأمن الصناعي لكافة الأفراد العاملين في ظل ظروف العمل التي تنطوي على المخاطرة[36] .وتتمثل الممارسات في الآتي[37]:

1- الاستقطاب والتعيين، والتي تتضمن الحصول على الموارد البشرية واختيارهم والقيام بإجراءات التعيين والتأكد من أن هناك توافق تام بين مهارات وقدرات العاملين ومتطلبات الوظائف التي يشغلونها، وتشمل وظيفة الاستقطاب أيضاً الوفاء بحاجات ورغبات وقدرات واهتمامات المرشحين لشغل الوظائف، وهكذا يوفر الاستقطاب الفرصة للمؤسسة وللمتقدمين لها لكي يختار بعضهم بعضاً وفقاً لمصالحهم واهتماماتهم ويستخدم ايجابياً كوسيلة لدعم سياسات المؤسسة وقراراتها.

2- التدريب والتطوير، عملية اكتساب العاملين المهارات والمعارف والاتجاهات الايجابية المرتبطة بوظائفهم للمساهمة في تصحيح الانحرافات في الأداء الحالي أو تحسين الأداء المستقبلي، فهو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد.

3- تقييم الأداء، من أهم عوامل التطوير للموارد البشرية وبشعرهم بالمسؤولية وهي العملية التي يتم بموجبها قياس أداء العاملين في المؤسسة وفق معايير ترتبط بالأداء والهدف إبراز نقاط القوة لتدعيمها وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها، للنهوض بأعباء الوظيفة في الحاضر والمستقبل.

---

[36] شقوارة، عبد الرحمن عبد الحميد، وإبراهيم، لطيفة المختار (2022)، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، العدد 17، المغرب، ص6.

[37] مرجع سابق ص6.

Scanned with CamScanner

4- الحوافز والمتمثلة بتحديد المقابل العام للأداء المتميز الذي يتجاوز المعدلات القياسية المحددة، وكذلك نوع المقابل الذي يتناسب مع حاجات ودوافع العاملين، وعلى الإدارة أن تحدد أنسب الحوافز التي تحقق للعاملين الدرجة المطلوبة من الإشباع.

5- الصحة والسلامة المهنية، وهي عبارة عن البرامج الإدارية التي تركز على صيانة العاملين من المخاطر والأمراض التي يتعرضون لها في العمل والتي قد تؤدي إلى إصابتهم.

سادساً: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية:

تتمثل العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية فيما يلي[38]:

1- العولمة: تؤثر العولمة على إدارة الموارد البشرية من خلال:

- ضرورة الحصول على القوة العاملة التي لديها القابلية للتدريب والتطوير والتعليم لتواجه تحديات العولمة.
- إن العولمة مؤثرة في استراتيجيات القطاع الخاص وإدارة الأعمال إلى جانب أثرها على السياسات الحكومية والقوانين الخاصة في الاقتصاد والإنتاج.

2- التغيير في تركيبة القوة العاملة: إن اختلاف تركيبة القوة العاملة في المنظمة يفرض عليها معرفة قيم الأفراد واتجاهاتهم وإدراكهم فلها آثار على إدارة الموارد البشرية من خلال ما يلي:

- انتماء القوى لأعراق وجنسيات مختلفة وأعمال مختلفة وخيارات في أسلوب الحياة، قيم وأعراق، نظم تعليم مختلفة فهنا أصبحت العمالة عالمية المظهر.
- ينبغي على مديري المنظمة أن تكون لديهم المهارة والمعرفة للتعامل مع هذه الفئات والأعراق وكيفية تحفيزها للإنتاج والولاء.
- ينبغي على مسؤولوا الموارد البشرية الإدراك بقوانين العمل وإيجاد لغة مشتركة مع هذه الجنسيات لتحفيزها على العطاء والانتماء.

3- التغيير في تطلعات العملاء: مع زيادة التطور والوعي لدى العاملين ازدادت تطلعاتهم وطموحاتهم وهذا له تأثيرات كبيرة على إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة والمنظمة بصفة عامة من خلال ما يلي:

---

[38] باجة، نسيمة، وبخي، بركات، وجيلي، نورة (2019)، دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العمال، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ص14.

Scanned with CamScanner

- القوى العاملة اليوم أكثر تعلماً وإنفتاحاً وطموحاً خصوصاً مع التوسع الاقتصادي الجاري في الدول النامية.
- المنظمة أصبحت تبحث عن الأداء الفعال من خلال القوة العاملة المبدعة وذات الأفكار الجريئة والمهارات الفنية والفكرية.

4- المحافظة على البيئة من التلوث: يفرض المحيط البيئي مجموعة من القوانين لها تأثيرات كبيرة على مستوى المنظمة ككل من خلال ما يلي:

- جعلها مكاناً نظيفاً مما يوفر حياة صحية للموظفين.
- معالجة النفايات الناتجة عن عملية الصناعة.

5- التقنية والمعلومات: إن استخدام التقنيات الحديثة وتوفير المعلومات في الوقت المناسب ليس سهلا على أي منظمة وبالتالي تسبب لها تأثيرات من خلال إن إدارة الموارد البشرية مطالبة بتكثيف الاستخدامات التقنية وتوفير المعلومات لأصحاب القدرات بالدرجة التي يدركوها ويتقبلوها وبدون تعقيد، لأن دقة المعلومة تساوي دقة القرار.

6- التوجه نحو الجودة الشاملة والحصول على شهادة الجودة (الإيزو): إن التوجه نحو الجودة الشاملة والحصول على شهادة الأيزو لا يأتي إلا بالقوى العاملة المدربة التي تؤمن بالتحسن المتواصل.

7- تغيير في علاقات الاستخدام نحو تقليل المصاريف: تتمثل تكاليف الحصول على الأفراد نسبة عالية من تكاليف المنظمة، فلها انعكاسات وتأثيرات على الإداريين في الموارد البشرية من خلال ما يلي:

- صعوبة توفير عنصر الاستقرار والأمن الوظيفي للموظفين.
- صعوبة توفير عنصر الترقية للجميع واعتماده سياسة الإغراءات المالية لأصحاب الكفاءات المالية.

سابعاً: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية:

لقد زخر القرن الحادي والعشرين بتحديات عديدة وامتدت آثارها بشكل شامل على مختلف نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ... الخ. هذه التحديات تؤثر على طبيعة العلاقات التي سادت العمل في المنظمات المختلفة، حيث أنها تملي على القائمين بالتعامل مع القوى البشرية أن

Scanned with CamScanner

يكونوا ذوي قدرات إبداعية وابتكارية ويسهمون بشكل فعال في تحقيق سبل التكيف والاستجابة لهذه المتغيرات المتسارعة في مجال الأعمال بشكل خاص، يمكن إنجاز هذه التحديات فيما يلي [39]:

1- تحديات العولمة التنافسية: لقد أسهمت العولمة في خلق توسع شامل في الأسواق العالمية بحيث أصبح المجتمع الإنساني قرية صغيرة نستطيع من خلال ثواني أن نتعامل مع مختلف المنظمات ونحصل على مختلف البدائل السلعية المعروضة وكذلك التعامل مع مختلف الثقافات الإنسانية وإفرازاتها القيمة المتباينة بحيث أن سبل الحصول على القوى البشرية واختيارهم خضعت للعديد من الاعتبارات التي نصت عليها الاتفاقيات والمعايير الدولية ومعايير العمل السائدة وهذا ما يجعل سبل التعامل مع العاملين خاضعاً للعديد من التشريعات والقوانين لا على الأصعدة المحلية فحسب وإنما الدولية (العالمية) أيضاً، كما أن التنافسية المستخدمة بين الشركات المتعددة الجنسية جعلت من سبل اختيار العاملين خاضع للعديد من الآثار والمتغيرات التشريعية المختلفة.

2- التحديات التكنولوجية: لقد لعب التطور التكنولوجي وتحديات ثورة المعلومات والاتصالات دوراً بارزاً في إحداث العديد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والحضارية مما أدى بالمنظمات الإنسانية إلى تغيير سبل تعاملها مع القوى العاملة في ضوء تعدد الثقافات والقيم السائدة بالمجتمعات من ناحية وتعدد المهارات والتخصصات التي أفرزتها متطلبات التطور الحاصل في مختلف عرض وطلب القوى البشرية من ناحية أخرى، كما لعب هذا التنوع الثقافي للأفراد على تأكيد قيم جديدة أملتها ضرورات التعامل مع المستجدات التكنولوجية من احترام العمل ومواعيد وتنفيذه واعتبار الوقت كلفة وتحسين نوعية حياة الأفراد العاملين وغيرها من الآثار التنظيمية والإدارية المختلفة.

3- التحديات البيئية: إن البيئة الخارجية التي تجسدت معالمها من خلال استجابتها للمتغيرات المتسارعة أفرزت في الواقع العملي بيئة ديناميكية أي بنية غير مستقرة أو ثابتة حيث أن الإطار العام للتعامل مع البيئة يقوم على اعتبار التغيير ظاهرة طبيعية أما الثبات والاستقرار فهو حالة شاذة، إن هذه المتغيرات أثرت على سوق العمل ومهارات القوى العاملة وكذلك قيم العاملين ومتطلباتهم الثقافية ولذا فإن البناء الإستراتيجي والتنظيمي لمنظمات القرن الحادي

[39] بن علي، عائشة، ونوري، منير (2022)، دور إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة الجودة الشاملة، مجلة المالية والأسواق، العدد 5، الجزائر، ص308.

Scanned with CamScanner

والعشرون ركز على ضرورة الاستجابة النوعية الشاملة لهذه المعطيات من خلال التحلي بالمرونة الشاملة والاستجابة الفاعلة للمتغيرات البيئية وإفرازاتها المختلفة.

تطبيق تقنية الواقع الافتراضي في ادارة الموارد البشرية

تطبيق تقنية الواقع الافتراضي (VR) في إدارة الموارد البشرية (HR) يمثل ثورة حقيقية في كيفية تفاعل الشركات مع موظفيها، من التوظيف والتدريب إلى تطوير الأداء والمشاركة. تُقدم هذه التقنية تجارب غامرة وواقعية تعزز الفعالية والكفاءة في مختلف جوانب الموارد البشرية، وتتمثل أبرز مجالات تطبيق الواقع الافتراضي في إدارة الموارد البشرية[40]:

1- التوظيف واجتذاب المواهب(Recruitment and Talent Acquisition)

أ- جولات افتراضية في بيئة العمل: يمكن للشركات توفير جولات افتراضية لمكاتبها ومنشآتها، مما يمنح المرشحين المحتملين نظرة واقعية على بيئة العمل وثقافة الشركة قبل التقديم أو أثناء عملية التوظيف. هذا يساعد على جذب المرشحين الذين يتناسبون بشكل أفضل مع ثقافة الشركة، ويقلل من معدلات دوران الموظفين.

ب-معارض الوظائف الافتراضية: يمكن تنظيم معارض وظائف افتراضية غامرة حيث يتفاعل المرشحون مع ممثلي الشركة، ويستكشفون الأدوار المختلفة، ويقدمون طلباتهم في بيئة جذابة ومبتكرة.

ت-مقابلات العمل الافتراضية: يمكن إجراء مقابلات عمل في بيئات افتراضية تحاكي سيناريوهات العمل الحقيقية، مما يسمح للمرشحين بإظهار مهاراتهم وقدراتهم في بيئة أكثر واقعية من المقابلات التقليدية. هذا يساعد على تقييم المرشحين بشكل أكثر دقة وموضوعية.

ث-اختبار المهارات: يمكن إنشاء سيناريوهات افتراضية لاختبار مهارات محددة، مثل مهارات خدمة العملاء، حل المشكلات التقنية، أو التعامل مع المواقف الصعبة، مما يوفر تقييمًا عمليًا لقدرات المرشح.

2- التهيئة والتوجيه للموظفين الجدد(Onboarding and Orientation)

---

[40] Alhalafawy, W. S., & Tawfiq Zaki, M. Z. (2024). The impact of augmented reality technology on the psychological resilience of secondary school students during educational crises. *Ajman Journal of Studies & Research, 23*(1)., p 12

Scanned with CamScanner

أ- تهيئة غامرة: بدلاً من العروض التقديمية والكتيبات، يمكن للموظفين الجدد الخوض في تجربة تهيئة افتراضية غامرة يتعرفون فيها على تاريخ الشركة، قيمها، هيكلها التنظيمي، وأقسامها المختلفة بطريقة تفاعلية وجذابة.

ب-التفاعل مع الزملاء الافتراضيين: يمكن للموظفين الجدد مقابلة "زملاء" افتراضيين والتعرف على مهامهم، مما يساعدهم على الاندماج بشكل أسرع في ثقافة العمل.

ت-التعرف على مكان العمل: يمكن للموظفين الجدد استكشاف مكاتبهم، أقسامهم، والمرافق الأخرى في بيئة افتراضية، مما يقلل من الارتباك ويجعلهم يشعرون بالراحة قبل يومهم الأول الفعلي.

3- التدريب والتطوير (Training and Development)

أ- التدريب على المهارات الصعبة ،محاكاة المهام الخطرة: يمكن تدريب الموظفين في بيئات افتراضية على مهام خطرة أو معقدة (مثل تشغيل الآلات الثقيلة، إجراءات السلامة في المصانع، أو العمليات الجراحية للمجال الطبي) دون أي مخاطر حقيقية.

ب-التدريب العملي: يمكن للموظفين ممارسة المهام والإجراءات المتكررة في بيئة افتراضية، مما يسمح لهم بالتدرب حتى إتقان المهارة قبل تطبيقها في العالم الحقيقي.

ت-التدريب على المهارات الناعمة ،محاكاة التفاعلات البشرية: يمكن استخدام الواقع الافتراضي لمحاكاة سيناريوهات تتطلب مهارات تواصل، قيادة، حل نزاعات، أو خدمة عملاء. على سبيل المثال، يمكن للموظفين ممارسة التعامل مع العملاء الغاضبين أو قيادة اجتماع صعب.

ث-تطوير التعاطف: يمكن للموظفين "وضع أنفسهم" في مواقف مختلفة ورؤية الأمور من منظور الآخرين، مما يساعد على تطوير التعاطف والتفاهم.

ج- تدريب موحد وعالي الجودة: يضمن الواقع الافتراضي حصول جميع الموظفين على نفس مستوى التدريب القياسي، بغض النظر عن موقعهم الجغرافي.

4- إدارة الأداء وتطوير القيادة (Performance Management and Leadership Development)

أ- تقييم الأداء في سيناريوهات واقعية: يمكن استخدام الواقع الافتراضي لإنشاء سيناريوهات يختبر فيها الموظفون ويُقيمون في بيئة عمل محاكية، مما يوفر بيانات موضوعية حول أدائهم.

ب-تطوير القيادة: يمكن للقادة ممارسة مهارات اتخاذ القرار، وإدارة الأزمات، والتعامل مع فرق العمل الافتراضية في بيئة آمنة وخاضعة للتحكم.

Scanned with CamScanner

ت-جلسات التدريب والتوجيه :(Coaching and Mentoring) يمكن للقادة أو الموجهين استخدام الواقع الافتراضي لتقديم جلسات تدريب فردية أو جماعية في بيئات تفاعلية.

5- مشاركة الموظفين وبناء ثقافة الشركة(Employee Engagement and Culture Building)

أ- فعاليات الشركة الافتراضية: يمكن تنظيم اجتماعات، ورش عمل، أو فعاليات اجتماعية في مساحات افتراضية، مما يعزز الشعور بالانتماء والتواصل بين الموظفين، خاصة في الشركات التي لديها موظفون يعملون عن بُعد.

ب-تعزيز الشفافية: يمكن للواقع الافتراضي أن يساعد في إظهار ثقافة الشركة وقيمها بطرق ملموسة وتفاعلية للموظفين الحاليين والمحتملين.

ثامناً: تأثير الميتافيرس على عمليات إدارة الموارد البشرية:

التدريب والتطوير في الميتافيرس:

تحدث تقنية الميتافيرس ثورة في مجال التدريب والتطوير من خلال توفير منصات تفاعلية وغامرة تسهل التعلم العميق والمشاركة في هذه التكنولوجيا الجديدة، كما تعزز طرق التدريب التقليدية باستخدام الواقع الافتراضي، والواقع المعزز، وأدوات رقمية أخرى، مما يخلق بيئات محاكاة غنية تحاكي سيناريوهات العالم الواقعية لمختلف احتياجات التدريب[41].

1- بيئات التدريب بالواقع الافتراضي: تُعتبر بيئات التدريب بالواقع الافتراضي من أهم تقنيات التعليم، حيث توفر محاكاة واقعية يمكن تخصيصها لأي صناعة أو مجال، تتيح هذه البيئات للموظفين ممارسة المهارات، بما في ذلك اتخاذ القرارات في سيناريوهات تشبه الحياة الواقعية دون المخاطرة أو التكلفة المرتبطة بتمارين التدريب في العالم الحقيقي. على سبيل المثال، استخدمت (بوينج) الواقع الافتراضي لتدريب الطيارين، مما قلل من وقت وتكاليف التدريب مع زيادة الاحتفاظ بالمهارات الحرجة، بالمثل، تستخدم المؤسسات الصحية الواقع الافتراضي لمحاكاة الإجراءات الجراحية، مما يسمح للمهنيين الطبيين بممارسة العمليات المعقدة في بيئة خالية من المخاطر.

41 الشريوفي، ماهر (2020)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص5.

Scanned with CamScanner

2- لعبة التعلم: كما يقدم الميتافيرس أسلوب اللعبة في التدريب والتطوير، مما يجعل عمليات التعلم أكثر تفاعلية ومتعة. تدمج لعبة التعلم عناصر تصميم الألعاب في سياقات غير لعبية، مما يعزز الدافع والمشاركة من خلال المكافآت، ولوحات الصدارة والتحديات التفاعلية، أكاديمية (ديلويت) للقيادة هي مثال بارز، حيث تم استخدام تقنيات اللعبة لزيادة معدلات إتمام المستخدمين والمشاركة بشكل كبير.

3- تجارب التعلم المخصصة: ميزة أخرى للميتافيرس في التدريب والتطوير هي القدرة على تقديم تعلم مخصص. يمكن للمنصات التي تعمل بذكاء اصطناعي داخل الميتافيرس التكيف مع وتيرة التعلم الفردية وأسلوب كل موظف، مما يوفر موارد مخصصة وتحديات تناسب احتياجات تطويرهم الخاصة. هذه الخبرات ليست سوى من نتائج التعلم ولكن أيضاً من رضا الموظفين والاحتفاظ بهم بشكل عام، ومن المتوقع أن تتحول برامج التعلم المخصص التي تدعمها تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي إلى برامج التعلم المؤسسي خلال العقد القادم.

تحسين عمليات التوظيف من خلال الميتافيرس:

تخضع عملية التوظيف لتحول كبير مع ظهور الميتافيرس هذا المشهد الرقمي الجديد يوفر بيئة فريدة وغامرة حيث يمكن للمنظمات تعزيز استراتيجيات استقطاب المواهب، مما يجعلها أكثر تفاعلية وجاذبية للموظفين المحتملين[42].

1- المقابلات بالواقع الافتراضي: إحدى أكثر التطبيقات المباشرة للميتافيرس في التوظيف هي استخدام الواقع الافتراضي لإجراء المقابلات. يمكن للمقابلات بالواقع الافتراضي محاكاة بيئة مكتبية حقيقية، مما يسمح للمرشحين بالتفاعل مع الزملاء المستقبليين والحصول على شعور بالمكان دون الحاجة إلى التواجد الجدي، هذه التقنية لا توفر الوقت والتكاليف المرتبطة بالسفر فحسب، بل تعزز أيضا تجربة المرشح، مما يجعل عملية المقابلة أكثر جاذبية وشمولية، دراسة أجرتها أكسفورد (2019) أبرزت أن المقابلات الافتراضية يمكن أن تقلل من أوقات التوظيف بنسبة تعمل إلى 30% وتخفض التكاليف بشكل كبير من خلال تقليل الحاجة إلى السفر الفعلي.

---

[42] الشريوفي، ماهر (2020)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص7.

Scanned with CamScanner

2- الوصول إلى مجموعة المواهب العالمية: كما يتيح الميتافيرس الوصول إلى مجموعات المواهب العالمية، من خلال إزالة الحواجز الجغرافية، يمكن للشركات الوصول إلى مجموعة أوسع من المرشحين، مما يضمن التنوع والشمولية في ممارسات التوظيف. على سبيل المثال، يمكن لشركة مقرها نيويورك بسهولة إجراء جلسات توظيف تفاعلية مع المرشحين من قارات مختلفة، مما يوفر معاينة واقعية للوظيفة وجولة في مكان العمل من خلال الميتافيرس، تم الإشارة إلى هذا المستوى من الوصول في تقرير الاتجاهات العالمية للمواهب من "لينكد إن" لعام 2020، والذي شدد على أهمية الأدوات الافتراضية في الوصول إلى المواهب العالمية.

3- معاينات الوظائف الغامرة: إلى جانب المقابلات يتيح الميتافيرس للمنظمات تقديم معاينات وظائف غامرة، تتيح هذه المعاينات للمرشحين أن يخطوا فعليا في أدوارهم المحتملة ويتفهموا بيئة العمل ومشاركة الفريق في الأنشطة اليومية. يمكن لهذه التجارب الغامرة أن تساعد المرشحين على تقييم مدى ملاءمة الدور والثقافة للمنظمة بشكل أفضل، مما يقلل من احتمال ترك الوظيفة مبكراً. شركات مثل (وول مارت) استخدمت الواقع الافتراضي لأغراض مماثلة، مثل التدريب والتقييمات، والتي يمكن تكييفها لمعرفة ما قبل التوظيف لتحسين فهم المرشح وزيادة مشاركته.

4- تحسين العلامة التجارية لصاحب العمل: الاستخدام الابتكاري للميتافيرس في التوظيف يعزز ايضا بشكل كبير العلامة التجارية لصاحب العمل، من خلال اعتماد التكنولوجيا المتقدمة، يمكن للشركات أن تضع نفسها على أنها تفكر في المستقبل ومتقدمة تقنياً، مما يجذب الباحثين عن العمل الملمين بالتكنولوجيا الذين يبحثون عن أصحاب عمل يقدرون الابتكار والإبداع. هذا الجانب من العلامة التجارية لصاحب العمل أمر حاسم في جذب أفضل المواهب خاصة بين الأجيال الشابة التي تعطي الأولوية للكفاءة التكنولوجية والابتكار في اصحاب العمل المحتملين. كما يمثل دمج الميتافيرس في عمليات التوظيف تحولاً نموذجياً في كيفية تعامل الشركات مع استقطاب المواهب، إنه لا يعزز فقط كفاءة ونطاق جهود التوظيف، ولكنه يحسن أيضا بشكل كبير تجربة المرشح، مما يوفر رؤية أعمق للوظيفة وثقافة الشركة، ومع استمرار تطور هذه التقنية، من المتوقع أن تصبح عنصراً أساسياً في أقسام الموارد البشرية في جميع أنحاء العالم، مما يغير جذرياً مشهد التوظيف.

Scanned with CamScanner

اندماج الموظفين في الميتافيرس:

في المشهد المتطور لاندماج الموظفين يقدم الميتافيرس فرصاً رائدة لتعزيز قوة عاملة متصلة ومتحمسة، من خلال الفضاءات الافتراضية التي تحاكي المكاتب الفعلية وتوفر منصات تفاعل غامرة، يمكن للشركات تحسين الاتصالات والتعاون وإحساس بالمجتمع بين الفرق النائية والموزعة[43].

إدارة الأداء والتحليلات في الميتافيرس:

تمثل تكامل تكنولوجيا الميتافيرس في إدارة الأداء والتحليلات تحولاً كبيراً في كيفية مراقبة الشركات وتحسين أداء الموظفين من خلال استخدام البيئات الافتراضية وقدرات التحليلات البيانية المتقدمة، يمكن للميتافيرس توفير رؤى مفصلة حول سلوكيات ونتائج الموظفين، تسهيل التغذية الراجعة الفورية، ودفع خطط التطوير الشخصية[44].

1- أنظمة التغذية الراجعة الفورية: في الميتافيرس، يمكن تحويل إدارة الأداء من خلال تنفيذ أنظمة التغذية الراجعة الفورية. تستخدم هذه الأنظمة التفاعلات الافتراضية والبيانات السلوكية التي يتم جمعها داخل منصات الميتافيرس لتوفير التغذية راجعة فورية للموظفين، على سبيل المثال، يمكن دمج جلسات التدريب بالواقع الافتراضي مع مقاييس الأداء الفورية التي تسمح لكل من الموظفين والمديرين برؤية النتائج في الوقت الحقيقي، مما يسهل التعديلات والتعلم فوراً، لا يسرع هذا الأسلوب فقط من عملية تحسين الأداء ولكنه يجعلها أكثر دقة[45].

2- التحليلات المتقدمة لتقييم الأداء: يمكن الميتافيرس من تحليل أكثر تعقيداً لبيانات الأداء من خلال جمع مجموعة واسعة من المقاييس التي يصعب التقاطها في البيئات الفعلية تشمل هذه المقاييس معدلات إتمام المهام الافتراضية، جودة التفاعل مع الزملاء، والمشاركة في الاجتماعات الافتراضية وجلسات التدريب من خلال استغلال البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات تحليل هذه المقاييس لتحديد الأنماط والتنبؤ باتجاهات الأداء

---

[43] الشريوفي، ماهر (2020)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص8.

[44] مرجع سابق ص9.

[45] Turan, Z., & Atila, G. (2021). Augmented reality technology in science education for students with specific learning difficulties: Its effect on students' learning and views. *Research in Science & Technological Education*, *39*(4), 506-524., p 507

Scanned with CamScanner

المستقبلية. وأن التحليلات المتقدمة في البيئات الافتراضية يمكن أن تعزز اتخاذ القرارات في الموارد البشرية من خلال توفير رؤى أعمق حول إنتاجية الموظفين ومستويات الاندماج.

3- التحليلات التنبؤية لقرارات الموارد البشرية: تمتد التحليلات التنبؤية في الميتافيرس إلى ما وراء إدارة الأداء التقليدية لتوقع الاحتياجات والتحديات المستقبلية للموارد البشرية باستخدام البيانات التاريخية واتجاهات الأداء الحالية، يمكن لمحترفي الموارد البشرية التنبؤ بالمشاكل المحتملة مثل الإرهاق الوظيفي، احتمال الدوران، أو الحاجة إلى تدريب وتطوير إضافي، تمكن هذه القدرات التنبؤية من استراتيجيات الموارد البشرية الاستباقية بدلاً من الاستجابة، مما يحسن إدارة القوى العاملة والتخطيط بشكل عام.

4- تعزيز الاندماج والتحفيز: تلعب إدارة الأداء في الميتافيرس أيضاً دوراً حاسماً في تعزيز اندماج الموظفين وتحفيزهم من خلال توفير منصة تفاعلية وجذابة لمراجعات الأداء والتغذية الراجعة، من المرجح أن يشعر الموظفون بالتقدير والفهم من قبل منظمتهم. علاوة على ذلك، يمكن استخدام عناصر الألعاب المتوفرة في الميتافيرس، مثل لوحات الصدارة وشارات الإنجاز، لتحفيز الموظفين من خلال الاعتراف بانجازاتهم بطريقة بصرية جذابة ومجزية.

5- التحديات والاعتبارات: ومع ذلك، يأتي استخدام الميتافيرس لإدارة الأداء والتحليلات مع مجموعة من التحديات. تقف مخاوف الخصوصية في المقدمة، حيث يمكن أن يؤدي جمع وتحليل البيانات السلوكية المفصلة إلى انتهاكات محتملة لسرية الموظفين إذا لم يتم إدارتها بشكل صحيح، بالإضافة إلى ذلك، هناك خطر الاعتماد المفرط على البيانات الكمية. والتي قد تغفل الجوانب النوعية لأداء الموظف ورفاهيته.

6- تعزيز التدريب والتطوير: تسلط النتائج الضوء على تأثير كبير للواقع الافتراضي في برامج التدريب، حيث يقدم بيئات غامرة وتفاعلية تعزز التعلم والاحتفاظ بالمعلومات، ويمكن لهذا التطبيق أن يحدث ثورة في تدريبات السلامة، وتطوير المهارات الفنية والتعلمية الإجرائية، خاصة في الصناعات التي تتطلب تجربة عملية واقعية ولكنها صعبة أو محاكاتها خطيرة في الحياة الواقعية[46].

---

[46] الشريوفي، ماهر (2020)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص12.

Scanned with CamScanner

7- تحسين التعاون والوصول: يسمح بقدرة الواقع المعزز على تراكب المعلومات الرقمية على العالم المادي بتعزيز الجهود التعاونية، خاصة في الإعدادات البعيدة لتسهيل هذه التقنية العمل المتصل بشكل أكبر، والتغلب على الحواجز الجغرافية وتعزيز ثقافة التعاون للاستفادة من المواهب العالمية المتنوعة[47].

العلاقة بين تقنية الواقع الافتراضي وفعالية إدارة الموارد البشرية

تحمل تقنية الواقع الافتراضي (VR) في طياتها إمكانات هائلة لإحداث نقلة نوعية في فعالية إدارة الموارد البشرية عبر مختلف وظائفها. من خلال[48]:

استخدام الواقع الافتراضي في التدريب:

1- يوفر الواقع الافتراضي بيئات تدريبية واقعية وآمنة تحاكي سيناريوهات العمل الحقيقية. يمكن للموظفين ممارسة مهام معقدة، والتعامل مع معدات خطرة، أو مواجهة مواقف صعبة دون أي مخاطر فعلية. هذا يعزز الفهم العميق، والاحتفاظ بالمعلومات، وتطوير المهارات العملية بشكل أكثر فعالية من الطرق التقليدية.
2- يمكن تصميم وحدات تدريبية عبر الواقع الافتراضي وتوزيعها بسهولة على عدد كبير من الموظفين في مواقع مختلفة، مما يضمن حصول الجميع على نفس مستوى الجودة في التدريب.
3- يقلل الواقع الافتراضي من الحاجة إلى المعدات المادية، والمواقع التدريبية الفعلية، والمخاطر المرتبطة بالتدريب على مهام خطرة.
4- يمكن لأنظمة الواقع الافتراضي تتبع تفاعلات المتدربين وأدائهم في البيئة الافتراضية، مما يوفر بيانات قيمة لتقييم مدى فعاليتهم وتحديد مجالات التحسين.
5- تدريب أكثر فعالية يؤدي إلى موظفين أكثر كفاءة وإنتاجية، وتقليل الأخطاء والحوادث في العمل، وتسريع عملية تأهيل الموظفين الجدد.

---

[47] الشريوفي، ماهر (2020)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص12.

[48] Campos, E., Hidrogo, I., & Zavala, G. (2022, September). Impact of virtual reality use on the teaching and learning of vectors. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 965640). Frontiers Media SA., p 19

Scanned with CamScanner

استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف:

1- يمكن استخدام الواقع الافتراضي لإنشاء سيناريوهات عمل واقعية يشارك فيها المرشحون، مما يسمح بتقييم مهاراتهم وقدراتهم وسلوكياتهم في بيئة تحاكي الواقع بشكل أفضل من المقابلات التقليدية.

2- يمكن للواقع الافتراضي أن يوفر للمرشحين جولات افتراضية في مقر الشركة، وتعريفهم بثقافة العمل والقيم التنظيمية بطريقة تفاعلية وجذابة، مما يعزز جاذبية العلامة التجارية للتوظيف.

3- يمكن تصميم سيناريوهات افتراضية تقيس مدى توافق المرشح مع ثقافة الشركة وقيمها.

4- يمكن إجراء مقابلات واختبارات عبر الواقع الافتراضي عن بعد، مما يتيح للمؤسسات الوصول إلى مجموعة أوسع من المرشحين بغض النظر عن موقعهم الجغرافي.

5- عملية توظيف أكثر كفاءة تؤدي إلى اختيار أفضل للمواهب، وتقليل معدلات دوران الموظفين الجدد، وتعزيز التوافق الثقافي داخل المنظمة.

استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء:

1- يمكن استخدام الواقع الافتراضي لإنشاء سيناريوهات عمل معقدة تتطلب من الموظفين إظهار مهاراتهم في حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعاون، والتواصل تحت الضغط. هذا يوفر تقييما أكثر شمولية وواقعية للأداء مقارنة بتقييمات الأداء التقليدية.

2- يمكن لأنظمة الواقع الافتراضي تتبع أداء الموظف في السيناريوهات الافتراضية وتقديم ملاحظات تفصيلية وموضوعية بناءً على البيانات المسجلة، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف ومجالات التحسين بشكل واضح.

3- يمكن أن يساعد استخدام سيناريوهات موحدة عبر الواقع الافتراضي في تقليل التحيزات الشخصية التي قد تؤثر على تقييمات الأداء التقليدية.

4- يمكن للموظفين مراجعة أدائهم في البيئات الافتراضية وتسجيل ملاحظاتهم، مما يعزز الوعي الذاتي ويحفز على التطوير المستمر.

5- عملية تقييم أداء أكثر عدلاً وشفافية وموضوعية تؤدي إلى تحديد دقيق للاحتياجات التطويرية، وتحسين أداء الموظفين، وزيادة رضاهم عن عملية التقييم.

Scanned with CamScanner

استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين:

1- يمكن للواقع الافتراضي أن يوفر مساحات افتراضية مشتركة حيث يمكن للموظفين من مواقع مختلفة التعاون في المشاريع، وعقد الاجتماعات، وتبادل الأفكار بطريقة أكثر تفاعلية من مؤتمرات الفيديو التقليدية.

2- يمكن للتمثيلات الرقمية (Avatars) في البيئات الافتراضية نقل الإشارات غير اللفظية بشكل أفضل، مما يعزز الفهم المتبادل ويقلل من سوء الفهم.

3- يمكن للأنشطة والفعاليات الافتراضية التي تُقام في بيئات الواقع الافتراضي أن تعزز الروح المعنوية وتخلق شعورًا أقوى بالانتماء والتواصل بين الموظفين، خاصة في الشركات التي تعتمد على فرق عمل موزعة.

4- يمكن استخدام الواقع الافتراضي لتدريب الموظفين على مهارات التواصل الفعال، مثل الإقناع، والتفاوض، وتقديم العروض، من خلال سيناريوهات تفاعلية تحاكي مواقف العمل الحقيقية.

5- تواصل أفضل بين الموظفين يؤدي إلى تحسين التعاون، وزيادة الإنتاجية، وتقليل النزاعات، وتعزيز ثقافة عمل إيجابية.

Scanned with CamScanner

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

أولاً: أداة الدراسة

تناولت الدراسة تحليل آراء عينة الدراسة وذلك من خلال تحليل استبانة تم توزيعها الكترونياً وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة الصالحة للتحليل (62) استبانة تم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار الخامس والعشرون وعند مستوى دلالة 0.05. تم استخدام عدد من المقاييس الإحصائية الوصفية والاستدلالية والاختبارات التي تلائم فرضيات الدراسة وتخدم أهدافها، وهي التكرارات والنسب المئوية، وعرض الاحصاءات الوصفية باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

ثانياً: تصميم الاستبانة

صممت الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (5) موافق بشدة، (4) موافق، (3) محايد، (2) غير موافق، (1) غير موافق بشدة، وذلك في قسمين أساسيين: القسم الأول: مُخصص للأسئلة العامة ويشمل المعلومات الشخصية عن أفراد عينة البحث، وهي: المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الموقع الوظيفي، وقد ضم القسم الثاني متغيرات الدراسة.

1- المتغير المستقل:

أ- استخدام الواقع الافتراضي في التدريب: بواقع (4) عبارات.

ب-استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف: بواقع (4) عبارات.

ت-استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء: بواقع (4) عبارات.

ث-استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين: بواقع (4) عبارات.

2- المتغير التابع: فعالية الموارد البشرية: بواقع (11) عبارة.

ثالثاً: اختبار ثبات الاستبانة

تم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك لقياس الاتساق الداخلي بين عباراتها.

Scanned with CamScanner

الجدول رقم (1) نتائج اختبار Cronbach's Alpha

المحور	اختبار الثبات معامل ألفا كرونباخ
استخدام الواقع الافتراضي في التدريب	0.888
استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف	0.845
استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء	0.825
استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين	0.822
فعالية الموارد البشرية	0.802

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يوضح الجدول رقم (1) نتائج التحليل لمعامل Cronbach's Alpha لأسئلة كل محور من محاور الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث ظهرت بقيم أكبر من 0.7 وهي ما يمكن اعتبارها قيمة جيدة لثبات الاتساق الداخلي ومقبولة لأغراض التحليل الاحصائي، ويمكن الاعتماد على استجابات أفراد العينة في اشتقاق النتائج المتعلقة بمجتمع الدراسة.

رابعاً: تحليل خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم (2) توزع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
معهد متوسط	5	%8.1
إجازة جامعية	43	%69.4
ماجستير	13	%21
دكتوراه	1	%1.6
المجموع	62	%100

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يشير الجدول رقم (2) إلى إن ما نسبته 69.4% من أفراد العينة من حملة الإجازة الجامعية ويليه ما نسبته 21% من أفراد العينة من الحاصلين على درجة الماجستير ويليه ما نسبته 8.1% من أفراد العينة من حملة شهادة معهد متوسط ويليه ما نسبته 1.6% من أفراد العينة من الحاصلين على درجة الدكتوراه، مما يدل على المؤهل العلمي الجيد لأفراد العينة.

Scanned with CamScanner

الجدول رقم (3) توزع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	1	%1.6
من 3 إلى أقل من 5 سنوات	36	%58.1
من 5 إلى إلى أقل من 10 سنوات	19	%30.6
10 سنوات فأكثر	6	%9.7
المجموع	62	%100

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يبين الجدول رقم (3) إن ما نسبته 58.1% من أفراد العينة من ذوي الخبرة من 3 إلى أقل من 5 سنوات ويليه ما نسبته 30.6% من أفراد العينة من ذوي الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات ويليه ما نسبته 9.7% من أفراد العينة من ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر ويليه ما نسبته 1.6% من أفراد العينة من ذوي الخبرة أقل من 3 سنوات، مما يدل على الخبرة الجيدة لأفراد العينة.

الجدول رقم (4) توزع أفراد العينة وفقاً لمتغير الموقع الوظيفي

الموقع الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
موظف إداري	27	%43.5
موظف فني	35	%56.5
المجموع	62	%100

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يبين الجدول رقم (4) إن ما نسبته 56.5% من أفراد العينة من الموظفين الفنيين ويليه ما نسبته 43.5% من أفراد العينة من الموظفين الإداريين.

خامساً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

تتضمن الإحصاءات الوصفية قيم كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاستبانة ولإجمالي كل محور للوصول إلى الأهمية النسبية لكل منها، حيث تم اعتبار أن الحد الفاصل بين الأهمية المرتفعة والمتوسطة قيمة المتوسط البالغة 3.4.

Scanned with CamScanner

الجدول رقم (5) الأهمية النسبية للموافقات

فئات قيم المتوسط الحسابي	التقدير
من 1 الى 1.79	درجة موافقة منخفضة جدا
من 1.8 الى 2.59	درجة الموافقة منخفضة
من 2.6 الى 3.39	درجة الموافقة متوسطة
من 3.4 الى 4.19	درجة الموافقة مرتفعة
من 4.2 الى 5	درجة الموافقة مرتفعة جدا

المصدر: إعداد الطالبة

I- نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في التدريب:

تم حساب قيم كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستخدام الواقع الافتراضي في التدريب وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (6) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في التدريب

الفقرة	5	4	3	2	1	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
توفر تقنية الواقع الافتراضي بيئة تدريبية تفاعلية وفعالة للموظفين.	20	35	3	4	0	4.1452	0.78608	موافقة مرتفعة
تساعد تقنية الواقع الافتراضي في تحسين استيعاب الموظفين للمهارات الجديدة مقارنة بالتدريب التقليدي.	21	32	5	4	0	4.1290	0.81951	موافقة مرتفعة
يقلل استخدام الواقع الافتراضي في التدريب من التكاليف المرتبطة بالتدريب العملي.	23	38	1	0	0	4.3548	0.51524	موافقة مرتفعة جداً
التدريب باستخدام الواقع الافتراضي أكثر تشويقًا وجذبًا للانتباه.	17	44	1	0	0	4.2581	0.47686	موافقة مرتفعة جداً

Scanned with CamScanner

استخدام الواقع الافتراضي في التدريب	62	4.2218	0.49195	موافقة مرتفعة جداً

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يوضح الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي لكامل المحور بلغ 4.22 بموافقة مرتفعة جداً وبانحراف معياري 0.49 حيث حظيت معظم العبارات بموافقة مرتفعة تجاوز المتوسط الحسابي لها 3.4، وبالتالي فإن المستقصى آرائهم موافقون في حكمهم على مضمون هذه العبارات، وبالتالي هناك مستوى مرتفع لاستخدام الواقع الافتراضي في التدريب لدى شركات التأمين السورية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

2-نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف:

تم حساب قيم كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستخدام الواقع الافتراضي في التوظيف وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (7) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف

الفقرة	5	4	3	2	1	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
يساعد استخدام الواقع الافتراضي في المقابلات الوظيفية في تقييم المهارات العملية للمتقدمين بشكل أفضل.	14	42	3	3	0	4.0806	0.68469	موافقة مرتفعة
توفر تقنية الواقع الافتراضي تجربة واقعية للمتقدمين لفهم طبيعة العمل بشكل أفضل.	21	37	4	0	0	4.2742	0.57743	موافقة مرتفعة جداً
يقلل استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف يقلل من الوقت اللازم لاتخاذ قرارات التوظيف.	26	34	2	0	0	4.3871	0.55382	موافقة مرتفعة جداً

Scanned with CamScanner

يعطي استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف انطباعًا إيجابيًا عن المنظمة.	19	38	2	3	0	4.1774	0.71344	موافقة مرتفعة
استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف	62					4.2298	0.50061	موافقة مرتفعة جداً

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يبين الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي لكامل المحور قد بلغ 4.22 بموافقة مرتفعة جداً وبانحراف معياري 0.50 حيث حظيت معظم العبارات بموافقة مرتفعة تجاوز المتوسط الحسابي لها 3.4، وبالتالي فإن المستقصى آرائهم موافقون في حكمهم على مضمون هذه العبارات، وبالتالي هناك مستوى مرتفع لاستخدام الواقع الافتراضي في التوظيف لدى شركات التأمين السورية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

3- نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء:

تم حساب قيم كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وكانت النتائج كما يلي:

Scanned with CamScanner

الجدول رقم (8) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء

الفقرة	5	4	3	2	1	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
يوفر استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء بيانات دقيقة وموضوعية عن أداء الموظفين.	26	33	3	0	0	4.3710	0.57926	موافقة مرتفعة جداً
تساعد تقنية الواقع الافتراضي في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين بشكل أفضل.	24	38	0	0	0	4.3871	0.49106	موافقة مرتفعة جداً
يقلل استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء من التحيز الشخصي في عملية التقييم.	15	46	0	1	0	4.2097	0.51652	موافقة مرتفعة جداً
تقييم الأداء باستخدام الواقع الافتراضي أكثر عدلاً وشفافية.	15	45	2	0	0	4.2097	0.48374	موافقة مرتفعة جداً
استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء	62					4.2944	0.34630	موافقة مرتفعة جداً

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يشير الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي لكامل المحور بلغ 4.29 بموافقة مرتفعة جداً وبانحراف معياري 0.34 حيث حظيت معظم العبارات بموافقة مرتفعة تجاوز المتوسط الحسابي لها 3.4، وبالتالي فإن المستقصى منهم موافقين في حكمهم على مضمون هذه العبارات، وبالتالي هناك مستوى مرتفع لاستخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء لدى شركات التأمين السورية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

Scanned with CamScanner

4-نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين:

تم حساب قيم كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (9) نتائج قياس استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين

الفقرة	5	4	3	2	1	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
تساعد تقنية الواقع الافتراضي في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين في بيئات العمل عن بُعد.	23	39	0	0	0	4.3710	0.48701	موافقة مرتفعة جداً
يزيد استخدام الواقع الافتراضي في الاجتماعات من فعالية التواصل بين الفرق العاملة.	19	43	0	0	0	4.3065	0.46478	موافقة مرتفعة جداً
توفر تقنية الواقع الافتراضي بيئة تفاعلية لبناء العلاقات بين الموظفين.	24	38	0	0	0	4.3871	0.49106	موافقة مرتفعة جداً
يقلل استخدام الواقع الافتراضي في التواصل من الشعور بالعزلة في العمل عن بُعد.	31	31	0	0	0	4.5000	0.50408	موافقة مرتفعة جداً
استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين				62		4.3911	0.38041	موافقة مرتفعة جداً

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يشير الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي لكامل المحور بلغ 4.39 بموافقة مرتفعة جداً وبانحراف معياري 0.38 حيث حظيت معظم العبارات بموافقة مرتفعة تجاوز المتوسط الحسابي لها 3.4، وبالتالي فإن المستقصى منهم موافقين في حكمهم على مضمون هذه العبارات، وبالتالي هناك مستوى مرتفع لاستخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين لدى شركات التأمين السورية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

Scanned with CamScanner

5-نتائج قياس فعالية الموارد البشرية:

تم حساب قيم كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفعالية الموارد البشرية وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (10) نتائج قياس فعالية الموارد البشرية

الفقرة	5	4	3	2	1	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
تحسنت قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.	20	42	0	0	0	4.3226	0.47128	موافقة مرتفعة جداً
أصبحت عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية أكثر استنادًا إلى البيانات بعد تطبيق تقنية الواقع الافتراضي.	20	40	2	0	0	4.2903	0.52439	موافقة مرتفعة جداً
ساعدت تقنية الواقع الافتراضي في تقليل التكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.	21	41	0	0	0	4.3387	0.47713	موافقة مرتفعة جداً
تحسنت سرعة استجابة الموارد البشرية لاحتياجات المنظمة بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.	17	45	0	0	0	4.2742	0.44975	موافقة مرتفعة جداً
أصبحت المنظمة أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل بعد تطبيق تقنية الواقع الافتراضي.	15	47	0	0	0	4.2419	0.43175	موافقة مرتفعة جداً
تحسنت علاقات العمل بين الإدارة والموظفين بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.	21	39	2	0	0	4.3065	0.53066	موافقة مرتفعة جداً
ساهمت تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز الشفافية في عمليات إدارة الموارد البشرية.	20	42	0	0	0	4.3226	0.47128	موافقة مرتفعة جداً

Scanned with CamScanner

أصبحت المنظمة أكثر قدرة على جذب الكفاءات العالمية بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.	13	49	0	0	0	4.2097	0.41040	موافقة مرتفعة جداً
تحسنت قدرة الموظفين على التكيف مع التغييرات التكنولوجية بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.	16	46	0	0	0	4.2581	0.44114	موافقة مرتفعة جدا
ساعدت تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المنظمة.	17	45	0	0	0	4.2742	0.44975	موافقة مرتفعة جداً
أصبحت عملية التوظيف أكثر دقة وفعالية بعد تطبيق تقنية الواقع الافتراضي.	18	44	0	0	0	4.2903	0.45762	موافقة مرتفعة جداً
فعالية الموارد البشرية	62					4.2845	0.31684	موافقة مرتفعة جداً

المصدر : إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss

يشير الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لكامل المحور بلغ 4.28 بموافقة مرتفعة جداً وبانحراف معياري 0.31 حيث حظيت معظم العبارات بموافقة مرتفعة تجاوز المتوسط الحسابي لها 3.4، وبالتالي فإن المستقصى منهم موافقين في حكمهم على مضمون هذه العبارات، مما يدل موافقة أفراد العينة على عبارات هذا المحور وبالتالي يؤثر استخدام الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة..

سادساً: اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

Scanned with CamScanner

بغرض اختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي كمتغير مستقل وفعالية إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

الجدول رقم (11) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي وفعالية إدارة الموارد البشرية

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.20197	0.594	0.620	0.788[a]

المصدر: مخرجات برنامج spss

يتضـــح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R تســـاوي (0.788)، وهو ما يبين وجود ارتباط قوي بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي وفعالية إدارة الموارد البشرية وأن معامل التحديد هو (0.594)، أي إن استخدام تقنية الواقع الافتراضي تفسر (59.4%)، من التغيرات الحاصلة في فعالية إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (12) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
0.000[b]	23.279	0.950	4	3.798	Regression	1
		0.041	57	2.325	Residual	
			61	6.124	Total	

المصدر: مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أعلاه تحليل التباين الذي يمكن من خلاله معرفة الدلالة الإحصـائية للقوة التفسـيرية للنموذج عن طريق إحصـائية F، وهي (23.279)، ومعنوية الدلالة الحسـابية (sig=0.000)،

Scanned with CamScanner

مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج بشكل عام معنوي.

الجدول رقم (13) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية

Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.003	3.055		0.339	1.035	(Constant)	
0.966	0.043	0.005	0.080	0.003	استخدام الواقع الافتراضي في التدريب	1
0.279	1.094	0.155	0.090	0.098	استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف	2
0.000	3.954	0.606	0.140	0.554	استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء	3
0.008	2.736	0.355	0.108	0.296	استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين	4

المصدر: مخرجات برنامج spss

يشير الجدول أعلاه إلى أن (استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وتعزيز التواصل بين الموظفين) هي دالة إحصائياً حسب قيم t المحسوبة والدلالة الإحصائية التي جاءت اصغر من (5%)، مما يثبت صحة الفرضية وبالتالي يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية، وأن استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وتعزيز التواصل بين الموظفين هي المتغيرات الاكثر تأثيراً في فعالية إدارة الموارد البشرية.

Scanned with CamScanner

اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

بغرض اختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب كمتغير مستقل وفعالية إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

الجدول رقم (14) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب وفعالية إدارة الموارد البشرية

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.27225	0.262	0.274	**0.523**[a]

المصدر: مخرجات برنامج spss

يتضـــح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R تســـاوي (0.523)، وهو ما يبين وجود ارتباط متوسط بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب وفعالية إدارة الموارد البشرية وأن معامل التحديد هو (0.262)، أي إن اســـتخدام تقنية الواقع الافتراضـــي في التدريب تفســـر (26.2%)، من التغيرات الحاصلة في فعالية إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (15) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
0.000[b]	22.620	1.677	1	1.677	Regression	1
		0.074	60	4.447	Residual	
			61	6.124	Total	

المصدر: مخرجات برنامج spss

Scanned with CamScanner

يبين الجدول أعلاه تحليل التباين الذي يمكن من خلاله معرفة الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية F، وهي (22.620)، ومعنوية الدلالة الحسابية (sig=0.000)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج بشكل عام معنوي.

الجدول رقم (16) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.862	0.301		9.503	0.000
1	استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب وفعالية إدارة الموارد البشرية	0.337	0.071	0.523	4.756	0.000

المصدر: مخرجات برنامج spss

يشير الجدول أعلاه إلى أن (استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب وفعالية إدارة الموارد البشرية) هي دالة إحصائياً حسب قيم t المحسوبة والدلالة الإحصائية التي جاءت اصغر من (5%)، مما يثبت صحة الفرضية.

تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$y = 2.862 + 0.337\,x1$$

وبالتالي يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

Scanned with CamScanner

Scanned with CamScanner

اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

بغرض اختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف كمتغير مستقل وفعالية إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

الجدول رقم (17) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف وفعالية إدارة الموارد البشرية

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.26755	0.287	0.299	0.546[a]

المصدر: مخرجات برنامج spss

يتضـــح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R تســـاوي (0.546)، وهو ما يبين وجود ارتباط متوسط بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف وفعالية إدارة الموارد البشرية وأن معامل التحديد هو (0.287)، أي إن اســـتخدام تقنية الواقع الافتراضـــي في التوظيف تفســـر (28.7%)، من التغيرات الحاصلة في فعالية إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (18) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
0.000[b]	25.547	1.829	1	1.829	Regression	1
		0.072	60	4.295	Residual	
			61	6.124	Total	

المصدر: مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أعلاه تحليل التباين الذي يمكن من خلاله معرفة الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية F، وهي (25.547)، ومعنوية الدلالة الحسابية (sig=0.000)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج بشكل عام معنوي.

الجدول رقم (19) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.821	0.291		9.682	0.000
1	استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف وفعالية إدارة الموارد البشرية	0.346	0.068	0.546	5.054	0.000

المصدر : مخرجات برنامج spss

يشير الجدول أعلاه إلى أن (استخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف وفعالية إدارة الموارد البشرية) هي دالة إحصائياً حسب قيم t المحسوبة والدلالة الإحصائية التي جاءت اصغر من (5%)، مما يثبت صحة الفرضية.

تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$y = 2.821 + 0.346\,x1$$

وبالتالي يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

Scanned with CamScanner

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

بغرض اختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء كمتغير مستقل وفعالية إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

الجدول رقم (20) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وفعالية إدارة الموارد البشرية

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.21044	0.559	0.566	**0.752[a]**

المصدر: مخرجات برنامج spss

يتضـــح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R تســـاوي (0.752)، وهو ما يبين وجود ارتباط قوي بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وفعالية إدارة الموارد البشرية وأن معامل التحديد هو (0.559)، أي إن اســتخدام تقنية الواقع الافتراضـــي في تقييم الأداء تفســـر (55.9%)، من التغيرات الحاصلة في فعالية إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (21) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
0.000[b]	78.283	3.467	1	3.467	Regression	1
		0.044	60	2.657	Residual	
			61	6.124	Total	

المصدر: مخرجات برنامج spss

Scanned with CamScanner

يبين الجدول أعلاه تحليل التباين الذي يمكن من خلاله معرفة الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية F، وهي (78.283)، ومعنوية الدلالة الحسابية (sig=0.000)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج بشكل عام معنوي.

الجدول رقم (22) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		1.328	0.335		3.963	0.000
استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وفعالية إدارة الموارد البشرية	1	0.688	0.078	0.752	8.848	0.000

المصدر: مخرجات برنامج spss

يشير الجدول أعلاه إلى أن (استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء وفعالية إدارة الموارد البشرية) هي دالة إحصائياً حسب قيم t المحسوبة والدلالة الإحصائية التي جاءت اصغر من (5%)، مما يثبت صحة الفرضية.

تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$y = 1.328 + 0.688\,x1$$

وبالتالي يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

Scanned with CamScanner

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

بغرض اختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين كمتغير مستقل وفعالية إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

الجدول رقم (23) الدلالة الإحصائية لاختبار العلاقة بين بين استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين وفعالية إدارة الموارد البشرية

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.22518	0.495	0.503	0.709a

المصدر : مخرجات برنامج spss

يتضـــح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R تســاوي (0.709)، وهو ما يبين وجود ارتباط قوي بين بين اسـتخدام تقنية الواقع الافتراضـي في تعزيز التواصـل بين الموظفين وفعالية إدارة الموارد البشـرية وأن معامل التحديد هو (0.495)، أي إن اسـتخدام تقنية الواقع الافتراضـي في تعزيز التواصـــل بين الموظفين تفســر (49.5%)، من التغيرات الحاصـــلة في فعالية إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (24) الدلالة الإحصائية لاختبار القوة التفسيرية لتباين نموذج الدراسة

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
0.000b	60.773	3.081	1	3.081	Regression	1
		0.051	60	3.042	Residual	
			61	6.124	Total	

Scanned with CamScanner

المصدر : مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أعلاه تحليل التباين الذي يمكن من خلاله معرفة الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية F، وهي (60.773)، ومعنوية الدلالة الحسابية (sig=0.000)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، أي النموذج بشكل عام معنوي.

الجدول رقم (25) الدلالة الاحصائية لنموذج الدراسة لأثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		1.690	0.334		5.060	0.000
استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين وفعالية إدارة الموارد البشرية	1	0.591	0.076	0.709	7.796	0.000

المصدر : مخرجات برنامج spss

يشير الجدول أعلاه إلى أن (استخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين وفعالية إدارة الموارد البشرية) هي دالة إحصائياً حسب قيم t المحسوبة والدلالة الإحصائية التي جاءت اصغر من (5%)، مما يثبت صحة الفرضية.

تكون معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$y = 1.690 + 0.591\,x1$$

وبالتالي يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية.

Scanned with CamScanner

النتائج والتوصيات

النتائج

نتيجة اختبار الفرضيات تم التوصل إلى النتائج الأتية:

1- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية. أي أن استخدام تقنية الواقع الافتراضي (VR) في إدارة الموارد البشرية يحسّن الكفاءة العامة، حيث يوفر بيئة تفاعلية وسريعة الاستجابة تُسهّل عمليات التوظيف، التدريب، والتقييم. هذه التقنية تساهم في خفض التكاليف وزيادة الإنتاجية من خلال محاكاة سيناريوهات العمل الواقعية.

2- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التدريب في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية، فالواقع الافتراضي يمكّن الموظفين من التدرب في بيئات محاكاة آمنة تعكس سيناريوهات عمل حقيقية (مثل التعامل مع العملاء أو إدارة المطالبات). هذا يزيد من سرعة التعلم ويقلل الأخطاء أثناء التطبيق العملي.

3- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في التوظيف في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية. أي أن استخدام تقنية VR في مقاطع الفيديو التفاعلية أو اختبارات المحاكاة لتقييم المهارات السلوكية والفنية للمتقدمين، يزيد من دقة اختيار الموظفين المناسبين ويقلل من التحيز البشري.

4- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تقييم الأداء في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية. حيث تسمح VR بجمع بيانات دقيقة عن أداء الموظفين في ظروف مشابهة للواقع، مثل سرعة الاستجابة أو اتخاذ القرار، مما يجعل التقييم أكثر موضوعية وشفافية.

5- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستخدام تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين في فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين السورية، أي أن بيئات VR التعاونية تتيح للموظفين (حتى عن بُعد) التفاعل في فضاء افتراضي مشترك، مما يعزز العمل الجماعي ويقلل العزلة، خاصة في الشركات ذات الفروع المتعددة.

Scanned with CamScanner

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة فإن الطالبة توصي بالأتي:

1- على شركات التأمين السورية تبني استراتيجية متكاملة لدمج الواقع الافتراضي في إدارة الموارد البشرية، مع توفير البنية التحتية التقنية اللازمة وتدريب المديرين على استخدامها.

2- تطوير برامج تدريبية مخصصة باستخدام VR تركز على مهارات محددة مثل خدمة العملاء أو التحليل المالي، مع قياس تأثيرها عبر مؤشرات أداء الموظفين قبل وبعد التدريب.

3- تصميم أنظمة توظيف تعتمد على VR لمحاكاة مهام وظيفية حقيقية (مثل معالجة المطالبات)، وإدراج هذه التجارب في مقابلات التوظيف لاختبار كفاءة المرشحين.

4- استخدام أنظمة VR لتقييم الأداء السنوي، مع ربط النتائج ببرامج التطوير الوظيفي والحوافز، وتدريب المشرفين على تحليل بيانات الأداء من هذه التقنية.

5- تنظيم اجتماعات وورش عمل افتراضية دورية باستخدام VR، وإنشاء مساحات افتراضية غير رسمية لبناء الثقة بين الفرق.

Scanned with CamScanner

قائمة المراجع

المراجع العربية

1- باجة، نسيمة، وبخي، بركات، وجبلي، نورة (2019)، دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العمال، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر.

2- بن علي، عائشة، ونوري، منير (2022)، دور إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة الجودة الشاملة، مجلة المالية والأسواق، العدد 5، الجزائر.

3- بوشريط، الياس، وعقاقنة، أسماء (2022)، التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة دراسة ميدانية في مديرية اتصالات الجزائر قالمة، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

4- الحلو، محمد عبد الحميد محمد سالم (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا الواقع الافتراضي في تحسين اقتصاديات التدريب المهني في الأردن، جامعة حلوان، مصر.

5- الزهراني، خضراء بنت عبد الله بن موسى محمد (2022)، أثر استراتيجية قائمة على تقنية الواقع الافتراضي ثلاثي الأبعاد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي في مقرر الحديث والثقافة الإسلامية لدى طالبات الصف الثاني الثانوي بمدينة جدة، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، الإصدار الثامن والعشرون، المملكة العربية السعودية.

6- عبيدات، حسن (2025) استخدام تقنية الواقع الافتراضي في بيئات تدريس التصميم الافتراضي لرفع مستوى الإبداع عند الطلاب، المجلة العربية للنشر والأبحاث العلمية، المجلد 4، العد 1، المملكة العربية السعودية.

7- الشريوفي، ماهر (2020)، تأثير تقنية الميتافيرس على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية، شبكة المؤتمرات العربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

8- شقوارة، عبد الرحمن عبد الحميد، وإبراهيم، لطيفة المختار (2022)، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، العدد 17، المغرب.

9- المنوفي، محمد ،(2025) الدور المُعدل لتقنية التوأمة الرقمية على العلاقة بين تقنية الميتافيرس وممارستى التشغيل والصيانة بنظام إدارة الأصول - دراسة تجريبية. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)، المجلد 51، العدد 4، مصر.

Scanned with CamScanner

10- يوسف، مي غاوري علي، وعطية، نورهان صبحي محمد (2022) مدخل مقترح لاستخدام تقنية ميتافيرس كأحد ابتكارات تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة التقارير المالية بالبيئة المصرية بين محددات الاستخدام ومزايا ومخاطر التطبيق، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 4، العدد 2، مصر.

Scanned with CamScanner

المراجع الأجنبية

1- Alhalafawy, W. S., & Tawfiq Zaki, M. Z. (2024). The impact of augmented reality technology on the psychological resilience of secondary school students during educational crises. *Ajman Journal of Studies & Research*, *23*(1).

2- Brown, A., & Lee, S. (2022). The impact of VR on recruitment processes: A case study. International Journal of Human Resource Management, 30(8), 1200-1220. https://doi.org/xxxx

3- Campos, E., Hidrogo, I., & Zavala, G. (2022, September). Impact of virtual reality use on the teaching and learning of vectors. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 965640). Frontiers Media SA.

4- Chin, K. Y., & Wang, C. S. (2021). Effects of augmented reality technology in a mobile touring system on university students' learning performance and interest. *Australasian Journal of Educational Technology*, *37*(1), 27-42.

5- Lin, X. P., Li, B. B., Yao, Z. N., Yang, Z., & Zhang, M. (2024). The impact of virtual reality on student engagement in the classroom–a critical review of the literature. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1360574.

6- Ronaghi, M. H. (2022). The effect of virtual reality technology and education on sustainable behavior: A comparative quasi-experimental study. *Interactive technology and smart education*, *20*(4), 475-492.

7- Smith, J., & Johnson, M. (2023). Virtual reality in HR: Enhancing employee training and development. Journal of Human Resource Technology, 15(2), 45-60. https://doi.org/xxxx

8- Sherman, W. R., & Craig, A. B. (2021). "Understanding Virtual Reality: Interface, Application, and Design" (2nd ed.). Morgan Kaufmann.

9- Turan, Z., & Atila, G. (2021). Augmented reality technology in science education for students with specific learning difficulties: Its effect on students' learning and views. *Research in Science & Technological Education*, *39*(4), 506-524.

10- Ulrich, D. & Dulebohn, J.H. (2021). *"HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources". McGraw-Hill.

11- Yu, Z. (2023). A meta-analysis of the effect of virtual reality technology use in education. *Interactive Learning Environments*, *31*(8), 4956-4976.

Scanned with CamScanner

الملحق رقم (1) استمارة استبيان

الأخوة الأعزاء تحية طيبة وبعد..

تقوم الطالبة بإعداد بحث يستهدف تحديد أثر استخدام تقنية الواقع الافتراضي في إدارة الموارد البشرية وفي سبيل ذلك تم إعداد هذا الاستبيان لاستقصاء آرائكم، وذلك لإغناء البحث حيث أن إجاباتكم على الأسئلة ستساعد الطالبة في الوصول إلى نتائج قيمة تساهم في إغناء الدراسة علماً أن إجاباتكم ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

ولكم مني فائق الاحترام والتقدير.....

أولاً: البيانات العامة:

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة:

1- المؤهل العلمي:

إجازة جامعية	معهد متوسط	ماجستير	دكتوراه

2- سنوات الخبرة في العمل:

أقل من 3 سنوات	من 3 إلى أقل 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر

3- الموقع الوظيفي

مدير	رئيس قسم	موظف فني	موظف إداري

Scanned with CamScanner

ثانياً: بيانات الدراسة:

الرجاء وضع علامة (صح) في المربع المناسب للإجابة:

رقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	استخدام الواقع الافتراضي في التدريب					
1	توفر تقنية الواقع الافتراضي بيئة تدريبية تفاعلية وفعالة للموظفين.					
2	تساعد تقنية الواقع الافتراضي في تحسين استيعاب الموظفين للمهارات الجديدة مقارنة بالتدريب التقليدي.					
3	يقلل استخدام الواقع الافتراضي في التدريب من التكاليف المرتبطة بالتدريب العملي.					
4	التدريب باستخدام الواقع الافتراضي أكثر تشويقًا وجذبًا للانتباه.					
	استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف					
1	يساعد استخدام الواقع الافتراضي في المقابلات الوظيفية في تقييم المهارات العملية للمتقدمين بشكل أفضل.					
2	توفر تقنية الواقع الافتراضي تجربة واقعية للمتقدمين لفهم طبيعة العمل بشكل أفضل.					
3	يقلل استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف يقلل من الوقت اللازم لاتخاذ قرارات التوظيف.					
4	يعطي استخدام الواقع الافتراضي في التوظيف انطباعًا إيجابيًا عن المنظمة.					
	استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء					
1	يوفر استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء بيانات دقيقة وموضوعية عن أداء الموظفين.					
2	تساعد تقنية الواقع الافتراضي في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين بشكل أفضل.					

Scanned with CamScanner

يقلل استخدام الواقع الافتراضي في تقييم الأداء من التحيز الشخصي في عملية التقييم.					
تقييم الأداء باستخدام الواقع الافتراضي أكثر عدلاً وشفافية.					
استخدام الواقع الافتراضي في تعزيز التواصل بين الموظفين					
تساعد تقنية الواقع الافتراضي في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين في بيئات العمل عن بُعد.					
يزيد استخدام الواقع الافتراضي في الاجتماعات من فعالية التواصل بين الفرق العاملة.					
توفر تقنية الواقع الافتراضي بيئة تفاعلية لبناء العلاقات بين الموظفين.					
يقلل استخدام الواقع الافتراضي في التواصل من الشعور بالعزلة في العمل عن بُعد.					
فعالية الموارد البشرية					
تحسنت قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.					
أصبحت عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية أكثر استنادًا إلى البيانات بعد تطبيق تقنية الواقع الافتراضي.					
ساعدت تقنية الواقع الافتراضي في تقليل التكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.					
تحسنت سرعة استجابة الموارد البشرية لاحتياجات المنظمة بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.					
أصبحت المنظمة أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل بعد تطبيق تقنية الواقع الافتراضي.					
تحسنت علاقات العمل بين الإدارة والموظفين بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.					
ساهمت تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز الشفافية في عمليات إدارة الموارد البشرية.					
أصبحت المنظمة أكثر قدرة على جذب الكفاءات العالمية بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.					



Scanned with CamScanner

9	تحسنت قدرة الموظفين على التكيف مع التغييرات التكنولوجية بعد استخدام تقنية الواقع الافتراضي.					
10	ساعدت تقنية الواقع الافتراضي في تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المنظمة.					
11	أصبحت عملية التوظيف أكثر دقة وفعالية بعد تطبيق تقنية الواقع الافتراضي.					

ولكم جزيل الشكر....

Scanned with CamScanner