

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / ماجستير الإدارة الصحية



العنوان باللغة العربية

أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة
جدة

إعداد الطالب/

روان محمد صالح زيد الحربي

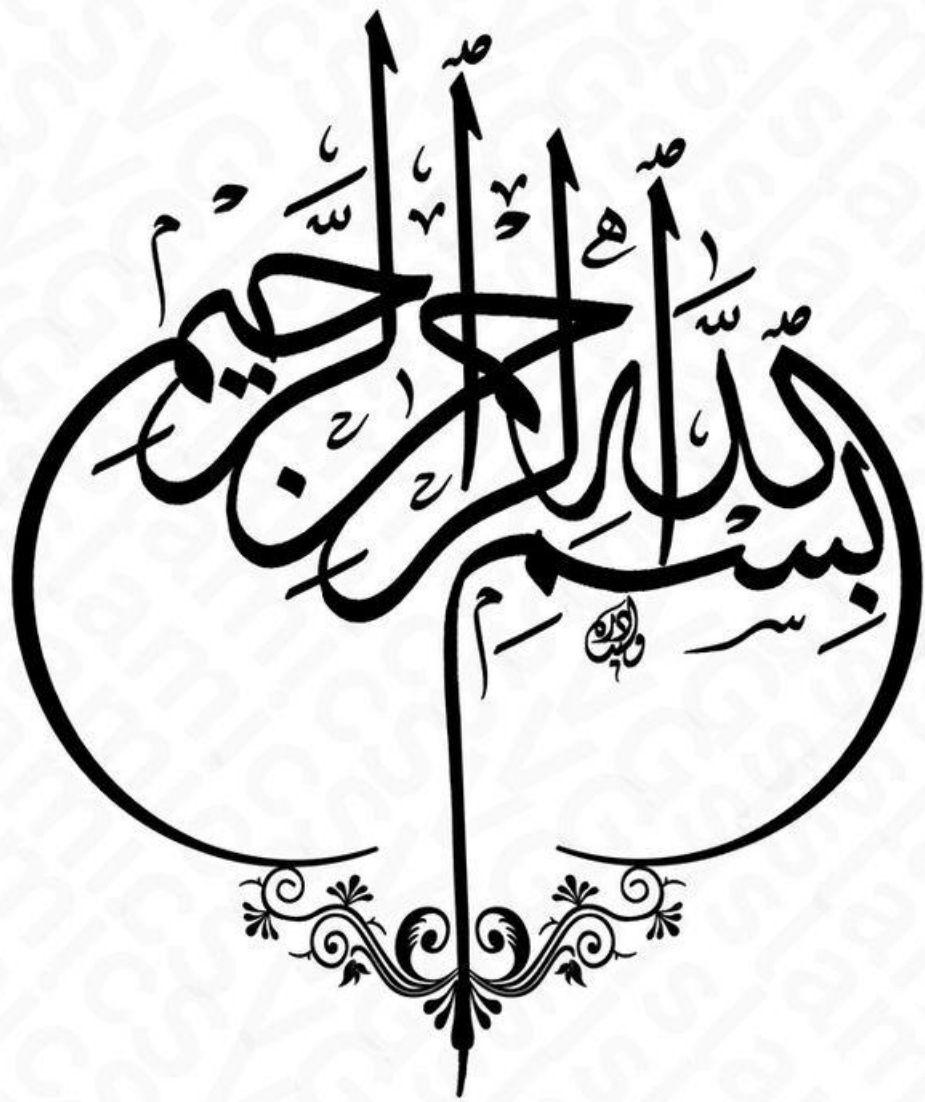
إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026



الإهداء

الحمد لله أولاً وآخرًا، الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه تتحقق الأمنيات،
والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى من كانوا سندًا وعونًا لي في رحلتي العلمية،
وإلى كل من كان له أثر في وصولي إلى هذه المرحلة.

إلى روح والدي الغالية، رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، الذي كان أول من غرس
في نفسي حب العلم والطموح، وأسأل الله أن يجعل هذا العمل صدقةً جاريةً في
ميزان حسناته.

إلى والدتي الغالية، التي كانت ولا تزال مصدر الحنان والدعاء والدعم، والتي لم
تبخل عليّ يومًا بكلمات التشجيع والصبر، فكان دعاؤها سببًا بعد الله في مواصلة
هذه المسيرة.

إلى زوجي العزيز، الذي كان خير شريك وسند، وتحمل معي مشقة الدراسة
وضغوطها، وقدم لي الدعم والتشجيع طوال فترة إعداد هذا البحث، فله مني كل
الشكر والتقدير.

إلى ابنتيّ العزيزتين، نور حياتي وسر سعادتي، اللتين كانتا الدافع الأكبر
للاستمرار والاجتهاد، وأسأل الله أن يبارك فيهما ويجعلهما من الناجحات
والمتمفوقات.

إلى إخوتي وأختي، وجميع أفراد أسرتي الكريمة، الذين أحاطوني بالمحبة والدعم،
وكانوا خير معين في جميع مراحل حياتي.

وإلى كل معلم علمني حرفًا، وإلى كل من قدم لي نصيحة أو دعمًا أو كلمة تشجيع،
وإلى كل من أسهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

أهدي هذا العمل المتواضع راجيةً من الله تعالى أن ينفع به، وأن يجعله خالصًا
لوجهه الكريم، وأن يوفقني لمواصلة مسيرتي العلمية وخدمة وطني وديني.

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات، وله الحمد والشكر على ما أنعم به من توفيق وإعانة حتى أتممت هذا البحث، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى جامعة ميدأوشن، ممثلةً في كلية الإدارة، على ما وفرتة من بيئة أكاديمية محفزة، وما قدمته من دعم علمي ومعرفي أسهم في تنمية مهاراتي البحثية، وكان له الأثر الكبير في إتمام هذه الدراسة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذ مقرر منهجية البحث العلمي، على جهوده العلمية، وتوجيهاته القيمة، وملاحظاته البناءة التي أسهمت في تطوير هذا البحث وإثرائه، فله مني خالص الدعاء وعظيم الامتنان.

وأقدم بالشكر والتقدير إلى جميع أعضاء هيئة التدريس الذين تشرفت بالتعلم على أيديهم خلال مرحلة الدراسة، لما قدموه من علم نافع وخبرة قيمة كان لها بالغ الأثر في مسيرتي الأكاديمية.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع من أسهم في إنجاز هذا البحث، سواء بالمشورة أو التوجيه أو تقديم المعلومة أو الدعم.

وأخص بالشكر والدتي الغالية، التي كانت مصدر الدعاء والدعم والصبر، وإلى زوجي العزيز، الذي وقف إلى جانبي طوال هذه الرحلة، وتحمل معي مشقة الدراسة، وكان خير معين بعد الله سبحانه وتعالى.

كما أتوجه بالشكر إلى ابنتي العزيزتين، اللتين كانتا مصدر الإلهام والدافع للاستمرار، وإلى جميع أفراد أسرتي الكريمة الذين أحاطوني بالمحبة والتشجيع.

وفي الختام، أسأل الله سبحانه وتعالى أن يجزي كل من قدم لي يد العون خير الجزاء، وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يوفق الجميع لما فيه الخير والسداد.

فهرس المحتويات:

الإهداء.....	أ.....
الشكر والتقدير.....	ب.....
المستخلص.....	ج.....
المستخلص باللغة الإنجليزية.....	د.....
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	9.....
1.1 مقدمة الدراسة.....	10.....
1.2 مشكلة الدراسة.....	10.....
1.3 أسئلة الدراسة.....	11.....
1.4 أهداف الدراسة.....	11.....
1.5 أهمية الدراسة.....	12.....
1.6 فرضيات الدراسة.....	12.....
1.7 حدود الدراسة.....	13.....
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....	14.....
2.1 مقدمة الفصل.....	15.....
2.2 الإطار النظري.....	15.....
2.2.1 مفهوم الذكاء الاصطناعي.....	15.....
2.2.2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.....	15.....
2.2.3 مفهوم التوظيف.....	16.....
2.2.4 كفاءة عمليات التوظيف.....	16.....
2.2.5 الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية.....	17.....
2.3 الدراسات السابقة.....	18.....
2.4 التعقيب على الدراسات السابقة.....	19.....
2.5 الفجوة البحثية.....	19.....

21	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
22	3.1 مقدمة.....
22	3.2 منهج الدراسة
22	3.3 مجتمع الدراسة
22	3.4 عينة الدراسة
22	3.5 أداة الدراسة
23	3.6 صدق وثبات الأداء
23	3.7 حدود الدراسة
23	3.8 الأساليب الإحصائية.....
24	الفصل الرابع: النتائج المتوقعة والتوصيات
25	4.1 مقدمة
25	4.2 النتائج المتوقعة
25	4.3 مناقشة النتائج
26	4.4 التوصيات.....
26	4.5 مقترحات لدراسات مستقبلية
26	4.6 خاتمة الفصل
29	قائمة المراجع.....
30	الملاحق.....

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة، من خلال استعراض الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، وبيان دور هذه التقنيات في تطوير عمليات التوظيف ورفع كفاءتها.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، كما تمثلت أداة الدراسة في الاستبانة، التي أعدت لجمع البيانات من العاملين في إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة، بهدف التعرف إلى آرائهم حول أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف.

وتتوقع الدراسة أن تسهم نتائجها في توضيح أهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين، وتحسين سرعة إنجاز إجراءات التوظيف، ورفع دقة اختيار المرشحين، ودعم اتخاذ القرارات الإدارية المبنية على البيانات. كما يُتوقع أن تسهم في تحديد أبرز التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه التقنيات، مثل الحاجة إلى تطوير البنية التقنية، وتأهيل الكوادر البشرية، وتعزيز الجوانب التنظيمية والأخلاقية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي.

وتوصي الدراسة بالتوسع في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية، وتوفير برامج تدريبية متخصصة للعاملين، وتطوير الأنظمة الرقمية الداعمة لعمليات التوظيف، وتشجيع إجراء المزيد من الدراسات في مجال الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية، كفاءة عمليات التوظيف، المؤسسات الصحية، مدينة جدة.

Abstract:

This study aimed to examine the impact of using Artificial Intelligence (AI) technologies on improving the efficiency of recruitment processes in healthcare institutions in Jeddah. It reviewed the relevant literature and previous studies on artificial intelligence and human resource management and explored the role of AI technologies in enhancing recruitment practices and increasing their efficiency.

The study adopted the descriptive-analytical approach, as it was considered the most appropriate methodology for achieving the study objectives. A questionnaire was designed as the primary data collection instrument to gather the opinions of employees working in the human resources departments of healthcare institutions in Jeddah regarding the impact of AI technologies on improving recruitment efficiency.

The study is expected to contribute to highlighting the importance of AI technologies in improving recruitment practices by enhancing candidate attraction, selection, and hiring processes, reducing recruitment time, improving the accuracy of candidate evaluation, and supporting data-driven decision-making. It is also expected to identify the major challenges associated with implementing AI technologies, including the need for advanced technological infrastructure, qualified human resources, and appropriate regulatory and ethical frameworks.

The study recommends expanding the adoption of AI technologies in human resource departments within healthcare institutions, providing specialized training programs for HR professionals, developing digital systems that support recruitment processes, and encouraging further research on AI applications in the healthcare sector in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: Artificial Intelligence, Human Resource Management, Recruitment Process Efficiency, Healthcare Institutions, Jeddah.

الفصل الأول

1.1 مقدمة الدراسة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطوراً متسارعاً في تقنيات الذكاء الاصطناعي، وأصبح توظيف هذه التقنيات أحد أبرز محاور التحول الرقمي في مختلف القطاعات، لما لها من دور في تحسين جودة الخدمات، وزيادة كفاءة العمليات، ودعم اتخاذ القرار (Russell & Norvig, 2021). وقد انعكس هذا التطور بصورة واضحة على القطاع الصحي، الذي يُعد من أكثر القطاعات اعتماداً على التقنيات الحديثة لتحقيق الكفاءة التشغيلية والارتقاء بجودة الرعاية الصحية.

وتُعد إدارة الموارد البشرية من الإدارات التي شهدت تحولاً ملحوظاً نتيجة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على الأنظمة الذكية في العديد من وظائف الموارد البشرية، مثل استقطاب الكفاءات، وفرز السير الذاتية، وجدولة المقابلات، وتحليل بيانات المتقدمين، وتقييم مدى توافقهم مع متطلبات الوظائف (Hunkenschroer & Kriebitz, 2022). ويسهم ذلك في تقليل الوقت والجهد اللازمين لإتمام عمليات التوظيف، وتحسين جودة القرارات، وتعزيز العدالة والشفافية في اختيار المرشحين.

وفي ظل التوسع في تطبيقات الذكاء الاصطناعي، أصبح القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية يشهد اهتماماً متزايداً بتبني الحلول الرقمية بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي ركزت على تعزيز التحول الرقمي، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، والاستثمار في التقنيات الحديثة لتحسين الخدمات الحكومية والصحية. ويعد تطوير عمليات التوظيف أحد المحاور الأساسية لضمان استقطاب الكفاءات البشرية القادرة على تحقيق أهداف المؤسسات الصحية ورفع جودة الخدمات المقدمة.

وعلى الرغم من المزايا التي توفرها تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف، إلا أن تطبيقها في المؤسسات الصحية يواجه عدداً من التحديات، من أبرزها الجوانب الأخلاقية، وحماية البيانات، وإمكانية التحيز الخوارزمي، إضافة إلى الحاجة إلى بنية تقنية متقدمة وكوادر بشرية مؤهلة لإدارة هذه الأنظمة بكفاءة.

وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة، (Strang & Sun, 2022) من خلال دراسة واقع استخدام هذه التقنيات، وقياس أثرها في تحسين كفاءة التوظيف، والتعرف على أبرز التحديات التي تواجه تطبيقها، بما يسهم في تقديم توصيات تدعم اتخاذ القرار في تطوير ممارسات التوظيف داخل المؤسسات الصحية.

1.2 مشكلة الدراسة:

شهدت المؤسسات الصحية خلال السنوات الأخيرة تحولاً متسارعاً نحو تبني التقنيات الرقمية، ومن أبرزها تقنيات الذكاء الاصطناعي، بهدف تحسين كفاءة العمليات الإدارية والخدمات الصحية. ويُعد التوظيف من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، لما له من دور في استقطاب الكفاءات القادرة على تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

وعلى الرغم من التطور المتزايد في تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية، فإن مستوى الاستفادة منها في عمليات التوظيف داخل العديد من المؤسسات الصحية لا يزال متفاوتاً، كما أن هناك تحديات قد تحد من فاعلية استخدامها، مثل محدودية الخبرات التقنية، ومتطلبات البنية التحتية الرقمية، والجوانب الأخلاقية والتنظيمية المرتبطة باستخدام الأنظمة الذكية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، يتضح وجود اهتمام متزايد بدراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، إلا أن الدراسات التي تناولت أثر هذه التقنيات في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية في مدينة جدة ما تزال محدودة، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع بصورة أكثر عمقاً (Lacroux & Martin-Lacroux, 2022).

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة، وتحديد مدى إسهام هذه التقنيات في رفع كفاءة إجراءات التوظيف، إضافة إلى التعرف على أبرز التحديات التي قد تواجه تطبيقها داخل هذه المؤسسات.

وانطلاقاً من ذلك، تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة؟

1.3 أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس:

ما أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما واقع استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة؟
2. ما أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية؟
3. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

1.4 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس:

التعرف على أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على واقع استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة.
2. قياس أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية.
3. تحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية.

4. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

1.5 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها، والذي يتناول أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة، في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية، وسعي المؤسسات إلى تطوير ممارساتها الإدارية بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

أولاً: الأهمية العلمية:

1. إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وبخاصة في مجال التوظيف.
2. توفير إطار نظري يمكن للباحثين الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.
3. الإسهام في سد جانب من النقص في الدراسات العربية التي تناولت أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية.

ثانياً: الأهمية العملية:

1. مساعدة القيادات الإدارية في المؤسسات الصحية على التعرف إلى أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير عمليات التوظيف.
2. دعم متخذي القرار في وضع سياسات وإجراءات تسهم في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الكفاءات.
3. إبراز أهم التحديات التي تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي واقتراح حلول عملية للتغلب عليها.
4. دعم جهود التحول الرقمي في المؤسسات الصحية بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (Strang & Sun, 2022).

1.6 فرضيات الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة فيما يأتي:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة.

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين سرعة إجراءات التوظيف.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار المرشحين للوظائف.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

1.7 النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM)

تعتمد الدراسة الحالية على **نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM)** التي قدمها **فريد ديفيس (Fred D. Davis)** عام 1989، وتُعد من أكثر النماذج استخدامًا في تفسير العوامل المؤثرة في قبول الأفراد للتقنيات الحديثة واستخدامها داخل المؤسسات.

وتفترض النظرية أن قرار الأفراد باستخدام أي تقنية جديدة يتأثر بشكل رئيس بعاملين هما:

5. **المنفعة المدركة: (Perceived Usefulness)** وهي مدى اعتقاد الفرد أن استخدام التقنية سيؤدي إلى تحسين أدائه الوظيفي وزيادة كفاءة إنجاز الأعمال.

6. **سهولة الاستخدام المدركة: (Perceived Ease of Use)** وهي مدى اعتقاد الفرد بأن استخدام التقنية سيكون سهلاً ولا يتطلب جهداً كبيراً.

وتوضح النظرية أن ارتفاع مستوى المنفعة المدركة وسهولة الاستخدام يزيد من اتجاه الأفراد نحو استخدام التقنية، ومن ثم يزيد من احتمالية تبنيها داخل المؤسسة وتحقيق الفوائد المرجوة منها.

وفي ضوء الدراسة الحالية، يمكن تفسير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية من خلال نظرية قبول التكنولوجيا، حيث إن إدراك مسؤولي الموارد البشرية لفوائد هذه التقنيات وسهولة استخدامها يساهم في تعزيز تبنيها، الأمر الذي ينعكس على تحسين كفاءة عمليات التوظيف من خلال تقليل الوقت اللازم لإنجاز الإجراءات، وتحسين دقة اختيار المرشحين، ودعم اتخاذ القرارات الإدارية.

وتعد هذه النظرية مناسبة للدراسة الحالية؛ لأنها تفسر العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل) وتحسين كفاءة عمليات التوظيف (المتغير التابع)، وهو ما يتوافق مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

2.1 مقدمة الفصل:

يستعرض هذا الفصل الأسس النظرية والعلمية التي تقوم عليها الدراسة، من خلال تناول المفاهيم المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، وعمليات التوظيف، وكفاءة التوظيف في المؤسسات الصحية، إضافة إلى توضيح العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية. كما يتضمن الفصل عرضاً لأبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، مع تحليل نتائجها ومناقشتها، وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وصولاً إلى تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة إلى معالجتها.

2.2 الإطار النظري:

2.2.1 مفهوم الذكاء الاصطناعي:

يُعد الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) أحد أهم التقنيات الحديثة التي أحدثت تحولاً كبيراً في مختلف القطاعات، ويشير إلى قدرة الأنظمة الحاسوبية على محاكاة الذكاء البشري من خلال التعلم، والاستدلال، وتحليل البيانات، واتخاذ القرارات بصورة تدعم كفاءة الأداء. ويهدف الذكاء الاصطناعي إلى تمكين الأجهزة والبرامج من تنفيذ المهام التي تتطلب عادةً قدرات بشرية، مثل التعرف على الأنماط، وفهم اللغة الطبيعية، والتنبؤ، والتعلم من الخبرات السابقة. (Russell & Norvig, 2021)

وقد شهد الذكاء الاصطناعي تطوراً متسارعاً خلال السنوات الأخيرة نتيجة التقدم في تقنيات تعلم الآلة (Machine Learning)، والتعلم العميق (Deep Learning)، وتحليل البيانات الضخمة (Big Data)، مما أدى إلى توسيع نطاق تطبيقاته في المجالات الصحية والإدارية والتعليمية والاقتصادية. وأصبح يمثل أحد أهم محاور التحول الرقمي الذي تسعى إليه المؤسسات لتحسين جودة الخدمات، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز سرعة اتخاذ القرار. (Dwivedi et al., 2021)

وفي القطاع الصحي، يستخدم الذكاء الاصطناعي في العديد من التطبيقات، مثل دعم التشخيص الطبي، وإدارة السجلات الصحية الإلكترونية، والتنبؤ بالأمراض، وإدارة الموارد البشرية، وتحسين عمليات التوظيف، الأمر الذي يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

2.2.2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:

شهدت إدارة الموارد البشرية تحولاً ملحوظاً نتيجة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على الأنظمة الذكية في تنفيذ العديد من المهام الإدارية التي كانت تُنجز سابقاً بصورة تقليدية. وتشمل هذه التطبيقات استقطاب المرشحين، وفرز السير الذاتية، وتحليل بيانات المتقدمين، وجدولة المقابلات، والإجابة عن استفسارات المتقدمين باستخدام روبوتات المحادثة، إضافة إلى دعم اتخاذ القرار في عمليات الاختيار والتعيين.

وتسهم هذه التطبيقات في تقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف، وزيادة دقة اختيار المرشحين، والحد من الأخطاء البشرية، وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف. كما تساعد في تحليل كميات كبيرة من البيانات خلال وقت قصير، مما يرفع من كفاءة إدارة الموارد البشرية ويدعم القرارات الإدارية المبنية على البيانات (Strang & Sun, 2022) (Hunkenschroer & Kriebitz, 2022).

وعلى الرغم من المزايا العديدة التي توفرها تطبيقات الذكاء الاصطناعي، فإن نجاح استخدامها يعتمد على توافر بنية تقنية مناسبة، وتدريب العاملين، ووضع ضوابط أخلاقية وتشريعية تضمن العدالة والشفافية وحماية خصوصية البيانات، خاصة في المؤسسات الصحية التي تتعامل مع معلومات حساسة

2.2.3 مفهوم التوظيف:

يُعد التوظيف من أهم الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، إذ يهدف إلى استقطاب واختيار وتعيين الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة بما يحقق أهداف المؤسسة ويرفع من كفاءة أدائها. وتمثل عملية التوظيف حلقة الوصل بين احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية والكفاءات المتوافرة في سوق العمل، حيث تبدأ بتحديد الاحتياجات الوظيفية، ثم الإعلان عن الوظائف، واستقطاب المتقدمين، وفرز طلبات التوظيف، وإجراء المقابلات، وانتهاءً باختيار المرشح الأنسب للوظيفة.

وتسعى المؤسسات الحديثة إلى تطوير عمليات التوظيف بما يضمن استقطاب الكفاءات المؤهلة في الوقت المناسب، مع تقليل الوقت والجهد والتكاليف المرتبطة بإجراءات التوظيف. كما أصبحت جودة عملية التوظيف من المؤشرات الرئيسة التي تعكس كفاءة إدارة الموارد البشرية، نظرًا لتأثيرها المباشر في إنتاجية العاملين، ومستوى الأداء المؤسسي، وتحقيق الميزة التنافسية.

وفي ظل التطور التقني، اتجهت العديد من المؤسسات إلى استخدام الأنظمة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي في إدارة عمليات التوظيف، لما توفره هذه التقنيات من سرعة في معالجة البيانات، ودقة في تحليل مؤهلات المتقدمين، وتقليل الأخطاء البشرية، وتحسين جودة القرارات المتعلقة بالتعيين (Hunkenschroer & kriebitz, 2022).

2.2.4 كفاءة عمليات التوظيف:

تشير كفاءة عمليات التوظيف إلى قدرة المؤسسة على تنفيذ إجراءات التوظيف بصورة تحقق أهدافها بأعلى مستوى من الجودة، مع الاستخدام الأمثل للوقت والموارد والتكاليف. وتقاس كفاءة التوظيف من خلال مجموعة من المؤشرات، مثل سرعة شغل الوظائف الشاغرة، ودقة اختيار المرشحين، وانخفاض تكلفة التوظيف، وارتفاع نسبة الاحتفاظ بالموظفين الجدد، ومستوى رضا الإدارات عن جودة التعيينات.

وتسهم كفاءة عمليات التوظيف في رفع مستوى الأداء المؤسسي، وتحسين جودة الخدمات، وتقليل معدلات دوران العمل، وتعزيز الاستقرار الوظيفي. كما أن اختيار الموظف المناسب منذ البداية يقلل من تكاليف التدريب وإعادة التوظيف، ويزيد من فرص تحقيق أهداف المؤسسة.

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف يسهم في تحسين مؤشرات الكفاءة، من خلال أتمتة الإجراءات الروتينية، وتحليل أعداد كبيرة من طلبات التوظيف خلال وقت قصير، وتقديم توصيات مبنية على البيانات، مما يساعد متخذي القرار على اختيار أفضل المرشحين بصورة أكثر موضوعية ودقة (Strang & Sun, 2022).

2.2.5 الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية:

شهد القطاع الصحي خلال السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في تطبيقات الذكاء الاصطناعي، نتيجة الحاجة إلى تحسين جودة الخدمات الصحية، وزيادة كفاءة الأداء، وتعزيز دقة القرارات الإدارية والطبية. ولم يعد استخدام الذكاء الاصطناعي مقتصرًا على التشخيص والعلاج، بل امتد ليشمل إدارة الموارد البشرية، والتخطيط للقوى العاملة، وإدارة البيانات، ودعم عمليات التوظيف.

وتعتمد المؤسسات الصحية على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات المتقدمين للوظائف، ومطابقة مؤهلاتهم مع متطلبات الوظائف، وفرز السير الذاتية، وجدولة المقابلات، مما يساهم في تقليل الوقت المستغرق في إجراءات التوظيف، وتحسين جودة الاختيار، وتقليل احتمالية الأخطاء البشرية.

وعلى الرغم من المزايا التي تحققها هذه التقنيات، فإن تطبيقها في المؤسسات الصحية يتطلب توفير بنية تقنية متقدمة، والالتزام بالأنظمة المتعلقة بحماية البيانات والخصوصية، وتأهيل العاملين على استخدام الأنظمة الذكية، مع وجود رقابة بشرية على القرارات النهائية لضمان العدالة والشفافية.

وبذلك يمثل الذكاء الاصطناعي أحد أهم الأدوات التي يمكن أن تساهم في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية، وتحسين كفاءة عمليات التوظيف، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى بحثه في المؤسسات الصحية بمدينة جدة (Dwivedi et al, 2021).

2.3 الدراسات السابقة:

2.3.1 الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

هدفت دراسة القحطاني (2022) إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، والكشف عن متطلبات تطبيقها والمعوقات التي تواجه استخدامها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية جاء بدرجة متوسطة، في حين جاءت متطلبات التطبيق بدرجة مرتفعة، وأكدت الدراسة أهمية تطوير البنية التحتية الرقمية، وتأهيل العاملين، وتوفير الدعم الإداري لضمان نجاح تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إبراز أهمية تهيئة البيئة التنظيمية والتقنية لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، بينما تختلف عنها في أنها تركز على أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة.

الدراسة الثانية:

هدفت دراسة عبد النبي والعتيبي (2024) بعنوان أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: دراسة تطبيقية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى التعرف على دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، واعتمدت الدراسة على المنهج

الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات من العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

وأظهرت النتائج أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تسهم في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، وتسريع الإجراءات، ودعم اتخاذ القرار، مع التأكيد على أهمية تدريب العاملين وتوفير البنية التقنية اللازمة لتطبيق هذه التقنيات.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في توضيح أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، بينما تختلف عنها في أنها تركز على أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة.

2.3.2 الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى

أجرى **Strang and Sun (2022)** دراسة هدفت إلى مقارنة كفاءة التوظيف التقليدي بالتوظيف المدعوم بالذكاء الاصطناعي باستخدام البيانات الضخمة. اعتمدت الدراسة على تحليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أنظمة الموارد البشرية، وأظهرت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي أسهم في تقليل الوقت اللازم لفرز طلبات التوظيف، وتحسين دقة اختيار المرشحين، وخفض العبء الإداري على مسؤولي الموارد البشرية، مما أدى إلى رفع كفاءة عمليات التوظيف.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه النتائج في دعم العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة التوظيف، إلا أنها تختلف عنها في تركيزها على المؤسسات الصحية بمدينة جدة.

الدراسة الثانية:

هدفت دراسة **Hunkenschroer and Kriebitz (2022)** إلى تحليل الجوانب الأخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف من منظور حقوق الإنسان. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكن أن ترفع كفاءة التوظيف وتسهم في تحسين جودة الاختيار، إلا أنها قد تؤدي إلى تحيزات غير مقصودة إذا لم تخضع للرقابة البشرية، وأوصت بوضع ضوابط تنظيمية وأخلاقية لاستخدام هذه التقنيات في إدارة الموارد البشرية.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف، بينما تختلف في تركيزها على الجوانب الأخلاقية أكثر من قياس أثره في كفاءة عمليات التوظيف.

الدراسة الثالثة:

هدفت دراسة **Aleisa (2022)** إلى تصميم نموذج يعتمد على الذكاء الاصطناعي لدعم عمليات التوظيف في سوق العمل السعودي بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 واعتمدت الدراسة على المنهج التطبيقي لتطوير نموذج ذكي يساعد في تحسين اختيار المرشحين للوظائف.

وأظهرت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين جودة التوظيف، ورفع كفاءة مطابقة المرشحين مع الوظائف، وتقليل الوقت والتكلفة، مع ضرورة مراعاة الجوانب الأخلاقية والشفافية في استخدام الأنظمة الذكية.

وتستفيد الدراسة الحالية من نتائج هذه الدراسة في دعم الإطار النظري المتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، مع اختلاف مجال التطبيق، حيث تركز الدراسة الحالية على المؤسسات الصحية بمدينة جدة.

الدراسة الرابعة:

هدفت دراسة (Dalain and Yamin (2025 إلى اختبار أثر ممارسات الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة التوظيف، مع دراسة أثر بعض العوامل المؤثرة في تبني هذه التطبيقات. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة التوظيف، وزيادة سرعة إنجاز الإجراءات، وتحسين دقة اختيار المرشحين، مع أهمية قبول المستخدمين لهذه الأنظمة لضمان نجاح تطبيقها.

2.4 التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ولا سيما في عمليات الاستقطاب والتوظيف واختيار الكفاءات. وقد أجمعت غالبية الدراسات على أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في رفع كفاءة عمليات التوظيف من خلال تقليل الوقت والجهد والتكاليف، وتحسين دقة اختيار المرشحين، ودعم اتخاذ القرار المبني على البيانات.

كما أظهرت الدراسات أن نجاح تطبيق الذكاء الاصطناعي يعتمد على توافر البنية التحتية المناسبة، وتأهيل العاملين، ووضع أطر تنظيمية وأخلاقية تضمن العدالة والشفافية وحماية البيانات الشخصية. ومن ناحية أخرى، ركزت بعض الدراسات على الجوانب الأخلاقية والتحديات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف، في حين ركزت دراسات أخرى على قياس مستوى الاستخدام أو اتجاهات العاملين نحو هذه التقنيات.

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات، إلا أن الدراسات التي تناولت أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية في مدينة جدة ما تزال محدودة، وهو ما يمثل الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

2.5 الفجوة البحثية:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتبين أن معظم الدراسات تناولت استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بصورة عامة، أو ركزت على قطاعات مختلفة خارج القطاع الصحي، بينما اهتم عدد محدود من الدراسات ببحث أثر هذه التقنيات في تحسين كفاءة عمليات التوظيف داخل المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية، وبالأخص في مدينة جدة.

كما يلاحظ أن كثيرًا من الدراسات ركزت على الجوانب التقنية أو الأخلاقية أو اتجاهات المستخدمين نحو الذكاء الاصطناعي، دون التركيز بصورة كافية على قياس أثر استخدام هذه التقنيات في تحسين كفاءة عمليات التوظيف من وجهة نظر العاملين في إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة من خلال دراسة أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة، بما يسهم في تقديم نتائج وتوصيات تدعم متخذي القرار في تطوير ممارسات التوظيف وتعزيز التحول الرقمي في القطاع الصحي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3.1 مقدمة الفصل:

يتناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. ويشمل الفصل توضيح منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وإجراءات تطبيق الدراسة، وصدق وثبات الأداة، إضافة إلى الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها في تحليل البيانات

3.2 منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها وتفسيرها من خلال جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة باستخدام الاستبانة، ثم تحليلها إحصائياً للوصول إلى النتائج والإجابة عن تساؤلات الدراسة.

ويُعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية؛ لقدرته على وصف الواقع كما هو، والكشف عن العلاقات بين المتغيرات، وتقديم تفسيرات علمية تساهم في دعم اتخاذ القرار

3.3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية الحكومية والخاصة بمدينة جدة، ممن لهم علاقة مباشرة بعمليات التوظيف أو المشاركة في اتخاذ قرارات التعيين.

واختير هذا المجتمع نظراً لارتباطه المباشر بموضوع الدراسة، وامتلاكه الخبرة والمعرفة اللازمة لتقييم أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف

3.4 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام **العينة العشوائية البسيطة** من العاملين في إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة، بما يضمن تمثيل أفراد المجتمع وإمكانية تعميم النتائج في حدود الدراسة.

ومن المتوقع أن يبلغ حجم العينة حوالي **250-300** مشارك، وهو حجم مناسب لإجراء التحليلات الإحصائية وتحقيق أهداف الدراسة.

3.5 أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على **الاستبانة** بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة والمنهج المستخدم، وقد صُممت الاستبانة بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وتكونت من قسمين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية وتشمل:

- الجنس.
- العمر.
- المؤهل العلمي.
- سنوات الخبرة.
- جهة العمل.
- المسمى الوظيفي.

القسم الثاني: محاور الدراسة وتشمل:

- المحور الأول: استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
 - المحور الثاني: كفاءة عمليات التوظيف.
 - المحور الثالث: التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي.
- وتستخدم الاستبانة مقياس ليكرت الخماسي:

1. أوافق بشدة.
2. أوافق.
3. محايد.
4. لا أوافق.
5. لا أوافق بشدة.

3.6 صدق وثبات الأداة:

سيتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية والإدارة الصحية للتحقق من الصدق الظاهري، كما سيتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، ويعد معامل ثبات يبلغ (0.70) فأكثر مؤشراً على تمتع الأداة بدرجة جيدة من الثبات.

3.7 حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف.
- الحدود المكانية: المؤسسات الصحية بمدينة جدة.
- الحدود البشرية: العاملون في إدارات الموارد البشرية.
- الحدود الزمنية: عام 2026.

3.8 الأساليب الإحصائية:

- التكرارات.
- النسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية.
- الانحرافات المعيارية.
- معامل ألفا كرونباخ.
- اختبار (T-Test).
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA).
- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

4.1 مقدمة الفصل:

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج المتوقعة للدراسة في ضوء أهدافها، والإطار النظري، والدراسات السابقة التي تناولت أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف. كما يتضمن الفصل مناقشة هذه النتائج بصورة علمية، ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية، بما يدعم كفاءة عمليات التوظيف ويسهم في تحقيق أهداف التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية.

4.2 النتائج المتوقعة:

في ضوء الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، من المتوقع أن تتوصل الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. وجود أثر إيجابي لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة.
2. يسهم استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت اللازم لاستقطاب وفرز المتقدمين للوظائف.
3. يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تحسين دقة اختيار المرشحين المناسبين للوظائف، اعتماداً على تحليل البيانات والمؤهلات والخبرات.
4. يسهم الذكاء الاصطناعي في دعم متخذي القرار في إدارات الموارد البشرية من خلال توفير معلومات دقيقة تساعد في اتخاذ قرارات التوظيف.
5. توجد بعض التحديات التي قد تحد من التطبيق الفعال لتقنيات الذكاء الاصطناعي، ومن أبرزها الحاجة إلى بنية تقنية متطورة، وتأهيل العاملين، وضمان حماية البيانات والالتزام بالضوابط الأخلاقية.
6. يسهم تطبيق الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى جودة عمليات التوظيف، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

4.3 مناقشة النتائج المتوقعة:

تشير النتائج المتوقعة إلى أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي أصبح من العوامل الرئيسية التي تسهم في تطوير إدارة الموارد البشرية، ولا سيما في مجال التوظيف. ومن المتوقع أن تؤكد الدراسة أن الأنظمة الذكية تساعد في تحسين كفاءة عمليات التوظيف من خلال تسريع الإجراءات، وتقليل التكاليف، وتحسين جودة اختيار المرشحين، وهو ما يتفق مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت أهمية دمج الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.

كما يتوقع أن تُظهر الدراسة أن نجاح تطبيق الذكاء الاصطناعي لا يعتمد على التقنية وحدها، وإنما يتطلب توافر بنية تحتية رقمية مناسبة، وتأهيل العاملين، ووضع سياسات واضحة تنظم استخدام الأنظمة الذكية، بما يضمن العدالة والشفافية وحماية البيانات الشخصية.

وتتوافق هذه النتائج مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تؤكد أهمية التحول الرقمي، وتبني التقنيات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي ورفع كفاءة الخدمات في مختلف القطاعات، ومن بينها القطاع الصحي.

4.4 التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة والإطار النظري والدراسات السابقة، توصي الباحثة بما يأتي:

1. التوسع في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية، ولا سيما في عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين.
2. تطوير أنظمة توظيف إلكترونية تعتمد على الذكاء الاصطناعي بما يساهم في رفع كفاءة إجراءات التوظيف وتقليل الوقت والتكلفة.
3. تدريب العاملين في إدارات الموارد البشرية على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتنمية مهاراتهم في التعامل مع الأنظمة الذكية.
4. توفير بنية تحتية تقنية متقدمة تدعم تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات الصحية.
5. وضع سياسات وإجراءات تنظيمية تضمن الاستخدام الآمن والأخلاقي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي، مع المحافظة على خصوصية البيانات وسريتها.
6. تعزيز التكامل بين الأنظمة الإلكترونية المختلفة داخل المؤسسات الصحية لضمان الاستفادة القصوى من تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
7. تشجيع القيادات الإدارية على تبني التقنيات الحديثة ودعم مبادرات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.
8. إجراء تقييم دوري لفاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، والاستفادة من نتائج التقييم في تحسين الأداء.
9. تشجيع التعاون بين المؤسسات الصحية والجامعات ومراكز البحث لتطوير حلول مبتكرة في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية.
10. دعم الأبحاث العلمية التي تتناول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي، بما يساهم في تطوير الممارسات الإدارية وتحسين جودة الخدمات الصحية.

4.5 مقترحات لدراسات مستقبلية:

استناداً إلى نتائج الدراسة وطبيعة موضوعها، تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:

1. دراسة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصحية.
2. دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وجودة الخدمات الصحية من وجهة نظر المستفيدين.
3. دراسة التحديات التنظيمية والأخلاقية المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.
4. دراسة مقارنة بين المؤسسات الصحية الحكومية والخاصة في مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
5. دراسة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في رفع رضا الموظفين وتقليل معدل دوران العمل داخل المؤسسات الصحية.
6. دراسة دور الذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات الصحية.
7. إجراء دراسات مماثلة في مناطق أخرى من المملكة العربية السعودية للمقارنة بين النتائج.

4.6 خاتمة الفصل:

تناول هذا الفصل عرض النتائج المتوقعة للدراسة في ضوء أهدافها والإطار النظري والدراسات السابقة، مع مناقشة أبرز الآثار المتوقعة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بالمؤسسات الصحية بمدينة جدة. كما قدم الفصل مجموعة من التوصيات العملية والمقترحات البحثية

التي يمكن أن تسهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز التحول الرقمي في المؤسسات الصحية.

وتؤكد الدراسة أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يمثل فرصة مهمة لتطوير عمليات التوظيف وتحسين كفاءتها، شريطة توافر البنية التقنية المناسبة، وتأهيل الموارد البشرية، والالتزام بالضوابط الأخلاقية والتنظيمية التي تضمن الاستخدام المسؤول لهذه التقنيات. وتأمل الباحثة أن تسهم نتائج هذه الدراسة في دعم متخذي القرار والباحثين، وأن تكون منطلقاً لدراسات مستقبلية تتناول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجالات الإدارية والصحية المختلفة

المراجع

المراجع العربية:

رؤية المملكة العربية السعودية (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. <https://vision2030.gov.sa>

القحطاني، غادة علي سعد (2022). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(55).

عبدالنبي، هدى أحمد إبراهيم، والعتيبي، نجاح شارد محسن (2024). أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: دراسة تطبيقية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المراجع الأجنبية:

Aleisa, M. A., Beloff, N., & White, M. (2022). AIRM: A New AI Recruiting Model for the Saudi Arabia Labor Market. In *Intelligent Systems and Applications (Lecture Notes in Networks and Systems, Vol. 296)*. Springer.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.

Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Baabdullah, A. M., Ribeiro-Navarrete, S., Giannakis, M., Al-Debei, M. M., Dennehy, D., Metri, B., Buhalis, D., Cheung, C. M. K., Conboy, K., Doyle, R., Dubey, R., Dutot, V., Felix, R., Goyal, D. P., Gustafsson, A., Hinsch, C., Jebabli, I., ... Wright, R. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57, 101994.

Hunkenschroer, A. L., & Kriebitz, A. (2022). Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. *AI and Ethics*, 3(1), 91–104.

Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.). Pearson.

Strang, K. D., & Sun, Z. (2022). ERP staff versus AI recruitment with employment real-time big data. *Discover Artificial Intelligence*, 2(1).

Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186–204.

الملاحق

الملحق (أ)

أداة الدراسة (الاستبانة)

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

- الجنس:
- ذكر
- أنثى
- العمر:
- أقل من 30 سنة
- 30 – 39 سنة
- 40 – 49 سنة
- 50 سنة فأكثر
- المؤهل العلمي:
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه
- أخرى
- سنوات الخبرة:
- أقل من 5 سنوات
- 5 – 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات
- جهة العمل:
- حكومية
- خاصة

القسم الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي

1. تستخدم المؤسسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف.
2. تسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسريع إجراءات التوظيف.
3. تساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في فرز طلبات التوظيف بكفاءة.
4. تعتمد المؤسسة على الذكاء الاصطناعي في دعم قرارات التوظيف.
5. تسهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة اختيار المرشحين.

المحور الثاني: كفاءة عمليات التوظيف

6. أسهم الذكاء الاصطناعي في تقليل مدة إجراءات التوظيف.
7. أسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التعيينات.

8. أسهم الذكاء الاصطناعي في تقليل تكاليف التوظيف.
9. أدى استخدام الذكاء الاصطناعي إلى رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية.
10. يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المؤسسي.

المحور الثالث: التحديات

11. توجد معوقات تقنية تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي.
12. يحتاج العاملون إلى تدريب على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
13. توجد تحديات تتعلق بحماية البيانات والخصوصية.
14. تحتاج المؤسسة إلى تطوير بنيتها التقنية.
15. توجد سياسات تنظيمية كافية لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي.

مقياس الإجابة:

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

Midocean University

College of Management

Department of/ Master's in Health Management

Title in English

The Impact of Using Artificial Intelligence Technologies in Improving the Efficiency of Recruitment Processes in Healthcare Institutions in Jeddah

Prepared by:

Rawan Mohammed Saleh Zaid Al-Harbi

Supervised by:

Dr. AL-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Dr. Fayez Jarad

Year:2026