

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال



عنوان البحث

"دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية
للعناية الطبية بمدينة الرياض"

إعداد الطالب/

خالد عبدالله الشهراني

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

جدول المحتويات

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
7.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فروض الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة:
20.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
21.....	المنهجية وطرق البحث:
23.....	أدوات الدراسة :
25.....	حدود الدراسة :
27.....	المراجع:

مقدمة:

يشهد العالم المعاصر ثورة رقمية متسارعة أحدثت تحولات جوهرية في أساليب الإدارة، وأصبح الذكاء الاصطناعي أبرز تقنياتها في مختلف القطاعات. فقد تجاوزت تطبيقاته حدود الأتمتة إلى التحليل والتنبؤ واتخاذ القرار، مما دفع المؤسسات لتبنيه لتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتحقيق الميزة التنافسية، والاستجابة السريعة لمتغيرات بيئة الأعمال.

ويُعد مجال الموارد البشرية الأكثر تأثراً بهذا التحول، حيث تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التخطيط، وإدارة الأداء، والتدريب، واستقطاب واختيار الكفاءات. وساهمت في رفع دقة تحليل السير الذاتية، وتقييم المرشحين، والتنبؤ بملاءمتهم للوظائف، مع تقليل الوقت والتكلفة، مما جعلها أداة محورية لدعم القرارات الإدارية في التوظيف.

وتكتسب عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية أهمية استراتيجية باعتبارها بوابة جذب الكفاءات القادرة على تحقيق الأهداف التنظيمية، فالاختيار الأمثل يعزز الإنتاجية وجودة الخدمات ويخفض معدلات الدوران، بينما تترتب على القرارات غير الملائمة تكاليف مالية وتنظيمية مرتفعة. وتزداد هذه الأهمية في القطاع الصحي، الذي يتطلب كفاءات طبية وإدارية مؤهلة وسط تنامي الخدمات وارتفاع المنافسة، مما يحتم البحث عن حلول تقنية متقدمة لتطوير التوظيف وضمان جودة الاختيار.

وتُعد الشركة الوطنية للرعاية الطبية بالرياض من المؤسسات الصحية الرائدة، الساعية لتطوير ممارساتها الإدارية تماشياً مع رؤية 2030. ويمثل الذكاء الاصطناعي فرصة واعدة لتطوير استقطاب واختيار الموارد البشرية، عبر تحليل بيانات المتقدمين، وتقييم الكفاءات، ودعم القرارات، بما يرفع كفاءة الأداء ويحقق الاستخدام الأمثل للموارد.

ورغم التوسع في الدراسات حول الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، إلا أنها ركزت غالباً على المؤسسات التجارية والصناعية، بينما بقيت الدراسات التطبيقية حول أثره في كفاءة استقطاب واختيار الكفاءات داخل المؤسسات الصحية السعودية محدودة. كما أغفلت معظمها تناول المتكامل للأبعاد الرئيسية لكفاءة التوظيف (السرعة، الجودة، خفض التكاليف، وتجربة المرشحين). لذا، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين هذه الأبعاد بالشركة الوطنية للرعاية الطبية، للإسهام في سد الفجوة البحثية، وتقديم توصيات عملية لدعم متخذي القرار في تطوير ممارسات التوظيف، بما يحقق التميز المؤسسي والاستدامة التنافسية.

مشكلة الدراسة:

أصبحت الموارد البشرية في بيئة الأعمال المعاصرة تمثل أحد أهم الأصول الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها التنافسية، ويُعد استقطاب واختيار الكفاءات البشرية المناسبة من أهم الممارسات التي تسهم في ضمان جودة الأداء التنظيمي واستدامة النجاح المؤسسي. إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تواجه تحديات متزايدة في عمليات الاستقطاب والاختيار، أبرزها ارتفاع تكاليف التوظيف، وطول المدة الزمنية اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة، وصعوبة الوصول إلى الكفاءات المناسبة، إضافة إلى احتمالية تأثر قرارات التوظيف بالعوامل البشرية وما قد ينتج عنها من أخطاء أو تحيزات تؤثر في جودة الاختيار.

ومع التطورات المتسارعة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، اتجهت العديد من المؤسسات إلى توظيف هذه التقنيات في دعم عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية من خلال تحليل السير الذاتية آلياً، وتقييم المرشحين، والتنبؤ بمدى توافقهم مع متطلبات الوظائف، بما يسهم في تحسين جودة القرارات المتعلقة بالتوظيف ورفع كفاءة الأداء. غير أن مستوى الاستفادة الفعلية من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية السعودية، ومدى انعكاسها على مؤشرات كفاءة التوظيف، يظل غير واضح، إذ تفتقر الأدبيات العربية – على حد علم الباحث – إلى أدلة ميدانية كمية تقيس هذا الأثر في السياق الصحي السعودي.

وتبرز هذه الحاجة بصورة أوضح في المؤسسات الصحية التي تعتمد بشكل كبير على استقطاب الكفاءات الطبية والإدارية المؤهلة، نظراً لما تمثله هذه الكفاءات من أهمية في ضمان جودة الخدمات الصحية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى بحث دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض، والكشف عن مدى إسهامه في تحسين سرعة التوظيف، وجودة الاختيار، وخفض التكاليف، وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية التي تتعلق بمدى إسهام الذكاء الاصطناعي في تسريع عمليات التوظيف، وتحسين جودة الاختيار، وخفض التكاليف المرتبطة بالتوظيف، وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من كونها تتناول موضوعاً حيوياً يقع في صلب اهتمامات الباحثين والممارسين في العصر الرقمي، ألا وهو توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية. وتركز الدراسة على تقديم إطار معرفي يوضح العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومؤشرات كفاءة التوظيف المتمثلة في سرعة التوظيف، وجودة الاختيار، وخفض التكاليف، وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف.

كما تسهم الدراسة في سد جانب من الفجوة البحثية في الأدبيات العربية، ولا سيما في القطاع الصحي السعودي، من خلال تقديم دراسة تطبيقية كمية تقيس هذا الأثر في بيئة عمل حقيقية. كما تقدم الدراسة نموذجاً مفاهيمياً يوضح طبيعة العلاقة بين أبعاد الذكاء الاصطناعي ومؤشرات كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية، مما يضيف أداة تحليلية يمكن للباحثين المستقبليين الاستفادة منها. إضافةً إلى ذلك، تسهم الدراسة في اختبار مدى ملائمة بعض النظريات الإدارية، كنظرية قبول التكنولوجيا (TAM Technology Acceptance Model) والنظرية القائمة على الموارد (Resource-Based View - RBV Based View) في تفسير أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي السعودي، الأمر الذي يثري الأدبيات الأكاديمية ويقدم دليلاً تجريبياً من بيئة عربية نامية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في تزويد متخذي القرار في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض بمؤشرات عملية تساعد على تقييم فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية، واتخاذ قرارات استثمارية مبنية على أدلة علمية دقيقة فيما يتعلق بتطوير أو تبني هذه التقنيات.

كما يمكن للنتائج والتوصيات التي تتوصل إليها الدراسة أن تسهم في تطوير سياسات وممارسات التوظيف بما يحقق تسريع الإجراءات، ورفع دقة الاختيار، وخفض التكاليف التشغيلية، وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف، وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة وكفاءة الأداء المؤسسي. وتمتد الفائدة لتشمل المؤسسات الصحية الأخرى في المملكة العربية السعودية التي تسعى إلى تعزيز جهود التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، من خلال الاستفادة من النموذج التطبيقي والتوصيات التي تخرج بها هذه الدراسة، بما يدعم تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة التنافسية في القطاع الصحي السعودي، تماشياً مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس

التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية

1. التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية بالشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض.
2. قياس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على سرعة إنجاز عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية.
3. قياس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على جودة ودقة قرارات اختيار المرشحين للوظائف.
4. قياس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في خفض التكاليف المرتبطة بعمليات الاستقطاب والاختيار.
5. قياس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين تجربة المتقدمين للوظائف خلال مراحل التوظيف المختلفة.
6. تحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في استقطاب واختيار الموارد البشرية داخل الشركة الوطنية للرعاية الطبية.
7. تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تسهم في تعزيز الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية بالشركة الوطنية للرعاية الطبية.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس

ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض؟

التساؤلات الفرعية

1. ما واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية بالشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض؟
2. ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على سرعة إنجاز عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية؟
3. ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على جودة ودقة قرارات اختيار المرشحين للوظائف؟
4. ما مدى إسهام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في خفض التكاليف المرتبطة بعمليات الاستقطاب والاختيار؟
5. ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين تجربة المتقدمين للوظائف خلال مراحل التوظيف المختلفة؟
6. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في استقطاب واختيار الموارد البشرية داخل الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيس

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض.

الفروض الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة إنجاز عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وجودة ودقة قرارات اختيار المرشحين للوظائف.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وخفض التكاليف المرتبطة بعمليات الاستقطاب والاختيار.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف خلال مراحل التوظيف المختلفة.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

1.دراسة الحارثي والعنزي(2025)

عنوان الدراسة: أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين استقطاب الكفاءات وتقييمها في إطار التحول الرقمي دراسة تطبيقية على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل التعلم الآلي والروبوتات ومعالجة اللغة الطبيعية وتحليل البيانات الضخمة، على عملية استقطاب الكفاءات وتقييمها في سياق التحول الرقمي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

هدف الدراسة: قياس تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين استقطاب الكفاءات وتقييمها ضمن إطار التحول الرقمي.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التطبيقي، حيث تم تحليل البيانات لتقييم الأثر المباشر لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ومعنوي لجميع تقنيات الذكاء الاصطناعي على تحسين استقطاب الكفاءات، مع تأكيد دور التعلم الآلي والروبوتات في تسريع الإجراءات وزيادة دقة التوظيف، كما بينت الدراسة أن التحول الرقمي يساهم إيجاباً في استقطاب الكفاءات.

المرجع الحارثي علي والعنزي، فيصل (2025) أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين استقطاب الكفاءات وتقييمها في إطار التحول الرقمي المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية.

[https://doi.org/10.59992/IJFAES.2025.v4n6p2.\(6\)4](https://doi.org/10.59992/IJFAES.2025.v4n6p2.(6)4)

2.دراسة بامردوف ومجلد(2025)

عنوان الدراسة: أثر الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين.

المحتوى: تناولت هذه الدراسة أثر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز على أبعاد الرضا الوظيفي المختلفة.

هدف الدراسة: فحص تأثير استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان وزع على عينة عشوائية بسيطة من 309 موظفين إداريين.

نتائج الدراسة: كشفت النتائج عن وجود تأثير إحصائي دال لاستخدام الذكاء الاصطناعي على جميع أبعاد الرضا الوظيفي، حيث زاد الرضا الوظيفي الكلي بنسبة 39 وتحسنت كفاءة الوقت واتخاذ القرار بنسبة 25.4%، وتعزز الأمن الوظيفي بنسبة 13.7%، وتحسنت بيئة العمل والعلاقات بين الموظفين بنسبة 22.2%.

المرجع: بامردوف عمر، ومجلد، أسامة (2025). أثر الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين المجلة العربية للإدارة، 45(6) 333-348

<https://doi.org/10.21608/aja.2025.432695.1963>

3.دراسة عبد النبي(2024)

عنوان الدراسة: أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المحتوى: استعرضت هذه الدراسة أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. بما في ذلك عمليات التوظيف، وأثرها على التنمية الاجتماعية.

هدف الدراسة: تحديد أهمية الذكاء الاصطناعي في دعم وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

منهجية الدراسة: دراسة ميدانية تحليلية.

نتائج الدراسة: أكدت الدراسة وجود علاقة طردية بين تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة التوظيف وتقليل التحيز البشري، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية.

المرجع: عبد النبي، أحمد إبراهيم (2024) أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مجلة البحوث المالية والتجارية، 25 (4)، 645-678

4. دراسة خلف الله وأبو شقرة (2024)

عنوان الدراسة: توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية دراسة تحليلية في ضوء منهجية النظرية المجذرة.

المحتوى: بحثت هذه الدراسة الفرص والتحديات والآفاق المستقبلية لدمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع العام في جنوب فلسطين، مع التركيز على الجامعات. (4)

هدف الدراسة: استكشاف الفرص والتحديات والآفاق المستقبلية لدمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالجامعات الفلسطينية.

منهجية الدراسة: دراسة تحليلية باستخدام منهجية النظرية المجذرة.

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى إمكانات كبيرة للذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الموارد البشرية، مع وجود تحديات تتعلق بالبنية التحتية والتدريب، وأوصت بضرورة تعزيز التدريب المستمر للموارد البشرية على استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي.

المرجع: خلف الله محمود، وأبو شقرة، إيناس (2024) توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية دراسة تحليلية في ضوء منهجية النظرية المجذرة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 32(2)، 415-452

5.دراسة القحطاني(2023)

عنوان الدراسة: الذكاء الاصطناعي وتأثيره في التحول الرقمي الإدارة الموارد البشرية.

المحتوى: ركزت هذه الدراسة على دور الذكاء الاصطناعي في تحويل الوظائف التقليدية للموارد البشرية إلى وظائف رقمية ذكية، وأثر ذلك على كفاءة الأداء. (5)

هدف الدراسة: تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

منهجية الدراسة: دراسة وصفية تحليلية.

نتائج الدراسة: بينت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يساهم بشكل كبير في أتمتة المهام الروتينية، وتحسين دقة اتخاذ القرارات، وتوفير الوقت والجهد في عمليات الموارد البشرية، مما يعزز التحول الرقمي الشامل.

المرجع: القحطاني دلال محمد سعيد (2023) الذكاء الاصطناعي وتأثيره في التحول الرقمي الإدارة الموارد البشرية مجلة الأجنحة العربية 18 (4) 115-148

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1.دراسة Williams & McDonald (2026)

عنوان الدراسة: Artificial intelligence in recruitment and selection: a conceptual models and research agenda.

المحتوى: قدمت هذه الورقة المفاهيمية مراجعة شاملة لكيفية تشكيل الذكاء الاصطناعي لتطور ممارسات التوظيف والاختيار في المنظمات واقترحت نموذجاً مفاهيمياً جديداً وأجندة بحثية مستقبلية.

هدف الدراسة: مراجعة تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات التوظيف والاختيار وتقديم إطار مفاهيمي وأجندة بحثية.

منهجية الدراسة: مراجعة مكتبية وتحليل مفاهيمي باستخدام عدسة المعلوماتية الاجتماعية

(Social Informatics lens)

نتائج الدراسة: أوضحت الدراسة أن التفاعلات المعقدة بين الموارد التقنية وغير التقنية تؤثر على موثوقية وصلاحيات عمليات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي وعدالة المرشحين للوظائف. كما حددت الدراسة جهات فاعلة رئيسية غائبة عن الأبحاث الحالية، مثل شركات التوظيف الخارجية ومطوري تقنيات التوظيف.

المرجع

Williams, P., & McDonald, P. (2026). Artificial intelligence in recruitment and selection a conceptual model and research agenda. Journal of Information, Communication and Ethics in Society.

<https://doi.org/10.1108/JICES-10-2025-0269>

2.دراسة (2023 /2025) Veernapu

عنوان الدراسة: Streamlining the Recruitment Process in Healthcare with Artificial Intelligence.

المحتوى: تناولت هذه الدراسة كيفية تبسيط عملية التوظيف في قطاع الرعاية الصحية باستخدام الذكاء الاصطناعي، مع التركيز على تقليل التحيزات وتحسين مطابقة المرشحين للأدوار الوظيفية.

هدف الدراسة: استكشاف كيفية جعل عملية التوظيف في الرعاية الصحية أكثر كفاءة، وتقليل التحيزات وتحسين مطابقة المرشحين للأدوار الوظيفية باستخدام الذكاء الاصطناعي.

منهجية الدراسة: دراسة تحليلية تركز على دور الذكاء الاصطناعي في مراحل التوظيف المختلفة (البحث. الفحص المقابلات التوجيه).

نتائج الدراسة: أكدت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يجعل عملية التوظيف أكثر كفاءة، ويقلل من التحيزات، ويحسن مطابقة المرشحين للأدوار، خاصة في قطاع الرعاية الصحية الذي يواجه نقصاً في الكفاءات.

Veernapu, K. (2023). Streamlining the Recruitment Process in Healthcare with Artificial Intelligence. International Journal of Leading Research Publication (IJLRP), 4(1)

دراسة: Cogent Marketing (2025)

عنوان الدراسة: AI-Powered Workforce Planning: How Hospitals Will Hire in 2026

المحتوى: تقرير وتحليل يتناول استخدام الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة بالمستشفيات،

أمثلة من Kaiser Permanente و Cleveland Clinic.

هدف الدراسة: استشراف مستقبل التوظيف في القطاع الصحي باستخدام التحليلات التنبؤية والذكاء الاصطناعي، وتقديم رؤى حول كيفية استعداد المستشفيات لتوظيف عام 2026.

منهجية الدراسة: دراسة حالة وتحليل اتجاهات مع التركيز على أمثلة تطبيقية من مؤسسات رعاية صحية رائدة.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة أن المستشفيات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة حققت تحسناً في دقة الجدولة بنسبة 18%، وقللت متوسط وقت التوظيف بنسبة 37%، وحسنت معدلات الاحتفاظ بالموظفين بنسبة 12%.

Cogent Marketing. (2025). AI-Powered Workforce Planning: How Hospitals Will Hire in 2026. CWS Health

4.دراسة Gallaway (2024)

عنوان الدراسة: How to Use AI for Recruiting in Healthcare

المحتوى مقال تحليلي يقدم إرشادات حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف بقطاع الرعاية الصحية، مع التركيز على تبسيط العمليات وبناء قاعدة بيانات قوية للمرشحين.

هدف الدراسة: توضيح كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتبسيط عملية التوظيف في الرعاية الصحية، وتحسين مطابقة المرشحين، وإدارة الامتثال والمؤهلات.

منهجية الدراسة: تحليل تقني وممارسات فضلي، مع مقابلات مع خبراء في المجال.

نتائج الدراسة: أكدت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يقلل بشكل كبير من الوقت اللازم لملء الوظائف الشاغرة (Time-to-fill)، ويضمن مطابقة المؤهلات للمعايير التنظيمية بدقة عالية، ويساعد في بناء خط أنابيب قوي للمرشحين.

المرجع:

Gallaway, J. (2024). How to Use AI for Recruiting in Healthcare. Cisive Blog

5.دراسة (2025) AlediumHR

عنوان الدراسة: How Healthcare Leaders Prepare for Healthcare Recruiting 2026

المحتوى: استعرضت هذه الدراسة الاستراتيجيات المبتكرة التي يجب على قادة الرعاية الصحية تبنيها للاستعداد لتحديات التوظيف في عام 2026، مع التركيز على استخدام التكنولوجيا والتحليلات.

هدف الدراسة: تقديم استراتيجيات عملية لقادة الرعاية الصحية لمواجهة تحديات التوظيف المستقبلية والاستفادة من التكنولوجيا.

منهجية الدراسة: تحليل اتجاهات السوق والممارسات الفضلي في التوظيف بقطاع الرعاية الصحية.

نتائج الدراسة: أشارت الدراسة إلى أن المنظمات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في التوظيف تحقق مكاسب في الكفاءة تصل إلى 98%، وتتوقع عائداً على الاستثمار بمقدار 10 أضعاف من البرامج المتخصصة، مما يؤكد أهمية الاستثمار في التكنولوجيا لتعزيز استقطاب الكفاءات النادرة.

المرجع:

AlediumHR. (2025). How Healthcare Leaders Prepare for Healthcare Recruiting 2026. AlediumHR Blog

تحليل الدراسات السابقة

تتفق معظم الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية على الدور المحوري للذكاء الاصطناعي في إحداث تحول جذري في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وخاصة في عمليات الاستقطاب والاختيار، يبرز هذا الاتفاق في النقاط التالية:

تحسين الكفاءة والسرعة جميع الدراسات تؤكد أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تساهم في تسريع عمليات التوظيف وتقليل الوقت المستغرق في المهام الروتينية مثل فحص السير الذاتية، مما يزيد من الكفاءة التشغيلية .

زيادة الدقة وتقليل التحيز: تشير الدراسات إلى أن الذكاء الاصطناعي يعزز دقة قرارات الاختيار من خلال التحليل الموضوعي للبيانات وتقليل التحيزات البشرية المحتملة .

التحول الرقمي: تتفق الدراسات على أن تبني الذكاء الاصطناعي هو جزء لا يتجزأ من استراتيجيات التحول الرقمي الشاملة في المؤسسات، ويسهم في تطوير ممارسات الموارد البشرية لتصبح أكثر ذكاءً وتكيفاً.

أهمية البيانات الضخمة تبرز أهمية تحليل البيانات الضخمة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي في توفير رؤى استراتيجية لدعم اتخاذ القرار وتحديد احتياجات الموارد البشرية المستقبلية.

التركيز على القطاع الصحي بعض الدراسات الأجنبية، بالإضافة إلى الدراسة الحالية. تركز بشكل خاص على قطاع الرعاية الصحية، مما يعكس تزايد الاهتمام بتطبيق هذه التقنيات في هذا القطاع الحيوي لمواجهة تحديات نقص الكفاءات.

أوجه الاختلاف

المنهجية والتركيز: تختلف الدراسات في منهجياتها، فبعضها يعتمد على الدراسات التطبيقية الكمية، وبعضها الآخر يقدم مراجعات مفاهيمية وأجندات بحثية ، بينما تركز دراسات أخرى على تحليل الاتجاهات والممارسات الفضلى. هذا التنوع يثري الفهم الشامل للموضوع.

نطاق التطبيق: بينما تركز بعض الدراسات على قطاعات عامة أو جامعات ، تخصص دراسات أخرى في القطاع الصحي ، مما يبرز الحاجة إلى دراسات تطبيقية متخصصة في سياقات

الأبعاد المدروسة تتناول الدراسات أبعاداً مختلفة لتأثير الذكاء الاصطناعي، فبعضها يركز على كفاءة الاستقطاب والاختيار بشكل مباشر ، وبعضها يتوسع ليشمل الرضا الوظيفي أو الأداء العام للموارد البشرية .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية:

القدم هذه الدراسات إطاراً نظرياً غنياً للدراسة الحالية، حيث:

تأكيد أهمية الموضوع: تعزز هذه الدراسات فرضية الدراسة الحالية حول الدور الإيجابي للذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية.

تحديد المتغيرات تساعد في تحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة الحالية الذكاء الاصطناعي كمتغير مستقل، وكفاءة الاستقطاب والاختيار كمتغير تابع بأبعادهما المختلفة).

توجيه المنهجية توفر بعض الدراسات الميدانية نماذج لمنهجيات البحث وادوات جمع البيانات التي يمكن الاستفادة منها في تصميم الدراسة الحالية.

دعم النتائج المتوقعة تدعم نتائج الدراسات السابقة التوقعات بأن الذكاء الاصطناعي سيؤثر إيجاباً على سرعة التوظيف، وجودة الاختيار، وخفض التكاليف، وتحسين تجربة المتقدمين.

سد الفجوة البحثية تبرز الدراسات التي تركز على القطاع الصحي أهمية الدراسة الحالية في سد النقص في الدراسات التطبيقية في هذا القطاع، خاصة في السياق السعودي.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض وتحليل الدراسات السابقة، ينصح أن هناك إجماعاً علمياً على أن الذكاء الاصطناعي يمثل قوة دافعة للتحويل في إدارة الموارد البشرية، وخاصة في مجالات الاستقطاب والاختيار، فقد أظهرت الدراسات العربية والأجنبية على حد سواء قدرة الذكاء الاصطناعي على تعزيز الكفاءة التشغيلية، وتحسين دقة القرارات، وتقليل التحيزات، مما ينعكس إيجاباً على جودة الكفاءات المستقطبة والرضا الوظيفي.

لقد أضافت الدراسات السابقة فهماً عميقاً للآليات التي يعمل بها الذكاء الاصطناعي في تحسين هذه العمليات، من خلال تطبيقات مثل التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، وتحليل البيانات الصحية، كما قدمت بعض الدراسات رؤى قيمة حول التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه التقنيات، مثل الحاجة إلى التدريب المستمر وضمان العدالة الخوارزمية.

ومع ذلك، وعلى الرغم من تراء هذه الدراسات، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة تتطلب المزيد من الاستكشاف، خاصة فيما يتعلق بالتطبيق العملي لهذه التقنيات في سياقات محددة، مثل القطاع الصحي السعودي.

الفجوة البحثية

بناءً على ما تقدم من استعراض للدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية

إلى سدها على النحو التالي:

ما الذي تناولته الدراسات السابقة تناولت الدراسات السابقة بشكل عام دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتأثيره على عمليات الاستقطاب والاختيار، وأثره على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء في قطاعات مختلفة عامة، جامعات صناعية، كما قدمت بعض الدراسات نماذج مفاهيمية وتحليلات للاتجاهات المستقبلية للتوظيف المدعوم بالذكاء الاصطناعي، وبعضها ركز على القطاع الصحي بشكل عام.

ما الذي لم تتناوله الدراسات السابقة على الرغم من وجود دراسات تناولت الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي، إلا أن الدراسات التطبيقية التي تقيس الأثر الكمي للذكاء الاصطناعي على مؤشرات كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية السرعة، الجودة، خفض التكاليف، تجربة المتقدمين في المؤسسات الصحية السعودية بشكل خاص، لا تزال محدودة جداً، إن لم تكن نادرة، على حد علم الباحث. كما أن معظم الدراسات لم تتناول هذه الأبعاد بشكل متكامل في سياق واحد.

ما الذي ستضيفه الدراسة الحالية ستضيف الدراسة الحالية قيمة علمية وتطبيقية من خلال:

تقديم دليل ميداني كمي حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض، وهو ما يمثل إضافة نوعية للأدبيات

العربية والأجنبية في هذا السياق الجغرافي والقطاعي المحدد.

التركيز على الأبعاد المتكاملة لكفاءة التوظيف السرعة، الجودة، خفض التكاليف، تجربة المتقدمين، مما يوفر فهماً أعمق وأكثر شمولية للأثر.

تحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في هذا القطاع، وتقديم توصيات عملية ومحددة لدعم متخذي القرار.

سبب اختيار موضوع الدراسة ينبع اختبار موضوع الدراسة من الحاجة الملحة للمؤسسات الصحية السعودية، وتحديدًا الشركة الوطنية للرعاية الطبية، إلى تبني حلول مبتكرة لمواجهة تحديات استقطاب الكفاءات في ظل رؤية المملكة 2030، والتي تركز على التحول الرقمي وتطوير القطاع الصحي. كما أن النقص الواضح في الدراسات التطبيقية في هذا السياق يعزز أهمية هذه الدراسة.

أوجه تميز الدراسة الحالية تتميز الدراسة الحالية بكونها دراسة تطبيقية كمية في بيئة عمل حقيقية داخل القطاع الصحي السعودي، مما يمنح نتائجها مصداقية وقابلية للتطبيق المباشر. كما أنها تجمع بين متغيرات رئيسية لم يتم تناولها بشكل متكامل في دراسة واحدة ضمن هذا السياق، مما يجعلها مساهمة فريدة في سد الفجوة البحثية وتقديم توصيات عملية لدعم التميز المؤسسي والاستدامة التنافسية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

إستناداً إلى طبيعة متغيرات الدراسة وأهدافها، تم اختيار ثلاث نظريات رئيسة تشكل الإطار النظري للدراسة الحالية، وهي: نظرية الموارد الاستراتيجية (RBV) ونظرية قبول التكنولوجيا (TAM) ونظرية انتشار الابتكار (DOI). وتتكامل هذه النظريات لتفسير العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأبعاد كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية الأربعة (سرعة التوظيف، وجودة الاختيار، وخفض التكاليف، وتحسين تجربة المتقدمين) في القطاع الصحي السعودي.

أولاً: نظرية الموارد الاستراتيجية (RBV - Barney, 1991)

ترى النظرية أن الميزة التنافسية تتحقق عبر امتلاك موارد استراتيجية تتسم بالقيمة، والندرة، وصعوبة التقليد، والتنظيم الجيد (VRIO). وتُعد الموارد البشرية الماهرة جوهر هذه الموارد. وتُطبق في الدراسة الحالية لتفسير أهمية استقطاب الكفاءات كمورد استراتيجي؛ فتوظيف الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية وتقييم المرشحين يعزز جودة الاختيار، ويبني رأس مال بشري عالي القيمة، كما يحد من تكاليف التعيين الخاطئ، وهو ما يرتبط مباشرة ببعدي جودة الاختيار وخفض التكاليف.

ثانياً: نظرية قبول التكنولوجيا (TAM - Davis, 1989)

ترتكز النظرية على عاملين رئيسيين: الفائدة المدركة (تحسين الأداء) وسهولة الاستخدام المدركة (خلو التقنية من التعقيد). وتُطبق لتفسير تقبل العاملين لتوظيف الذكاء الاصطناعي في الاستقطاب والاختيار. فكلما زاد إدراكهم لتسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء، زاد استخدامه الفعال. كما أن سهولة الأنظمة الذكية تُحسن تجربة المتقدمين عبر تسهيل التقديم وتوفير استجابات سريعة، مما ينعكس إيجاباً على بعدي سرعة التوظيف وتحسين تجربة المتقدمين.

ثالثاً: نظرية انتشار الابتكار (DOI - Rogers, 2003)

تفترض أن سرعة تبني الابتكار تتأثر بعوامل أبرزها: الميزة النسبية، والتوافق، وقابلية ملاحظة النتائج. وتُطبق لتفسير توجه الشركة نحو تبني الذكاء الاصطناعي كأحد الابتكارات الحديثة. فالميزة النسبية في سرعة الإنجاز ودقة التحليل وخفض التكاليف تشجع على التبني، كما أن توافقه مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتحول الرقمي يعزز انتشاره، وقابلية ملاحظة نتائجه الإيجابية تدعم استمراريته.

الإطار التكاملي للنظريات:

تشكل النظريات الثلاث سلسلة سببية متكاملة من ثلاثة مستويات متسلسلة:

1. **المستوى التنظيمي (DOI):** يفسر القرار الاستراتيجي بتبني الذكاء الاصطناعي استناداً إلى ميزته النسبية وتوافقه مع التحول الرقمي.
2. **المستوى الفردي (TAM):** يفسر قبول الموظفين واستخدامهم الفعلي للأنظمة، وهو شرط أساسي لتفعيل السرعة وتحسين تجربة المتقدمين.
3. **المستوى الناتج (RBV):** يفسر الغاية النهائية المتمثلة في تحسين جودة الاختيار واستقطاب كفاءات نادرة تحقق ميزة تنافسية مستدامة مع خفض التكاليف.

وبناءً على ما سبق، يتكامل الإطار النظري ($DOI \leftarrow TAM \leftarrow RBV$) لتفسير أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية داخل الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض، من خلال أبعادها الأربعة: سرعة التوظيف، وجودة الاختيار، وخفض التكاليف، وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف.

المنهجية وطرق البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض، وقد تم اختيار المنهجية المناسبة لتحقيق أهدافها على النحو الآتي:

أولاً: نوع البحث

- تطبيقي: لتطبيق المفاهيم والنظريات في بيئة عملية محددة (الشركة الوطنية للرعاية الطبية).
- تفسيري (وصفي تحليلي): لوصف واقع استخدام الذكاء الاصطناعي، وتحليل العلاقات السببية وتفسير أثرها على أبعاد الكفاءة الأربعة (سرعة التوظيف، جودة الاختيار، خفض التكاليف، وتحسين تجربة المتقدمين).

ثانياً: تصميم البحث

يعتمد على التصميم الكمي (Quantitative) باستخدام أسلوب المسح الميداني (Survey) لجمع بيانات قابلة للتحليل الإحصائي واختبار الفروض، مما يتيح تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

- المجتمع: جميع العاملين في إدارة الموارد البشرية والإدارات المرتبطة بالتوظيف بالشركة (عددهم X موظف – يُحدد لاحقاً).
- العينة: تُحدد وفق جدول مورغان أو معادلة ستيفن طومسون، وتُختار بالطريقة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية والخبرات.

رابعاً: أداة جمع البيانات (الاستبانة)

الاستبانة هي الأداة الرئيسية، صُممت وفق الإطار النظري (RBV، TAM، DOI) والدراسات السابقة، وتتكون من:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة، المسمى الوظيفي).
- القسم الثاني: محاور الدراسة (استخدام الذكاء الاصطناعي، سرعة التوظيف، جودة الاختيار، خفض التكاليف، تحسين تجربة المتقدمين).
- تُقاس الاستجابات بـ مقياس ليكرت الخماسي، وتوزع إلكترونياً.

خامساً: خصائص الأداة (الصدق والثبات)

- الصدق: عبر عرض الاستبانة على محكمين متخصصين للتحقق من الصدق الظاهري ومحتوى الفقرات.
- الثبات: عبر حساب معامل ألفا كرونباخ من دراسة استطلاعية (عينة 30-50) بشرط أن لا تقل القيمة عن (0.70).

سادساً: طرق تحليل البيانات

باستخدام برنامج SPSS، وتشمل:

- الإحصاء الوصفي: (تكرارات، نسب، متوسطات، انحرافات معيارية) لوصف العينة.
- اختبار طبيعية التوزيع: (كولموغوروف-سميرنوف أو شابيرو-ويلك) لتحديد ملائمة الاختبارات البارامترية.
- معامل ارتباط بيرسون: لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.
- الانحدار الخطي المتعدد: لاختبار الفرض الرئيس وتحديد نسبة التباين المفسر في الأبعاد التابعة.
- اختبار (T-Test) و (ANOVA): للكشف عن الفروق وفق المتغيرات الديموغرافية.

سابعاً: إجراءات البحث

1. تحديد المشكلة وصياغة الأهداف والفروض.
2. مراجعة الأدبيات وبناء الإطار النظري والنموذج المفاهيمي.
3. تصميم الاستبانة وتحكيمها، ثم إجراء الدراسة الاستطلاعية.
4. الحصول على الموافقات الرسمية وتوزيع الاستبانة إلكترونياً.
5. جمع البيانات وفرزها، ثم تحليلها إحصائياً.
6. تفسير النتائج ومناقشتها، ثم صياغة التوصيات والتقرير النهائي.

ثامناً: الاعتبارات الأخلاقية

تُراعى المشاركة الطوعية، وسرية البيانات، وخصوصية الهوية، والأمانة العلمية في التوثيق وتفسير النتائج.

تاسعاً: أدوات ضمان الجودة

تشمل تحكيم الأداة، وقياس الثبات بألفا كرونباخ، والتحقق من طبيعية التوزيع، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ومراجعة البيانات بدقة قبل التحليل. تُظهر المنهجية المختارة توافقاً مع أهداف الدراسة، مما يسهم في تقديم نتائج دقيقة وتوصيات عملية لتطوير ممارسات التوظيف في القطاع الصحي السعودي.

أدوات الدراسة :

في هذه الدراسة تم اختيار الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات المتعلقة بدور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض، وذلك لما تتميز به من قدرة على جمع البيانات من عدد كبير من المبحوثين في وقت قصير، فضلاً عن سهولة تحليل البيانات إحصائياً بما يحقق أهداف الدراسة.

1. الاستبانة (Questionnaire)

الوصف: استبانة مصممة خصيصاً لجمع البيانات الكمية من العاملين في إدارة الموارد البشرية والإدارات ذات العلاقة بعمليات التوظيف والاستقطاب في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض.

المحتوى: تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

أولاً: البيانات الديموغرافية وتشمل:

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

ثانياً: محاور الدراسة

وتتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد الدراسة المختلفة، وتشمل:

- مستوى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات الاستقطاب والاختيار.
- أثر الذكاء الاصطناعي على سرعة التوظيف.
- أثر الذكاء الاصطناعي على جودة اختيار المرشحين.
- أثر الذكاء الاصطناعي على خفض التكاليف المرتبطة بالتوظيف.
- أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين تجربة المتقدمين للوظائف.

طريقة الاستخدام:

سيتم توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد عينة الدراسة من خلال النماذج الإلكترونية أو البريد الإلكتروني، بما يضمن سهولة الوصول إلى المشاركين وسرعة جمع البيانات.

الغرض:

قياس آراء واتجاهات العاملين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية، وتحليل أثرها على أبعاد كفاءة التوظيف المختلفة، بما يساعد في اختبار فروض الدراسة وتحقيق أهدافها.

خصائص الأداة (الصدق والثبات)

الصدق الظاهري وصدق المحتوى:

سيتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية وتقنية المعلومات والإحصاء، لتقييم مدى مناسبة الفقرات لأهداف الدراسة، وسلامتها اللغوية، وارتباطها بمتغيرات الدراسة وأبعادها، وسيتم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على آرائهم.

الثبات: سيتم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) من خلال دراسة استطلاعية (Pilot Study) على عينة قوامها (30-50) مفردة، على أن لا تقل قيمة المعامل عن (0.70) مما يؤكد موثوقية الأداة وثبات نتائجها.

وبالاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، سيتم جمع البيانات اللازمة وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في فهم دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض، وتقديم توصيات عملية تدعم تطوير ممارسات التوظيف في القطاع الصحي.

حدود الدراسة :

تقتصر الدراسة الحالية على مجموعة من الحدود التي تحدد نطاقها العلمي والعملية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الحدود البشرية

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في إدارة الموارد البشرية والإدارات ذات العلاقة بعمليات استقطاب واختيار الموارد البشرية في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض.

أما عينة الدراسة فستكون من مجموعة من العاملين في إدارة الموارد البشرية والإدارات ذات العلاقة بالتوظيف والاستقطاب، وسيتم تحديد حجم العينة وفقاً لجدول مورغان (Morgan, 1970) أو معادلة ستيفن طومسون بناءً على الحجم الفعلي لمجتمع الدراسة.

وسيتم اختيار أفراد العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية والإدارية ذات العلاقة بعمليات التوظيف والاستقطاب داخل الشركة.

ثانياً: الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، باعتبارها البيئة التطبيقية للدراسة الحالية.

ثالثاً: الحدود الزمنية

تتمثل الحدود الزمنية للدراسة في الفترة الزمنية التي سيتم خلالها جمع البيانات الميدانية وتحليلها، ومن المتوقع أن تتم عملية جمع البيانات خلال العام الدراسي 2026م.

كما تغطي الدراسة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع خلال الفترة الممتدة من عام 2021م إلى عام 2026م، بما يضمن الاستفادة من أحدث الدراسات والاتجاهات البحثية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية.

رابعاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بحث دور الذكاء الاصطناعي بوصفه متغيراً مستقلاً، وأثره في تحسين كفاءة استقطاب واختيار الموارد البشرية بوصفه متغيراً تابعاً، من خلال أبعاده المتمثلة في سرعة التوظيف، وجودة الاختيار، وخفض التكاليف، وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف في الشركة الوطنية للرعاية الطبية بمدينة الرياض.

المراجع:

المراجع العربية

1. الحارثي علي والعنزي، فيصل (2025) أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين استقطاب الكفاءات وتقييمها في إطار التحول الرقمي. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، (6)4
<https://doi.org/10.59992/IJFAES.2025.v4n6p2>
2. با مردوف، عمر، ومجلد، أسامة (2025) أثر الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين. المجلة العربية للإدارة (6)45، 333-348
<https://doi.org/10.21608/aja.2025.432695.1963>
3. عبدالنبي، أحمد إبراهيم (2024) أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. مجلة البحوث المالية والتجارية، 678-645 (4)25
4. خلف الله محمود، وأبو شقرة، إيناس (2024) توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية: دراسة تحليلية في ضوء منهجية النظرية المجردة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية 32(2)، 415-452
5. القحطاني دلال محمد سعيد (2023) الذكاء الاصطناعي وتأثيره في التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية مجلة الأجنحة العربية (4)18، 115-148
6. وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (2024). تقرير الذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات.
7. الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا). (2022). دليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاعات الحيوية. الرياض: المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية

1. AlediumHR. (2025). How Healthcare Leaders Prepare for Healthcare Recruiting 2026. AlediumHR Blog.
2. Cogent Marketing. (2025). AI-Powered Workforce Planning: How Hospitals Will Hire in 2026. CWS Health.
3. Gallaway, J. (2024). How to Use AI for Recruiting in Healthcare. Cative Blog.
4. Veernapu, K. (2023). Streamlining the Recruitment Process in Healthcare with Artificial Intelligence. International Journal of Leading Research Publication (IJLRP), 4(1).
5. Williams, P., & McDonald, P. (2026). Artificial intelligence in recruitment and selection: a conceptual model and research agenda. Journal of Information, Communication and Ethics in Society. <https://doi.org/10.1108/JICES-10-2025-0269>