

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	المقدمة.1.1 :
8	الدراسة مشكلة.1.2
9	النظري المستوى على فجوات.1.2.1
9	التطبيقي المستوى على فجوات.1.2.2
10	الدراسة أهمية.1.3
10	النظري المستوى على.1.3.1 :
11	التطبيقي المستوى على.1.3.2 :
12	الدراسة أسئلة.1.4
13	الدراسة أهداف.1.5
13	الدراسة فرضيات.1.6
14	الدراسة نموذج.1.7
15	الميدانية الدراسة.1.8
16	الدراسة منهجية.1.9
17	المقترح المشروع مخطط.1.10
18	الفصل الثاني : الدراسات السابقة .2.....
19	المقدمة.2.1 :
23	المستقل المتغير.2.2
26	التابع المتغير.2.3
28	2.4.العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
33	الخاتمة.2.5
35	3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1	مقدمة.....	36
3.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....	36
3.2.1	مستويات الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل).....	36
3.2.2	الموارد البشرية (المتغير التابع).....	36
3.3	تصميم البحث.....	37
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة.....	38
3.4.1	مجتمع الدراسة.....	38
3.4.2	عينة الدراسة.....	38
3.4.3	طرق وتقنيات أخذ العينة.....	38
3.5	طريقة جمع البيانات.....	38
3.5.1	المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي).....	39
3.5.2	المتغير التابع (الموارد البشرية).....	39
3.6	أنواع البيانات.....	40
3.6.1	البيانات الأولية.....	40
3.6.2	البيانات الثانوية.....	40
3.7	طرق وإجراءات تحليل البيانات.....	40
3.8	الخاتمة.....	41
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة.....	42
4.1	المقدمة.....	43

4.2	خصائص عينة الدراسة.....	43
4.3	قياس صدق وثبات أدوات الدراسة.....	47
4.3.1	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة.....	48
4.3.2	ثبات أداة الدراسة.....	51
4.4	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.....	53
4.5	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.....	57
4.6	نتائج اختبار فرضيات الدراسة.....	58
4.7	الخاتمة.....	61
	قائمة المراجع.....	62

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 مقدمة :

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق (تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز أداء ممارسات الموارد البشرية: بالتطبيق على المستشفى السعودي الألماني - جدة المملكة العربية السعودية) وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصالحيتها.

3.2.1 مستويات الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل)

التعريف الإجرائي: يركز الذكاء الاصطناعي على بناء أنظمة قادرة على محاكاة الذكاء البشري في معالجة المعلومات، واتخاذ القرارات، والتعلم من البيانات. يُعتمد على الخوارزميات والنماذج الإحصائية لتحقيق هذه الوظائف عبر خطوات مدروسة.

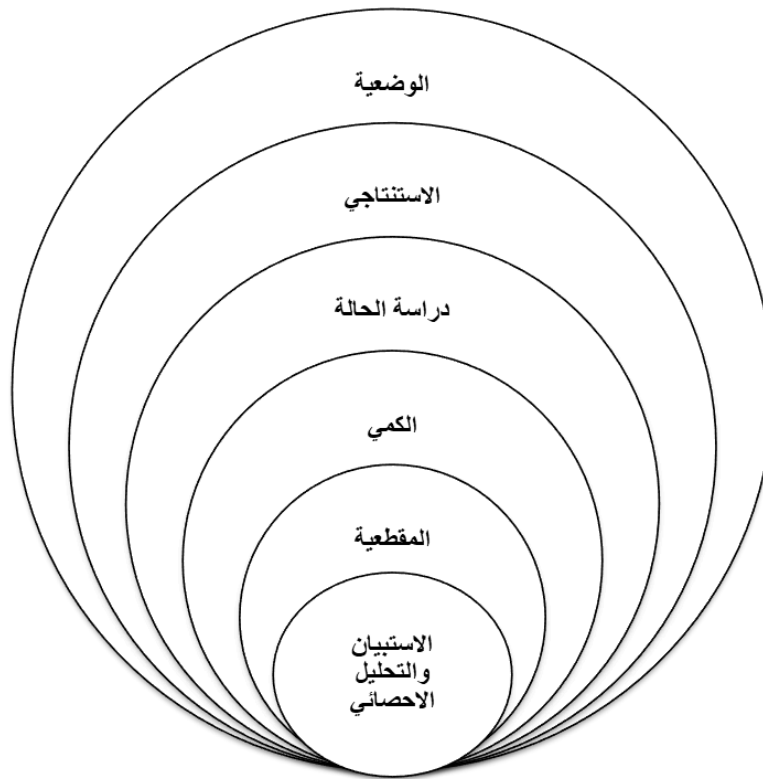
3.2.2 الموارد البشرية (المتغير التابع)

مجموعة العمليات والخطوات التي يتم اتباعها لإدارة وتحفيز وتنمية القوى العاملة في المنظمة. يشمل هذا عملية التوظيف، التدريب، التطوير، التقييم، والتحفيز، حيث تركز هذه الإجراءات على تحقيق أقصى استفادة من الأفراد لتعزيز أهداف المؤسسة.

3.3 تصميم البحث:

في هذا القالب، سنقدم هيكل يغطي خمس أمور منهجية مهمة، يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على (البصل البحثي)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة
- اختيار البحث: الطريقة الإلحادية
- الأفق الزمني: مستعرضة
- تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات



3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها. بالإضافة إلى ذلك، يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة، وتحديد حجم العينة.

3.4.1 مجتمع الدراسة:

مستشفيات السعودي الألماني بجدة بدأنا من مستشفى واحد في جدة عام 1988، ونمتلك اليوم العديد من العيادات المستقلة و 11 مستشفى في نطاق الخدمة وغيرها الكثير لا تزال قيد الإنشاء. إضافة إلى أكثر من 8,500 طبيب وممرض ومختص في الرعاية الصحية وموظف يعتبرون السعودي الألماني الصحية منزلهم.

3.4.2 عينة الدراسة:

يشمل مجتمع البحث على عينة من مستشفيات السعودي الألماني بجدة. حيث يتألف من 30 موظف

3.4.3 طرق وتقنيات أخذ العينة:

يتم أخذ العينات من العينات غير الاحتمالية باستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان .

3.5 طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

3.5.1 المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

واعتمد الباحث على استبانة عوقبية أحلام سنة 2022 وذلك لقياس المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي وذلك بإجمالي 8 فقرة للمتغير . نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي. حيث, 1 = غير موافق بشدة، بينما 5 = موافق بشدة

المتغير المستقل	عدد العبارات	المصدر
الذكاء الاصطناعي	8	عوقبية, سعدو, & رشيدة. (2023). أثر فاعلية تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة المعلومات المحاسبية Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).

3.5.2 المتغير التابع (الموارد البشرية)

واعتمد الباحث على استبانة عوقبية أحلام سنة 2022 وذلك لقياس المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي وذلك بإجمالي 19 فقرة للمتغير . نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي. حيث, 1 = غير موافق بشدة، بينما 5 = موافق بشدة

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الموارد البشرية	التوظيف المستدام	4	مقدم, نور الهدى, مجول, & شهنياز. إدارة الموارد البشرية المستدامة وأثرها على الأداء التنظيمي دراسة حالة بمديرية العملية الاتصالات الجزائر-ورقلة 2023 (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح-ورقلة).
	التدريب	6	

		والتنمية المستدامة	
	4	تقييم الأداء المستدام	
	5	التعويض المستدام	

3.6. أنواع البيانات:

في هذا القسم، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

3.6.1 البيانات الأولية:

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم استبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عالٍ. - تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة استخلاص النتائج والاستنتاجات.

3.6.2 البيانات الثانوية :

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة. - تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث. - تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية بناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

3.7 طرق وإجراءات تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها استخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديدًا 28 لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة خصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة والأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة خصائص مجتمع العينة.

يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة والأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8 الخاتمة:

خلص البحث إلى أن الذكاء الاصطناعي يحفز تحولاً رقمياً كبيراً في مجال الموارد البشرية، مما يزيد الكفاءة ويحسن اتخاذ القرارات. ومع ذلك، يجب موازنة فوائده بتحديات مثل الأمن السيبراني والخصوصية. المستقبل يعد تكامل أكبر بين الإنسان والآلة، مما يتطلب استثمارات في التكنولوجيا وتدريب القوى العاملة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

4.1 المقدمة :

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار 28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SP 28

4.2 خصائص عينة الدراسة :

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة - طبيعة العمل والمستوى التعليمي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

- ❖ الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
- ❖ الفئة العمرية تشمل (من 20 إلى 30 سنة ، من 31 إلى 40 سنة، من 41 إلى 50 سنة، أكثر من 50 سنة).
- ❖ عدد سنوات الخبرة تشمل (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 15 سنة، من 15 سنة فأكثر).
- ❖ طبيعة العمل تشمل (مدير (ة) رئيس مصلحة ، موظف (ة)).
- ❖ المستوى التعليمي يشمل (ثانوي - لسانس - ماستر دراسات عليا).

الجدول، الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

جدول (9) توصيف عينة الدراسة:

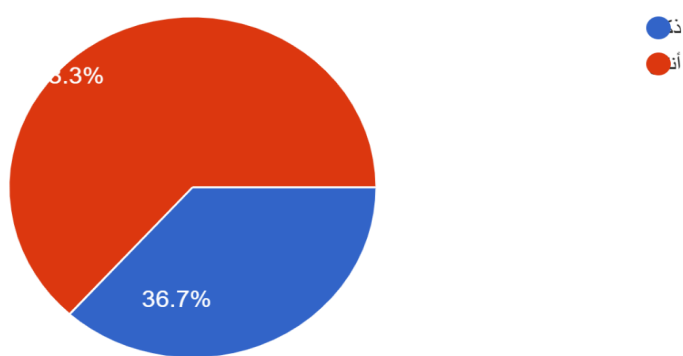
المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	11	36.7%
	انثى	19	63.3%
	الإجمالي	30	100%
الفئة العمرية	من 20 - 30 سنة	15	50%
	من 31 - 40 سنة	9	30%
	من 41 - 50 سنة	6	20%
	من 51 - 60 سنة		
	من 61 - 70 سنة		
	من 71 سنة فأكثر		
	الإجمالي	30	100%
	أقل من 5 سنوات	13	43.3%
عدد سنوات الخبرة	5 - 10 سنوات	12	40%
	11 - 15 سنوات	3	10%
	15 سنة فأكثر	2	6.7%
	الإجمالي	60	100%

❖ المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج الآتية: -

بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن، على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إل أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغت عدد الذكور 11 مفردة بنسبة 36.7% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الإناث 19 مفردة بنسبة 63.3% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:

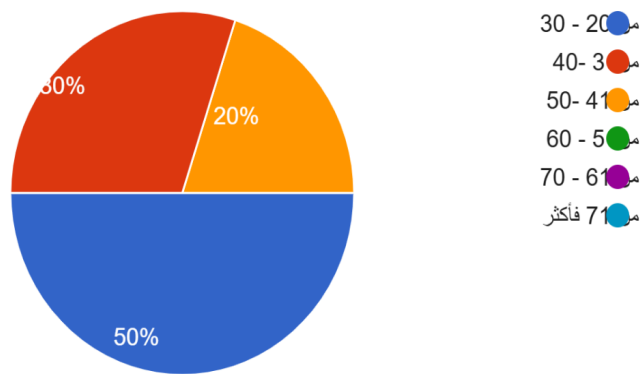
الجنس
30 رة



❖ الشكل (6) تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما فيما يتعلق بالعمر: فإن 15 مفردة من 20 - 30 سنة بنسبة 50% بينما الفئة العمرية من 31 - 40 سنة جاء بها 9 مفردة بنسبة 30% الفئة العمرية من 41 - 50 سنة جاء بها 6 مفردة بنسبة 20%. الشكل التالي يوضح ذلك

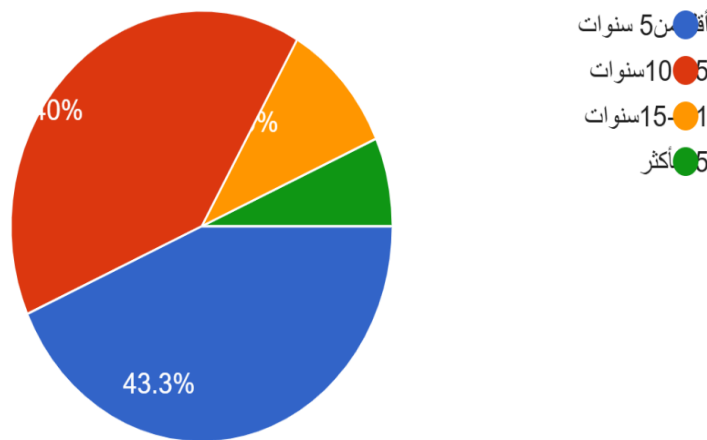
العمر
30 رة



❖ الشكل (7) تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن 13 مفردة سنة اقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 43.3% بينما مستوى الخبرة من 5 إلى 10 سنوات جاء به 12 مفردة بنسبة 40% مستوى الخبرة من 11-15 سنة جاء به مفردة 3 بنسبة 10% بينما مستوى الخبرة 15 سنة فأكثر جاء به مفردة 2 بنسبة 6.7% الشكل التالي يوضح ذلك.

سنوات
30 رداً



❖ الشكل (8) تصنيف عينة الدراسة وفقاً لمستوى الخبرة

4.3 قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Extracted Variance Average). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha، من خلال نموذج

المعادلة البنائية (SEM) modeling equation Structural باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28 . الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط أقل من ٠.٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Validity Convergent: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج, AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر +من ٠.٥ (وقال (al et Hair. 2006)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب معاملات الارتباط الإنحراف المعياري, وقيمة T المحسوبة, وقيمة, value P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي الاستبانة . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي الاستبانة وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS الإصدار 28 , كما يلي:

الجدول (10) مقياس الصدق

Variable المتغير		Statements العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج
الذكاء الاصطناعي	البعد الأول	m1	610.	639.	900.	0.00	2.852
		m2		806.	1.208	0.00	1.452
		m3		594.	1.179	0.00	1.223
		m4		726.	1.241	0.00	1.006
		m5		511.	1.133	0.00	809.
		m6		832.	1.380	0.00	637.
		m7		539.	1.062	0.00	437.
		m8		594.	1.137	0.00	362.
		m9		801.	1.192	0.00	222.
أداء الموارد البشرية	التوظيف المستدام	A1	493.	519.	1.081	0.00	6.597
		A2		547.	1.291	0.00	1.801
		A3		565.	1.331	0.00	1.692
		A4					

	التدريب والتنمية المستدامة	B1		714.	1.278	0.00	1.574
		B2		677.	1.279	0.00	1.083
		B3		495.	1.413	0.00	1.050
		B4		656...	1.432	0.00	861.
		B5		656.	1.287	0.00	852.
		B6		752..	1.322	0.00	767.
	تقييم الأداء المستدام	C1		602.	1.202	0.00	628.
		C2		750.	1.186	0.00	463.
		C3		617.	1.279	0.00	405.
		C4		528.	1.285	0.00	369.
	التعويض المستدام	D1		650.	1.287	0.00	319.
		D2		621.	1.223	0.00	227.
		D3		823.	1.196	0.00	135.
		D4		463.	1.285	0.00	082.
		D5			1.305	0.00	064.
					1.322	0.00	030.

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق الذكاء الاصطناعي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها , عند قيم أكبر من ٠.٧. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس . كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة, AVE يتضح أن قيمة المتغير أداء الموارد البشرية هو $0.56 > 0.5$, وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي الاستبانة

مقياس تطبيق أداء الموارد البشرية: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من ٠.٧. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE المتغير (أداء الموارد البشرية) ككل الذي يساوي ٠.٧٣٦, كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (بعد أداء الموارد البشرية) هي : ٠.٧٥٨, ٠.٧٧٠ على الترتيب. وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي الاستبانة .

4.3.2 ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28. وفقا لـ (al et Hair, 2010) , يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول (11) ثبات الدراسة

المتغير Variable		Number of Statements عدد العبارات	Variable	Cronbach's alpha
الذكاء الاصطناعي	البعد الأول	9	703..	697..
			622.	
			712.	
			645.	
			678.	
			696.	
			677.	
			677.	
			617.	
أداء الموارد البشرية	التوظيف المستدام	4	699.	851.
	التدريب والتنمية المستدامة	6	752.	
	تقييم الأداء المستدام	4	641	
	التعويض المستدام	6	692.	

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقياس الدراسة كما يلي:

مقياس تطبيق المتغير الأول الذكاء الاصطناعي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.847، 0.756، 0.785) مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7، ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس. المتغير الثاني أداء الموارد البشرية بأبعاده وهي التوظيف المستدام، التدريب والتنمية المستدامة، تقييم الأداء المستدام، التعويض المستدام أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.847، 0.756، 0.785)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7، ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبانة للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.5 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

الجدول (12) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

level (degree) Practice/importance (درجة) مستوى الممارسة / الأهمية	Relative weight % الوزن النسبي %	Result (general trend) النتيجة (الاتجاه العام)	The value of the arithmetic mean قيمة المتوسط الحسابي
very low منخفض جداً	From 20 to less than 36% من 20 إلى أقل من 36%	Strongly disagree غير موافق بشدة	From 1 to less than 1.80 من 1 إلى أقل من 1.80
Low منخفض	From 36 to less than 52% من 36 إلى أقل من 52%	Disagree غير موافق	From 1.80 to less than 2.60 من 1.80 إلى أقل من 2.60

Middle متوسط	From 52 to less than 68% 52 من إلى أقل من 68%	Neutral محايد	From 2.60 to less than 3.40 من 2.60 إلى أقل من 3
High مرتفع	From 68 to less than 84% 68 من % إلى أقل من	Agree موافق	From 3.40 to less than 4.20 من 3.40 إلى أقل من 4
very high مرتفع جدا	From 84 to less than 100% 84 من إلى أقل من 100%	Strongly agree موافق بشدة	From 4.20 to less than 5 من 4.20 إلى أقل من 5

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق الذكاء الصناعي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

المتغير Variable		المتوسط الحسابي Arithmetic Mean		الانحراف المعياري Standard deviation		الاتجاه العام General trend		مستوى الأهمية Level of importance	
الذكاء الاصطناعي	البعد الأول	2.32	2.32	630.	0.630	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
أداء الموارد البشرية	التوظيف المستدام	2.26	2.055	733.	0.0868	موافق		مرتفع	
	التدريب والتنمية المستدامة	2.02		827.		موافق		مرتفع	
	تقييم الأداء المستدام	1.97		945.		موافق		مرتفع	
	التعويض المستدام	1.97		827.		موافق		مرتفع	

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي: إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الذكاء الاصطناعي بالقطاع الصحي، وذلك، حيث كان المتوسط الحسابي آراء أفراد العينة هو (4.032) بنسبة موافقة عالية بلغت 80.64%، عند انحراف معياري (0.613)
- بالنسبة لتوصيف المتغير التابع أداء الموارد البشرية: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق التميز المؤسسي بالقطاع الصحي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.923) بنسبة موافقة بلغت (78.46 %) عند انحراف معياري (0.68)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية أبعاد الموارد البشرية أن الأبعاد الخمسة لمتغير الموارد البشرية جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى القطاع الصحي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد التدريب والتنمية المستدامة هو (4.045) بنسبة موافقة (80.9 %) عند انحراف معياري (0.706)، المتوسط الحسابي لبعد المشاركة هو (3.874) بنسبة موافقة حوالي (77.48 %) عند انحراف معياري (0.709)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد التوظيف المستدام (3.85) بنسبة موافقة (77 %) عند انحراف معياري (0.781). وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (للذكاء الاصطناعي) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (أداء الموارد البشرية) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في القطاع الصحي، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معامل الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

Correlations							
		المُوظف_المستدام	التدريب_الخدمة_المستدامة	تقييم_الأداء_المستدام	المعويض_المستدام	المعيار_الأول	الموارد_البشرية
المُوظف_المستدام	Pearson Correlation	1	.641**	.564**	.581**	.697**	.801**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
التدريب_الخدمة_المستدامة	Pearson Correlation	.641**	1	.586**	.668**	.680**	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
تقييم_الأداء_المستدام	Pearson Correlation	.564**	.586**	1	.521**	.502**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001		.003	.005	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
المعويض_المستدام	Pearson Correlation	.581**	.668**	.521**	1	.413*	.838**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003		.023	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
المعيار_الأول	Pearson Correlation	.697**	.680**	.502**	.413*	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.005	.023		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
الموارد_البشرية	Pearson Correlation	.801**	.905**	.779**	.838**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين تأثير الذكاء الاصطناعي (كمتغير مستقل) وأداء الموارد البشرية (كمتغير تابع): • تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.806) بين الذكاء الصناعي كممتغير مستقل وأداء الموارد البشرية إجمالي كممتغير تابع عند مستوى دالة أقل من (0.01). • تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين نظم العمل عالية الأداء كممتغير مستقل وبين التميز المؤسسي عند معامل ارتباط: 0.764، 0.743، 0.740 على الترتيب، كمغيرات تابعة عند مستوى دالة أقل من (0.01). • يلاحظ مما سبق أن قيم معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

4.6 نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كل من الحزمة الإحصائية SPSS V،SEM-PLS.28 ، على النحو التالي: الفرض الرئيسي للدراسة: هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وتحقيق التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع العام بمدينة جدة. (ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي: الفرضية الفرعية الأولى a H: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف المستدام وتدريب التنمية المستدامة على الموارد البشرية الفرضية الفرعية الثانية b H: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية. نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة: ينص هذا الفرض على) هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تأثير الذكاء الاصطناعي وأداء الموارد البشرية في مستشفيات القطاع العام بمدينة جدة. (والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تأثير الذكاء الاصطناعي محل الدراسة كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية (إجمالي) كمتغير تابع.

الجدول (15) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.541	.427

a. Predictors: (Constant), التحسين_المستدام, تقييم_الأداء_المستدام, المعيار_الأول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.959	4	1.740	9.548	<.001 ^b
	Residual	4.556	25	.182		
	Total	11.515	29			

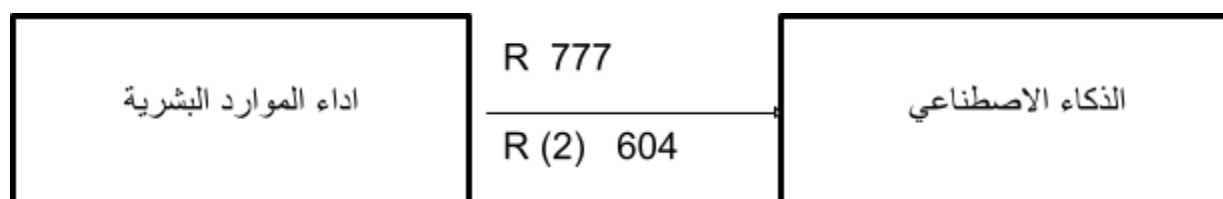
a. Dependent Variable: المعيار_الأول

b. Predictors: (Constant), التحسين_المستدام, تقييم_الأداء_المستدام, المعيار_الأول, المعيار_الثاني

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.017	.272	3.737	<.001	.457	1.578
	الوظيف_المستدام	.414	.152	.482	.011	.102	.726
	التدريب_التمهيد_المستدامة	.322	.128	.483	.019	.058	.587
	تقديم_الأداء_المستدام	.045	.118	.064	.702	-.197	.288
	التعويض_المستدام	-.170	.135	-.223	.220	-.449	.108

a. Dependent Variable: المتغير_الأول

الشكل (10) نموذج نتائج الفرضية الرئيسية :



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01 • وتشير قيمة معامل الارتباط (R = 0.777) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين نظم الذكاء الاصطناعي مع اداء الموارد البشرية (إجمالي).
- يشير معامل التحديد المعدل (2R إلى أن) 65% (من اداء الموارد البشرية) (إجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الذكاء الاصطناعي.
- تشير قيمة (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا β)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (0.01). نظم الذكاء الاصطناعي مع اداء الموارد البشرية على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي كمتغير مستقل واداء الموارد البشرية (جمالي) كمتغير تابع. نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول

لِلدراسة: ينص هذا الفرض على أنه) توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دالة إحصائية بين التوظيف المستدام وتدريب التنمية المستدامة على اداء الموارد البشرية.(يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الذكاء الاصطناعي محل الدراسة كمتغير مستقل، واداء الموارد البشرية كمتغير تابع. والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear R

الجدول (16) نتائج اختبار الفرضية a:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.451	.534

a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.067	1	7.067	24.786	<.001 ^b
	Residual	7.984	28	.285		
	Total	15.051	29			

a. Dependent Variable: الموارد_البشرية

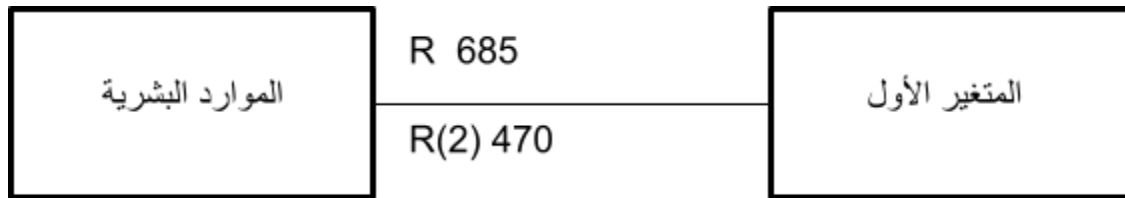
b. Predictors: (Constant), المتغير_الأول

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.279	.378		.738	.467	-.496-	1.054
	المتغير_الأول	.783	.157	.685	4.979	<.001	.461	1.106

a. Dependent Variable: الموارد_البشرية

الشكل (11) نموذج نتائج الفرضية الفرعية a:



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01 • وتشير قيمة معامل الارتباط (R = .685) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين المتغير الأول والموارد البشرية
- يشير معامل التحديد المعدل (R²) إلى أن 58.4% من التباين الحاصل من المتغير الأول يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الموارد البشرية.
- تشير قيمة (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا β)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (T) أقل من (0.01). على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الفرعي الأول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دالة إحصائية بين المتغير الأول كمتغير مستقل والموارد البشرية كمتغير تابع. نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة: ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي لاداء الموارد البشرية. يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التعلم المستمر محل الدراسة كمتغير مستقل، التميز المؤسسي كمتغير تابع. والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression A

4.7 الخاتمة:

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كالم برنامج SPSS V 28. فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصديق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم إثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية

قائمة المراجع

- ابو زيد، ا. ا.، & احمد الشورى. (2022) الذكاء الاصطناعي وجودة الحكم. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، (23)4، 145-176.
- أسعد عبد الحميد البناء، ط.، طلعت، محمد السيد غنيم، أحمد، مجدي محمد إبراهيم، & ميان. (2024) تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على رضا العملاء. المجلة المصرية للدراسات التجارية، (48)3، 80-109.
- الهادي، م.، & محمد. (2022) نحو مجتمع رقمي مستدام. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، (29)29، 6-16.
- دودج. م. (2022) دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز ممارسات الموارد البشرية. التكنولوجيا في الصحافة التجارية
- (. أثر تحفيز العاملين على جودة التعليم إدارة. مطبعة رؤى تعليمي. AM. 2023. سميث،
- مستشفى السعودي الألماني

<https://saudigermanhealth.com/ar/%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%B4%D9%81%D9%89/%D9%82%D8%B5%D>

- عوقية، سعدو، & رشيدة. (2023). أثر فاعلية تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة المعلومات المحاسبية (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).
- مقدم، نور الهدى، مجول، & شهيناز. إدارة الموارد البشرية المستدامة وأثرها على الأداء التنظيمي دراسة حالة بمديرية العملية الاتصالات الجزائر-ورقلة 2023 (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح-ورقلة).

