

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

مدرج ملخص التعديلات:

البند	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات إلى اللجنة
عنوان الدراسة	تم تعديل العنوان الي: دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية بالتطبيق على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية	
مقدمة الدراسة	تم إعادة صياغة المقدمة بالكامل	
مشكلة الدراسة	تم إعادة صياغة مشكلة الدراسة	
تساؤلات الدراسة	بناء عما تضمنته مشكلة الدراسة ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية تركز على الجوانب الأساسية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التدريب والتحفيز والتقييم لتطوير إدارة الموارد البشرية تتمثل فيما يلي: السؤال الأول: هل يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التدريب داخل إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم برامج تدريبية مخصصة تعتمد على تحليل البيانات الضخمة؟ السؤال الثاني: هل يؤثر الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التحفيز في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل الأداء وتقديم مكافآت بناءً على التقييمات الذكية؟ السؤال الثالث: هل يعزز الذكاء الاصطناعي دقة عمليات تقييم الأداء داخل إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تقنيات التحليل التنبئي ونماذج التعلم الآلي؟ السؤال الرابع: ما هي التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبئ تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية؟	
أهمية الدراسة	تبرز الأهمية في أنها سلطت الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشرية. الأهمية العلمية:	

	تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي: 1- أهمية الموضوع المطروح حول كيفية تحقيق التطوير في إدارة الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي من خلال تحليل البيانات 2- أهمية فهم كيفية الاستفادة من تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات. 3- أهمية تطوير استراتيجيات جديدة تساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات العاملة ضمن القطاع الصحي من خلال تحسين وتطوير عمل إدارة الموارد البشرية. 4- الأهمية الكبيرة لاعتماد الذكاء الاصطناعي بضرورة تكامل وتفاعل استراتيجية المؤسسة ككل، وما يحيط بها من بيئة خارجية وكيفية مواجهاتها للمتغيرات المختلفة. 5- قلة الأبحاث التي تناولت موضوع تطوير إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية 6- محاول الدراسة اثراء المكتبة العربية بموضوع حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالتركيز على الابعاد الأساسية (التدريب والتحفيز والتقييم) دون غيرها من الابعاد الأخرى الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي: 1- التعرف على أهم الاستراتيجيات الخاصة بالذكاء الاصطناعي التي تسهم في رفع كفاءة وتطوير مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي بالمملكة العربية السعودية. 2- أهمية دراسة مدى جدوى استخدام محددات الذكاء الاصطناعي (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تطوير إدارة الموارد البشرية بتجمع الشرقية الصحي. بأفضل الوسائل الضرورية لاستثمار الموارد المتاحة بشريا وماديا. 3- التعرف على دور إدارة الموارد البشرية، ومكانها في المؤسسات الصحية الهيكل الإداري وما يمكن أن تؤديه لتحقيق اهداف بتجمع الشرقية الصحي. 4- بيان جوانب استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد نقاط القوة والضعف، لمواجهة متطلبات وتحديات الظروف الحالية التي تواجهها إدارة الموارد البشرية بتجمع الشرقية الصحي 5- تنبع أهمية هذه الدراسة بتركيزها على المؤسسات الصحية في المنطقة الشرقية، وهو قطاع لم يحظ بالدراسة الكافية حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تقديم حلول مخصصة لهذا القطاع. 6- تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على إدارة الموارد البشرية وصناع القرار في تطوير دور الذكاء الاصطناعي لخدمة اهداف تلك المؤسسات.
	يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي وهي دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي عبر عمليات (التدريب والتحفيز والتقييم) في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية. ويوجد عدد من الأهداف الفرعية يمكن ايضاحها كما يلي:
أهداف الدراسة	

	1. تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية. 2. تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية. 3. تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية. 4. تحليل التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبئ تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية	
	تم صياغة جديدة للدراسات السابقة في جدول تضمن المكونات التالية: • عنوان الدراسة • المؤلف والسنة • اهداف الدراسة • منهجية الدراسة • اهم النتائج • اوجه الشبهة مع الدراسة الحالية • اوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
	سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث من خلال وصف وتعريف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بينها بالإضافة الي المنهج التاريخي في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي أو الموارد البشرية في التجمع الصحي الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان.	منهجية الدراسة
	تم اجراء جميع الملاحظات المطلوبة بتلك الجزئية تحديد تفاصيل العينة والاستبيان، مع ذكر مبررات الاختيار. ذكر طرق التحليل الإحصائي وأدوات التحقق من صدق وثبات الاستبيان. النظر في إضافة بيانات نوعية لدعم التحليل الكمي وجعل النتائج أكثر دقة.	نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات
	تم صياغة جديد لنموذج الدراسة وبيان المتغيرات الوسيطة كما هو موضح في خطة الدراسة	توضيح المتغيرات (المستقل - التابع - الوسيط)

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية بالتطبيق
على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

**The Role of Artificial Intelligence in Developing Human Resources
Management: An Analytical Study Applied to the Eastern Health Cluster in
the Kingdom of Saudi Arabia**

أمني عبد الله العتيبي	اسم الباحثة:
241002204	الرقم الأكاديمي:
كلية الادارة	الكلية:

1446هـ - 2025 م

مقدمة الدراسة

شهد القرن الحادي والعشرين تأثير كبير للتحويلات الرقمية وتطور التكنولوجيا على طبيعة المنظمات، وأيضاً شملت الموارد البشرية في تلك المنظمات، وكذلك أساليب وطرق أداء الأعمال فيها ومن هنا أصبحت التكنولوجيا عاملاً أساسياً في تحقيق النجاح، وتعزيز التنافسية من خلال القدرة على توفير المعلومات، وتحليل البيانات وسرعة الاستجابة للمتطلبات والتغيرات. وقد امتد تأثير التطور التقني إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث تسعى المنظمات من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تطوير برامج التدريب والتحفيز والتقييم للأداء وإجراء جميع ذلك العمليات والبرامج في الوقت المناسب وفق التوقعات المأمولة (العارضة، 2023).

كانت تقنيات الذكاء الاصطناعي العامل الأكثر شهرة في مختلف الصناعات حول العالم نظراً لقدرتها على أتمتة المهام الروتينية وتحسين عملية صنع القرار وزيادة الكفاءة في عالمنا الرقمي اليوم، شارك الذكاء الاصطناعي في عمليات متنوعة للأقسام الوظيفية لمؤسسات الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية، مما أدى إلى ثورة في الأعمال. أصبحت هذه الممارسات ذات أهمية متزايدة في قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية من خلال توفير فرص مبتكرة للتطوير والابتكار لوظائف الموارد البشرية بما في ذلك عملية التحفيز والتدريب والتطوير وإدارة الأداء في المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية (العزام، 2022).

يساعد الوعي التكنولوجي متخصصي الموارد البشرية على تحفيز وتدريب العاملين في المجالات المهنية المختلفة مثل تشير العديد من الدراسات إلى أن الوعي التكنولوجي يفتح نافذة الفرصة لمديري الموارد البشرية لمراقبة أداء الموظفين بشكل منهجي وإضافة ملاحظاتهم المتعلقة بأداء الموظفين إلكترونياً علاوة على ذلك، تؤثر وسائل التواصل الاجتماعي على الإدارة العليا لمؤسسات الصحية لتحسين تجربة العاملين. الذين يتطلعون إلى قبول الذكاء الاصطناعي لتحسين وظائف الموارد البشرية من أجل الاستدامة طويلة الأجل (العمرى، 2023).

الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يشير إلى استخدام التكنولوجيا والأنظمة الذكية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي في تحسين وتيسير عمليات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. يهدف الذكاء الاصطناعي في هذا السياق إلى تحسين تجربة الموظفين وتيسير إدارة العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية. يشمل ذلك استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل تحليل البيانات الضخمة،

وتعلم الآلة، ومعالجة اللغات الطبيعية، والروبوتات الذكية، لتحسين عدة جوانب من إدارة الموارد البشرية. يمكن للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية أن يساعد في تسريع عمليات التدريب والتحفيز وتقييم وتحليل أداء الموظفين وتقديم التوجيهات لتطويرهم، وتحسين تجربة الموظفين في المؤسسة من خلال توفير حلول تفاعلية ومخصصة (الملا، 2022).

تجمع الشرقية الصحي يضم جميع المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة بالمنطقة الشرقية والتي يبلغ عددها 22 مستشفى عام وتخصصي و131 مركز رعاية صحية أولي. وقد قام التجمع بإعادة هيكلة تشمل إنشاء شبكات صحية مقسمة بشكل جغرافي وسكاني لتقديم خدمات صحية متكاملة تبدأ من الوقاية والرعاية الأولية وتشمل كذلك الرعاية الثانوية والتخصصية في المستشفيات والرعاية المنزلية والممتدة والطب الافتراضي وغيرها من الخدمات في جميع مستويات الرعاية الصحية. كما تتولى الإدارة المركزية بالتجمع مهام القيادة والإشراف والتوجيه الإستراتيجي وإدارة الخدمات المشتركة والحوكمة الشاملة (موقع تجمع الشرقية الإلكتروني 2025).

إن تطبيق الذكاء الاصطناعي يساعد قطاع الرعاية الصحية في تجمع الشرقية الصحي على أتمتة جوانب متنوعة من تأهيل المرشحين المؤهلين لمواجهة هذه التحديات عن طريق برامج تدريبية متطورة مصممة بتقنيات الذكاء الاصطناعي وكذلك بالنسبة إلى برامج التحفيز والتقييم لأداء العاملين بتجمع الشرقية الصحي إذ يؤثر على وظائف الموارد البشرية. علاوة على ذلك، يمكن لمساعدتي التدريب الافتراضيين المدعومين بالذكاء الاصطناعي تقديم تدريب شخصي للموظفين الحاليين والجدد بناءً على احتياجاتهم وأساليب تعلمهم. يمكن أن تساعد هذه الممارسات في تحسين فعالية برامج التدريب وزيادة مشاركة الموظفين ويمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحليل بيانات أداء الموظفين وتحديد الأنماط والاتجاهات. يمكن أن تساعد تقنية الذكاء الاصطناعي في تحديد مشكلات الأداء المحتملة والتحديات وتوفير التدريب والتوجيه لتحسين أداء الموظفين في بيئة المستشفيات والمراكز الصحية، أثر الوعي التكنولوجي في مؤسسات الرعاية الصحية بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية نحو تبني الذكاء الاصطناعي المتطور الذي يتولى أنشطة العمل التي كان يقوم بها البشر سابقاً.

بشكل عام، يهدف الذكاء الاصطناعي إلى تطوير إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية من تدريب وتحفيز وتقييم للأداء في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات تحويل الموارد البشرية لديها إلى قيمة تنافسية وهذا التحدي ينعكس بدوره على ممارسي إدارة الموارد البشرية من أجل استخدام الأساليب المعاصرة بما فيها التقنية المتمثلة في الذكاء الاصطناعي لرفع مستوى ممارسات الموارد البشرية (سعيد، 2023).

الذكاء الاصطناعي يجعل العمليات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية أكثر فعالية ودقة، ويفتح الباب للابتكار والتحسينات الجديدة. وفي مجال التوظيف يعمل الذكاء الاصطناعي يساعد في تسريع عمليات التطوير والتدريب يكون دور الذكاء الاصطناعي تقديم فرص جديدة للتدريب والتطوير، حيث يمكنه تقديم برامج تدريبية شخصية تتوافق مع احتياجات وقدرات كل موظف وفي مجال عمليات التحفيز بناء على عمليات تقييم الأداء يتم استخدام الذكاء الاصطناعي، بحيث يمكن لإدارة الموارد البشرية تحليل الأداء بطرق جديدة، حيث يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الأنماط والاتجاهات وتقديم تقييمات أداء أكثر دقة وفعالية (Jenni et.al, 2024).

لقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة بإمكانية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال تطوير إدارة الموارد البشرية ومن خلال تناول عدد من الدراسات السابقة حول موضوع ومشكلة الدراسة الحالية مثل دراسة (هادي، 2024) ودراسة (الرقيبة، 2024) دراسة (شاهنيللا واخرون 2023). ودراسة (أبو الفتوح، 2023) ودراسة (العزام، 2021) فقد أصبح تجمع الشرقية الصحي في مواجهة هذه التغيرات فان هذا يتطلب وجود تطويرا استراتيجيا لعمليات وبرامج التدريب والتحفيز والتقييم للأداء علي اعتبار ان المحددات الرئيسية لتطوير إدارة الموارد البشرية في المجال الصحي وبالتركيز علي تلك المتغيرات يساعد علي الحصول علي نتائج وتوصيات تدعم الاتجاه العام للدراسة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل كبير وموسع في المجال الصحي في المملكة العربية السعودية بما يضمن لها تحقيق أهدافها وزيادة قدراتها على مواجهة المشكلات بغرض الحصول على مزايا تنافسية نسبية وتحقيق الاستمرارية في تقديم خدماتها. لذا جاءت هذه الدراسة لمكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية. وعلى وجود التحديد فإن مشكلة الدراسة تتحدد من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي: ما دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بتجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟

أسئلة البحث

بناء عما تضمنته مشكلة الدراسة ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية تركز على الجوانب الأساسية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التدريب والتحفيز والتقييم لتطوير إدارة الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:

السؤال الأول:

هل يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التدريب داخل إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم برامج تدريبية مخصصة تعتمد على تحليل البيانات الضخمة؟

السؤال الثاني:

هل يؤثر الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التحفيز في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل الأداء وتقديم مكافآت بناءً على التقييمات الذكية؟

السؤال الثالث:

هل يعزز الذكاء الاصطناعي دقة عمليات تقييم الأداء داخل إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تقنيات التحليل التنبئي ونماذج التعلم الآلي؟

السؤال الرابع:

ما هي التحديات التي تواجه تجمع الشرق الأوسط في تبني تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية؟

أهمية الدراسة:

تبرز الأهمية في أنها سلطت الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشرية.

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- 7- أهمية الموضوع المطروح حول كيفية تحقيق التطوير في إدارة الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي من خلال تحليل البيانات
- 8- أهمية فهم كيفية الاستفادة من تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات.
- 9- أهمية تطوير استراتيجيات جديدة تساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات العاملة ضمن القطاع الصحي من خلال تحسين وتطوير عمل إدارة الموارد البشرية.
- 10- الأهمية الكبيرة لاعتماد الذكاء الاصطناعي بضرورة تكامل وتفاعل استراتيجية المؤسسة ككل، وما يحيط بها من بيئة خارجية وكيفية مواجهاتها للمتغيرات المختلفة.
- 11- قلة الأبحاث التي تناولت موضوع تطوير إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية.
- 12- محاول الدراسة اثراء المكتبة العربية بموضوع حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالتركيز علي الابعاد الأساسية (التدريب والتحفيز والتقييم) دون غيرها من الابعاد الأخرى.

الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- 7- التعرف على أهم الاستراتيجيات الخاصة بالذكاء الاصطناعي التي تسهم في رفع كفاءة وتطوير ومستوى أداء إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- 8- أهمية دراسة مدى جدوى استخدام محددات الذكاء الاصطناعي (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تطوير إدارة الموارد البشرية بتجمع الشرقية الصحي. بأفضل الوسائل الضرورية لاستثمار الموارد المتاحة بشريا وماديا.
- 9- التعرف على دور إدارة الموارد البشرية، ومكانها في المؤسسات الصحية الهيكل الإداري وما يمكن أن تؤديه لتحقيق اهداف بتجمع الشرقية الصحي.

- 10- بيان جوانب استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد نقاط القوة والضعف، لمواجهة متطلبات وتحديات الظروف الحالية التي تواجهها إدارة الموارد البشرية بتجمع الشرقية الصحي.
- 11- تنبع أهمية هذه الدراسة بتركيزها على المؤسسات الصحية في المنطقة الشرقية، وهو قطاع لم يحظَ بالدراسة الكافية حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تقديم حلول مخصصة لهذا القطاع.
- 12- تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على إدارة الموارد البشرية وصناع القرار في تطوير دور الذكاء الاصطناعي لخدمة أهداف تلك المؤسسات.

أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي وهي دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي عبر عمليات (التدريب والتحفيز والتقييم) في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

ويوجد عدد من الأهداف الفرعية يمكن ايضاحها كما يلي:

5. تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
6. تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
7. تحليل دور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
8. تحليل التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تبني تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية.

فرضيات الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة حيث يقوم البحث على محاولة اختبار صحة الفروض التالية.

الفرض الرئيسي

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة تعد الفروض من أهم مراحل البحث العلمي ومرحلة حساسة لأنها تساعد على تحديد معالم البحث وتبسيطها وربطها بالإشكالية المتبناة وهي همزة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني إذ تعمل على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة ويمكن تحديد فرضية الدراسة الرئيسية كما يلي:

- يؤثر الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي، من خلال تحسين التدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء:

الفرضية الاولى:

يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التدريب داخل إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم برامج تدريبية مخصصة تعتمد على تحليل البيانات الضخمة.

الفرضية الثانية:

يؤثر الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التحفيز في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل الأداء وتقديم مكافآت بناءً على التقييمات الذكية.

الفرضية الثالثة :

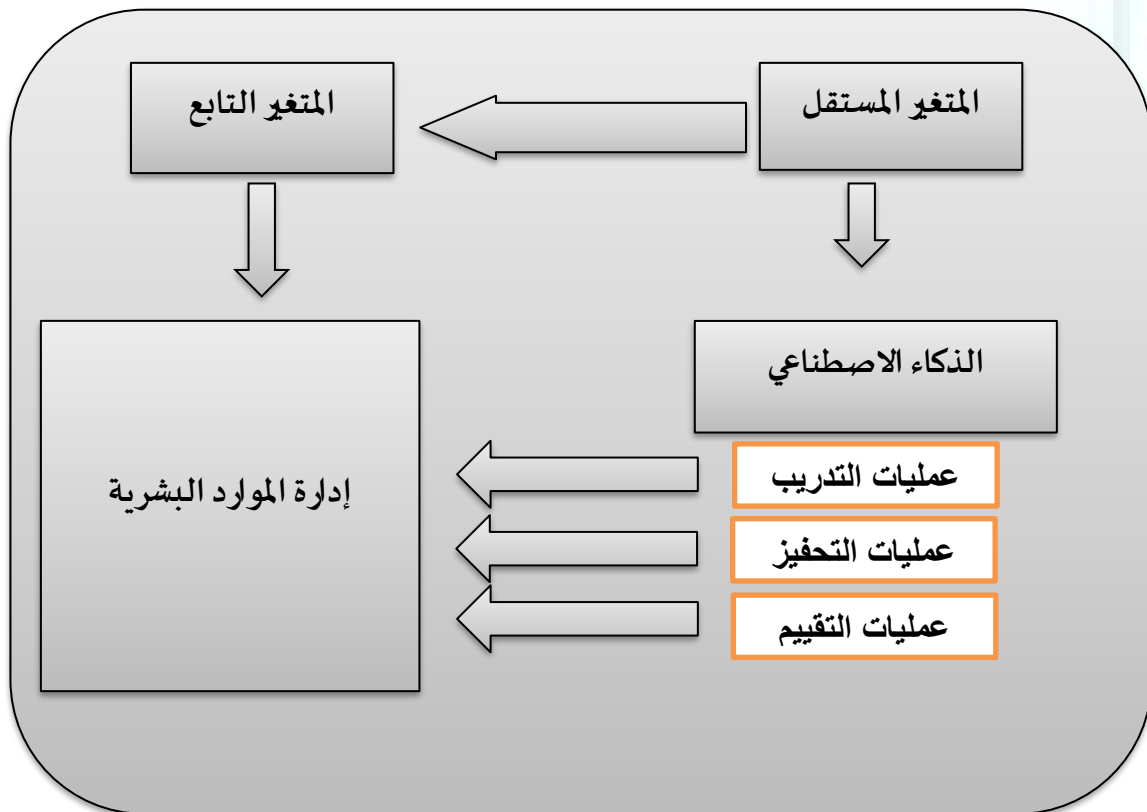
يعزز الذكاء الاصطناعي دقة عمليات تقييم الأداء داخل إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تقنيات التحليل التنبئي ونماذج التعلم الآلي.

نموذج الدراسة

هو شكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية بالتطبيق على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا الهيكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، ويحتوي على أهم المتغيرات ما يلي:

المتغير المستقل / الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

المتغير التابع / تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي.



شكل رقم 1 متغيرات الدراسة

الدراسات المرجعية:

مع تغير مجالات العمل في العصر الحديث تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات تحديات جديدة يجب معالجتها مع ضمان النمو الأمثل وتطوير المؤسسة ويتم ذلك من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في اقسام الموارد البشرية من حيث صلته بالتوظيف والاختيار وعملية الاعداد والاحتفاظ بالموظفين وإدارة التعويضات والاداة العامة للموظفين والاحتفاظ بالموظفين لذي تم الاستعانة بالعديد من الدراسات السابقة لتحديد مشكلة الدراسة والوقوف على الفجوة البحثية وتم تناول الدراسات السابقة من الاحداث الي الاقدم كما يلي:

عنوان الدراسة الاولى	دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظري موظفي الساحل السوري
المؤلف والسنة	هيا محمد هادي قصريني - تاريخ الدراسة 2024م
اهداف الدراسة	هدف هذا البحث إلى دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودورها في ممارسات الموارد البشرية.
منهجية الدراسة	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وزّعت الباحثة استبياناً على عينة عشوائية قوامها 85 موظفًا من الساحل السوري.
اهم النتائج	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: التأثير الإيجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية من حيث تقليل الجهد والوقت اللازم لإنجاز العمل، وبالتالي زيادة كفاءة الأداء
أوجه الشبة مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والمنهج المستخدم في كلا الدراستين " المنهج الوصفي التحليلي " واستخدمتا نفس أداة جمع المعلومات "الاستبيان)
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير المستقل علي المتغير التابع بالإضافة الي اختلاف عينة ومجتمع الدراسة وكذلك مجال التطبيق في شركات الاتصال بينما الدراسة الحالية طبقت في القطاع الصحي

دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية في قطاع الصحة في الصين: نموذج تعديل وسيط	عنوان الدراسة الثانية
محمد فاروق شهرزاد، شوا شو، والها نافدي، شاهنيلا، عمران زاهد تاريخ الدراسة 2023م	المؤلف والسنة
تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية العاملة في قطاع الرعاية الصحية من خلال الوعي التكنولوجي، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي، والابتكار الشخصي. بالإضافة إلى ذلك، تدرس هذه الدراسة الدور المُخفف للمخاطر المُدركة بين الوعي التكنولوجي ووظائف الموارد البشرية.	اهداف الدراسة
طبّق نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية (PLS-SEM) للتحقيق في فرضية للمربعات الصغرى (، وهو إجراء إحصائي، النموذج المتوقع للذكاء الاصطناعي ووظائف الموارد البشرية	منهجية الدراسة
ظهر نتائج البحث أن الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل كبير على وظائف الموارد البشرية من خلال الوعي التكنولوجي، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي، والابتكار الشخصي. علاوة على ذلك، يُخفف الخطر المُدرك بشكل كبير من العلاقة بين الوعي التكنولوجي ووظائف الموارد البشرية.	اهم النتائج
تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (الوعي التكنولوجي ووسائل التواصل الاجتماعي والابتكار الشخصي) وكذلك المنهجية المستخدمة في الدراسة بالإضافة الي مكان الدراسة هو الصين والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م	عنوان الدراسة الثالثة
محمد الدمرداش أبو الفتوح إبراهيم /المعهد العالي للخدمة الاجتماعية/ تاريخ الدراسة 2023	المؤلف والسنة

اهداف الدراسة	وتهدف الدراسة إلى تناول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م
منهجية الدراسة	نوع الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استمارة استبيان للعاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة
اهم النتائج	رؤية وفلسفة من شأنها استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية الجامعة لتتوافق مع رؤية مصر 2030م. مع الاعتماد على اللامركزية في ممارسة العمليات الإدارية بإدارة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي، مع وضع لوائح وأنظمة بإدارة الموارد البشرية تحدد إطار استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالجامعة وقد وضع الباحث رؤية مستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م:
أوجه الشبه مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (التطبيقات والمهارات) وكذلك المنهجية المستخدمة "المسحي الاجتماعي" مجال تطبيق الدراسة "التعليم" بالإضافة الي مكان الدراسة هو مصر والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية
عنوان الدراسة الرابعة	دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك
المؤلف والسنة	الدكتورة نورة محمد عبد الله العزام - أستاذ مساعد بقسم الإدارة والتخطيط والتربوي كلية التربية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في المملكة العربية السعودية تاريخ الدراسة 2021م
اهداف الدراسة	دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. لإجراء الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة الذين تم اختيارهم عشوائيًا من مسؤولي الموارد البشرية بجامعة تبوك	منهجية الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في أداة الدراسة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة (0.05).	اهم النتائج
المتغير المستقل في كلا الدراستين واحد (الذكاء الاصطناعي) والمتغير التابع يحمل نفس مضمون المتغير التابع في الدراسة الحالية كما ان كلا الدراستين استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي وكلاهما تمت في المملكة العربية السعودية	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بالإضافة الي اختلاف عينة ومجتمع الدراسة وكذلك مجال التطبيق في جامعة تبوك بينما الدراسة الحالية طبقت في القطاع الصحي	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية	عنوان الدراسة الخامسة
م. عبد الله بن أحمد الرقيبة - دكتوراه الإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة ميد أوشن - تاريخ الدراسة 2024م	المؤلف والسنة
يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات	اهداف الدراسة
يعتمد البحث على المنهج الوصفي، وجمع البيانات والمعلومات وتحليلها من المصادر الثانوية للكتب والأدبيات والدراسات السابقة والمجلات الأكاديمية ودراسات الحالة للنماذج التطبيقية كتجارب نموذجية،	منهجية الدراسة

اهم النتائج	توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية يمكن أن تصل إلى نسبة 30% في بعض الحالات، وتقليل التكاليف التشغيلية
أوجه الشبه مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل "الذكاء الاصطناعي" والتابع ركز في تلك الدراسة على كفاءة العمليات الإدارية "بينما الدراسة الحالية ركز على "تطوير إدارة الموارد البشرية". كما ان كلا الدراستين استخدمتا نفس أداة مجمع والمعلومات وايضا انهما في مجال الصحة في المملكة العربية السعودية
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (التطبيقات والتقنيات والبرامج) واختلاف عينة ومجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المطبقة
عنوان الدراسة السادسة	العلاقة بين استخدامات تقنيات الازكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة
المؤلف والسنة	غادة احمد الصالح - كلية الجبيل الجامعية - المملكة العربية السعودية تاريخ الدراسة 2021م
اهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة.
منهجية الدراسة	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث جُمعت البيانات بواسطة استبيان
اهم النتائج	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية الاستقطاب والاختيار.
أوجه الشبه مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والمنهج المستخدم وأداة جمع البيانات في كلا الدراستين وكذلك مكان ونطاق التطبيق في المملكة العربية السعودية
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (الاستقطاب والاختيار) وكذلك المنهجية المستخدمة "الوصفي المسحي الاجتماعي" مجال تطبيق الدراسة "الشركات الصغيرة والمتوسطة"

عنوان الدراسة السابعة	دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية
المؤلف والسنة	امين محمود جعفر - جامعة الزقازيق - كلية التربية الرياضية للبنات تاريخ الدراسة 2020م
اهداف الدراسة	دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية
منهجية الدراسة	وتم الدراسة باستخدام المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة والتي تم استخدامها على عينة مكونة من الأعضاء العاملين في مجالس الإدارة بالأندية الرياضية المصرية وأيضا عينة من مديري تلك الأندية بالإضافة الي عدد من مديري الإدارات في الإدارات الفرعية للأندية الرياضية
اهم النتائج	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من مجالس الإدارات وأيضا مديري الأندية الرياضية من ناحية أخرى مقارنتها مع مديري الادارات بالأندية الرياضية من ناحية المتوسط الحسابي
أوجه الشبة مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (القدرات التقنية والبشرية والمادية) وكذلك المنهجية المستخدمة " الوصفي المسحي الاجتماعي " مجال تطبيق الدراسة "الأندية الرياضية المصرية"

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة عربية وأجنبية، لاحظ الباحث أن هذه الدراسات قد تناولت بعض محاور الدراسة الحالية المتمثلة في المتغير المستقل ودراسات تناولت المتغير التابع ودراسات قد تناولت كلا المتغيرين ولكن ليس بطريقة مباشرة الا إن معظم تلك الدراسات لم تتطرق إلى العلاقة المباشرة بين دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة وتطوير العمليات الإدارية لإدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي حيث يعتبر الدراسة الوحيدة التي تم اجرائها على

تجمع الشرقية الصحي تناولت كلا المتغيرين مما يفتح الطريق نحو اجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع عند تناول تجمع الشرقية الصحي بالدراسة سواء تناولت تلك الدارسات احدى متغيرات الدراسة الحالية وازضافة متغيرات جديدة من اجل تطوير دور تجمع الشرقية الصحي وزيادة كفاءته.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

مفهوم الذكاء الاصطناعي

- يعرف اصطلاحا بأنه هو دراسة كيفية توجيه الحاسب لأداء أشياء يؤديها الانسان بطريقة أفضل (حمد، 2022).
- يعرفا اجرائيات بأنه الإدارة التي تستخدمها تجمع الشرقية الصحي في جميع اعمالها الإدارية لتحقيق الكفاءة والفاعلية (الهنداوي، 2021).
- ويعرف الذكاء الاصطناعي بأنه هو نظام قادر على إدراك بيئته واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أقصى قدر من الفرص لتحقيق أهدافه بنجاح وعلاوة على ذلك، قدرة هذا النظام على تفسير وتحليل البيانات بطريقة تتعلم وتتكيف مع مرور الوقت. (Jenni et. al, 2024).

مفهوم التطوير:

- التطوير هو مجموعة من النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتنمية العاملين بإدارة الموارد البشرية بطريقة تساهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي (العوضي، 2020).

إدارة الموارد البشرية:

- هي مفهوم علمي واسع للإدارات البشرية المختصة بإدارة الموظفين والعمال حيث تعتبر نظام هام وفعال في الأنظمة الإدارية للمنظمات كما تسعى إدارة الموارد البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية (العزب، 2023).
- إن الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة التي تنظم شؤون الموظفين والتي تشمل التدريب والتقييم، والتوظيف، والتوجيه، والتخطيط (خوالد وآخرون، 2019).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث من خلال وصف وتعريف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بينها بالإضافة إلى المنهج التاريخي في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي أو الموارد البشرية في التجمع الصحي الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبانة.

أدوات الدراسة

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات وسوف يعتمد الباحث استخدام الاستبانة كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

سوف يتم إعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة من خلال الاستفادة من الاستبانة المعدة في الدراسات السابقة سوف تتكون الاستبانة من جزئين رئيسيين كما يلي:

الجزء الاول: خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة مثل (النوع والعمر والمؤهل العلمي والوظيفية وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: سوف يتكون من ثلاث محاور تمثل المستقل وابعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) وأثرها على الرضا الوظيفي من خلال (18) فقرة بمعدل 6 فقرات لكل محور فرعي، وسوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبانة مثال جدول رقم (2):

الإجابة	راضي جدا	راض	محايد	غير راضي	غير راضي اطلاقا
الدرجة	5	4	3	2	1

جدول رقم (2): نموذج ليكرت الخماسي

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يضم تجمع الشرقية الصحي جميع المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة بالمنطقة الشرقية والتي يبلغ عددها 22 مستشفى عام وتخصصي و131 مركز رعاية صحية أولي. وقد قام التجمع بإعادة هيكلة تشمل إنشاء شبكات صحية مقسمة بشكل جغرافي وسكاني لتقديم خدمات صحية متكاملة تبدأ من الوقاية والرعاية الأولية وتشمل كذلك الرعاية الثانوية والتخصصية في المستشفيات والرعاية المنزلية والممتدة والطب الافتراضي وغيرها من الخدمات في جميع مستويات الرعاية الصحية. كما تتولى الإدارة المركزية بالتجمع مهام القيادة والإشراف والتوجيه الإستراتيجي وإدارة الخدمات المشتركة والحوكمة الشاملة ويتكون مجتمع الدارسة من كافة العاملين في الإدارة المركزية بالتجمع.

يستهدف التجمع من هذا التنظيم ضمان تحقيق أهداف التحول المؤسسي ونموذج الرعاية الحديث عن طريق إدارة صحة أفراد المجتمع بشكل يكفل أعلى مستويات الجودة والكفاءة ويعزز مفهوم الوقاية.

عينة الدراسة:

سوف تتكون عينة الدراسة من العاملين في تجمع الشرقية الصحي من كافة المستويات الإدارية والطبية والفنية العاملة فيه وسوف يتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية بحيث تعبر العينة على مجتمع الدراسة بصورة دقيقة وواضحة يتوقف حجم العينة المناسبة للبحث على عدة عوامل في البحث مثل نوع المجتمع الأصلي، ونوع البحث، وفروض البحث، وتكاليف البحث، وأهمية النتائج، وطرق جمع البيانات سوف يتم العمل علي باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة من مفردات مجتمع الدراسة حسب الحجم الكلي للمجتمع طبقاً للذوال الرياضية في تحديد حجم العينة باستخدام تحديد حجم العينة باستخدام جدول مورجان فان حجم عينة الدراسة 100 من العاملين بتجمع الشرقية الصحي من العاملين في الإدارة العليا والوسطى والتشغيلية.

حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية)

- حدود زمنية: عام 2025م
- حدود بشرية: العاملين في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية .
- حدود مكانية: تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على دور الذكاء الاصطناعي في تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية اعداد في الإطار النظري للدراسة.

المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبانة وهي الأداة الرئيسة للدراسة.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

سوف يتم استخدام المعالجات والاختبار الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المبحوثين وفقا للمتغيرات الشخصية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة على تساؤلات الدراسة.
- معامل بيرسون للارتباط بين فقرات ومجاور الدراسة.
- معامل الفا كرونباخ للتحقق من الثبات لأداة الدراسة.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

ينقسم البحث الي خمسة فصول :

الفصل الأول: يتناول الفصل الأول مقدمة تعريفية حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية يتضمن الفصل مشكلة الدراسة واهداف الدراسة وفرضيات الدراسة ومتغيرات الدراسة ل وأهمية الدراسة سواء كانت الأهمية العملية والاهمية العلمية النظرية وحدود الدراسة واهم المصطلحات في الدراسة.

الفصل الثاني: يتناول الفصل الثاني الإطار النظري للمتغير المستقل في تحديد دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي كما يتناول الإطار النظري للمتغير التابع وهو تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي حيث يتناول مفهومها ومقوماتها وأهميتها وأهدافها وما هي الوسائل التي تؤثر عليها.

الفصل الثالث: يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة متضمنا عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة).

الفصل الرابع: يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية من خلال اجراء الدراسة الإحصائية لمتغيرات الدراسة والحصول على النتائج بناء على تحليل المتغيرات والجداول الإحصائية.

الفصل الخامس: يتناول هذا الفصل مناقشة ومقارنة النتائج التي تم الوصولي اليها.

المراجع العربية

1. أبو عوض، رانيا. 2015 واقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة.
2. أصالة رقيق (2015). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نبل شهادة ماستر أكاديمي، أم البواقي، الجزائر
3. ابو خالد، نور خليل (2020) أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف في الشركات عالية الثقافة في السوق الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط، الأردن
4. الحربي، محمد سعيد (2021). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة سلاسل التوريد في القطاع الصحي، جامعة طيبة، مكتبة ذكاء الأكاديمية.
5. الحسين، أنس بابكر (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء: دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من 2018-2020، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال.
6. الشوابكة، عدنان. (2017). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف. جامعة الطائف،
7. العارضة، محمد (2023). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة الحديثة والموارد البشرية. مجلة البحث العلمي.
8. امين محمود جعفر. (2020). دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية. مصر.
9. العزام، نورة (2022). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، العدد 84
10. العزب، عبد المقصود متولي (2023). أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية.
11. العمري، خالد. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات. المجلة العربية للنشر.
12. العوضي، رأفت وأبو لطيفة (2020) تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة. فلسطين.
13. الملا، رشا محمد صائم (2022). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات التعليمية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن
14. الهنداوي، أحمد عبد الفتاح حمدي (2021). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تطوير الإدارة الجامعية: رؤية مقترحة. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، العدد 192. مصر.
15. حمد، عبد الله (2022). الذكاء الاصطناعي والتحول نحو القيادة الإدارية الرقمية. مجلة التنمية الإدارية. العدد2.
16. خوالد، أبو بكر وآخرون (2019) تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين -ألمانيا.
17. هيا محمد قصريني. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظري موظفي الساحل السوري.

18. عبد الله احمد الرقيبة. (2024). جور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية. جامعة ميد او شن.
19. محمد الدمرداش، وآخرون. (2023). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م.
20. غادة احمد الصالح. (2021). العلاقة بين استخدامات تقنيات الازكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. كلية الجبيل الصناعية.
21. <https://www.ehc.med.sa/ar/AboutUs/Pages/AboutEHC.aspx> موقع تجمع الشرقية الصحي

المراجع الأجنبية

- Chang, W. Y. (2019). A Data Envelopment Analysis on the Performance of Using Artificial Intelligence-Based Environmental Management Systems in the Convention and Exhibition Industry.
- Evseeva, et, al, (2021). " *The impact of using artificial intelligence in human resource management in the Russian agricultural sector* "
- Jenni, et, al, (2024). " *The role of artificial intelligence in improving the efficiency of PT. Pelita Media Nusantara's supply chain* ". in Indonesia.
- Opioid, M. et al., (2023). The role of artificial intelligence for management decision: a structured literature review. Emerald Publishing Limited