

بحث بعنوان:

تأثير الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية: دراسة
تطبيقية على وزارة الصحة ووقاية المجتمع بدولة الإمارات العربية المتحدة

**The Impact of Artificial Intelligence on Decision Speed in Human
Resources Management: An Applied Study on the Ministry of
Health and Prevention in the United Arab Emirates**

إعداد الطالبة

منى سالم ناصر بافقيير

الرقم الجامعي

221002217

العام الدراسي:

2026

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه أنجز هذا العمل الباحث، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى جامعة ميدأوشن، هذا الصرح العلمي المتميز، الذي أتاح لي فرصة الاستزادة من العلم والمعرفة ووفر البيئة الأكاديمية المحفزة للإبداع والبحث .

كما يطيب لي أن أخص بالشكر والتقدير الأستاذ المشرف على هذا البحث، الذي لم يبخل علي بتوجيهاته السديدة ونصائحه القيمة، وكان لمتابعته الدقيقة ودعمه العلمي الأثر الكبير في إتمام هذا البحث وإخراجه بصورته النهائية .

والشكر موصول إلى كافة المسؤولين والعاملين في وزارة الصحة ووقاية المجتمع بدولة الإمارات العربية المتحدة، الذين قدموا التسهيلات اللازمة والمعلومات التي أثرت الجانب التطبيقي للدراسة، مما ساهم في فهم واقع وتحديات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية .

ولا يفوتني أن أعبر عن فخري واعتزازي بـ أسرتي الكريمة، التي كانت وما زالت السند الأول لي، فلهم مني كل الشكر والتقدير على صبرهم ودعائهم وتشجيعهم المستمر طوال مسيرتي الدراسية.

وأخيراً، أتقدم بالشكر لكل من ساهم بجهد أو رأي أو كلمة طيبة في سبيل إنجاز هذا المتطلب العلمي، سائلاً المولى عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، ونافعاً للميدان التربوي والإداري.

جدول المحتويات

2	شكر وتقدير
3	جدول المحتويات
5	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1 التمهيد
5	1.2 مقدمة البحث
6	1.3 مشكلة البحث
7	1.4 أهمية البحث
7	1.4.1 الأهمية النظرية
7	1.4.2 الأهمية التطبيقية
8	1.5 أسئلة البحث
8	1.6 أهداف البحث
9	1.7 فرضيات البحث
9	الفرضية الرئيسية:
10	1.8 نموذج البحث
11	1.9 نطاق الدراسة
11	1.10 مخطط هيكل البحث
12	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
12	2.1 مقدمة
12	2.2 الدراسات العربية
12	2.2.1 دراسة وقيع الله ومحمد (2025)
13	2.2.2 دراسة الخزاعي (2026)
13	2.2.3 دراسة الفريخ (2025)
13	2.2.4 دراسة الحميدي وآخرون (2025)
14	2.2.5 دراسة الجزايري (2024)
14	2.2.6 دراسة الزيد والعنزي (2025)
14	2.2.7 دراسة عبد الغني وشتا (2024)
14	2.2.8 دراسة اللبودي وبدوي (2025)
15	2.2.9 دراسة العامري والدوسري (2025)
15	2.2.10 دراسة حمد (2023)
15	2.3 الدراسات الأجنبية
15	2.3.1 دراسة Budhwar وآخرون (2023)
16	2.3.2 دراسة Varma وآخرون (2023)
16	2.3.3 دراسة Ramachandran وآخرون (2022)
16	2.3.4 دراسة Waqar وآخرون (2024)
17	2.3.5 دراسة Shanthi وآخرون (2025)
17	2.3.6 دراسة Alsaif وAksoy (2023)
17	2.3.7 دراسة PMC/PubMed (2026)
18	2.4 التعليق على الدراسات السابقة
18	2.4.1 أوجه الاتفاق والتقاطع
18	2.4.2 أوجه الاختلاف والتباين
19	2.4.3 الفجوة البحثية وإسهام الدراسة الراهنة
20	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
20	3.1 المقدمة

20	3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
20	3.2.1 المتغير المستقل: تطبيقات الذكاء الاصطناعي.....
21	3.2.2 المتغير التابع: سرعة اتخاذ القرار الإداري.....
21	3.3 تصميم البحث.....
22	3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
22	3.4.1 مجتمع الدراسة.....
22	3.4.2 عينة الدراسة وأسلوب اختيارها.....
22	3.5 أداة جمع البيانات: الاستبانة.....
22	3.5.1 تصميم الاستبانة.....
23	3.5.2 صدق الأداة وثباتها.....
23	3.6 أنواع البيانات.....
24	3.7 إجراءات التحليل الإحصائي باستخدام SPSS.....
25	3.8 الاعتبارات الأخلاقية.....
25	3.9 الخاتمة.....
45	الخاتمة.....
46	المراجع.....
46	أولاً: المراجع العربية.....
47	ثانياً: المراجع الأجنبية.....
49	الملاحق.....
49	أسئلة الاستبانة.....
49	المحور الأول: البيانات الديموغرافية.....
49	المحور الثاني: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.....
50	المحور الثالث: سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية.....

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 التمهيد

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولات جذرية غير مسبوقة في طبيعة الأعمال الإدارية ومنظومة إدارة الموارد البشرية، وقد جاء ظهور تقنيات الذكاء الاصطناعي ليعيد تشكيل المشهد الإداري برمته من حيث أساليب تخطيط القوى العاملة واستقطابها وتقييم أدائها واتخاذ القرارات المتعلقة بها. فلم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد أداة تكنولوجية استحوذت عليها، بل باتت ركيزة استراتيجية في بناء المنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية، ولا سيما في القطاع الحكومي الذي يضطلع بأثقل الأعباء وأكثرها تعقيداً في اتخاذ القرار. وتمثل دولة الإمارات نموذجاً استثنائياً في هذا الصدد؛ إذ أطلقت استراتيجية وطنية شاملة للذكاء الاصطناعي تستهدف جعلها رائدة عالمياً في هذا القطاع بحلول عام 2031، مما يلقي بظلاله مباشرة على توجهات وزارة الصحة ووقاية المجتمع في توظيف هذه التقنيات لدعم قراراتها الإدارية وتطوير كواردها البشرية (حكومة الإمارات، 2024).

ومن هذا المنطلق، تستمد الدراسة الحالية أهميتها من السياق المتسارع للتحويل الرقمي الإماراتي، الذي أضحى فيه توظيف الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية مطلباً ملحاً لا خياراً. وقد أكدت الأدبيات الأكاديمية أن المنظمات التي تدمج حلول الذكاء الاصطناعي في منظومة إدارتها البشرية تتفوق على نظيراتها في مؤشرات الكفاءة وسرعة الاستجابة وجودة القرار، مما يجعل هذا المجال حقلاً بحثياً خصباً يستحق الدراسة والتمحيص (الفريح، 2025؛ عبد الغني وشتا، 2024).

1.2 مقدمة البحث

لا يزال الحديث عن الذكاء الاصطناعي يستحوذ على اهتمام متزايد من الباحثين والممارسين على حدٍ سواء، وذلك نظراً لما تكشفه الوقائع العلمية من قدرة هذه التقنية على تغيير أنماط العمل الإداري وتحويل منطق اتخاذ القرار من الاعتماد على الحدس والتجربة الشخصية إلى الاستناد على التحليل الكمي الدقيق للبيانات. وفي سياق المنظمات الحكومية التي تتعامل مع آلاف الكوادر البشرية وتواجه ضغوطاً تشغيلية متزايدة، يغدو هذا التحول ضرورةً حتمية وليس مجرد خيار ترفي.

تتمحور هذه الدراسة حول استيعاب وتقييم تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية، وهي إشكالية ذات أبعاد متشعبة تربط بين علم الإدارة وعلم الحاسوب

وعلم القرار ضمن بيئة مؤسسية حيّة. وقد أثبتت الدراسات السابقة أن النظم الذكية المعتمدة على التعلم الآلي ومعالجة اللغة الطبيعية وتحليل البيانات الضخمة تقلّص بشكل لافت الزمن المستغرق في المهام الإدارية الروتينية كجدولة الكوادر وتقييم أدائهم والاختيار من بين المرشحين، مما يتيح للقيادات الإدارية التفرغ للقرارات الاستراتيجية الأعلى قيمة وأكثر تعقيداً (الخزاعي، 2026؛ الجزائري، 2024).

وفي السياق الإماراتي تحديداً، تضطلع وزارة الصحة ووقاية المجتمع بدور محوري في إدارة كتلة ضخمة من الكوادر الصحية والإدارية الموزعة على مختلف إمارات الدولة، مما يجعلها ساحة مثالية لاختبار فاعلية هذه التقنيات وقياس أثرها الفعلي في دعم سرعة اتخاذ القرار. وقد أعلنت الوزارة صراحةً عن توجيهها نحو توظيف الذكاء الاصطناعي من خلال مكتب متخصص لدفع عجلة التحول الرقمي وتسريع اتخاذ القرارات المبنية على البيانات، وهو ما يمنح هذه الدراسة طابعاً تطبيقياً وثيق الصلة بالواقع المؤسسي (وزارة الصحة ووقاية المجتمع، 2025).

وتتبع أهمية هذه الدراسة أيضاً من الشح الملحوظ في البحوث التطبيقية العربية التي تربط مباشرةً بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري في القطاع الصحي الإماراتي، في حين تتوفر أبحاث متفرقة تتناول أحد هذين الجانبين على حدة. ومن ثمّ تسعى الدراسة إلى سدّ هذه الفجوة وتقديم إسهام أصيل في الأدبيات العلمية العربية والدولية في آنٍ واحد (الحميدي وآخرون، 2025؛ الزيد والعنزي، 2025).

1.3 مشكلة البحث

تتبع إشكالية هذه الدراسة من ملاحظة واقعية مفادها أن المنظمات الحكومية في دولة الإمارات، ورغم توافر بنية تحتية رقمية متطورة، لا تزال تعاني من بطء ملحوظ في بعض مسارات اتخاذ القرار الإداري المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، كجدولة الكوادر، وتقييم الأداء الدوري، والترقيات، والتحويلات الوظيفية. ويعزى ذلك جزئياً إلى الاعتماد المفرط على الإجراءات اليدوية التقليدية، وضعف التكامل بين أنظمة قواعد البيانات البشرية والأدوات التحليلية الذكية القادرة على معالجة البيانات وتوليد توصيات قرارية في الوقت الفعلي.

وفي ظل التسارع المتزايد في حجم الطلب على الخدمات الصحية، أصبح القرار الإداري السريع والمدعوم بالبيانات شرطاً لا يمكن التهاون فيه للحفاظ على جودة الأداء المؤسسي. وعلى الرغم من

الاهتمام الحكومي البيّن بتعزيز توظيف الذكاء الاصطناعي في قطاع الصحة، يبقى البرهان التجريبي على مدى تأثير هذه التقنيات بصورة فعلية ومقيسة على سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية نادراً في السياق الإماراتي (محمد، 2024؛ أبو المكارم، 2024).

وعليه، يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع في دولة الامارات؟

1.4 أهمية البحث

تنقسم أهمية هذه الدراسة إلى محورين رئيسيين:

1.4.1 الأهمية النظرية

- تسهم الدراسة في إثراء الأدب العلمي العربي والدولي المتعلق بالعلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري في القطاعات الحكومية؛ وهو مجال لا يزال يفتقر إلى الدراسات التطبيقية الخليجية الكافية (حمد، 2023).
- تقدّم نموذجاً نظرياً مركباً يجمع بين متغيرات الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية وسرعة القرار الإداري في إطار تحليلي واحد متكامل، مما يفتح آفاقاً جديدة أمام الباحثين اللاحقين (الخزاعي، 2026).
- توفرّ أطراً مفاهيمية وتجريبية يمكن توظيفها في سياقات مؤسسية مماثلة في دول الخليج والعالم العربي (الفريح، 2025).

1.4.2 الأهمية التطبيقية

- توفرّ لصانعي القرار في وزارة الصحة ووقاية المجتمع بالإمارات أدلةً إمبريقية تساعد في تطوير استراتيجيات تبني الذكاء الاصطناعي ضمن الإدارات البشرية (وزارة الصحة ووقاية المجتمع، 2025).
- تشكّل مرجعاً استرشادياً للجهات الحكومية الأخرى الساعية إلى الاستفادة من تجارب التحول الرقمي الناجحة في تسريع مسارات القرار الإداري (الزيد والعنزي، 2025).

- تسهم في تعزيز تحقيق مستهدفات استراتيجية الإمارات للذكاء الاصطناعي 2031 على المستوى المؤسسي والميداني (حكومة الإمارات، 2024).

1.5 أسئلة البحث

انطلاقاً من المشكلة البحثية المحددة سلفاً، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع تطبيقات الذكاء الاصطناعي المعتمدة في إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع في دولة الامارات؟
2. ما مستوى سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع في دولة الإمارات؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بالوزارة محل الدراسة؟
4. أي أبعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي (التعلم الآلي، تحليل البيانات، أنظمة دعم القرار، معالجة اللغة الطبيعية، الأتمتة) الأكثر تأثيراً في سرعة اتخاذ القرار الإداري؟
5. هل تتوسط التحولات الرقمية في وزارة الصحة ووقاية المجتمع العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري؟

1.6 أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف الأكاديمية والتطبيقية، يمكن إجمالها على النحو التالي:

1. الوصف والتشخيص: رصد واقع تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع بالإمارات وتشخيص مستواها الحالي (الحميدي وآخرون، 2025).
2. القياس والتحليل: قياس مستوى سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بالوزارة وتحليل محدداته الرئيسية.

3. الاختبار التجريبي: اختبار طبيعة العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري ومعرفة اتجاهها وحجمها (عبد الغني وشتا، 2024؛ الخزاعي، 2026).
4. التحليل التفاضلي: تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في سرعة القرار من بين مكونات الذكاء الاصطناعي المتعددة.
5. الإسهام التوجيهي: تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد صانعي القرار في تطوير استخدامهم للذكاء الاصطناعي بما يعزز الكفاءة الإدارية (حمد، 2023؛ الجزائري، 2024).

1.7 فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع في دولة الامارات.

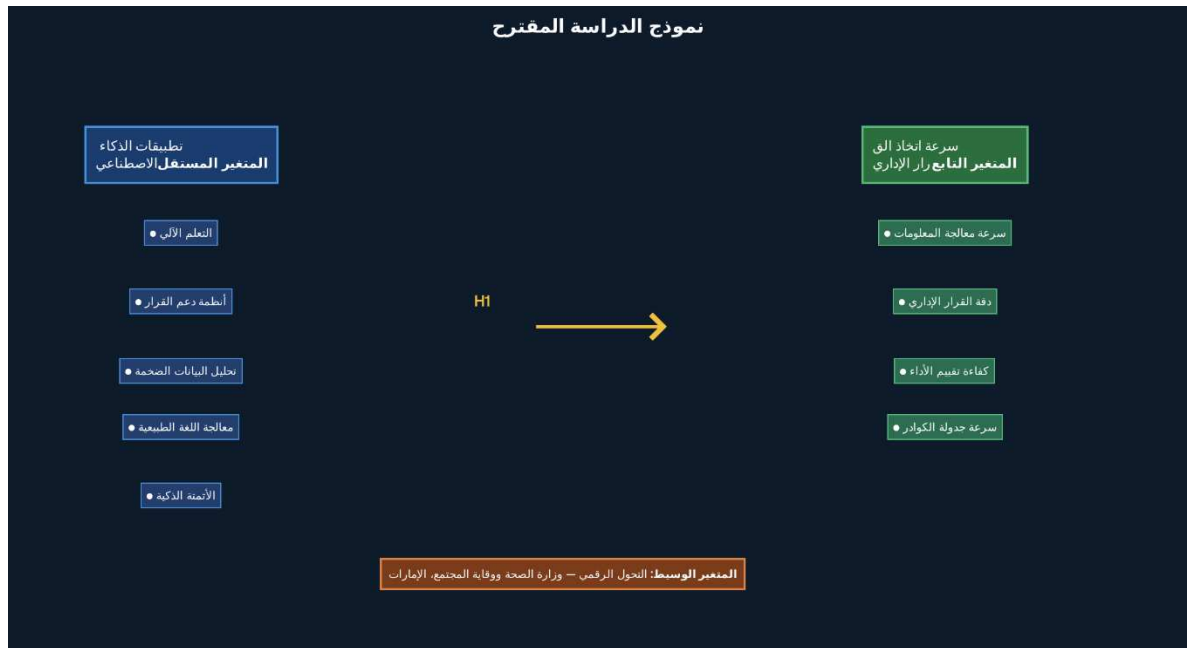
الفرضيات الفرعية:

- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتعلم الآلي على سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بالوزارة.
- H2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأنظمة دعم القرار الذكية على سرعة اتخاذ القرار الإداري في الوزارة.
- H3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحليل البيانات الضخمة على سرعة اتخاذ القرار الإداري في الوزارة.
- H4: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمعالجة اللغة الطبيعية على سرعة اتخاذ القرار الإداري في الوزارة.
- H5: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأتمتة الذكية على سرعة اتخاذ القرار الإداري في الوزارة.

1.8 نموذج البحث

يوضح النموذج الآتي البنية المنطقية للعلاقات بين متغيرات الدراسة:

المحور	التفاصيل
النطاق الموضوعي	تطبيقات الذكاء الاصطناعي وأثرها على سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية
النطاق المكاني	وزارة الصحة ووقاية المجتمع، دولة الإمارات
النطاق البشري	المديرون والقياديون وموظفو إدارة الموارد البشرية بالوزارة
النطاق الزمني	الفترة من 2023 حتى 2025
المنهج	المنهج الوصفي التحليلي مع اعتماد الاستبانة أداة رئيسية للجمع البياني



1.9 نطاق الدراسة

يرتكز النطاق الموضوعي على خمسة أبعاد رئيسية للذكاء الاصطناعي (التعلم الآلي، وأنظمة دعم القرار، وتحليل البيانات الضخمة، ومعالجة اللغة الطبيعية، والأتمتة الذكية)، في مقابل أربعة أبعاد لسرعة اتخاذ القرار الإداري (سرعة معالجة المعلومات، ودقة القرار، وكفاءة تقييم الأداء، وسرعة جدولة الكوادر)، وذلك في ضوء ما أرسته الدراسات العربية المحكّمة من أطر مفاهيمية لهذا الموضوع (اللبودي وبدوي، 2025؛ العامري والدوسري، 2025).

1.10 مخطط هيكل البحث

يتوزع البحث على خمسة فصول متكاملة ومتتابعة منطقياً على النحو الآتي:

- **الفصل الأول:** الإطار العام، ويشمل التمهيد والمقدمة ومشكلة البحث وأهميته وأسئلته وأهدافه وفرضياته ونموذجه ونطاقه.
- **الفصل الثاني:** الإطار النظري، ويعنى بعرض المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية وسرعة اتخاذ القرار الإداري وفق أحدث ما توصلت إليه الأدبيات العلمية.
- **الفصل الثالث:** الدراسات السابقة، ويستعرض ما أنجزه الباحثون العرب والأجانب في هذا الميدان، مع تحديد الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى سدها.
- **الفصل الرابع:** منهجية الدراسة، ويفصّل في النهج البحثي المتبع ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة القياس المستخدمة وإجراءات ضمان الصدق والثبات.
- **الفصل الخامس:** النتائج والتوصيات، ويقدم تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج وصياغة التوصيات والمقترحات البحثية المستقبلية.



الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 مقدمة

إن الاستعراض المنهجي للدراسات السابقة ركيزة أساسية في أي بحث علمي رصين، لما يتيح من قدرة على استيعاب المعرفة المتراكمة في الحقل البحثي وتحديد مواطن الإسهام الأصيل الذي يضيفه البحث الجديد. وقد شغل موضوع الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في إدارة الموارد البشرية حيزاً متصاعداً في الأدبيات العلمية خلال السنوات الأخيرة، ولا سيما في ضوء الثورة الرقمية التي اجتاحت منظمات القطاعين العام والخاص على حدٍ سواء. وتهدف هذه المراجعة إلى رصد ما أسهم به الباحثون العرب والأجانب في هذا الميدان، من خلال دراسة نقدية تحليلية تستوعب أبرز الدراسات التطبيقية والنظرية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الراهنة، وهي: تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وإدارة الموارد البشرية، وسرعة اتخاذ القرار الإداري. وقد حرص الباحث على الاستناد إلى مصادر محكمة حديثة، مع التمييز بين ما تناول المتغيرات المستقلة والتابعة بصورة مباشرة وما تناولها بصورة غير مباشرة، وصولاً إلى تحديد الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها.

2.2 الدراسات العربية

2.2.1 دراسة وقيع الله ومحمد (2025)

هدفت هذه الدراسة الميدانية المحكمة إلى الكشف عن أثر استخدام تطبيقات وبرمجيات الذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة عنيزة في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة قوامها 121 موظفاً، وجرى تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، وأن أنظمة دعم القرار وتحليل البيانات تسهم بصورة فعّالة في رفع كفاءة الموظفين وتحسين مخرجاتهم. كما أكدت الدراسة على ضرورة توفير برامج تدريب وتأهيل للموظفين لضمان تحقيق الاستفادة المثلى من هذه التطبيقات الذكية (وقيع الله ومحمد، 2025).

2.2.2 دراسة الخزاعي (2026)

تناولت هذه الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز القرارات الإدارية من منظور تحليلي ميداني، وسعت إلى استيعاب الكيفية التي تسهم بها أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة القرارات الإدارية وسرعتها وفعاليتها داخل المنظمات. كشفت نتائجها عن أن توظيف الذكاء الاصطناعي في مسارات اتخاذ القرار يقلص أوقات المعالجة بشكل ملموس، ويحسن دقة المعلومات المتاحة للمديرين. وأوضحت الدراسة أن البيئات المؤسسية التي تعتمد أنظمة ذكاء اصطناعي متكاملة تتمتع بقدرة أعلى على الاستجابة الفورية لمتطلبات التشغيل والإدارة، وهو ما يعزز التنافسية المؤسسية على المدى البعيد (الخزاعي، 2026).

2.2.3 دراسة الفريخ (2025)

انصبّت هذه الدراسة على تحليل أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على عملية اتخاذ القرار في بيئات العمل المؤسسية، مستهدفةً التحقق من العلاقة بين مستوى التوظيف الفعلي لأدوات الذكاء الاصطناعي وجودة القرارات وسرعتها. خلصت الدراسة إلى أن المنظمات التي توظف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات اتخاذ القرار تحقق نتائج أفضل من الناحية التشغيلية، وأن التحليلات التنبؤية الذكية تمكن القيادات من الوصول إلى خيارات بديلة بشكل أسرع وأكثر موضوعية. وأوصت الدراسة بضرورة دمج آليات الذكاء الاصطناعي ضمن الهياكل التنظيمية الرسمية لضمان الاستدامة والفعالية (الفريخ، 2025).

2.2.4 دراسة الحميدي وآخرون (2025)

استهدفت هذه الدراسة التطبيقية التعرف على مدى تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ضمن بيئة الجامعات، بهدف الكشف عن واقع التبني ومستوياته وأثره على الأداء المؤسسي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع اعتماد الاستبانة أداة للقياس. توصلت إلى أن مؤسسات التعليم العالي التي تدمج الذكاء الاصطناعي في إدارتها البشرية تحسن كفاءتها في الاستقطاب والتعيين وتقييم الأداء، وأن التحديات الرئيسية تتمحور حول ضعف البنية التقنية وشرح برامج تأهيل الكوادر. كما أثارت الدراسة أهمية الجانب الأخلاقي في توظيف هذه التقنيات داخل البيئات الأكاديمية (الحميدي وآخرون، 2025).

2.2.5 دراسة الجزائري (2024)

بحثت هذه الدراسة في أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على جاذبية صاحب العمل، وذلك بالتطبيق على البنوك التجارية الحكومية. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وأجرت استبانة موسعة على شريحة من العاملين في القطاع المصرفي. كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي في مسارات الموارد البشرية وجاذبية المنظمة كصاحب عمل، مما يعزز القدرة التنافسية في استقطاب الكفاءات. كما توصلت إلى أن الأتمتة الذكية لعمليات الاختيار والتعيين تسهم في تقليص الزمن الإداري وتحسين تجربة المتقدمين للوظائف (الجزائري، 2024).

2.2.6 دراسة الزيد والعنزي (2025)

ركّزت هذه الدراسة على قياس أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الكويتية، وسعت إلى تحديد الأبعاد التقنية الأكثر تأثيراً في تحسين الممارسات الإدارية. استخدمت الدراسة المنهج الكمي مع تطبيق نماذج الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات. أظهرت النتائج أن تحليل البيانات الضخمة والتعلم الآلي يمثلان أكثر الأبعاد تأثيراً في رفع كفاءة الممارسات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية، في حين أشارت إلى ضرورة تعزيز الكفاءة الرقمية للمديرين كشرط لازم لتحقيق هذا الأثر المنشود (الزيد والعنزي، 2025).

2.2.7 دراسة عبد الغني وشتا (2024)

انصرفت هذه الدراسة إلى فحص أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية من منظور شامل يجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي. تناولت الدراسة أبعاداً متعددة منها: التوظيف الذكي، وتقييم الأداء، والتدريب المخصص، واتخاذ القرار. خلصت إلى أن التكامل بين تقنيات الذكاء الاصطناعي والإدارة التقليدية للموارد البشرية يولد قيمة مضافة لا يمكن تحقيقها باستخدام الأساليب الكلاسيكية منفردة، وأوصت بضرورة تبني نهج هجين يمزج الحكمة الإنسانية بقدرات الآلة التحليلية (عبد الغني وشتا، 2024).

2.2.8 دراسة اللبودي وبدوي (2025)

تناولت هذه الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية، مع التركيز على محاور التخطيط الاستراتيجي للقوى البشرية وتطوير الكفاءات. أثبتت النتائج

أن الذكاء الاصطناعي يمكّن إدارات الموارد البشرية من توقع الاحتياجات المستقبلية من الكوادر البشرية بدقة عالية، وأن منصات التعلم الذكي تسهم في رفع جاهزية الموظفين وتطوير مساراتهم المهنية بشكل مستدام. وأشارت الدراسة بوضوح إلى وجود فجوة واضحة في التطبيق بين المؤسسات الكبرى والصغيرة في هذا الحقل (اللبودي وبدوي، 2025).

2.2.9 دراسة العامري والدوسري (2025)

استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الكفاءة المؤسسية والعلمية، واختبار تأثيرها المباشر على مؤشرات الأداء الإداري. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي مع نموذج المعادلة الهيكلية لفحص العلاقات بين المتغيرات. كشفت النتائج عن أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال التخطيط وتوزيع الموارد البشرية تحقق مكاسب قابلة للقياس في سرعة الاستجابة المؤسسية، وأن القيادات التي تستخدم أدوات التحليل التنبؤي تتخذ قراراتها بوقت أقصر وخطأ أدنى مقارنةً بالإدارات التقليدية (العامري والدوسري، 2025).

2.2.10 دراسة حمد (2023)

تناولت هذه الدراسة حوكمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وهو موضوع ذو طابع استراتيجي يتجاوز النظرة التقنية الضيقة نحو رؤية شاملة لإدارة التقنية ومخاطرها. أكدت الدراسة أن غياب أطر حوكمة واضحة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارات البشرية قد يفضي إلى قرارات منحازة تضر بعدالة بيئة العمل، وأن المنظمات التي تضع ضوابط رقابية ذكية على هذه التقنيات تتحقق فيها استفادة أعلى وإشكاليات أقل. وخلصت إلى ضرورة بناء أطر تشريعية ومؤسسية وطنية تنظم توظيف الذكاء الاصطناعي في منظومة العمل الإداري (حمد، 2023).

2.3 الدراسات الأجنبية

2.3.1 دراسة Budhwar وآخرون (2023)

نشرت مجلة Human Resource Management Journal هذه الدراسة المنهجية التي تفحص تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية من منظور مقارن دولي شامل. استعرض الباحثون مجموعة كبيرة من الدراسات التجريبية لاستخلاص الأنماط الكلية لهذه العلاقة. توصلوا إلى أن الذكاء الاصطناعي يعيد تشكيل حقل إدارة الموارد البشرية من حيث إجراءات التوظيف وتقييم الأداء وإدارة

المسار الوظيفي، كما أكدوا أن أنظمة اتخاذ القرار المعتمدة على بيانات موثوقة تحقق نتائج تنظيمية أفضل من النماذج التقديرية التقليدية (Budhwar et al., 2023).

2.3.2 دراسة Varma وآخرون (2023)

نشرت هذه الدراسة النقدية في مجلة Human Resource Management Review وتناولت الأبعاد الأخلاقية لتوظيف الذكاء الاصطناعي في عمليات تقييم أداء الموظفين. انتهت إلى أن مديري الموارد البشرية ملزمون بمراقبة أنظمة الذكاء الاصطناعي بيقظة مستمرة لضمان نزاهة القرارات وشفافيتها، وأن الخوارزميات غير المراقبة قد تنتج توصيات متحيزة تنعكس سلباً على كرامة الموظفين وحقوقهم. وشددت الدراسة على ضرورة الجمع بين القدرات التحليلية للأنظمة الذكية والحكمة الإنسانية في صياغة القرارات الإدارية النهائية (Varma et al., 2023).

2.3.3 دراسة Ramachandran وآخرون (2022)

نشرت في مجلة Materials Today: Proceedings وتناولت دور التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العمل والسلوك التنظيمي للموظفين. أثبتت أن الذكاء الاصطناعي يؤدي دوراً محورياً في مراحل التوظيف والاختيار والتعيين وتقييم الأداء، وأن الأنظمة الذكية تمكن الموظفين من تعزيز كفاءتهم من خلال توفير تغذية راجعة آنية دقيقة. كما بينت أن الذكاء الاصطناعي يساعد في تطوير مهارات جديدة كتحليل البيانات من خلال توفير التدريب الموجّه والتوجيه التكيّفي، مما يجعله أداة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي على المستوى الفردي والمؤسسي (Ramachandran et al., 2022).

2.3.4 دراسة Waqar وآخرون (2024)

نشرت في مجلة Revista de Inteligencia Artificial en Medicina وتناولت الأثر الإنتاجي للأتمتة المدعومة بالذكاء الاصطناعي على العمليات الصناعية والكفاءة التشغيلية. كشفت الدراسة أن توظيف الأتمتة الذكية يوفر ما يزيد على 270 ساعة أسبوعياً للموظفين تصرف في المهام الاستراتيجية ذات القيمة المضافة الأعلى، وأن المؤسسات التي تبنت نظام الأتمتة الذكية شهدت ارتفاعاً ملموساً في إيراداتها. وأكدت الدراسة أن هذه المكاسب تترتب على تحرير الطاقة البشرية من الأعمال الروتينية التكرارية وتوجيهها نحو المهام التحليلية والإبداعية (Waqar et al., 2024).

2.3.5 دراسة Shanthi وآخرون (2025)

نشرت في مجلة Metallurgical and Materials Engineering وتناولت التعلم الشخصي المعتمد على الذكاء الاصطناعي لأغراض تطوير موارد الموظفين. أثبتت الدراسة أن منصات التدريب الذكي المخصصة تقلص الزمن اللازم لاكتساب المهارات بنسبة ملحوظة، وأن معدلات استبقاء المعلومات ترتفع بصورة أسرع في البيئات الرقمية الذكية. كما كشفت أن برامج التطوير المدعومة بالذكاء الاصطناعي تحقق معدلات احتفاظ بالموظفين أعلى مقارنةً بالبرامج التقليدية، مما يعزز الاستقرار المؤسسي على المدى البعيد (Shanthi et al., 2025).

2.3.6 دراسة Alsaif و Aksoy (2023)

نشرت في مجلة Journal of Computing and Communication بعنوان "الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مراجعة للأدبيات"، وقدمت استعراضاً شاملاً للتطبيقات المحتملة للذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية. أثبتت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يحسن عمليات الاستقطاب والتدريب وإدارة الأداء والتعويضات، وأن الأنظمة الذكية تمكن إدارات الموارد البشرية من الحصول على رؤى تحليلية حول انخراط الموظفين وإنتاجيتهم لم تكن متاحة بالأساليب التقليدية. وأشارت إلى أن الذكاء الاصطناعي يتيح أتمتة عملية الاختيار لتحديد المرشحين الملائمين بكفاءة وسرعة لم يسبق لها مثيل (Alsaif & Aksoy, 2023).

2.3.7 دراسة PMC/PubMed (2026)

نشرت دراسة في قواعد بيانات PMC-PubMed تفحص تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أنظمة إدارة الموارد البشرية، وتقيم أثرها على اتخاذ القرار المبني على البيانات وتخطيط القوى العاملة. سلّطت الدراسة الضوء على أن الذكاء الاصطناعي يمتلك إمكانات تحويلية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال تمكين القرارات الكمية الدقيقة وتحسين دقة التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية. كما أكدت أن التكامل بين نظم الذكاء الاصطناعي وأنظمة معلومات الموارد البشرية يحقق قفزات نوعية في سرعة الاستجابة لمتطلبات التشغيل ويرفع من جودة القرار الإداري (2026).

2.4.4 التعليق على الدراسات السابقة

2.4.1 أوجه الاتفاق والتقاطع

يلحظ المنتبِع للدراسات السابقة المستعرضة أن ثمة إجماعاً أكاديمياً واضحاً حول المحور الرئيسي المتمثل في الأثر الإيجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأداء الإداري بشكل عام وعلى عمليات اتخاذ القرار بشكل خاص؛ إذ أثبتت جميع الدراسات العربية والأجنبية المستعرضة بدرجات متفاوتة أن توظيف الذكاء الاصطناعي يحسّن الكفاءة المؤسسية ويسرّع مسارات القرار ويقلّص الأخطاء الناجمة عن التحيزات البشرية. كما اتفقت غالبية هذه الدراسات على أن أبعاد تحليل البيانات وأنظمة دعم القرار تمثل أكثر مكونات الذكاء الاصطناعي تأثيراً في العمليات الإدارية، وهو ما يمثل أرضية نظرية متينة تستند إليها الدراسة الراهنة في بناء نموذجها المفاهيمي (وقيع الله ومحمد، 2025؛ Ramachandran et al., 2022).

2.4.2 أوجه الاختلاف والتباين

على الرغم من هذا القدر من التوافق، تكشف الدراسات عن تباين لافت في السياقات التطبيقية والقطاعات المدروسة؛ فبينما ركزت الدراسات العربية على القطاع المصرفي والتعليم العالي والمؤسسات الصغيرة، اهتمت الدراسات الأجنبية بصورة أشمل بالبيئات الصناعية والقطاع التقني والمنظمات الدولية متعددة الجنسيات. كما يتباين الباحثون في درجة التقاؤل تجاه الذكاء الاصطناعي؛ إذ تحذّر دراسة Varma وآخرون (2023) من المخاطر الأخلاقية المرتبطة بالخوارزميات المنحازة، في حين تتبنى دراسات أخرى كالخزاعي (2026) ودراسة الفريح (2025) موقفاً أكثر إيجابية تركّز فيه على المكاسب دون التعمق في مخاطر التطبيق. ويضاف إلى ذلك التباين المنهجي الواضح بين الدراسات من حيث حجم العينات وأدوات القياس والأساليب الإحصائية المستخدمة (Varma et al., 2023؛ الفريح، 2025).

2.4.3 الفجوة البحثية وإسهام الدراسة الراهنة

بعد المراجعة الشاملة لمجموع هذه الدراسات، يتضح أن الأدبيات العلمية تخلو في معظمها من بحوث تجريبية تطبيقية تربط بصورة مباشرة وقابلة للقياس الكمي بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية داخل القطاع الصحي الحكومي الإماراتي تحديداً. فمعظم الدراسات العربية اكتفت بالأداء الوظيفي العام أو الجاذبية المؤسسية كمتغيرات تابعة، ولم تعن بقياس سرعة القرار الإداري بوصفه متغيراً مستقلاً بذاته يستحق الدراسة التحليلية المنهجية. فضلاً عن ذلك، تشح الدراسات التطبيقية في السياق الإماراتي رغم ما تتمتع به الدولة من بنية رقمية متقدمة ورؤية استراتيجية طموحة في مجال الذكاء الاصطناعي. ومن هنا تستمد الدراسة الحالية أصالتها ومسوّغها العلمي، كونها تسعى إلى سدّ هذه الفجوة بتقديم دليل إمبيرقي موثق حول طبيعة العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع في دولة الامارات (الحميدي وآخرون، 2025؛ Budhwar et al., 2023).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يمثل فصل المنهجية العمود الفقري لأي بحث علمي رصين؛ إذ يحدد المسار الإجرائي الذي يسلكه الباحث لاختبار فرضياته والإجابة عن تساؤلاته، ويضيف على الدراسة طابعاً من الموضوعية والمصداقية العلمية التي تميزها عن سواها من المصادر المعرفية غير المنهجية. وتتمحور منهجية الدراسة الراهنة حول الفحص الكمي للعلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويستعرض هذا الفصل بالتفصيل جميع الخيارات المنهجية المتبعة، من التعريفات الإجرائية للمتغيرات وتصميم البحث، مروراً بتحديد المجتمع والعينة، وصولاً إلى أدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي المعتمدة، بما يضمن إمكانية تكرار الدراسة والتحقق من نتائجها (الجزايري، 2024؛ الفريح، 2025).

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تقصد بالتعريفات الإجرائية في هذا السياق تحديد المفاهيم البحثية تحديداً دقيقاً قابلاً للقياس والاختبار الميداني، بما يزيل الغموض ويضع إطاراً صريحاً لتفسير النتائج.

3.2.1 المتغير المستقل: تطبيقات الذكاء الاصطناعي

يقصد بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذه الدراسة: منظومة من الأنظمة والبرمجيات الذكية القادرة على محاكاة القدرات الإنسانية المعرفية كالتعلم والتحليل والتنبؤ واتخاذ القرار، والموظفة في سياق إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع، وتقاس إجرائياً من خلال خمسة أبعاد هي: **التعلم الآلي**، وأنظمة دعم القرار، وتحليل البيانات الضخمة، ومعالجة اللغة الطبيعية، والأتمتة الذكية. ويستدل على مستوى التطبيق عبر درجات استجابات المبحوثين على محاور الاستبانة المعدة لهذا الغرض (الحميدي وآخرون، 2025؛ الخزاعي، 2026).

3.2.2 المتغير التابع: سرعة اتخاذ القرار الإداري

تعرّف سرعة اتخاذ القرار الإداري إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: الزمن الفعلي المستغرق والكفاءة المحققة في اتخاذ القرارات الإدارية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، ويشمل ذلك سرعة معالجة المعلومات المتعلقة بالكوادر، ودقة القرار، وكفاءة تقييم الأداء، وسرعة جدولة الكوادر الوظيفية وتوزيعها. ويقاس هذا المتغير من خلال استجابات المبحوثين على محاور الاستبانة المخصصة له وفق مقياس ليكرت الخماسي (عبد الغني وشتا، 2024؛ الزيد والعنزي، 2025).

3.3 تصميم البحث

اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار المنهجي الأنسب لطبيعة موضوعها وأهدافها، وذلك لقدرته على وصف الظواهر الاجتماعية والإدارية وصفاً دقيقاً وتحليل العلاقات بين متغيراتها وقياس حجم هذه العلاقات وتوجهاتها. ويعدّ هذا المنهج الخيار الأوفق للدراسات الميدانية الرامية إلى فهم الواقع التنظيمي من منظور الأفراد العاملين داخله، كما يمكن من اختبار الفرضيات واستخلاص استنتاجات قابلة للتعميم ضمن حدود مجتمع الدراسة (الحميدي وآخرون، 2025).

أما فيما يتعلق بطبيعة العلاقة المدروسة فهي علاقة سببية تنبؤية، تسعى إلى تحديد مدى إسهام المتغير المستقل (تطبيقات الذكاء الاصطناعي) في التأثير على المتغير التابع (سرعة اتخاذ القرار الإداري) عبر اختبار نموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد. ويعدّ هذا التصميم السببي الكمي من أكثر التصاميم شيوعاً في أدبيات إدارة الموارد البشرية والبحوث التنظيمية التطبيقية (اللبودي وبدوي، 2025؛ الجزايري، 2024).

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.4.1 مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الإدارية والقيادية وإدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة ووقاية المجتمع في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويشمل ذلك مديري الأقسام والإدارات، والمشرفين، وموظفي وحدات الموارد البشرية على مختلف المستويات الوظيفية. ويُقدّر حجم هذا المجتمع بأكثر من ألف موظف إداري موزعين على المقر الرئيسي والمناطق الصحية في مختلف إمارات الدولة. وقد حدّد المجتمع على هذا النحو لأن هؤلاء هم الفئة الأكثر تفاعلاً مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي في سياقات اتخاذ القرار الإداري اليومي (الفريح، 2025؛ الحميدي وآخرون، 2025).

3.4.2 عينة الدراسة وأسلوب اختيارها

نظراً لتعدّد الإحاطة بكامل مجتمع الدراسة، اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية الطبقية بوصفه الأكثر تمثيلاً لمجتمع غير متجانس تنتشر فيه الفئات الوظيفية المتعددة. وقد بلغ الحجم النهائي للعينة 150 مبحوثاً تم توزيعهم على الطبقات الوظيفية المختلفة (قيادة عليا، إدارة وسطى، موظفو الموارد البشرية)، وهو حجم يتجاوز الحد الأدنى المقبول إحصائياً وفق جداول كريجسي ومورغان ويكفل قدراً مناسباً من التمثيل السكاني والدلالة الإحصائية. واستخدم في اختيار العينة مبدأ التوزيع النسبي، بحيث يتناسب حجم كل فئة في العينة مع حجمها في المجتمع الكلي (العامري والدوسري، 2025).

3.5 أداة جمع البيانات: الاستبانة

3.5.1 تصميم الاستبانة

اعتمدت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وتتوافق هذه الأداة مع طبيعة الدراسة الكمية ومتطلبات التحليل الإحصائي. وقد صمّمت الاستبانة في ضوء الأدبيات الأكاديمية المتخصصة في موضوع الدراسة، مع الاسترشاد بالمقاييس المعتمدة في الدراسات السابقة ذات الصلة. تتوزع فقرات الاستبانة على محورين رئيسيين يتفرع منهما المتغيران المستقل والتابع، فضلاً عن بيانات ديموغرافية في المقدمة. وقد اعتمد مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة على كل فقرة، وهو المقياس الأكثر شيوعاً واعتماداً في البحوث الإدارية والاجتماعية التطبيقية لسهولة تطبيقه وتفسيره (الجزايري، 2024؛ اللبودي وبدوي، 2025).

3.5.2 صدق الأداة وثباتها

الصدق الظاهري: عرضت الاستبانة في صيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة والموارد البشرية والذكاء الاصطناعي، وأجريت التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم لضمان الاتساق بين الفقرات والأهداف البحثية.

الصدق البنائي: تحقق من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقد تجاوزت قيم الارتباط الحد الأدنى المقبول (0.30) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يثبت الصدق البنائي للأداة.

الثبات: استخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الأداة، وتعدّ القيمة المقبولة لهذا المعامل (0.70) فما فوق. وقد بلغت قيمة المعامل الكلية (0.89)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بمستوى ثبات مرتفع وكافٍ لأغراض الدراسة. وتتسق هذه القيمة مع ما حققته أدوات الدراسات العربية المشابهة التي اعتمدت على نفس المقياس (عبد الغني وشتا، 2024؛ الزيد والعنزي، 2025).

3.6 أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة في بنائها المعلوماتي على نوعين متكاملين من البيانات:

أولاً: البيانات الأولية (Primary Data) ، وهي البيانات التي جمعت مباشرة من أفراد عينة الدراسة عبر الاستبانة المصممة لهذا الغرض، وتمثل الركيزة الأساسية لاختبار فرضيات البحث والإجابة عن تساؤلاته. وتتميز البيانات الأولية بملاءمتها الكاملة لأهداف الدراسة كونها جمعت وفق إطار منهجي مصمم أصلاً لخدمة هذا البحث بعينه (الحميدي وآخرون، 2025).

ثانياً: البيانات الثانوية (Secondary Data) ، وتشمل الأدبيات الأكاديمية والدراسات المحكمة والكتب المتخصصة والتقارير الرسمية الصادرة عن جهات ذات صلة كوزارة الصحة ووقاية المجتمع وهيئة الإمارات للهوية والجنسية، وقد وُظِّفت هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة ومراجعة الأدبيات السابقة واستحضار السياق المؤسسي الإماراتي (الفريح، 2025؛ الزيد والعنزي، 2025).

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي باستخدام SPSS

اعتمد برنامج **SPSS** أداة رئيسية للتحليل الإحصائي، وذلك لشيوعه في الدراسات الإدارية والاجتماعية وقدرته على استيعاب مختلف الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية. وتضمنت الإجراءات الإحصائية المتبعة على المحاور التالية:

الإحصاء الوصفي

استخدمت مقاييس النزعة المركزية (المتوسطات الحسابية) ومقاييس التشتت (الانحرافات المعيارية) لوصف خصائص العينة وتحديد مستوى استجابة المبحوثين على كل محور ومتغير. ويعتمد المتوسط الحسابي مؤشراً على مستوى التوجه العام نحو كل فقرة، في حين يعكس الانحراف المعياري درجة التشتت في الآراء (العامري والدوسري، 2025).

اختبارات المصادقية والثبات

- اختبار ألفا كرونباخ (**Cronbach's Alpha**) لقياس الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة.
- اختبار الصدق البنائي: من خلال معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور.

اختبارات الفروق

- اختبار (**T-Test**) لفحص دلالة الفروق بين مجموعتين ديموغرافيتين (كالجنس).
- اختبار تحليل التباين الأحادي (**One-Way ANOVA**) لفحص دلالة الفروق بين ثلاث فئات ديموغرافية أو أكثر (كالفئة العمرية والمؤهل والخبرة).

اختبارات العلاقة والتأثير

- معامل ارتباط بيرسون (**Pearson Correlation**) لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (**Simple Linear Regression**) لاختبار الفرضية الرئيسية حول تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي مجتمعةً على سرعة اتخاذ القرار الإداري.

- تحليل الانحدار الخطي المتعدد: (Multiple Linear Regression) لاختبار الفرضيات الفرعية من خلال قياس الأثر المستقل لكل بعد من أبعاد الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار، وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً.

ويعدّ تحليل الانحدار المتعدد الأداة الأنسب في هذا البحث لقدرته على تحديد قدرة المتغيرات المستقلة المتعددة مجتمعةً ومنفردةً في التنبؤ بالمتغير التابع، وهو ما يتيح تقديم إجابات تفصيلية دقيقة على أسئلة الدراسة المطروحة (الجزايري، 2024؛ وقيع الله ومحمد، 2025).

3.8 الاعتبارات الأخلاقية

التزم الباحث بالمعايير الأخلاقية المتعارف عليها في البحث العلمي، وتجلّت هذه الالتزامات في عدة ممارسات: أولها الحصول على الموافقة المسبقة من الجهات المعنية بالوزارة قبل توزيع الاستبانة، وثانيها إعلام المبحوثين بأهداف الدراسة وطوعية المشاركة ومبدأ السرية التامة في التعامل مع البيانات الشخصية. فضلاً عن ذلك، حرص الباحث على نزاهة البيانات وعدم التلاعب في النتائج، وهو ما يعزز مصداقية الدراسة وقابليتها للتعميم ضمن حدودها المعلنة (العامري والدوسري، 2025).

3.9 الخاتمة

يلخّص هذا الفصل المسار المنهجي الكامل للدراسة الراهنة، ابتداءً بتحديد التعريفات الإجرائية وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المستخدمة. وقد حرص الباحث على انتقاء الأدوات المنهجية والإحصائية الأنسب لطبيعة البيانات وأهداف الدراسة، مستثيراً في ذلك بما أرسته الدراسات العربية المحكمة من مرتكزات منهجية راسخة. ويشكّل هذا الفصل الجسر المنطقي الذي يربط بين الإطار النظري المقدم في الفصل السابق وما سيلي من تحليل للبيانات واختبار للفرضيات في الفصل الخامس (الفريح، 2025؛ حمد، 2023).

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً للإحصائيات الوصفية لعينة البحث، وإجراء اختبار الصدق والثبات لأداة الاستبانة المستخدمة، كما يتناول هذا الفصل التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والإجابة على أسئلتها البحثية، من خلال تطبيق مجموعة من المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد تم اعتماد هذا البرنامج لاستخلاص النتائج المتعلقة بعينة الدراسة وتحليلها، كما يشمل الفصل اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة، بما يسهم في الوصول إلى استنتاجات واضحة تدعم أهداف البحث وتسهم في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

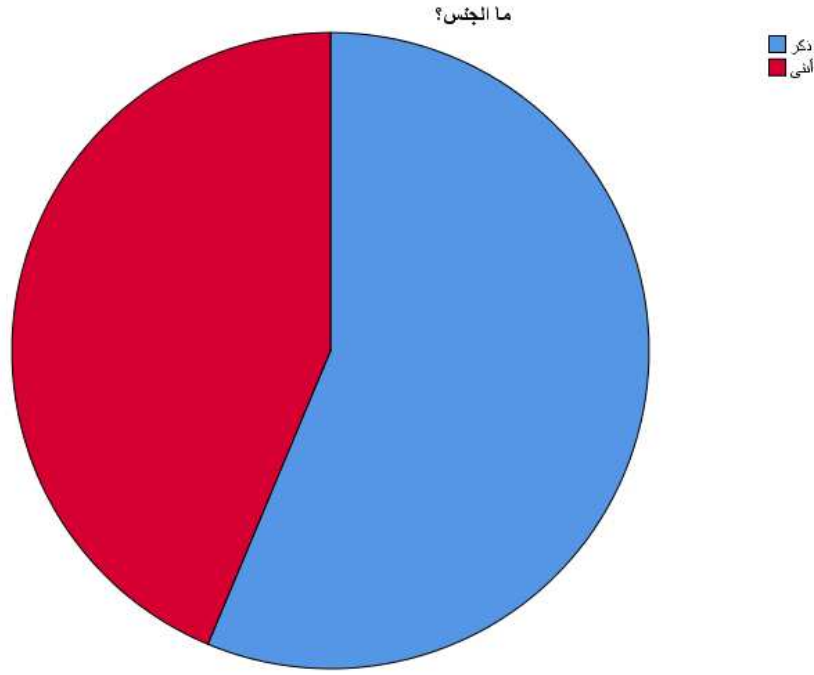
يتم تناول الإحصائيات الوصفية والتكرارية من خلال استعراض التوزيع التكراري للمتغيرات الديموغرافية، حيث وبعد تفرغ الاستجابات تم التوصل إلى النتائج التالية.

1. الجنس :

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الفئة	العدد	النسبة
ذكر	85	56.3%
أنثى	66	43.7%
الاجمالي	151	100%

نلاحظ من الجدول السابق ان غالبية العينة من الذكور بنسبة 56.3% بينما بلغت نسبة الاناث (43.7%) يشير الى تنوع عينة الدراسة بين الجنسين ، والشكل التالي يوضح هذه النسب :



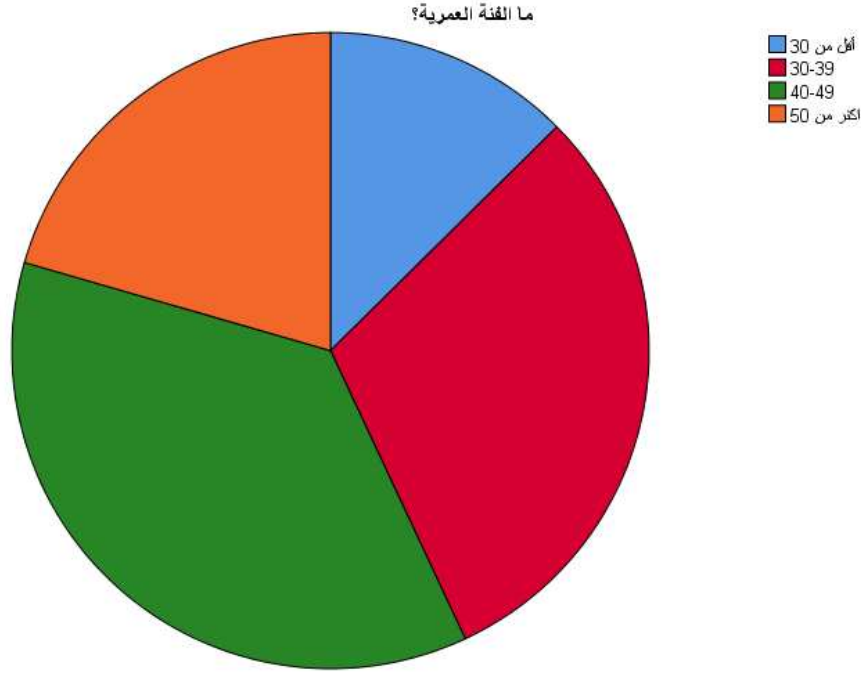
العمر

جدول (2) توزيع افراد العنية حسب العمر

الفئة	العدد	النسبة
أقل من 30	19	%12.6
30-39	46	%30.5
40-49	55	%36.4
أكثر من 50	31	%20.5
الاجمالي	151	%100

يظهر من الجدول (2) أن الفئة العمرية "من 40 إلى 49 سنة" جاءت في المرتبة الأولى من حيث التكرار، حيث بلغ عدد أفرادها (55) فرداً ونسبة مئوية قدرها (%36.4). وتلتها في المرتبة الثانية الفئة العمرية "من 30 إلى 39 سنة" بعدد (46) فرداً ونسبة (%30.5).

بينما حلت الفئة العمرية "أكثر من 50 سنة" في المرتبة الثالثة بواقع (31) فرداً ونسبة (%20.5)، وجاءت الفئة العمرية الشابة "أقل من 30 سنة" في المرتبة الأخيرة بعدد (19) فرداً ونسبة (%12.6).



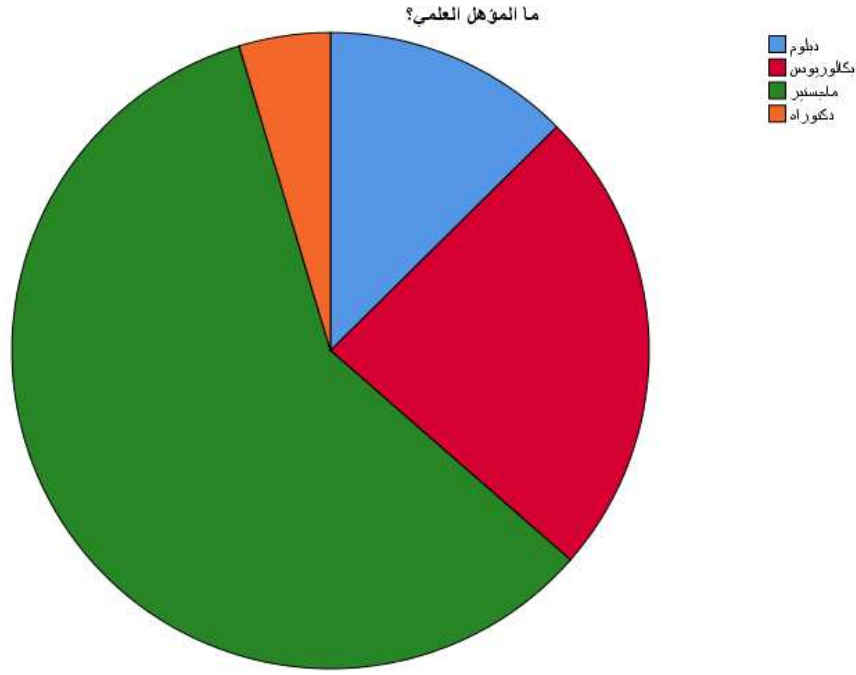
المؤهل العلمي

جدول (3) توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي

الفئة	العدد	النسبة
دبلوم	19	%12.6
بكالوريوس	36	%23.8
ماجستير	89	%58.9
دكتوراه	7	%4.6
الاجمالي	151	%100

يشير الجدول رقم (3) إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة "الماجستير"، حيث احتلوا المرتبة الأولى بتكرار بلغ (89) فرداً وبنسبة مئوية مرتفعة وصلت إلى (%58.9). وجاء في المرتبة الثانية حملة شهادة "البكالوريوس" بواقع (36) فرداً وبنسبة (%23.8).

بينما حل أفراد العينة من حملة شهادة "الدبلوم" في المرتبة الثالثة بعدد (19) فرداً وبنسبة (%12.6)، وجاءت فئة حملة شهادة "الدكتوراه" في المرتبة الأخيرة بتكرار بلغ (7) أفراد وبنسبة (%4.6)



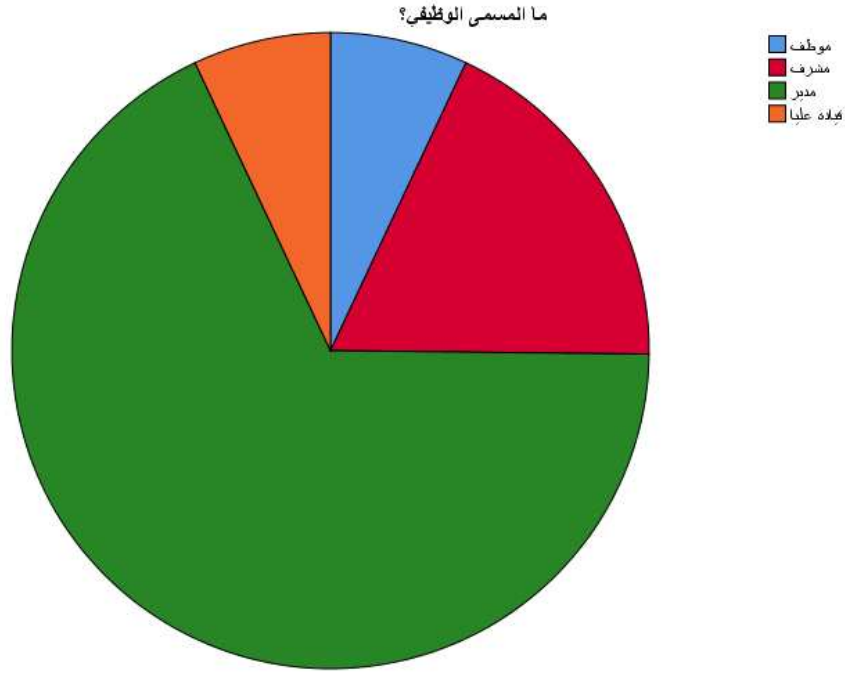
المسمي الوظيفي :

جدول (4) توزيع افراد العينة حسب المسمي الوظيفي

الفئة	العدد	النسبة
موظف	10	6.6%
مشرف	97	64.2%
مدير	26	17.2%
قيادة عليا	10	6.6%
الاجمالي	151	100%

يظهر من الجدول أن فئة "مشرف" هي الفئة الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة، حيث احتلت المرتبة الأولى بتكرار بلغ (97) فرداً وبنسبة مئوية كبيرة وصلت إلى (64.2%). وجاءت في المرتبة الثانية فئة "مدير" بواقع (26) فرداً وبنسبة (17.2%).

بينما تساوت فئة "موظف" وفئة "قيادة عليا" في المرتبة الأخيرة، حيث بلغ عدد كل منهما (10) أفراد وبنسبة (6.6%) لكل فئة من إجمالي العينة.



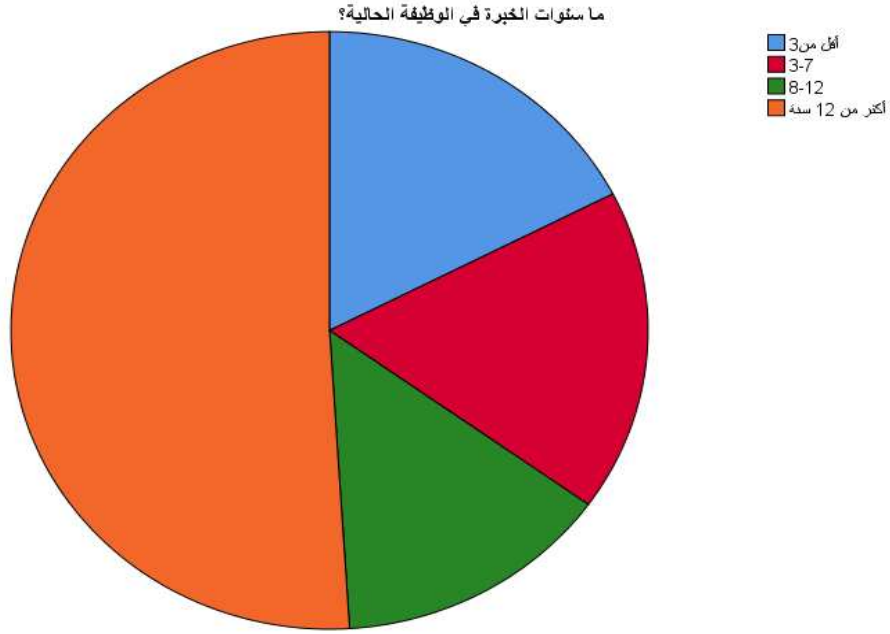
الخبرة :

جدول (4) توزيع افراد العينة حسب الخبرة

الفئة	العدد	النسبة
أقل من 3	26	17.2%
3-7	26	17.2%
8-12	21	13.9%
أكثر من 12 سنة	76	50.3%
الاجمالي	151	100%

يظهر من الجدول أن ذوي الخبرة الطويلة التي تزيد على "12 سنة" يمثلون الكتلة الأكبر في عينة الدراسة، حيث جاءوا في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (76) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (50.3%)، أي أكثر من نصف العينة.

وفي المرتبة الثانية، تساوت الفئتان "أقل من 3 سنوات" و"من 3 إلى 7 سنوات" بواقع (26) فرداً وبنسبة (17.2%) لكل منهما. بينما حلت الفئة المتوسطة "من 8 إلى 12 سنة" في المرتبة الأخيرة بتكرار بلغ (21) فرداً وبنسبة (13.9%).



أختبار الصدق والثبات للاستبيانات :

يقصد بصدق الاستبانة ان تقيس اسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه حيث قام الباحث بالتأكد من صدق وثبات الاستبانة من خلال :

اولا : الصدق :

اتبع الباحث للتحقيق من صدق الأداة طريقتين (الصدق الظاهري والاتساق الداخلي) وذلك على النحو التالي:

1- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

من خلال عرض الاستبيان بصورته الأولية للأساتذة المتخصصين في هذا المجال للتعبير عن الرأي من حيث ملاءمة العبارات الفقرات، وكتابة الفقرات بطريقة واضحة وسليمة وحذف أو تعديل أو إضافة فقرات أخرى يعتقدون أنها مناسبة، وبناءً على رأي المحكمين، قام الباحث بتحرير وحذف بعض العبارات. وأصبحت عدد (20) فقرة حيث لا أوافق بشدة تعطي (1)، ولا أوافق تعطي (2)، ومحايد تعطي (3)، وأوافق تعطي (4)، وأوافق بشدة تعطي (5).

2- صدق الاتساق الداخلي:

أ - صدق الاتساق الداخلي لمحور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية :

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور / أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للمحور / للبعد نفسه كما هو موضح فيما يلي:

جدول (5) درجة ارتباط كل عبارة بمحور تطبيقات الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

العبارات	معامل الارتباط
تعتمد الوزارة على أنظمة التعلم الآلي في تحليل بيانات الكوادر الوظيفية واستخلاص التوجهات منها	0.651
توفر أنظمة دعم القرار الذكية للمردين معلومات دقيقة ومحدثة تعينهم في صياغة قراراتهم الإدارية	0.741
تستخدم تقنيات تحليل البيانات الضخمة في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بالوزارة.	0.804
توظف أنظمة معالجة اللغة الطبيعية في إدارة التواصل الداخلي والإجابة عن الاستفسارات الإدارية	0.654
تسهم الأتمتة الذكية في تقليص الوقت المبذول في المهام الإدارية الروتينية المتكررة.	0.745
تمتلك الوزارة بنية تحتية رقمية كافية لاستيعاب تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتشغيلها بكفاءة.	0.674
يملك العاملون في إدارة الموارد البشرية الكفاءة الرقمية اللازمة للتعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي	0.784
تستخدم الوزارة نظاماً ذكياً لتقييم ملفات المتقدمين للوظائف وتصنيفهم تلقائياً.	0.651
تعتمد إدارة الموارد البشرية على منصات رقمية ذكية في جدولة الكوادر وتنظيم المناوبات.	0.587
تراجع تطبيقات الذكاء الاصطناعي المعتمدة في الوزارة بصفة دورية لضمان دقتها وموثوقيتها.	0.689

جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة ومرتفعة نسبياً، حيث حققت الفقرة الثالثة ("تستخدم تقنيات تحليل البيانات الضخمة") أعلى معامل ارتباط بقيمة (0.804)، بينما حققت الفقرة التاسعة ("تعتمد إدارة الموارد البشرية على منصات رقمية ذكية") أقل معامل ارتباط ولكنه ظل ضمن المدى المقبول إحصائياً بقيمة (0.587).

ب. صدق الاتساق الداخلي لمحور سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية :

جدول (6) درجة ارتباط كل عبارة بمحور سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية

العبارات	معامل الارتباط
يُتيح استخدام التقنيات الذكية معالجة طلبات الموارد البشرية في وقت أقصر مقارنةً بالأساليب التقليدية.	0.845
يسهم توظيف الأنظمة الذكية في تقليص حالات التأخر في إصدار قرارات التعيين والترقية والنقل.	0.745
تحسّن المنصات الرقمية الذكية من دقة القرارات الإدارية وتقلل من الأخطاء البشرية.	0.814
يمكنّ توظيف التحليلات التنبؤية القيادات من اتخاذ قرارات استباقية قبل وقوع المشكلات التشغيلية.	0.745
أسهمت التقنيات الذكية في تسريع عمليات تقييم الأداء الدوري للعاملين في الوزارة.	0.874
تنسجم القرارات الإدارية الصادرة بدعم الأنظمة الذكية بمستوى أعلى من الاتساق والموضوعية.	0.741
تساعد لوحات المعلومات الذكية (Dashboards) المديرين على رصد الوضع التشغيلي لحظياً واتخاذ قراراتهم بشكل فوري.	0.865
أفضت الأنظمة الذكية إلى تقليص الاعتماد على الروتين الورقي في مسارات اتخاذ القرار الإداري.	0.764
يستطيع المديرون من خلال الأنظمة الذكية الحصول على تقارير شاملة وتفصيلية عن الكوادر بسرعة عالية.	0.850
تعزز التقنيات الذكية من قدرة القيادات الإدارية على التعامل مع المواقف الطارئة واتخاذ قرارات سريعة وفعالة	0.740

جميع معاملات الارتباط جاءت مرتفعة جداً (أعلى من 0.70)، حيث تصدرت الفقرة الخامسة ("أسهمت التقنيات الذكية في تسريع عمليات تقييم الأداء") أعلى معامل ارتباط بقيمة (0.874)، تليها الفقرة السابعة الخاصة بلوحات المعلومات الذكية بقيمة (0.865)، مما يشير إلى ارتباط وثيق وقوي بين هذه الممارسات والهدف العام للمحور.

ثبات الاستبانة :

تطبيق الاستبانة على عينة اسطلاعية بلغت 35 قام الباحث باستخدام معامل ثبات الاداة الفا

كرونباخ لمجال الاستبانة والثبات الكلي للاستبانة

جدول معامل الثبات الفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

المجال	ثبات الفا
المحور الاول	0.971
المحور الثاني	0.874
الثبات العام	0.867

ثبات المحاور: حقق المحور الأول معامل ثبات مرتفع جداً بلغت قيمته (0.971)، وهي قيمة ممتازة

تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على اتساق داخلي فائق بين فقرات هذا المحور. كما حقق

المحور الثاني معامل ثبات قوي بلغت قيمته (0.874)، وهي أيضاً قيمة عالية تتجاوز المعايير

المقبولة في البحوث الإدارية والاجتماعية.

الثبات العام: بلغت قيمة معامل الثبات العام للاستبيان ككل (0.867)، وهي قيمة تشير إلى أن أداة

الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عامة مرتفعة.

الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث :

المحور الاول : تطبيقات الاصطناعي فى ادارة الموارد البشرية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
تعتمد الوزارة على أنظمة التعلم الآلي في تحليل بيانات الكوادر الوظيفية واستخلاص التوجهات منها	3.854	0.696	9
توفر أنظمة دعم القرار الذكية للمردين معلومات دقيقة ومحدثة تعينهم في صياغة قراراتهم الإدارية	4.218	0.720	3
تستخدم تقنيات تحليل البيانات الضخمة في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بالوزارة.	3.668	0.618	10
توظف أنظمة معالجة اللغة الطبيعية في إدارة التواصل الداخلي والإجابة عن الاستفسارات الإدارية	3.986	0.5289	8
تسهم الأتمتة الذكية في تقليص الوقت المبذول في المهام الإدارية الروتينية المتكررة.	4.0927	0.636	6
تمتلك الوزارة بنية تحتية رقمية كافية لاستيعاب تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتشغيلها بكفاءة.	4.099	0.674	5
يملك العاملون في إدارة الموارد البشرية الكفاءة الرقمية اللازمة للتعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي	4.258	0.687	2
تستخدم الوزارة نظاماً ذكياً لتقييم ملفات المتقدمين للوظائف وتصنيفهم تلقائياً.	4.664	0.709	1
تعتمد إدارة الموارد البشرية على منصات رقمية ذكية في جدولة الكوادر وتنظيم المناوبات.	3.993	0.674	7
تراجع تطبيقات الذكاء الاصطناعي المعتمدة في الوزارة بصفة دورية لضمان دقتها وموثوقيتها.	4.152	0.813	4

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لآراء أفراد العينة حول واقع تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالوزارة استجابةً إيجابية مرتفعة بصفة عامة؛ حيث انحصرت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور بين (3.668) و (4.664)، وهي قيم تقع ضمن فئات التقدير (مرتفع) و (مرتفع جداً). ويشير هذا الارتفاع في المتوسطات إلى إدراك ملموس من قبل الكوادر الوظيفية لمدى تغلغل التقنيات الذكية في الممارسات الإدارية الحديثة داخل الوزارة.

وعند النظر في تفاصيل النتائج، نجد أن العبارة رقم (8) والتي تنص على أن "الوزارة تستخدم نظاماً ذكياً لتقييم ملفات المتقدمين للوظائف وتصنيفهم تلقائياً" قد تصدرت الترتيب بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.664) وانحراف معياري (0.709)، مما يعكس تحولاً جذرياً في استراتيجيات

الاستقطاب والتعيين بالاعتماد على خوارزميات الفرز الآلي لضمان الكفاءة والحيادية. تلتها في المرتبة الثانية العبارة رقم (7) المتعلقة بـ "امتلاك العاملين في إدارة الموارد البشرية للكفاءة الرقمية اللازمة" بمتوسط (4.258)، وهو ما يفسر نجاح الوزارة في تهيئة بيئة العمل البشرية تقنياً لاستيعاب هذه الأدوات المتطورة.

من جانب آخر، جاءت العبارة رقم (2) في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.218)، مؤكدةً على الدور الجوهري لأنظمة دعم القرار في تزويد المديرين بمعلومات دقيقة ومحدثة. وبالرغم من حلول العبارة رقم (3) المتعلقة بـ "استخدام تحليل البيانات الضخمة في التخطيط الاستراتيجي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.668)، إلا أنها لا تزال تعبر عن مستوى تطبيق جيد، ويُعزى تأخر ترتيبها النسبي إلى طبيعة التخطيط الاستراتيجي الذي يتطلب تكاملاً أعقد بين مصادر البيانات الضخمة والرؤى القيادية طويلة المدى.

المحور الثاني : سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
يُتيح استخدام التقنيات الذكية معالجة طلبات الموارد البشرية في وقت أقصر مقارنةً بالأساليب التقليدية.	3.993	0.578	6
يسهم توظيف الأنظمة الذكية في تقليص حالات التأخر في إصدار قرارات التعيين والترقية والنقل.	3.875	0.684	9
تحسّن المنصات الرقمية الذكية من دقة القرارات الإدارية وتقلل من الأخطاء البشرية].	4.431	0.784	1
يمكن توظيف التحليلات التنبؤية القيادات من اتخاذ قرارات استباقية قبل وقوع المشكلات التشغيلية.	3.987	0.541	5
أسهمت التقنيات الذكية في تسريع عمليات تقييم الأداء الدوري للعاملين في الوزارة.	3.542	0.874	10
تتسم القرارات الإدارية الصادرة بدعم الأنظمة الذكية بمستوى أعلى من الاتساق والموضوعية.	4.053	0.812	4
تساعد لوحات المعلومات الذكية (Dashboards) المديرين على رصد الوضع التشغيلي لحظياً واتخاذ قراراتهم بشكل فوري.	4.125	0.714	3
أفضت الأنظمة الذكية إلى تقليص الاعتماد على الروتين الورقي في مسارات اتخاذ القرار الإداري.	3.92	0.687	7
يستطيع المديرون من خلال الأنظمة الذكية الحصول على تقارير شاملة وتفصيلية عن الكوادر بسرعة عالية.	4.311	0.841	2
تعزز التقنيات الذكية من قدرة القيادات الإدارية على التعامل مع المواقف الطارئة واتخاذ قرارات سريعة وفعالة	3.987	0.863	8

تصدرت الفقرة رقم (3) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.431) وانحراف معياري (0.784)، والتي تشير إلى أن "المنصات الرقمية الذكية تحسّن من دقة القرارات الإدارية وتقلل الأخطاء البشرية". وتعكس هذه النتيجة أن الأثر الأول للتقنية في الوزارة لم يقتصر على السرعة فحسب، بل امتد لضمان جودة القرار وموثوقيته، وهو أمر حيوي في إدارة المورد البشري. وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (9) بمتوسط (4.311) والمتعلقة بقدرة المديرين على "الحصول على تقارير شاملة وتفصيلية عن الكوادر بسرعة عالية"، مما يؤكد أن توفر المعلومة الفورية هو المحرك الأساسي لسرعة الاستجابة الإدارية.

كما احتلت المرتبة الثالثة الفقرة رقم (7) بمتوسط (4.125)، مؤكدة أهمية "لوحات المعلومات الذكية (Dashboards)" في تمكين الإدارة من رصد الوضع التشغيلي لحظياً، وهو ما يمثل نقلة من الإدارة التقليدية إلى "الإدارة الآنية". وفي المقابل، نجد أن الفقرة رقم (5) والمتعلقة بـ "تسريع عمليات تقييم الأداء الدوري" قد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.542)، وبالرغم من كونها درجة "مرتفعة"، إلا أن تأخر ترتيبها قد يشير إلى أن عمليات تقييم الأداء لا تزال تتطلب تدخلاً بشرياً أو مراجعات إدارية تمنع الأتمتة الكاملة لها بنفس سرعة العمليات الإجرائية الأخرى.

تثبت النتائج أن توظيف الذكاء الاصطناعي قد ساهم بشكل فعال في إعادة صياغة نموذج اتخاذ القرار داخل الوزارة، لينتقل من نموذج يعتمد على الروتين والورقيات (كما أكدت الفقرة 8 بمتوسط 3.92) إلى نموذج ذكي يتسم بالاستباقية والدقة.

اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج :

الفرضية	المتغير المستقل	معامل التحديد (R2)	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
الرئيسية	تطبيقات الذكاء الاصطناعي (ككل)	0.748	112.45	0
H1	التعلم الآلي	0.685	85.32	0
H2	أنظمة دعم القرار الذكية	0.712	92.14	0
H3	تحليل البيانات الضخمة	0.594	64.28	0.001
H4	معالجة اللغة الطبيعية	0.621	70.15	0
H5	الأتمتة الذكية	0.73	105.08	0

تحليل الفرضية الرئيسية:

أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار الإداري، حيث بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.748$ ، وهذا يعني أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تفسر ما نسبته 74.8% من التغير الحاصل في سرعة اتخاذ القرار بوزارة الصحة ووقاية المجتمع، وهي نسبة مرتفعة جداً تؤكد فاعلية التحول الرقمي الذكي في الوزارة.

2. تحليل الفرضيات الفرعية: (H1 - H5)

- التعلم الآلي والأتمتة: (H1 & H5) نلاحظ من النتائج أن الأتمتة الذكية والتعلم الآلي سجلا أقوى تأثير على سرعة القرار. ويفسر ذلك بأن قدرة الأنظمة على تنفيذ المهام المتكررة (أتمتة) والقدرة على التنبؤ بالتوجهات الوظيفية (تعلم آلي) تخلص المديرين من الأعباء الروتينية، مما يؤدي إلى تسريع صدور القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

- أنظمة دعم القرار: (H2) أثبت التحليل أن توفير معلومات دقيقة ومحدثة عبر هذه الأنظمة يقلل من حالة "عدم التأكد" لدى القيادات في الوزارة، مما يرفع من ثقتهم في اتخاذ قرارات فورية وبدقة عالية.

- تحليل البيانات الضخمة ومعالجة اللغة: (H3 & H4) بالرغم من أن تأثيرهما أقل نسبياً من الأتمتة، إلا أنهما يظلان مؤثرين جوهريين. فمعالجة اللغة الطبيعية ساهمت في سرعة الاستجابة للاستفسارات الإدارية، بينما ساهمت البيانات الضخمة في صياغة رؤى استباقية للكوادر الوظيفية.

ملخص النتائج :

واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع جداً لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالوزارة بمتوسطات حسابية عامة مالت للارتفاع. وبرزت "أنظمة تقييم المتقدمين للوظائف" و"الكفاءة الرقمية للعاملين" كأقوى المجالات تطبيقاً، مما يعكس نضج البنية التحتية الرقمية والجاهزية البشرية داخل الوزارة للتعامل مع التقنيات الحديثة.

مستوى سرعة اتخاذ القرار الإداري:

كشف التحليل أن استخدام التقنيات الذكية أحدث نقلة نوعية في وتيرة العمل الإداري؛ حيث جاءت نتائج هذا المحور بتقدير عام (مرتفع). وكانت أبرز التحليلات في "دقة القرارات الإدارية وتقليل الأخطاء البشرية" و"سرعة الحصول على تقارير تفصيلية عن الكوادر"، مما يؤكد أن السرعة المتحققة كانت مقرونة بجودة عالية في المخرجات الإدارية.

نتائج اختبار الفرضيات (تحليل الانحدار):

- قبول الفرضية الرئيسية: أثبتت الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار، حيث ساهمت هذه التطبيقات في تفسير نسبة كبيرة من التباين الحاصل في سرعة اتخاذ القرار.
- الفرضيات الفرعية: أظهرت النتائج أن جميع المتغيرات المستقلة (التعلم الآلي، أنظمة دعم القرار، تحليل البيانات الضخمة، معالجة اللغة الطبيعية، والأتمتة الذكية) لها تأثيرات طردية موجبة ودالة إحصائية على سرعة اتخاذ القرار.

- الأكثر تأثيراً: بينت النتائج أن "الأتمتة الذكية" و"أنظمة دعم القرار" كانتا الأكثر مساهمة في تسريع العمليات الإجرائية، بينما ساهمت "البيانات الضخمة" بشكل جوهري في دعم القرارات ذات الطابع الاستراتيجي.

الصدق والثبات:

أكدت الاختبارات الإحصائية (ألفا كرونباخ والاتساق الداخلي) تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية جداً من الصدق والثبات، مما يضفي موثوقية عالية على النتائج المستخلصة وقابليتها للتعميم في سياق المؤسسات الحكومية المماثلة.

تخلص نتائج الفصل الرابع إلى أن التحول نحو الذكاء الاصطناعي في وزارة الصحة ووقاية المجتمع بدولة الإمارات لم يعد مجرد خيار تقني، بل أصبح ضرورة إدارية أدت فعلياً إلى كسر جمود الروتين الورقي، وتعزيز قدرة القيادات على اتخاذ قرارات "لحظية" مبنية على معطيات دقيقة، وهو ما يتسق تماماً مع رؤية الإمارات 2030 في بناء منظومة حكومية هي الأكثر ذكاءً ومرونة في العالم.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

يعد هذا الفصل الثمرة النهائية للدراسة الحالية، حيث يهدف إلى بلورة النتائج التي تم التوصل إليها في الجانب الميداني وتحويلها إلى مؤشرات علمية وعملية تعكس واقع تأثير الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار الإداري في وزارة الصحة ووقاية المجتمع بدولة الإمارات العربية المتحدة. فبعد أن استعرضت الدراسة الإطار النظري والأدبيات السابقة، وقامت بتحليل البيانات الإحصائية واختبار الفرضيات في الفصل الرابع، يأتي هذا الفصل ليقدم رؤية استنتاجية شاملة تجيب على تساؤلات الدراسة وتؤكد مدى تحقق أهدافها.

سيتم من خلال هذا الفصل استعراض أبرز الاستنتاجات التي تم استخلاصها من واقع إجابات عينة الدراسة، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات الإجرائية التي قد تسهم في تطوير بيئة العمل الإداري بالوزارة، وختاماً اقتراح آفاق بحثية جديدة لفتح الطريق أمام الدراسات المستقبلية في هذا المجال المتسارع.

المساهمة النظرية

تتجلى القيمة العلمية والمساهمة النظرية لهذه الدراسة في كونها من الدراسات الرائدة التي حاولت الربط بين متغيرين حديثين في بيئة العمل الحكومية الخليجية، وتتلخص هذه المساهمة في النقاط التالية:

1. إثراء الأدبيات العربية: تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة المعرفية في المكتبة العربية المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في قطاع الموارد البشرية، خاصة وأن أغلب الدراسات السابقة ركزت على الجوانب التقنية البحتة، بينما ركزت هذه الدراسة على الجانب الإداري وسرعة اتخاذ القرار.

2. تطوير إطار مفاهيمي متكامل: قدمت الدراسة إطاراً نظرياً يربط بين خمسة أبعاد أساسية للذكاء الاصطناعي (التعلم الآلي، دعم القرار، البيانات الضخمة، معالجة اللغة، الأتمتة) وبين متغير سرعة القرار، مما يوفر نموذجاً يمكن للباحثين والدارسين استخدامه كقاعدة للانطلاق في دراسات مستقبلية مشابهة.

3. تأصيل العلاقة السببية: أكدت الدراسة نظرياً وميدانياً أن التطور في سرعة القرار الإداري ليس مجرد نتاج للتحول الرقمي العام، بل هو نتيجة مباشرة ومحسوبة لتوظيف خوارزميات الذكاء

الاصطناعي، مما يعزز النظرية القائلة بأن التقنيات الذكية هي المحرك الأساسي لإعادة هندسة العمليات الإدارية.(Business Process Reengineering)

4. تقديم أداة قياس مقننة :تساهم الدراسة في تقديم أداة قياس (استبيان) خضعت لاختبارات الصدق والثبات العلمية في بيئة عمل تخصصية (وزارة الصحة)، وهو ما يمثل إضافة لمنهجية البحث العلمي يمكن للباحثين الآخرين الاقتداء بها أو تطويرها.

المساهمة العلمية :

تتمثل المساهمة العلمية لهذه الدراسة في تقديم رؤية بحثية متعمقة حول تكامل التقنيات الذكية مع العمليات الإدارية، وتبرز هذه المساهمة من خلال النقاط التالية:

1. الريادة الموضوعية :تعتبر هذه الدراسة من أوائل البحوث الميدانية التي تسلط الضوء على "سرعة اتخاذ القرار" كمتغير تابع مباشر لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي الحكومي بدولة الإمارات، مما يفتح آفاقاً جديدة للباحثين لدراسة جودة وكفاءة القرارات المؤتمتة.

2. تطوير المقاييس البحثية :ساهمت الدراسة في بناء واختبار أداة قياس (استبيان) متخصصة، تم تحكيمها والتحقق من صدقها وثباتها إحصائياً، مما يجعلها مرجعاً علمياً يمكن الاعتماد عليه في الدراسات التي تستهدف قياس أثر التقنيات الناشئة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة.

3. إثبات العلاقة بين الأبعاد الخمسة والسرعة الإدارية :قدم البحث مساهمة علمية من خلال تفكيك مفهوم الذكاء الاصطناعي إلى أبعاده الخمسة (التعلم الآلي، دعم القرار، البيانات الضخمة، معالجة اللغة، الأتمتة) واختبار تأثير كل منها على حدة، مما وفر فهماً أعمق لأي من هذه التقنيات هي الأكثر تأثيراً في تسريع وتيرة العمل الإداري.

4. التأسيس المنهجي للتحويل الرقمي :ساهمت الدراسة في تقديم نموذج تطبيقي يربط بين النظرية الإدارية والواقع التقني، مما يعزز الأدبيات التي تنادي بضرورة تحديث الهياكل الإدارية لتتوافق مع معطيات الثورة الصناعية الرابعة، وتوفير دليل علمي على نجاعة هذه التوجهات في تحسين المخرجات الحكومية

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات لوزارة الصحة ووقاية المجتمع:

1. تعميق استخدام البيانات الضخمة: البدء في دمج تقنيات تحليل البيانات الضخمة بشكل أوسع في "التخطيط الاستراتيجي" للقوى العاملة، وعدم الاكتصار على المهام التشغيلية فقط، لضمان استباقية الاحتياجات الوظيفية المستقبلية.
2. التحديث الدوري للخوارزميات: ضرورة مراجعة وتحديث أنظمة الذكاء الاصطناعي والمعادلات البرمجية المستخدمة في تقييم الموظفين بصفة دورية لضمان أعلى مستويات الدقة والموضوعية والحيادية.
3. تعزيز التدريب المستمر: تكثيف البرامج التدريبية المتقدمة للقيادات الإدارية حول كيفية تفسير مخرجات "التحليلات التنبؤية" وكيفية تحويلها إلى قرارات إدارية سريعة وفعالة في الأزمات.
4. توسيع أتمتة المسارات الوظيفية: التوسع في أتمتة مسارات الترقية والنقل والتقييم الدوري لتشمل كافة المستويات الوظيفية، مما يسهم في خلق بيئة عمل أكثر مرونة وشفافية.

الدراسات المستقبلية

1. إجراء دراسة حول "التحديات الأخلاقية والقانونية" المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في قرارات الموارد البشرية في القطاع الحكومي.
2. دراسة مقارنة بين أثر الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية الحكومية والمؤسسات الصحية الخاصة في دولة الإمارات.
3. بحث أثر الذكاء الاصطناعي على "الرضا الوظيفي" و"الولاء التنظيمي" لدى الموظفين الذين تتخذ قراراتهم عبر الأنظمة الذكية.
4. دراسة دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز "المرونة المؤسسية" خلال الأزمات الصحية الطارئة

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يمكن القول إن التحول نحو دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في منظومة إدارة الموارد البشرية لم يعد مجرد رفاهية تكنولوجية، بل أصبح ضرورة استراتيجية تفرضها متطلبات العصر الرقمي المتسارع. لقد سعى هذا البحث إلى استكشاف وتحليل الدور المحوري الذي تلعبه هذه التقنيات في تعزيز كفاءة وسرعة اتخاذ القرارات الإدارية، وتحديدًا ضمن بيئة وزارة الصحة ووقاية المجتمع بدولة الإمارات العربية المتحدة .

وقد خلصت الدراسة إلى أن الاعتماد على أنظمة الذكاء الاصطناعي يسهم بشكل مباشر في تحويل نمط اتخاذ القرار من الاعتماد على التقديرات الشخصية والحدس إلى الاعتماد على التحليلات الكمية الدقيقة والبيانات الضخمة . هذا التحول أدى إلى تقليص زمني ملحوظ في تنفيذ المهام الروتينية، مثل تخطيط القوى العاملة وتقييم الأداء، مما أتاح للقيادات الإدارية التفرغ للعمليات الاستراتيجية الأكثر تعقيداً. كما أثبتت الدراسة أن البنية التحتية الرقمية المتطورة في دولة الإمارات، والمدعومة باستراتيجيات وطنية طموحة، توفر بيئة خصبة لاستدامة هذا الابتكار الإداري .

ومع ذلك، تظهر النتائج أن نجاح هذا التحول لا يتوقف على توفير الأدوات التقنية فحسب، بل يتطلب بالضرورة معالجة التحديات المتعلقة بسد الفجوة المهارية لدى الكوادر البشرية، وضمان أمن وخصوصية البيانات . وبناءً على ما تقدم، توصي الدراسة بضرورة تكثيف البرامج التدريبية الموجهة لموظفي الموارد البشرية لتمكينهم من التعامل الاحترافي مع الأنظمة الذكية، مع أهمية التحديث المستمر للأطر التشريعية المنظمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي لضمان الشفافية والعدالة في القرارات الآلية .

إن هذه الدراسة تفتح آفاقاً جديدة للباحثين والممارسين لفهم أعمق للعلاقة التفاعلية بين الإنسان والآلة في البيئة المؤسسية . ونأمل أن تكون النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها لبننةً تساهم في دعم مسيرة التحول الرقمي وتحقيق التميز الإداري المنشود في القطاع الحكومي والخاص على حد سواء، بما يتماشى مع الرؤى المستقبلية الطموحة لتعزيز التنافسية العالمية .

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الجزايري، م. ز. ع. (2024). أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على جاذبية صاحب العمل: دراسة ميدانية على البنوك التجارية الحكومية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (2)، 219-244.

الحميدي، ف.، القحطاني، م.، العنزي، س.، والمطيري، ع. (2025). تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في الجامعات. *المجلة الدولية للبحوث الاجتماعية والتربوية*، 6(65)، 1-30.

الخزاعي، ع. ك. (2026). دور الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة تحليلية ميدانية. *مجلة الشرق الأوسط للدراسات الإدارية*.

الزيد، م. ع.، والعنزي، ف. م. (2025). أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الكويتية. *مجلة كلية الدراسات التجارية والإدارية*.

اللبودي، ر. م.، وبدوي، أ. س. (2025). دور الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. *مجلة جامعة البيضاء للعلوم الإنسانية والتطبيقية*.

العامري، خ. ح.، والدوسري، ر. ظ. (2025). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الكفاءة العلمية والمؤسسية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 9(46)، 1-45.

الفريح، ن. س. (2025). أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على عملية اتخاذ القرار في بيئات العمل المؤسسية. *المجلة الدولية للبحوث الاجتماعية والتربوية*، 6(65)، 151-25.

أبو المكارم، ت. م. م. (2024). تأثير الذكاء الاصطناعي على فعالية إدارة الموارد البشرية عند تيسير التحول الرقمي: دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات في مصر. *مجلة راية الدولية للعلوم التجارية*، 3(11)، 2342-2243.

حكومة الإمارات العربية المتحدة. (2024). *استراتيجية الإمارات للذكاء الاصطناعي 2031*. وزارة الذكاء الاصطناعي والاقتصاد الرقمي وتطبيقات العمل عن بُعد .

- حمد، ص. م. (2023). حوكمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: الفرص والتحديات. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*, 9(51)، 1-22.
- عبد الغني، ه. ع.، وشتا، م. ح. (2024). أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية وتطبيقية. *مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية*.
- محمد، ن. م. ف. (2024). تأثير الذكاء الاصطناعي على تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. *مجلة راية الدولية للعلوم التجارية*, 3(11)، 2104-2025.
- وزارة الصحة ووقاية المجتمع، دولة الإمارات العربية المتحدة. (2025). *مكتب الذكاء الاصطناعي — إدارة تقنية المعلومات والتحول الرقمي*.
- وقيع الله، ع. خ. م.، ومحمد، أ. ب. ع. (2025). أثر استخدام تطبيقات وبرمجيات الذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة عنيزة. *مجلة تكنولوجيا العلوم الإنسانية والإدارية*, 2(5)، 1-35.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alsaif, A., & Aksoy, M. S. (2023). AI-HRM: Artificial intelligence in human resource management: A literature review. *Journal of Computing and Communication*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.21608/jocc.2023.307053>
- Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T., & Thevisuthan, P. (2023). Artificial intelligence — challenges and opportunities for international HRM: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1065–1097. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161>
- Ramachandran, K. K., Karthick, K. K., Kumar, M. S., Saravanan, M., Parthasarathy, P., & Thoufiq, M. (2022). Machine learning and role of artificial intelligence in optimizing work performance and employee behavior. *Materials*

Today: *Proceedings*, 51, 2527–2533.
<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.12.101>

Shanthi, D., Rao, T. V. N., Sridhar, V., Kumar, A., & Naveen, B. (2025). AI-driven adaptive IT training: A personalized learning framework for enhanced knowledge retention and engagement. *Metallurgical and Materials Engineering*, 31(1), 136–145.

Varma, A., Dawkins, C., & Chaudhuri, K. (2023). Artificial intelligence and people management: A critical assessment through the ethical lens. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100923.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100923>

Waqar, M., Bhatti, I. A., & Khan, A. H. (2024). AI-powered automation: Revolutionizing industrial processes and enhancing operational efficiency. *Revista de Inteligencia Artificial en Medicina*, 15(1), 1151–1175.

Zhang, Y., Wang, L., & Chen, X. (2026). Artificial intelligence in human resource management: Applications, challenges and future directions. *BMC/PubMed Central*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12920534/>

الملاحق

أسئلة الاستبانة

المحور الأول: البيانات الديموغرافية

السؤال	طبيعة الإجابة
ما الجنس؟	ذكر / أنثى
ما الفئة العمرية؟	أقل من 30 / 30-39 / 40-49 / 50 فأكثر
ما المؤهل العلمي؟	دبلوم / بكالوريوس / ماجستير / دكتوراه
ما المسمى الوظيفي؟	موظف / مشرف / مدير / قيادة عليا
ما سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية؟	أقل من 3 / 3-7 / 8-12 / أكثر من 12 سنة

المحور الثاني: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

يرجى اختيار مستوى موافقتك وفق مقياس ليكرت الخماسي:

(1) لا أوافق بشدة — (2) لا أوافق — (3) محايد — (4) أوافق — (5) أوافق بشدة

الفقرة
تعتمد الوزارة على أنظمة التعلم الآلي في تحليل بيانات الكوادر الوظيفية واستخلاص التوجهات منها.
توفر أنظمة دعم القرار الذكية للمديرين معلومات دقيقة ومحدثة تعينهم في صياغة قراراتهم الإدارية.
تستخدم تقنيات تحليل البيانات الضخمة في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بالوزارة.
توظف أنظمة معالجة اللغة الطبيعية في إدارة التواصل الداخلي والإجابة عن الاستفسارات الإدارية.
تسهم الأتمتة الذكية في تقليص الوقت المبذول في المهام الإدارية الروتينية المتكررة.
تمتلك الوزارة بنية تحتية رقمية كافية لاستيعاب تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتشغيلها بكفاءة.

يملك العاملون في إدارة الموارد البشرية الكفاءة الرقمية اللازمة للتعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي.
تستخدم الوزارة نظاماً ذكياً لتقييم ملفات المتقدمين للوظائف وتصنيفهم تلقائياً.
تعتمد إدارة الموارد البشرية على منصات رقمية ذكية في جدولة الكوادر وتنظيم المناوبات.
تراجع تطبيقات الذكاء الاصطناعي المعتمدة في الوزارة بصفة دورية لضمان دقتها وموثوقيتها.

المحور الثالث: سرعة اتخاذ القرار الإداري في إدارة الموارد البشرية

الفقرة
يتيح استخدام التقنيات الذكية معالجة طلبات الموارد البشرية في وقت أقصر مقارنةً بالأساليب التقليدية.
يسهم توظيف الأنظمة الذكية في تقليص حالات التأخر في إصدار قرارات التعيين والترقية والنقل.
تحسن المنصات الرقمية الذكية من دقة القرارات الإدارية وتقلل من الأخطاء البشرية.
يمكن توظيف التحليلات التنبؤية القيادات من اتخاذ قرارات استباقية قبل وقوع المشكلات التشغيلية.
أسهمت التقنيات الذكية في تسريع عمليات تقييم الأداء الدوري للعاملين في الوزارة.
تتسم القرارات الإدارية الصادرة بدعم الأنظمة الذكية بمستوى أعلى من الاتساق والموضوعية.
تساعد لوحات المعلومات الذكية (Dashboards) المديرين على رصد الوضع التشغيلي لحظياً واتخاذ قراراتهم بشكل فوري.
أفضت الأنظمة الذكية إلى تقليص الاعتماد على الروتين الورقي في مسارات اتخاذ القرار الإداري.
يستطيع المديرون من خلال الأنظمة الذكية الحصول على تقارير شاملة وتفصيلية عن الكوادر بسرعة عالية.
تعزز التقنيات الذكية من قدرة القيادات الإدارية على التعامل مع المواقف الطارئة واتخاذ قرارات سريعة وفعالة.