

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

ماجستير إدارة

عنوان المشروع

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على تجمع

الشرقية الصحي

اعداد الباحث /

الاسم/ أمانى عبدالله العتيبي

الرقم الجامعي / 241002204

اشراف:

د. فايز على جراد

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2025م-

خطة الدراسة

1/1 مقدمة عامة

التطور الذي يعصف بعالم اليوم بالعديد من التحولات الجذرية المتسارعة في شتى جوانب الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وقد فرضت تلك التحولات والتغيرات على المجتمعات والدول إعداد أفرادها لمواجهةها، والتعايش معها، وذلك عبر مؤسساتها المختلفة ان المنافسة التي تواجهها المنظمات أصبحت حقيقة واقعة في الآونة الأخيرة بفضل العديد من التغيرات التي شهدتها في بيئاتها على الصعيدين الداخلي والخارجي وعلى المستويين المحلي والعالمي في الوقت الحاضر، تقوم الثورة الرقمية بتغيير الأعمال على نطاق واسع، ولعل واحدة من أكثر القطاعات تأثراً بهذه التغيرات هي إدارة الموارد البشرية يقوم الذكاء الاصطناعي بتحويل الطريقة التي تعمل بها المؤسسات، وتعمل العمليات والأنظمة التقليدية على التكيف مع هذه الدمج الجديد. حيث الذكاء الاصطناعي يغير وجه إدارة الموارد البشرية (صالح، 2018).

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 عملية التوظيف عن طريق فحص السير الذاتية والتطبيقات بسرعة ودقة عالية، ويمكنه التحقق من الخلفيات والمعلومات المقدمة، وتقديم التوصيات بشأن المرشحين الأكثر ملاءمة وفي مجال التطوير والتدريب يكون دور الذكاء الاصطناعي تقديم فرص جديدة للتدريب والتطوير، حيث يمكنه تقديم برامج تدريبية شخصية تتوافق مع احتياجات وقدرات كل موظف (رضوان، 2020).

وفي مجال 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. وتوجد العديد من التحديات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وعلى الرغم من الفوائد العديدة، هناك تحديات تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، منها القلق من فقدان الوظائف، والمشاكل الأخلاقية والقانونية المتعلقة بالخصوصية والأمان والتحيز. (Badar2013)

الذكاء الاصطناعي والطريق إلى المستقبل حيث يمكن المضي قدماً، يجب أن نبنى بيئة تعاونية بين الذكاء الاصطناعي والبشر. يجب أن نرى الذكاء الاصطناعي كأداة تعزز من قدرات البشر، وليس كبديل لهم. الذكاء

الاصطناعي يمكن أن استخدامه وتأثيره على الاحترافية والمهنية حيث يوفر الذكاء الاصطناعي العديد من الفرص لتحسين الاحترافية والمهنية في مجموعة متنوعة من الصناعات والقطاعات. هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء المهني والاحترافي خصوصاً في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية (العوضي 2020).

الذكاء الاصطناعي يمكن استخدامه لتحسين القرارات عن طريق التحليل البيانات الكبيرة وتقديم نتائج تساعد في اتخاذ قرارات أكثر ذكاء وفعالية. هذا يمكن أن يؤدي إلى حلول أكثر ابتكاراً وفعالية للمشكلات وتحسين القدرة على التنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية. الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد في تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال توفير القدرة على تحليل وتوجيه البيانات والمعلومات بطرق أكثر فعالية وسرعة. يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات وتحسين الأداء العام للمؤسسات والأفراد. الذكاء الاصطناعي يمكن استخدامه لتطوير برامج تدريبية مخصصة تتناسب مع احتياجات الأفراد والمؤسسات. يمكن استخدامه لتوفير تعلم مستمر وتطوير مهني من خلال تقديم مواد تعليمية وتدريبية مخصصة (النجار، 2016).

مع استخدام الذكاء الاصطناعي، يمكن توقع تحقيق نتائج أفضل في الأداء المهني والاحترافي. ومع ذلك، يجب أن نكون على علم أيضاً بالتحديات والقضايا التي قد تنشأ، مثل القضايا الأخلاقية والأمنية المرتبطة بالخصوصية والبيانات، والحاجة إلى تطوير مهارات جديدة للتعامل مع التكنولوجيا الجديدة يقدم تجمع الشرقية الصحي خدمات الرعاية الصحية لأكثر من 1,9 مليون مستفيد، من خلال 120 مركزاً للرعاية الأولية ومدينة طبية، و22 مستشفى عام ومستشفى تخصصي، بسعة سريرية إجمالية تصل إلى 3456 سريراً. في النهاية، يجب أن يكون الهدف الأساسي لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية هو تعزيز القيمة البشرية وتحسين تجربة العمل للموظفين في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، تطوير الموارد البشرية، تجمع الشرقية الصحي، التدريب، تقييم الأداء، تحفيز الموظفين، التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، مستقبل الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي، تجمع الشرقية الصحي والتحول الرقمي، الأتمتة والابتكار في إدارة الموارد البشرية.

2/1 مشكلة الدراسة

تسعى معظم المؤسسات إلى التطور والتقدم، لعدم قدرتها على التفاعل التعامل مع معطيات هذا العصر ومجاراته، في عالم متسارع التغيير حيث أصبح الذكاء الاصطناعي واحدا من أهم العوامل المؤثرة على جميع نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية حيث يعتبر. الذكاء الاصطناعي هو مجال من مجالات علوم الحاسب الآلي الذي يهدف إلى تطوير أنظمة وبرامج قادرة على محاكاة الذكاء البشري.

إشكالية الدراسة تدور حول موضوع الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية باعتبار ان إدارة شؤون الموظفين لم تعد تعمل على النظام التقليدي اليدوي، ومن خلال الملفات والورق، بل أضحي السعي نحو استخدام عناصر التكنولوجيا التي تتمثل في الذكاء الاصطناعي الذي يستند على الالة بدل الإنسان في حفظ الملفات وأرشفتها وأتمتها في ضوء ما سبق عرضه وفي ضوء المتغيرات المعاصرة والتوجهات العالمية التي تؤكد أهمية العنصر البشري وضرورة الاهتمام به في مختلف المؤسسات .

ومن خلال تناول عدد من الدراسات السابقة حول موضوع ومشكلة الدراسة الحالية مثل دراسة (الجعافرة، 2023) ودراسة (شليبي والهام 2023) دراسة (زاهر ٢٠٢٢). فقد أصبح تجمع الشرقية الصحي في مواجهة هذه التغيرات فان هذا يتطلب وجود تطويرا استراتيجيا للأهداف جيدا حيث تقوم ادارة الموارد البشرية في الشركة على تحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات ودراسة المنافسين وذلك من خلال تحديد قدراتها الحالية والمستقبلية 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؟

3/1 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- يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية الشاملة بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي ليس على مستوى تجمع الشرقية الصحي فحسب، بل على مستوى المجتمع بجميع مؤسساته.
- 2- أهمية التعرف على هذا المورد حتى يمكن توجيهه والاستفادة منه للحصول على أقصى طاقاته ومهاراته.
- 3- الأهمية الكبيرة لاعتماد الذكاء الاصطناعي بضرورة تكامل وتفاعل استراتيجية الشركة ككل، وما يحيط بها من بيئة خارجية وكيفية مواجهتها للمتغيرات المختلفة.
- 4- قلة الأبحاث التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالذكاء الاصطناعي.
- 5- تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي محل البحث في تطوير دور الذكاء الاصطناعي لخدمة أهداف تلك المؤسسات.

الأهمية العملية التطبيقية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- 1- التعرف على أهم الاستراتيجيات الخاصة بالذكاء الاصطناعي التي تسهم في رفع كفاءة وتطوير ومستوى أداء إدارة الموارد البشرية.
- 2- التعرف على أهمية الموارد البشرية ودورها على تحقيق اهداف تجمع الشرقية الصحي.
- 3- بيان جوانب استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد نقاط القوة والضعف، والتي قد تحول دون الوصول بالموارد البشري إلى التنمية المطلوبة لمواجهة متطلبات وتحديات الظروف الحالية التي يواجهها المجتمع.
- 4- التعرف على دور إدارة الموارد البشرية، ومكانها في المشروع أو الهيكل الإداري وما يمكن أن تؤديه في تجمع الشرقية الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- 5- محاولة دراسة مدى جدوى استخدام محددات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في بأفضل الوسائل الضرورية لاستثمار الموارد.

4/1 أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي وهي توضيح دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

ويوجد عدد من الأهداف الفرعية يمكن ايضاحها كما يلي:

1. ايضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

2. ايضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع

الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

3. ايضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع

الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

5/1 أسئلة الدراسة

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

1- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية

الصحي في المملكة العربية السعودية؟

2- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية

الصحي في المملكة العربية السعودية؟

3- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع

الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟

6/1 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 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:

توجد علاقة إيجابية توضح دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الأولى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

. الفرضية الثالثة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

7/1 متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل / الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع / تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي



شكل رقم 1 متغيرات الدراسة

8/1 المصطلحات والمفاهيم.

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.
- إن الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة التي تنظم شؤون الموظفين والتي تشمل التدريب والتقييم، والتوظيف، والتوجيه، والتخطيط.

مفهوم الذكاء الاصطناعي

- 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 وتكيف مع مرور الوقت.
- الذكاء الاصطناعي هو أحد التقنيات التكنولوجية التي تتعلق بالقدرة على التفكير الفائق وتحليل البيانات وتعزيز القدرات والمساهمات البشرية. والتحول من العمل البشري الى العمالي الآلي الذكي.

- 9/1 منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان.

10/1 المنطلقات النظرية للدراسة

الذكاء الاصطناعي

تمهيد

لقد أصبح الذكاء الاصطناعي من أكثر المصطلحات المستخدمة في تطبيقات التي تؤدي مهام متعددة ومتنوعة كانت تتطلب في الماضي إدخالات بشرية مثل التواصل مع العملاء عبر الإنترنت أو ممارسة لعبة الشطرنج. يستخدم غالبا هذا المصطلح بالتبادل مع مجالاته الفرعية، والتي تشمل التعلم الآلي والتعلم العميق. يمكن للذكاء الاصطناعي إضافة قيمة إلى أعمالك من خلال توفير فهم أكثر شمولية لفيض البيانات المتوفرة والاعتماد على التنبؤات من أجل أتمتة المهام ذات التعقيد الشديد فضلا عن المهام

المعتادة

المقصود بالذكاء الاصطناعي:

ظهور مصطلح الذكاء الاصطناعي لأول مرة كان في عام 1955م ولكن كان الانتشار الكبير في تقنياته في الفترة الأخيرة، إلا أنه لا يوجد حتى الآن تعريف موحد للذكاء الاصطناعي وسبب ذلك هو صعوبة تعريف أولا ما يقصد بالذكاء البشري، إضافة إلى اختلاف المنظور الذي يمكن أن يصف الذكاء الاصطناعي. كثير من التعريفات النظرية للذكاء الاصطناعي تدور حول قدرة الآلة على التصرف مثل البشر أو القيام بأفعال تتطلب ذكاء حيث يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي بأنه:

"أنظمة متخصصة في استخدام تقنيات قادرة على جمع البيانات وتحليلها من أجل استخدامها للتنبؤ أو التوصية أو صنع واتخاذ القرار من أجل اختيار أفضل إجراء لتحقيق أهداف محددة للمنظمة"

الذكاء الاصطناعي: هو مجال علوم الكمبيوتر المخصص لحل المشكلات المرتبطة عادة بالذكاء البشري المتمثل في صور متعددة منها على سبيل المثال لا الحصر التعلم والإبداع والتعرف على الصور.

في سبيل ذلك تجمع المؤسسات الحديثة كميات كبيرة من البيانات من العديد من مصادر وأدوات جمع البيانات سواء كانت أولية أو ثانوية بصورة مباشرة أو غير مباشرة وأيضا من خلال مجموعة متنوعة مثل أجهزة الاستشعار الذكية التي تعتمد بشكل مباشر على أدوات واليات الذكاء الاصطناعي والمحتوى الذي ينشئه الإنسان وأدوات المراقبة وسجلات النظام. الهدف من الذكاء الاصطناعي.

أهمية الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي يعتبر من أهم التقنيات التكنولوجية الأكثر تقدما التي عرفها العالم الحديث والتي تسهم بشكل مباشر واساسي ورئيسي في التطور التقني الفائق السرعة والشديد التغير والتحديث المستمر في كافة قطاعاته من خلال زيادة فرص الابداع الابتكار والنمو في مختلف المجالات.

ومن اهم الوظائف الرئيسية التي يبنى عليها باستخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تحقيق عدة اهداف استراتيجية وهي رفع الجودة وزيادة الإمكانيات وكفاءة الأعمال وتحسين الإنتاجية بشكل موحد وجماعي .

ومع ما يشهده العالم من الانتشار الواسع لتقنيات الذكاء الاصطناعي وكثرة الحديث عن إمكانيات الذكاء الاصطناعي في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية ورغم ذلك فانه ما زال يحيط نفسه بكثير من الغموض نظرا للتطور السريع واستخدامه للعديد من التطبيقات منها المتخصص ومنها ما هو في متناول الجميع فلا بد من الحظر والتأهب دائما من اجل معرفة كل ما هو جديد من اجل دعم المنافسة المحلية والإقليمية والعالمية وهذا يجعل فهم الذكاء الاصطناعي وتقنياته وحقيقته إمكانياته غير واضحة المعالم لدى كثير من متخذي القرار أو التنفيذيين في القطاعات الحكومية والخاصة علي حدا سواء.

اهم مزايا الذكاء الاصطناعي:

الذكاء الاصطناعي له العديد من المميزات في القدرة على تقديم مجموعة من الحلول تتمثل فيما يلي:

- 1- المساعدة في التغلب على المشكلات الأكثر تعقيدا وصعوبة
 - يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في حل المشكلات التي تواجه مجموعة من المجالات مثل اكتشاف الاحتيال والتشخيص الطبي وتحليلات الأعمال.
 - استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي استخدام تعلم الآلة وشبكات التعليم العميق في حل المشكلات المعقدة بذكاء يشبه ذكاء العنصر البشري.
 - يمكن للذكاء الاصطناعي معالجة المعلومات على نطاق واسع، عن طريق مواجهة الأنماط وتحديد المعلومات وتقديم الإجابات
- 2- زيادة كفاءة أداء الأعمال
 - يمكن للذكاء الاصطناعي أداء المهام اليدوية بلا أخطاء
 - يمكن للذكاء الاصطناعي تقليل أعباء عمل الموظفين وتيسير جميع المهام المتعلقة بالأعمال.
 - إمكانية تقنية الذكاء الاصطناعي العمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع
 - يمكن السماح للذكاء الاصطناعي بالتركيز على المهام المتكررة والمملة
- 3- صنع اتخاذ قرارات باستخدام الذكاء الاصطناعي
 - يمكن عن طريق تحليل كميات كبيرة من البيانات بشكل أسرع من أي عنصر بشري.

- يمكن لمنصات الذكاء الاصطناعي تحديد الاتجاهات وتحليل البيانات وتقديم التوجيه
- 4- يمكن من خلال التنبؤ بالبيانات، يساعد الذكاء الاصطناعي في اقتراح أفضل مسار للعمل لتنفيذ

عمليات الأعمال آليا

- باستخدام تعلم الآلة يستخدم الذكاء الاصطناعي في تنفيذ المهام بدقة وبسرعة.

التحديات والصعوبات في تطبيق الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي يقابل بعدد من الصعوبات والتحديات التي تجعل التنفيذ أكثر صعوبة ومن أكثر الأمثلة لتلك الصعوبات والتحديات التي تواجه تنفيذ تطبيقات الذكاء الاصطناعي واستخدامها في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والمالية والتعليمية وغير من المجالات كما يلي.

1- سياسات حوكمة البيانات

وتتطلب الالتزام بسياسات حوكمة البيانات بالقيود التنظيمية وقوانين الخصوصية. لتنفيذ الذكاء الاصطناعي

2- التحديات والصعوبات الفنية

يجب أن يكون لديك بنية تحتية حاسوبية قوية لتشغيل تطبيقات الذكاء الاصطناعي تدريب الذكاء الاصطناعي باستخدام تعلم الآلة يستهلك موارد هائلة. وضرورة توفر مستوى عال من قوة المعالجة للبيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها

3- القيود المفروضة على البيانات والمعلومات المستخدمة

يجب أن تتمتع بالكفاءة في عمليات الإدارة وعمليات جودة البيانات لضمان دقة البيانات التي تستخدمها في التدريب من خلال ادخال ما يحتاج اليه من كميات هائلة من البيانات و. ضرورة توافر سعة تخزين كافية للتعامل مع بيانات التدريب ومعالجتها

إدارة الموارد البشرية

تمهيد

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة في أي مؤسسة أو منظمة تعمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص وذلك لأن ركيزتها الأساسية تعتمد بشكل مباشر على العنصر البشري والذي يعتبر أعلى وأقوى مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية وتعتبر إدارة وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة أو المنظمة الركن الأساسي فيها حيث تهدف إلى تعزيز وتحسين القدرات الإدارية والتنظيمية وتمكين المنظمات الحكومية والأهلية والخاصة من عملية الاستقطاب وتأهيل الكفاءات والكوادر البشري الضرورية واللازمة والقادرة على مواكبة العديد من الصعوبات والتحديات الحالية والمستقبلية

مفهوم إدارة الموارد البشرية

يمكن صياغة العديد من التعريفات لإدارة الموارد البشرية حيث تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة في أي شركة أو مؤسسة أو منظمة أو هيئة في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص نظراً لتركيزها على العنصر البشري بصورة مباشرة والذي يعتبر أكبر مورد من موارد الشركة، والأكثر تأثيراً في الإنتاجية والربحية وتحقيق الميزة التنافسية على الإطلاق.

ويمكن اعتبار أيضاً إن إدارة وتنمية الموارد البشرية في الشركة الركن الأساسي في معظم الشركات والمؤسسات حيث تهدف بشكل أساسي ومباشر إلى تعزيز القدرات التنظيمية، لأنها سوف تمكين الشركة من العديد من المهمات والعمليات بإدارة الموارد البشرية من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية.

وتعرف إدارة الموارد البشرية:

بانها الاستخدام الأمثل للعنصر البشري في الشركة، وتتوقف كفاءة الشركة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها على مدى كفاءة وقدرات وخبرات هذا العنصر البشري وحماسته للعمل،

لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنشأة من خلال إدارة الموارد البشرية.

ومنه يمكن سياق مجموعة من المفاهيم والتعريفات لإدارة الموارد البشرية نذكر منها ما يلي:

- إدارة الموارد البشرية تشتمل على عمليات أساسية يجب أداؤها وقواعد يجب اتباعها والمهمة الرئيسية لمدير الموارد البشرية هي مساعدة المديرين في المنشأة وتزويدهم بما يحتاجونه من رأي ومشورة تمكنهم من إدارة مرؤوسهم بفعالية أكثر.
- استخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشتمل ذلك على عمليات التعيين وتقييم الأداء والتنمية والتعويض والترقيات وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين.
- عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنشأة.
- هي الوظيفة في التنظيم التي تختص بتزويد الشركة أو المؤسسة بالموارد البشرية اللازمة ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والبحث عنها وتشغيلها والاستغناء عنها.

اهداف إدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية في الشركة أو المؤسسة لإعداد البناء الاساسي للبناء التنظيمي في شركات القطاع الحكومي والقطاع الخاص وذلك لتحقيق الأهداف التالية:

- تقديم خدمات ذات مستوى مناسب يحقق الرعاية الكافية.
- تقييم الأداء. للعاملين في الشركة
- تنمية الولاء والانتماء للشركة
- توظيف واستقطاب المهارات والكفاءات وتحفيزها.
- خلق فرص عمل كافية في ميادين العمل واثاحة الفرص للشباب
- دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الضبط الإداري والتنظيمي في الشركة.
- رفع مستوى الأداء والإنتاجية عن طريق التدريب والتأهيل المهني.

- رفع مستوى الرضا الوظيفي والعطاء بين الموظفين في الشركة.
- زيادة الرضا الوظيفي عند الموظفين إلى أعلى مستوى مقبول

أنشطة الموارد البشرية الأساسية:

الوظائف الأساسية للموارد البشرية تندرج أنشطتها تحت 5 وظائف أساسية هي كما يلي:

أولاً: التوظيف

ثانياً: التعويضات

ثالثاً: التغيير والتطوير

رابعاً: السلامة المهنية والصحية

خامساً: علاقات العمل والقوانين المنظمة

وظائف إدارة الموارد البشرية:

الوظائف الأساسية الأربعة لإدارة الموارد البشرية هي كما يلي:

1. اكتساب الموارد البشرية: وتحتوي على تعيين المرشحين واختيار الشخص المناسب بناء على عملية تقييم محددة.
2. تنمية الموارد البشرية: وتتكون بشكل أساسي على تدريب وتطوير العاملين.
3. الدافعية: يلي عملية تدريب الموظفين عدة عوامل حيث يجب على مدير الموارد البشرية تشجيع العاملين من خلال نظام جيد للحوافز المادية والمعنوية
4. الصيانة: كانت الصيانة هي المرحلة الأخيرة في عمليات قسم الموارد البشرية لتوفر مكان صحي

أهمية إدارة الموارد البشرية:

أهمية الموارد البشرية لها مكانة كبير في التنظيم الإداري في الشركة وذلك لأنها أهم عناصر العملية الإنتاجية ولذلك كان لابد من توافر الكفاءات الجيدة والمؤهلة والقادرة على الأداء والعطاء المتميز يناسب

دور إدارة الموارد البشرية لذلك يمكن القول أن توسع الإنتاج وتقديم الخدمات لا يكون بالتوسع الأفقي فقط زيادة عدد الموظفين او زيادة والتوسع الجغرافي بالاعتماد على تقنيات تكنولوجية وتقنية عالية من الآلات والمعدات او الأجهزة والبرامج المستخدمة بل أن التوسع الراسي للإنتاج هو مكمل للتوسع الأفقي وذلك برفع مستوى الكفاءة الإنتاجية عن طريق توفير الموارد البشرية المتحفزة والقابلة لعمليات التشكيل والتأهيل والتدريب وترتبط أهمية إدارة الموارد البشرية بأهمية العنصر البشري نفسه وبهذا إن إدارة الناس وليس إدارة الأشياء هي التي يجب أن تحتل الاهتمام الأول والرئيسي للإدارة في هذا الصدد وتعتبر الموارد البشرية هي العنصر الحاسم في تحقيق ما يسعى الميزة التنافسية وتأتي أهمية الموارد البشرية من خلال ما أظهرته نتائج البحوث والدراسات السابقة التي تناولنا بالذكر في الفصل الأول من تلك الدراسة

التحديات والصعوبات المقابلة لإدارة الموارد البشرية:

1- تحديات العولمة التنافسية: لقد أسهمت العولمة في خلق توسع في الأسواق العالمية بحيث أصبح

المجتمع الإنساني قرية صغيرة

2- التحديات التكنولوجية: من خلال ثورة المعلومات والاتصالات في إحداث العديد من التطورات

الاقتصادية والاجتماعية والحضارية.

3- إدارة الجودة الشاملة من خلال بناء الإستراتيجيات التنظيمية لمختلف الشركات العاملة بالتركيز

على العنصر البشري

11/1 الدراسات السابقة:

تمهيد

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

الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

دراسة (شليبي والهام 2023):

جاءت الدراسة بعنوان " تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي " تهدف الدراسة إلى دراسة كيفية عمل الموارد البشرية في العصر الحديث مع وجود العديد من التحديات الناتجة عن التقدم الكبير في تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي بشكل كبير في جميع المؤسسات العامة والخاصة وضرورة التطور لمواكبة ذلك التطور وكانت بداية عمليات التطوير مصاحبة لظهور الثورة العلمية الكبيرة في مجال المعلومات وانتشارها الواسع والكبير عبر العالم باستخدام الانترنت الذي جعل العالم كقرية صغيرة مما ألقى بظلاله على جميع دول العالم بما تشمله من مؤسسات وهيئات وشركات إلى ضرورة مواكبة ذلك التقدم فكانت البداية كانت بضرورة الاستغناء عن جميع الأساليب القديمة والتقليدية والعمل على إحلالها بأساليب التحول الرقمي الحديثة التي تلائم العصر الحالي عصر التحول الرقمي بالاعتماد على عمليات الذكاء الاصطناعي تهدف الدراسة بشكل أساسي وجوهري إلى العمل على بيان دور إدارة شئون العاملين بالمنظمات والمؤسسات والهيئات الحكومية والخاصة والقطاع العام من خلال تطوير المهام والوظائف في جميع إدارات الموارد البشرية من أجل مواكبة التطور التكنولوجي والتحول الرقمي بالاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي وكانت أهم ما تم التوصل إليه من نتائج للدراسة:

1- توجد علاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي وإجراءات تطبيق عمليات التحول الرقمي في إدارات

شئون الموظفين في قسم إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات

2- اعتماد إدارة الموارد البشرية على عدد كبير من التطبيقات التي تعتمد بشكل أساسي على تقنيات

الذكاء الاصطناعي من أجل القيام بالمهام التي تخص الإدارة من عمليات الاستقطاب والتعيين

والتوظيف وأيضا العمليات التي تساعد على تقييم الأداء الخاص بالعاملين

3- استخدام البرامج الحسابية والخوارزمية في جميع ومهام وإجراءات العمل بإدارة الموارد البشرية

وفقا لأليات معينة باستخدام أساليب شجرة القرارات وأيضا النمذجة الرقمية في كثير من

العمليات من اجل تحسين الأداء المادي والبشري بالمؤسسة

وكانت اهم ما توصلت اليه الدراسة من التوصيات: ضرورة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في جميع

عمليات الموارد البشرية في المؤسسة.

دراسة (الجعافرة، 2023):

بعنوان " الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات " تهدف هذه الدراسة البحثية الى ابراز دور الذكاء الاصطناعي في التأثير على إدارة الموارد البشرية في البلديات التابعة لوزارة الإدارة المحلية وقد ركزت الدراسة البحثية على اهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية في تلك البلديات والتي تعتمد بشكل اساسي على الذكاء الاصطناعي في العديد من الاستخدامات وذلك بعد ان كانت الآلات على القيام بالعديد من الاستخدامات مثل اتخاذ القرارات بسرعة ودقة اعتمادا على والأنماط السلوكية والبيانات التاريخية للأحداث السابقة بدرجة كبيرة من الدقة والموثوقية مقارنة بالاعتماد علي العنصر البشري في عملية اتخاذ القرارات. وكانت من اهم مظاهر عمليات التحول التكنولوجي والرقمي هو عملية الاستبدال للعنصر البشري الذي يعتمد على القوة البدنية الي الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي. وكان لابد من البحث هو مشكلة تلك الظاهر وكانت البداية تدور حول دراسة المشكلة بداية من إدارة شئون الموظفين بالاعتماد على النظام التقليدي القديم في أسلوب ادارته والسعي الحثيث الي ادخال عملية التطوير على تلك الإدارة بإدخال عمليات الذكاء الاصطناعي من خلال التحول الرقمي للأعمال في تلك الإدارة بالاستغناء عن العنصر البشري واستبداله بأدوات الذكاء الاصطناعي في عمليات الارشفة وحفظ الملفات وتصنيفها وتسجيلها وتبويبها باستخدام الأدوات الرقمية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة تلك القضية البحثية لعدة اعتبارات كان أهمها هو انه المنهج المناسب في دراسة الظواهر الاجتماعية والظواهر الإنسانية وهو اكثر المناهج استخداما في دراسة هذا النوع من المشاكل البحثية وتم استخدام المنهج الوصفي في وصف مشكلة الدراسة واستخدام المنهج التحليلي في تحليل البيانات التي سوف

يتم التوصل اليها من عمليات التحليل الاحصائي وذلك من اجل دراسة دور الذكاء الاصطناعي في التأثير على إدارة الموارد البشرية في البلديات التابعة لوزارة الإدارة المحلية وكان أبرز ما توصلت اليه الدراسة من النتائج 1-ان إدارة الموارد البشرية في البلديات تواجه العديد من التحديات المتنوعة والصعبة التي يصعب إيجاد الحلول لها في سبيل معالجة تلك المشاكل

2- ضرورة استخدام تطبيقات التحول الرقمي باستخدام الذكاء الاصطناعي في اقسام وادارات الموارد البشرية في البلديات التابعة لوزارة الإدارة المحلية وكان أبرز ما توصلت اليه الدراسة من توصيات: بأنه يجب على إدارة البلديات التابعة لوزارة الإدارة المحلية التركيز على استخدام تقنيات التحول الرقمي باستخدام الذكاء الاصطناعي من اجل عملية الاستبدال للعنصر البشري الي استخدام التقنيات الحديثة دراسة (جعفر، 2022):

جاءت الدراسة بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية " تهدف الدراسة بشكل أساسي الي بيان دور الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية في عدد من المؤسسات المختصة بالشأن الرياضي في جمهورية مصر العربية 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 وبلغ عدد أعضاء العينة التي شاركت في الاستبيان اثنان وعشرون مدير إدارة. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة كما يلي:

1- 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

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية بالإدارات

الخاصة بالأندية الرياضية

3- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين مجموعتي الدراسة في جميع العبارات الموجودة في قائمة

الاستبيان حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (0.35 إلى 1.92) وهذه القيم غير معنوية

وكانت من اهم توصيات الدراسة ما يلي: وأوصي البحث بضرورة إعادة تشكيل قيادة وأعضاء إدارة

الموارد البشرية من أفراد تتوافر فيهم ضرورة الاهتمام بالقدرات التقنية الحديثة في العمليات الإدارية

المستخدمة في إدارة الموارد البشرية

دراسة (زاهر ٢٠٢٢):

جاءت الدراسة بعنوان: "تخطيط لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل". الدراسة

تهدف بشكل أساسي الى استخدام بعض الأنظمة التي تدعم تنمية الموارد البشرية في الجامعات وخاصة

جامعة العريش في جمهورية مصر العربية من خلال وضع الأسس والاطر الأساسية من خلال وضع خطة

تهدف بشكل أساسي الى وضع خطة شاملة لتنمية الموارد البشرية بالجامعة من اجل تلبية الاحتياجات

الأساسية لسوق العمل في الفترة الحالية والمستقبلية التي تخص جامعة العريش في جمهورية مصر العربية

ومن اهم ما توصلت اليه الدراسة الحالية عدد من التوصيات نركز علي أهمها كما يلي:

1- تنفيذ إجراءات وسياسات الجامعة التي تهدف الى تنمية الموارد البشرية الجامعية

2- العمل على تلبية ما يحتاجه سوق العمل من الخريجين والكوادر المؤهلة

3- وضع اليات لتأهيل الطلاب لسوق العمل من منظور عملي

4- الاستفادة من الدراسات السابقة في الاسترشاد من اجل المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية مع

نتائج الدراسات السابقة

5- تطوير النقص في الدراسات السابقة من خلال إجراءات الدراسة الحالية.

دراسة (محمد (٢٠٢٢):

جاءت الدراسة بعنوان "تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية". تهدف الدراسة بشكل أساسي الى ضرورة الوصول الي مقترح يختص بشكل أساسي الي تطوير ذلك المقترح من خلال التعليم الجامعي من خلال دراسة الواقع الجامعي في الجامعات المصرية بناء على خبرات متراكمة والاستعانة بالخبرات العالمية في ذلك المجال بالإضافة الي دراسة لاهم المعوقات الخاصة بعمليات التخطيط لإدارة الموارد البشرية في مرحلة ما قبل الجامعة في مدراس التعليم الثانوي وبناء علي ذلك ينكشف للباحث اهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي والعمل علي تفادي تلك التحديات وبناء نقاط قوة تدعم عمليات تطوير تلك الموارد البشرية في تلك الجامعات من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة كما يلي:

- ✓ اعتماد نظام المركزية في صنع القرارات وعمليات اتخاذ تلك القرارات
- ✓ ضرورة اتخاذ قرارات عمليات الاستقطاب لعمليات تعيين الكوادر البشرية بأسلوب علمي
- ✓ يوجد ضعف كبير في مشاركة مديريات التعليم في عمليات الاستقطاب والتعيين وعمليات الاختيار
- الأمثل لشاغلي تلك الوظائف
- ✓ ضرورة وضع سياسات واضحة تنظم عمليات الاستقطاب والتعيين والاختيار للكوادر البشرية
- ✓ الاستفادة من الدراسات السابقة في عرض معوقات التخطيط للموارد البشرية
- ✓ وضع مقترحات للتغلب على المتغيرات المستقبلية في عمليات الاستقطاب والتعيين والاختيار

دراسة (صامويل (٢٠١٨):

جاءت الدراسة بعنوان: "تخطيط الموارد البشرية كممارسة مهمة للتنبؤ بمتطلبات الموارد البشرية المستقبلية بالمؤسسات". هدف البحث بشكل مباشر ورئيسي إلى تحديد أهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسة من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتخصصة في مجال الدراسة الحالية ولكن المختلفة حول

أهداف تخطيط الموارد وعملية تخطيط الموارد البشرية وأهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسة إلى جانب تحديد أهم ممارسات الموارد البشرية في المؤسسة ويهدف البحث بشكل مباشر ورئيسي إلى التركيز على المؤسسات من خلال إجراءات موحدة في عمليات التخطيط في إدارة الموارد البشرية لتحديد واحتياجاتها المستقبلية من العاملين. وكانت أبرز ما توصلت اليه الدراسة من نتائج كما يلي:

1- يوجد علاقة قوية بين تخطيط الموارد البشرية ومتطلبات القوى البشرية التنظيمية

2- يوجد علاقة قوية بين تخطيط الموارد البشرية والأداء التنظيمي

ومن اهم ما اوصت به الدراسة هو ضرورة استمرار المؤسسات في ممارسة التخطيط الفعال للموارد البشرية والمحافظة عليـة لان يمثل الطريق والسبيل الي تحقيق الأهداف المخطط لها

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 الإدارة لإدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي حيث يعتبر الدراسة الوحيدة التي تم اجرائها علي 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 الدراسات احدى متغيرات الدراسة الحالية وازضافة متغيرات جديدة من اجل تطوير دور هيئة الإحصاء وزيادة كفاءتها

12/1 حدود الدراسة:

حدود زمنية: 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 إدارة الموارد البشرية في تجمع

الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية

مجتمع الدراسة

تجمع الشرقية الصحي نسعى من خلال رؤيتنا ورسالتنا وبما نملكه من موارد وإمكانات إلى أن نُحدث تحولاً صحياً رائداً عالمياً لرعاية شاملة محورها الإنسان وذلك من خلال تقديم وقاية ورعاية صحية متكاملة يسهل الحصول عليها من خلال آليات آمنة ومستدامة ومبتكرة تعزز دور الرعاية الصحية الأولية

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 التطبيقية بحيث تعبر العينة على مجتمع الدراسة بصورة دقيقة وواضحة

خطة الدراسة

- ✓ الفصل الأول الإطار المبدئي
- ✓ الفصل الثاني الدراسات السابقة والمنطلقات النظرية
- ✓ الفصل الثالث منهجية الدراسة
- ✓ الفصل الرابع الدراسة الإحصائية
- ✓ الفصل الخامس النتائج والتوصيات والملاحق والمراجع

المراجع والمصادر:

- 1- صالح، أحمد عارف. 2018. دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- 2- ابن بوزيد، رضوان (٢٠٢٠): أهمية التخطيط في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- 3- أبو عوض، رانيا. 2015 واقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة.
- 4- الأسيوطي، ايمن محمد (2020) الجوانب القانونية لتطبيق الذكاء الاصطناعي، ط1 ، دار مصر للنشر والتوزيع ..مصر
- 5- أصالة رقيق (2015). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نبل شهادة ماستر أكاديمي، أم البواقي، الجزائر
- 6- النجار، فريد 2016، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر
- 7- الجازي، فaten حسن 2019 استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب
- 8- بو 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
- 9- خوالد، أبو بكر وآخرون (2019) تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين -ألمانيا.
- 10- الشوابكة، عدنان. 2017 دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف. جامعة الطائف،

- 11- صالح، فاتن عبد الله إبراهيم 2019. أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان-الأردن.
- 12- عباس، رياض عزيز 2014 الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة. جامعة بغداد كلية الآداب
- 13- عمارة كهينة 2015م أهمية نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المورد البشري
- 14- 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 (المؤتمر الدولي الأول لتكنولوجيا المعلومات والأعمال). فلسطين.
- 15- مكاوي، مرام عبد الرحمن 2018 الذكاء الاصطناعي على أبواب التعليم. مجلة القافلة، أرامكو السعودية العربية المملكة

المراجع الاجنبية

- 16- Bargara, F., Abdulazeez, A., Tiryaki, V. & Zebedee, D. (2020). Management of Wireless Communication Systems Using Artificial Intelligence-Based Software Defined Radio.
- 17- 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.
- 18- Farhana F. (2019) "Building employee performance" International review of international journal of scientific and engineering research.

Midocean University

College of Management

Department of Management



**The role of artificial intelligence in developing human resources
.management with application to the Eastern Health Cluster**

Prepared by:

Name / Amani Abdullah AOtaibi

University number / 241002204

Supervised by:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Year:2025