

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير الإدارة الصحية

العرض المبدئي للبحث

أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة عمليات التوظيف
وتطوير المهارات لدى العاملين في المؤسسات الصحية

إعداد الطالبة: روان محمد صالح الحربي

الرقم الجامعي:

253000990

العام الدراسي:

2026 م

مقدمة البحث:

يشهد القطاع الصحي تحولاً متسارعاً نحو التحول الرقمي، ويعد الذكاء الاصطناعي من أهم التقنيات الحديثة التي يمكن أن تسهم في تطوير كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات الصحية. وقد أصبح استخدام هذه التقنيات في إدارة الموارد البشرية عاملاً مهماً في تحسين عمليات التوظيف وتطوير مهارات العاملين.

تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الضخمة المتعلقة بالموارد البشرية، مما يسهم في تحسين عملية اختيار الموظفين المناسبين، وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتطوير البرامج التدريبية التي ترفع من كفاءة الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الصحية.

مشكلة البحث:

تواجه العديد من المؤسسات الصحية تحديات في إدارة الموارد البشرية مثل بطء إجراءات التوظيف وصعوبة اختيار الكفاءات المناسبة وضعف تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين. ومع التطور السريع في تقنيات الذكاء الاصطناعي أصبح من الممكن استخدام هذه التقنيات لتحسين كفاءة عمليات التوظيف وتطوير مهارات العاملين.

أهداف البحث:

١. التعرف على مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية
٢. دراسة أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة عمليات التوظيف
٣. تحليل دور الذكاء الاصطناعي في تطوير مهارات العاملين
٤. التعرف على العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين أداء الموارد البشرية

أسئلة البحث:

١. ما مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية؟
٢. ما أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة عمليات التوظيف؟
٣. ما أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطوير مهارات العاملين؟
٤. ما التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية؟

أهمية البحث:

الأهمية العلمية: يسهم البحث في إثراء المعرفة العلمية حول دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية.

الأهمية العملية: يساعد البحث المؤسسات الصحية في تحسين عمليات التوظيف وتطوير مهارات العاملين مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات الصحية.

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية. وسيتم جمع البيانات من خلال استبانة توزع على العاملين في المؤسسات الصحية ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج SPSS.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على كفاءة التوظيف وتطوير المهارات
الحدود المكانية: المؤسسات الصحية
الحدود الزمنية: العام الدراسي ٢٠٢٦

الإطار النظري:

يشير الذكاء الاصطناعي إلى الأنظمة والتقنيات القادرة على محاكاة القدرات الذهنية البشرية مثل التعلم والتحليل واتخاذ القرار. وقد أصبح استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية من الاتجاهات الحديثة التي تساعد المؤسسات على تحسين كفاءة التوظيف وتطوير مهارات الموظفين.

كما يمكن استخدام هذه التقنيات في تحليل السير الذاتية وتقييم المتقدمين للوظائف وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وتصميم برامج تدريبية مخصصة لهم.

الدراسات السابقة:

١. أظهرت إحدى الدراسات أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية يساعد في تسريع إجراءات التوظيف وتحسين دقة اختيار المرشحين
٢. بينت دراسة أخرى أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين اتخاذ القرار الإداري وتطوير الأداء الوظيفي
٣. أوضحت دراسة تحليلية أن الأنظمة الذكية تقلل الأخطاء البشرية في تقييم المرشحين للوظائف
٤. أكدت دراسة أن التدريب الذكي المعتمد على الذكاء الاصطناعي يساعد في تحديد فجوات المهارات لدى الموظفين
٥. أشارت دراسة إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يرفع كفاءة الأداء المؤسسي ويحسن إدارة القوى العاملة

فرضيات البحث:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وكفاءة عمليات التوظيف في المؤسسات الصحية
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير مهارات العاملين في المؤسسات الصحية
٣. يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت اللازم لإجراءات التوظيف
٤. يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: تقنيات الذكاء الاصطناعي

المتغيرات التابعة:

كفاءة عمليات التوظيف
تطوير مهارات العاملين

النتائج المتوقعة:

من المتوقع أن يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف وتسريع اختيار الموظفين المناسبين كما يساعد في تطوير مهارات العاملين وتحسين جودة الأداء داخل المؤسسات الصحية.

المراجع:

- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Artificial intelligence and business.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management.
- Jarrahi, M. (2018). Artificial intelligence and the future of work.
- Upadhyay, A., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence in recruitment.
- Minbaeva, D. (2021). Artificial intelligence in human resource management.