

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

البند	التعديل المطلوب	مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل
عنوان الدراسة	العنوان مناسب و لكن ممكن اختصاره دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على تجمع الشرقية الصحي في المملكة السعودية	
مقدمة الدراسة	يجب ان تعطى المقدمة نبذة مختصرة وواضحة عن مشكلة الدراسة يجب ان تنتهي المقدمة بفقرة تعبر عن الاهداف الرئيسة للدراسة	
مشكلة الدراسة	لم يتضح الموقف الحالي لتجمع الشرقية الصحي من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارة الموارد البشرية و اذا كانت بالفعل تم استخدام بعض التقنيات فما هي التحديات الواقعية التي تعاين منها المؤسسة و تتطلب البحث و الدراسة.	تحديد المشكلة بشكل دقيق.
تساؤلات الدراسة	تغير العنوان الى " تساؤلات الدراسة " التساؤل الاول يعتبر رئيسي ويجب ان يتفرع منه 3 تساؤلات وكذلك التساؤل الثاني والثالث ويمكن تحويل التساؤل الرابع الى تساؤل رئيسي عن طريق تصنيف انواع التحديات ثم تنقسم منه تساؤلات فرعية	•
أهمية الدراسة	اعادة صياغة الاهمية العلمية حيث يوجد تداخل بين الاهمية العلمية الاولى و الثانية و يوجد تداخل بين الاهمية العلمية و الاهمية العملية	

	أهمية التطبيقية بحاجة إلى تعديلات	
	مراجعة الاهداف للتوافق مع التساؤلات و عددها وتنقسم مثل التساؤلات الى اهداف رئيسة و فرعية	أهداف الدراسة
التأكد من ان كل المصادر الموجودة في المراجع مستشهد بها في المقترح	تعديل جدول الدراسات الادبية ليتماشى مع الشكل الاكاديمي بحيث ان كل صف يمثل دراسة و تنقسم عناصر الدراسة على الاعمدة و ليس العكس و يجب ذكر اسم المؤلف و سنة النشر بنظام APA 7 مثلا (الصف زيادة عدد الدراسات السعودية و العربية التي تطبق الدراسة على المؤسسات الصحية التعمق في فهم الدراسات التي تناولت مؤسسات صحية سعودية او عربية والاستفادة مما توصلت اليه هذه الدراسات و كذلك تحديد فروقات جوهرية بينها و بين الدراسة الحالية. المصطلحات يجب ان تشمل على تعريف ابعاد الدكاء الاصناعي التي سنتناولها الدراسة و في نهاية كل مصطلح يجب ان يذكر الباحث بوضوح التعريف الاجرائي التي ستتبنى الدراسة و ممكن ان يكون هذا التعريف مأخوذ من اكثر من تعريف من التعريفات المذكورة او ان يتبنى الباحث احد التعريفات لتناسبة التام المنطلقات النظرية للدراسة لا توجد مصادر موثوقة في جزء المنطلقات النظرية للدراسة المراجع يوجد العديد من المصادر مكتوبة في المراجع و لكنها غير مستغلة في المقترح	الدراسات السابقة
	مراجعة الفرضيات للتوافق مع التساؤلات و عددها	فروض الدراسة

		منهجية الدراسة
نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات	يجب ان تغطي اسئلة الاستبانة ابعاد الذكاء الاصطناعي كل على حدة لم يتم تحديد حجم العينة، طريقة اختيار المشاركين (عينة عشوائية، طبقية، إلخ)، أو مبررات هذا الاختيار . اضافة معادلة تحديد حجم العينة اضافة ANOVA TEST من ضمن الطرق الاحصائية	تحديد تفاصيل العينة والاستبيان، مع ذكر مبررات الاختيار.
نموذج العلاقات بين المتغيرات	يجب تعديل عدد الفرضيات باحتساب الفرضيات الفرعية اللتي تتناول علاقة كل بعد من ابعاد الذكاء الاصطناعي ببعد من ابعاد ادارة الموارد البشرية	
المراجع	يجب التأكد من ان كل المراجع المسجلة فى القائمة تم الاستعانة بها فى كتابة المقترح و ازالة اى مرجع غير مذكور فى اجزاء المقترح	

حرصاً على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء الجدول التالي، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية وفقاً للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب /.. أمانى عبد الله العتيبي

الباحث الكريم /. أمانى عبد الله العتيبي

الرقم الأكاديمي /241002204

التخصص/الادارة

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.

✓يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.

✓تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/تساؤلات الى اللجنة
عنوان الدراسة	تم تعديل العنوان الي: دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية	
مقدمة الدراسة	تم تحسين صياغة مقدمة الدراسة وأيضاً تم إعادة الفقرة الأخيرة كما يلي " تهدف الدراسة بشكل عام الي بيان دور الذكاء الاصطناعي في تطوير ادارة الموارد البشرية من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية من تدريب وتحفيز وتقيم للأداء في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية."	
مشكلة الدراسة	تم إعادة صياغة مشكلة الدراسة والتركيز علي التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي فيما يخص استخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير ادارة الموارد البشرية	
تساؤلات الدراسة	تساؤلات الدراسة: التساؤل الرئيسي الاول : ما هي التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي؟ التساؤل الرئيسي الثاني : ما دور تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) شكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟ بناء عما تضمنته السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية التالية: • ما هو تأثير بعد نظم التحكم كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟ • ما هو تأثير بعد نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟	

	• ما هو تأثير بعد النظم الخبيرة كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟	
	أهمية الدراسة: تبع أهمية الدراسة في أنها سلطت الضوء على دور الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشري في قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية. الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي: • أهمية العمل على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التدريب والتحفيز والتقييم) باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي • أهمية دراسة أوجه الاستفادة من تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات. • أهمية تطوير استراتيجيات جديدة تساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات العاملة ضمن القطاع الصحي من خلال تحسين وتطوير عمل إدارة الموارد البشرية. • أهمية الدراسة الحالية في كونها من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشرية في قطاع الصحة. • محاول الدراسة اثراء المكتبة العربية بموضوع حول دور الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في تطوير إدارة الموارد البشرية دون غيرها من الابعاد الأخرى الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي: • أهمية دراسة جدوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية خاصة في مجالات التدريب والتحفيز وتقييم الأداء، في تجمع الشرقية الصحي. • أهمية دراسة الاستراتيجيات المناسبة لتطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده المختلفة بما يساهم في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية وتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة. • أهمية تحديد نقاط القوة والضعف في ممارسات الموارد البشرية من خلال أدوات الذكاء الاصطناعي، بهدف مواجهة التحديات التنظيمية والبيئية. • تسليط الضوء على القطاع الصحي في المنطقة الشرقية كمجال بحثي لم يُدرس بالشكل الكافي فيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي، مما يُبرز أهمية تقديم حلول واقعية مخصصة له. • تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن الاسترشاد بها من قبل متخذي القرار في المؤسسات الصحية لتفعيل الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية	أهمية الدراسة
	أهداف الدراسة:	أهداف الدراسة والفرضيات

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الاهداف الرئيسية التالي

الهدف الرئيسي الأول:

دراسة التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي.

الهدف الرئيسي الثاني:

"بيان تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية".

ويوجد عدد من الأهداف الفرعية للهدف الرئيسي الثاني يمكن ايضاحها كما يلي:

- دراسة تأثير بعد نظم التحكم كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- دراسة تأثير بعد نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- دراسة تأثير بعد النظم الخبيرة كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

فرضيات الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة حيث يقوم البحث على محاولة اختبار صحة الفروض التالية ويمكن تحديد فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية كما يلي:

الفرض الرئيسي الأول:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية سلبية التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي.

الفرض الرئيسي الثاني:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية إيجابية للذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) بشكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي

الفرضية الفرعية الاولى:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعده نظم التحكم والنقل الذكية كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي.

الفرضية الفرعية الثانية:

	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعء نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعء النظم الخبرة كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي.	
الدراسات السابقة	تم التعديل على الدراسات السابقة لكل النقاط الوارد • تم تعديل جدول الدراسات الادبية ليتماشى مع الشكل الأكاديمي بحيث ان كل صف يمثل دراسة وتقسيم عناصر الدراسة على الاعمدة • ذكر اسم المؤلف وسنة النشر بنظام APA 7 • تم زيادة عدد الدراسات السعودية والعربية التي تطبيق الدراسة على المؤسسات الصحية • تم التعمق في فهم الدراسات التي تناولت مؤسسات صحية سعودية او عربية والاستفادة مما توصلت اليه هذه الدراسات وكذلك تحديد فروقات جوهرية بينها وبين الدراسة الحالية تم تعريف مصطلحات الدراسة (تعريف اصطلاحي واجرائي لكل من) • للذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبرة) • تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) • تجمع الشرقية الصحي	
منهجية الدراسة	تم	
نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات	عينة الدراسة: • سيتكون مجتمع هذه الدراسة جميع العاملين في تجمع الشرقية الصحي من كافة المستويات الإدارية والطبية والفنية العاملة في اقسام الموارد البشرية. حيث لا توجد إحصائية في ان القوى العاملة في إدارات الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي البالغ عددها 151 مستشفى ومركز صحي ومن اجل الحصول علي نتائج تعبر عن مجتمع الدراسة من خلال عدد المراكز التي تقع ضمن تجمع الشرقية الصحي تكونت عينة الدراسة بعدد مستهدف (300) بحيث يتم اختيار اثنين من كل مستشفى او مركز تخصصي بطريقة العينة العشوائية الطبقية تم توزيعها عبر رابط الكتروني من خلال وسائل التواصل الاجتماعي على الافراد العاملين في تجمع الشرقية الصحي وسوف يتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية بحيث تعبر العينة على مجتمع الدراسة بصورة دقيقة وواضحة	

جدول رقم (2) مكونات استمارة الاستبيان

البيان	القسم	عدد الفقرات
الجزء الأول	البيانات الشخصية	العمر - النوع - سنوات الخبرة - الوظيفة
الفرضية الرئيسية الأولى	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية سلبية التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي	6 فقرات
الفرضية الفرعية الأولى	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعده نظم التحكم والنقل الذكية كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي	6 فقرات
الفرضية الفرعية الثانية	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعده نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي	6 فقرات
الفرضية الفرعية الثالثة	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعده النظم الخبيرة كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي	6 فقرات

المعالجات الإحصائية المقترحة:

- سوف يتم استخدام المعالجات والاختبار الإحصائية على مقياس التثنت والنزعة المركزية باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS في تحليل البيانات التي يتم جمعها عن طريق الاستبيان من عينة الدراسة ومن اهم المقاييس الاحصائي التي سوف يتم الاعتماد عليها هي كما يلي:
- التكرارات والنسب المئوية لوصف المبحوثين وفقا للمتغيرات الشخصية
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة على تساؤلات الدراسة
- معامل بيرسون للارتباط بين فقرات ومحاور متغيرات الدراسة التابع والمستقل وابعاد كل منهما.
- معامل الفا كرونباخ للتحقق من الثبات لأداة جمع البيانات (الاستبانة).
- تحليل انوفا ANOVA TEST

توضيح المتغيرات (المستقل - التابع - الوسيط)

نموذج الدراسة

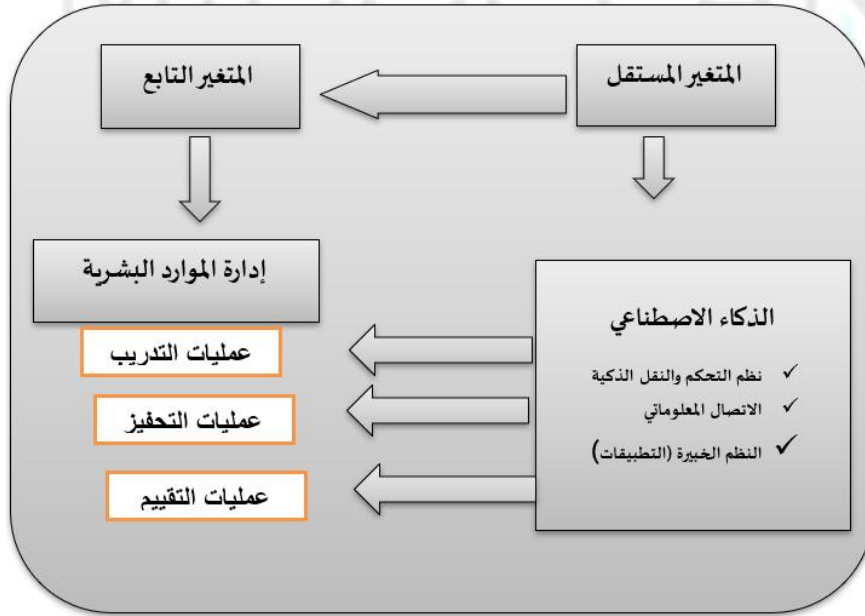
هو شكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية بالتطبيق على تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا الهيكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، ويحتوي على أهم المتغيرات ما يلي:

المتغير المستقل / الذكاء الاصطناعي بأبعاده:

- ✓ نظم التحكم والنقل الذكية
- ✓ الاتصال المعلوماتي
- ✓ النظم الخبيرة (التطبيقات)

المتغير التابع / تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده

- ✓ التدريب
- ✓ التحفيز
- ✓ التقييم



MIDOCEAN
UNIVERSITY
BE YOUR OWN SMART UNIVERSITY

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

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

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

أمانى عبد الله العتيبي	اسم الباحثة:
241002204	الرقم الأكاديمي
كلية الإدارة	الكلية

1446هـ - 2025 م

مقدمة الدراسة

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

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

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

الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يشير إلى استخدام التكنولوجيا والأنظمة الذكية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي في تحسين وتيسير عمليات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. يهدف

الذكاء الاصطناعي في هذا السياق إلى تحسين تجربة الموظفين وتيسير إدارة العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية. يشمل ذلك استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل تحليل البيانات الضخمة، وتعلم الآلة، ومعالجة اللغات الطبيعية، والروبوتات الذكية، لتحسين عدة جوانب من إدارة الموارد البشرية. يمكن للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية أن يساعد في تسريع عمليات التدريب والتحفيز وتقييم وتحليل أداء الموظفين وتقديم التوجيهات لتطويرهم، وتحسين تجربة الموظفين في المؤسسة من خلال توفير حلول تفاعلية ومخصصة (الملا، 2022).

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

ان تطبيق الذكاء الاصطناعي يساعد قطاع الرعاية الصحية في تجمع الشرقية الصحي على أتمتة جوانب متنوعة من تأهيل المرشحين المؤهلين لمواجهة هذه التحديات والتي تتمثل في تعدد خدمات الرعاية الصحية المقدمة الي عدد كبير جدا من المستفيدين والتي تتطلب مراجعة السجل المرضي لكل حالة من تلك الحالات إذ يؤثر على وظائف الموارد البشرية. علاوة على ذلك، يمكن لمساعدتي التدريب الافتراضيين المدعومين بالذكاء الاصطناعي تقديم تدريب شخصي للموظفين الحاليين والجدد بناءً على احتياجاتهم وأساليب تعلمهم. يمكن أن تساعد هذه الممارسات في تحسين فعالية برامج التدريب وزيادة مشاركة الموظفين ويمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحليل بيانات أداء الموظفين وتحديد الأنماط والاتجاهات. يمكن أن تساعد تقنية الذكاء الاصطناعي في تحديد مشكلات الأداء المحتملة والتحديات وتوفير التدريب والتوجيه لتحسين أداء الموظفين في بيئة المستشفيات والمراكز الصحية، أثر الوعي التكنولوجي في مؤسسات الرعاية الصحية بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية نحو تبني الذكاء الاصطناعي المتطور الذي يتولى أنشطة العمل التي كان يقوم بها البشر سابقًا

تهدف الدراسة بشكل عام الى بيان دور الذكاء الاصطناعي في تطوير ادارة الموارد البشرية من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية من تدريب وتحفيز وتقييم للأداء في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات تحويل الموارد البشرية لديها إلى قيمة تنافسية وهذا التحدي ينعكس بدوره على ممارسي إدارة الموارد البشرية من أجل استخدام الأساليب المعاصرة بما فيها التقنية المتمثلة في الذكاء الاصطناعي لرفع مستوى ممارسات الموارد البشرية من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي يجعل العمليات المرتبطة أكثر فعالية ودقة (الحري، 2021).

تناولت العديد من الدراسات السابقة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال تطوير إدارة الموارد البشرية في المجال الصحي مثل دراسة (غلامان، 2024) ودراسة (الرقيبة، 2024) دراسة (شاهنيللا وآخرون 2023). ودراسة (أبو الفتوح، 2023) ودراسة (العزام، 2021) قد تناولت عدة دراسات سابقة العلاقة بين استخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية ومن أهم تلك الدراسات كانت دراسة (الرقيبة، 2024) ودراسة (شاهنيللا، 2023). ودراسة (الدمرداش، 2022) ودراسة (الصالح، 2024) وتم تناول متغيرات الدراسة بأبعاد ومحاور متعددة ولكن معظم تلك الدراسات لم تتناول استخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية في المجال الصحي باستخدام الابعاد التالية (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) للذكاء الاصطناعي ولا ابعاد الموارد البشرية التالية (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) وهو ما يمثل الفجوة البحثية لتلك الدراسة التي تم التوصل اليها بعد استعراض عدد من الدراسات السابقة على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين استخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية ، إلا أن معظمها ركز على مجالات أو قطاعات معينة تختلف عن نطاق الدراسة الحالية، فمثلا دراسة (الرقيبة، 2024) و(الدمرداش، 2023) و (العزام، 2021) بينما على إدارة الموارد البشرية في الجامعات الحكومية ودراسة (الصالح، 2021) في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

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 سريرًا. فقد أصبح تجمع الشرقية الصحي.

فإن مشكلة الدراسة تتمثل في عدد من التساؤلات الرئيسية والفرعية كما يلي:

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي الاول:

ما هي التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي؟

التساؤل الرئيسي الثاني:

ما دور تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟

بناء عما تضمنته السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو تأثير بعد نظم التحكم كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟
- ما هو تأثير بعد نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟
- ما هو تأثير بعد النظم الخبيرة كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تبع أهمية الدراسة في أنها سلطت الضوء على دور الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشري في قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية.

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- أهمية العمل على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التدريب والتحفيز والتقييم) باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي
- أهمية دراسة أوجه الاستفادة من تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات.
- أهمية تطوير استراتيجيات جديدة تساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات العاملة ضمن القطاع الصحي من خلال تحسين وتطوير عمل إدارة الموارد البشرية.
- أهمية الدراسة الحالية في كونها من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشرية في قطاع الصحة.
- محاول الدراسة اثراء المكتبة العربية بموضوع حول دور الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) في تطوير إدارة الموارد البشرية دون غيرها من الأبعاد الأخرى

الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي:

- أهمية دراسة جدوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية خاصة في مجالات التدريب والتحفيز وتقييم الأداء، في تجمع الشرقية الصحي.
- أهمية دراسة الاستراتيجيات المناسبة لتطبيق الذكاء الاصطناعي بأبعاده المختلفة بما يسهم في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية وتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة.

- أهمية تحديد نقاط القوة والضعف في ممارسات الموارد البشرية من خلال أدوات الذكاء الاصطناعي، بهدف مواجهة التحديات التنظيمية والبيئية.
- تسليط الضوء على القطاع الصحي في المنطقة الشرقية كمجال بحثي لم يُدرس بالشكل الكافي فيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي، مما يُبرز أهمية تقديم حلول واقعية مخصصة له.
- تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن الاسترشاد بها من قبل متخذي القرار في المؤسسات الصحية لتفعيل الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية

أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الاهداف الرئيسية التالي

الهدف الرئيسي الأول:

دراسة التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تبني تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي.

الهدف الرئيسي الثاني:

"بيان تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية".

ويوجد عدد من الأهداف الفرعية للهدف الرئيسي الثاني يمكن ايضاحها كما يلي:

- دراسة تأثير بعد نظم التحكم كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.
- دراسة تأثير بعد نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

- دراسة تأثير بعد النظم الخبيرة كأحد ابعاد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية.

فرضيات الدراسة:

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

الفرض الرئيسي الأول:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية سلبية التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي.

الفرض الرئيسي الثاني:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية إيجابية للذكاء الاصطناعي بأبعاده (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) بشكل إيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي.

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعد نظم التحكم والنقل الذكية كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعد نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي

الفرضية الفرعية الثالثة :

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعد النظم الخبيرة كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي.

نموذج الدراسة

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

المتغير المستقل / الذكاء الاصطناعي بأبعاده:

✓ نظم التحكم والنقل الذكية

✓ الاتصال المعلوماتي

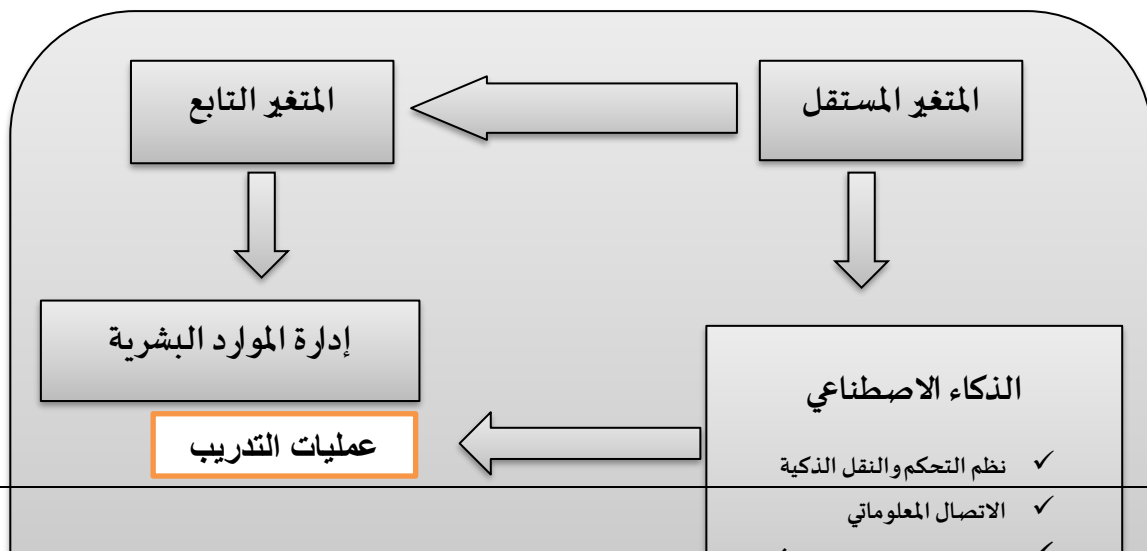
✓ النظم الخبيرة (التطبيقات)

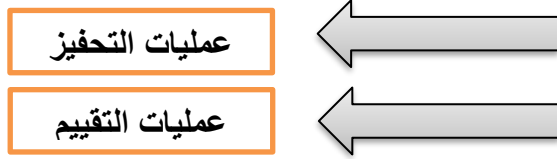
المتغير التابع / تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده

✓ التدريب

✓ التحفيز

✓ التقييم





شكل رقم 1 متغيرات الدراسة



الدراسات المرجعية:

مع تغير مجالات العمل في العصر الحديث تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات تحديات جديدة يجب معالجتها مع ضمان النمو الأمثل وتطوير المؤسسة ويتم ذلك من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في اقسام الموارد البشرية من حيث صلته بالتوظيف والاختيار وعملية الاعداد والاحتفاظ بالموظفين وإدارة التعويضات والاداة العامة للموظفين والاحتفاظ بالموظفين (أبو خالد، 2020)

لذي تم الاستعانة بالعديد من الدراسات السابقة لتحديد مشكلة الدراسة والوقوف على الفجوة البحثية وتم تناول الدراسات السابقة من الاحداث الي الاقدم كما يلي:

رقم الدراسة	عنوان الدراسة	المؤلف والسنة	اهداف الدراسة	منهجية الدراسة	اهم النتائج	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	الفجوة البحثية
الدراسة الاولى	"تأثير الذكاء الاصطناعي على مشروع الرعاية الصحية: دراسة حالة عن وزارة الصحة في المملكة السعودية	دراسة (غلامان واخرون، 2024)	هدف هذا البحث إلى دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودورها في مشروع الرعاية الصحية في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وزعت الباحثة استبياناً على عينة عشوائية قوامها 85 موظفًا من الساحل السوري.	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: التأثير الإيجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على مشاريع الرعاية الصحية من حيث تقليل الجهد والوقت اللازم لإنجاز العمل، وبالتالي زيادة كفاءة الأداء	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والمنهج المستخدم في كلا الدراستين " المنهج الوصفي التحليلي" واستخدمتا نفس أداة جمع المعلومات "الاستبيان" وتشابه أيضا في وكذلك مجال التطبيق في القطاع الصحي	استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير التابع على مشروع الرعاية الصحية	تتمحور الفجوة البحثية حول تأثير الذكاء الاصطناعي على مشروع الرعاية الصحية

الدراسة الثانية	دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية	دراسة (الرقابية، 2024)	يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات	يعتمد البحث على المنهج الوصفي، وجمع البيانات والمعلومات وتحليلها من المصادر الثانوية للكتب والأدبيات والدراسات السابقة والمجلات الأكاديمية ودراسات الحالة للنماذج التطبيقية، كتجارب نموذجية،	توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية يمكن أن تصل إلى نسبة 30% في بعض الحالات، وتقليل التكاليف التشغيلية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل "الذكاء الاصطناعي" والتابع ركز في تلك الدراسة على كفاءة العمليات الإدارية "بينما الدراسة الحالية ركز على "تطوير إدارة الموارد البشرية". كما ان كلا الدراستين استخدمتا نفس أداة جمع البيانات وايضا انهما في مجال الصحة في المملكة العربية السعودية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (التطبيقات والتقنيات والبرامج) واختلاف عينة ومجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المطبقة	تتمحور الفجوة البحثية حول تأثير دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية
الدراسة الثالثة	دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية في قطاع الصحة في الصين: نموذج تعديل وسيط	دراسة (شاهنيللا وآخرون، 2023)	تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية العاملة في قطاع الرعاية الصحية من خلال الوعي التكنولوجي، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي، والابتكار الشخصي.	، طَبَقَ (PLS-SEM) نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى (، وهو إجراء للتحقيق في إحصائي، فرضية النموذج المتوقع للذكاء الاصطناعي ووظائف الموارد البشري	ظهر نتائج البحث أن الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل كبير على وظائف الموارد البشرية من خلال الوعي التكنولوجي، وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي، والابتكار الشخصي. علاوة على ذلك، يُخفف الخطر المُدرَك بشكل كبير من العلاقة بين الوعي التكنولوجي ووظائف الموارد البشرية.	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقبل (الوعي التكنولوجي ووسائل التواصل الاجتماعي والابتكار الشخصي) وكذلك المنهجية المستخدمة في الدراسة بالإضافة الي مكان الدراسة هو الصين والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية	تتمحور الفجوة البحثية حول تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية في قطاع الصحة في الصين

الدراسة الرابعة	دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م	دراسة (الدمرداش، 2023)	وتهدف الدراسة إلى تناول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م	نوع الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استمارة استبيان للعاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة	وضع لوائح وأنظمة بإدارة الموارد البشرية تحدد إطار استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالجامعة وقد وضع الباحث رؤية مستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م:	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقل (التطبيقات والمهارات) وكذلك المنهجية المستخدمة "المسحي الاجتماعي" مجال تطبيق الدراسة "التعليم" بالإضافة الي مكان الدراسة هو مصر والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية	تتمحور الفجوة البحثية حول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات
الدراسة الخامسة	دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك	دراسة (العزام، 2021)	دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. لإجراء الدراسة	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة الذين تم اختيارهم عشوائيًا من مسؤولي الموارد البشرية بجامعة تبوك	أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في أداة الدراسة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة (0.05).	المتغير المستقل في كلا الدراستين واحد (الذكاء الاصطناعي) والمتغير التابع يحمل نفس مضمون المتغير التابع في الدراسة الحالية كما ان كلا الدراستين استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي وكلاهما تمت في المملكة العربية السعودية	استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بالإضافة الي اختلاف عينة ومجتمع الدراسة وكذلك مجال التطبيق في جامعة تبوك بينما الدراسة الحالية طبقت في القطاع الصحي	تتمحور الفجوة البحثية حول دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الأنظمة الإدارية لإدارة الموارد البشرية

الدراسة السادسة	العلاقة بين استخدامات تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة	دراسة (الصالح، 2021)	تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة.	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث جُمعت البيانات بواسطة استبيان	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية الاستقطاب والاختيار.	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والمنهج المستخدم وأداة جمع البيانات في كلا الدراستين وكذلك مكان ونطاق التطبيق في المملكة العربية السعودية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقل (الاستقطاب والاختيار) وكذلك المنهجية المستخدمة " الوصفي المسحي الاجتماعي " مجال تطبيق الدراسة "الشركات الصغيرة والمتوسطة"	تتمحور الفجوة البحثية حول العلاقة بين استخدامات تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية
الدراسة السابعة	دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات الصحية دراسة حالة مستشفيات صحة جازان	دراسة (ربيع، 2020)	دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات الصحية في مستشفيات صحة جازان في المملكة العربية السعودية	وتم الدراسة باستخدام المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة والتي تم استخدامها على عينة مكونة من العاملين في مستشفيات صحة جازان	-توجد للنظم الخبيرة أثر على تحسين الخدمات الصحية في مستشفيات صحة جازان بالمملكة العربية السعودية " عند مستوى معنوية 0.05	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الصحي وكذلك أداة جمع البيانات مجال تطبيق الدراسة القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقل (القدرات التقنية والبشرية والمادية) وكذلك المنهجية المستخدمة " الوصفي المسحي الاجتماعي ""	تتمحور الجوة البحثية حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات السابقة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال تطوير إدارة الموارد البشرية في المجال الصحي مثل دراسة (غلامان، 2024) ودراسة (الرقيبة 2024) دراسة (شاهنيللا واخرون 2023). ودراسة (أبو الفتوح، 2023) ودراسة (العزام، 2021) قد تناولت عدة دراسات سابقة العلاقة بين استخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية ومن اهم تلك الدراسات كانت دراسة (الرقيبة، 2024) ودراسة (شاهنيللا، 2023). ودراسة (الدمرداش، 2022) ودراسة (الصالح، 2024) وتم تناول متغيرات الدراسة بأبعاد ومحاور متعددة ولكن معظم تلك الدراسات لم تتناول استخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية في المجال الصحي باستخدام الابعاد التالية (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) للذكاء الاصطناعي ولا ابعاد الموارد البشرية التالية (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) وهو ما يمثل الفجوة البحثية لتلك الدراسة التي تم التوصل اليها بعد استعراض عدد من الدراسات السابقة على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين استخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية ، إلا أن معظمها ركز على مجالات أو قطاعات معينة تختلف عن نطاق الدراسة الحالية، فمثلا دراسة (الرقيبة، 2024) و(الدمرداش، 2023) و (العزام، 2021) بينما على إدارة الموارد البشرية في الجامعات الحكومية ودراسة (الصالح، 2021) في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

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 إلا 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 تجمع الشرقية الصحي وزيادة كفاءته.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

مفهوم الذكاء الاصطناعي

■ يعرف اصطلاحا: بأنه هو دراسة كيفية توجيه الحاسب لأداء أشياء يؤديها الانسان بطريقة أفضل (حمد، 2022).

■ يعرفا اجرائيا: بأنه الإدارة التي تستخدمها تجمع الشرقية الصحي في جميع اعمالها الإدارية لتحقيق الكفاءة والفاعلية (الهنداوي، 2021).

■ ويعرف الذكاء الاصطناعي بأنه هو نظام قادر على إدراك بيئته واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أقصى قدر من الفرص لتحقيق أهدافه بنجاح وعلاوة على ذلك، قدرة هذا النظام على تفسير وتحليل البيانات بطريقة تتعلم وتتكيف مع مرور الوقت. (Evseeva, et, al, (2024).

- ومما سبق من تعريفات للذكاء الاصطناعي ترى الباحثة:

ان تطبيق تجمع الشرقية الصحي لأبعاد الذكاء الاصطناعي، والتي تشمل: نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة)، تستهدف الانتقال من النظم التقليدية للنظم الحديثة في تطوير الموارد البشرية باستخدام التدريب والتحفيز والتقييم باستخدام النظم الحديثة ويُقاس هذا المتغير من خلال استبانة مكونة من (18) عبارات موزعة على (3) أبعاد رئيسية.

نظم التحكم :

التعريف الاصطلاحي: هو أحد فروع علوم الحاسب المعنية بكيفية محاكاة الآلة لسلوك الإنسان فهو علم انشاء أجهزة وبرامج حاسوب وآلات تقرر كما نقرر وتتصرف كما نتصرف (أبو عوض، 2015).

التعريف الاجرائي: هي التقنية التي تساهم في أداء المهام من خلال قدرتها على التعلم والتطور التلقائي بذكاء وبأسلوب مشابه لأداء الإنسان الذي صنعها ومنحها المعرفة (أبو خالد، 2020)..

نظم الاتصال المعلوماتي:

التعريف الاصطلاحي: نظم الاتصال المعلوماتي تحتوي على قنوات مادية وافتراضية لنقل الرسائل بين الوكلاء. كما تحتوي على الخوارزميات والتقنيات المستخدمة في تشفير المعلومات وفك تشفيرها (الحسين، 2023).

التعريف الاجرائي: نظم الاتصال المعلوماتي هو التوسع الطبيعي في الاتصالات السلكية واللاسلكية مقترنا بمعالجة المعلومات وظائف معالجة المحتوى بما في ذلك جميع أنواع الاتصالات الإلكترونية (الهاتف، البيانات، وسائل الإعلام، والبث الإذاعي، الخ) على قاعدة التكنولوجيا الرقمية المشتركة، وذلك أساسا من خلال تكنولوجيا الإنترنت. (Jenni, 2019).

النظم الخبيرة:

التعريف الاصطلاحي: هي مجموعة المعارف والخبرات لدى الإنسان يترجمها على شكل قواعد لتصبح برمجيات الإلكترونية لها القدرة على حل المشاكل المختلفة والتعامل مع المشكلة كالإنسان الخبير في اتخاذ القرارات المناسبة (قصريني، 2024).

التعريف الاجرائي: هي برنامج يتكون من مجموعة المعارف والخبرات لدى الانسان يستخدم لحل المشاكل المختلفة وأداء المهام المعقدة واتخاذ القرارات المناسبة وبنفس الطريقة التي يفكر بها بني البشر. (الرقية، 2023).

مفهوم التطوير:

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

إدارة الموارد البشرية:

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

التدريب

- مفهوم برنامج التدريب اصطلاحاً: هي عملية مشاركة يتم فيها تعلم مهارات ومعارف ومواقف جديدة، بما يساعد العاملين على أداء عملهم بشكل أفضل (الصالح، 2021).

- مفهوم برنامج التدريب اجرائيا: بأنه ذلك النشاط الإنساني المخطط له ويهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك. (Chang, , (2019).

الحوافز:

- تعريف الحوافز اصطلاحا: بأنها نظام يحدده التنظيم لتشجيع العاملين على زيادة فعالية الأداء من خلال جملة من الحوافز المادية والمعنوية لرفع معنويات العاملين وتوجيه سلوكهم نحو زيادة مستوى الأداء (الدمرداش واخرون، 2023).
- تعريف الحوافز اجرائيا: هي مجموعة من القرارات التي تتخذها المؤسسة اتجاه العامل سواء كانت فردية او جماعية مادية او معنوية تؤثر على الفرد بشكل إيجابي او سلبي داخل المنظومة التي تهدف الي زيادة الإنتاج والالتزام بالقواعد(الرقبية، 2024).

التقييم:

- تعريف التقييم اصطلاحا: هو الصفة الرسمية التي تعبر عن مكان قوي ومكان ضعف المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها (قصريني، 2024).
- تعريف التقييم اجرائيا: بأنه عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل. (Opioid, M, et, al, (2023).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث من خلال وصف وتعريف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بينها بالإضافة إلى المنهج التاريخي في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وبذلك سيتم الاعتماد على عدة مناهج وهو ما يسمى بالمنهج المختلط وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في التجمع الصحي للحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكيفية والكمية بالاعتماد على الاتجاه البحثي المختلط من خلال توزيع استبيان. للحصول على البيانات والوصفية والرقمية بناء على إجابات عينة الدراسة

أدوات الدراسة

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

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

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

الجزء الثاني: سوف يتكون من أربع محاور تمثل المستقل (للذكاء الاصطناعي بأبعاده) (نظم التحكم والاتصال المعلوماتي والنظم الخبيرة) على المتغير التابع "تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي من خلال (24) فقرة بمعدل 6 فقرات لكل محور فرعي

جدول رقم (2) مكونات استمارة الاستبيان

البيان	القسم	عدد الفقرات
الجزء الاول	البيانات الشخصية	العمر - النوع - سنوات الخبرة - الوظيفية
الفرضية الرئيسية الاولى	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية سلبية التحديات التي تواجه تجمع الشرقية الصحي في تنبي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي	6 فقرات
الفرضية الفرعية الاولى	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعد نظم التحكم والنقل الذكية كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي	6 فقرات
الفرضية الفرعية الثانية	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعد نظم الاتصال المعلوماتي كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي	6 فقرات
الفرضية الفرعية الثالثة	توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لبعد النظم الخبيرة كأحد ابعاد الذكاء الاصطناعي على تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعاده (عمليات التدريب والتحفيز والتقييم) في تجمع الشرقية الصحي.	6 فقرات

سوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبيان جدول رقم (2)

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

جدول (3-5): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الموزون
موافق بشدة	5	5.0 – 4.20
موافق	4	4.20 > 3.40 -
محايد	3	3.40 > 2.60 -
غير موافق	2	2.60 > 1.80 -
غير موافق بشدة	1	1.80 > 1 -

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يضم تجمع الشرقية الصحي جميع المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة بالمنطقة الشرقية والتي يبلغ عددها 22 مستشفى عام وتخصصي و131 مركز رعاية صحية أولي. وقد قام التجمع بإعادة هيكلة تشمل إنشاء شبكات صحية مقسمة بشكل جغرافي وسكاني لتقديم خدمات صحية متكاملة تبدأ من الوقاية والرعاية الأولية وتشمل كذلك الرعاية الثانوية والتخصصية

في المستشفيات والرعاية المنزلية والممتدة والطب الافتراضي وغيرها من الخدمات في جميع مستويات الرعاية الصحية. كما تتولى الإدارة المركزية بالتجمع مهام القيادة والإشراف والتوجيه الإستراتيجي وإدارة الخدمات المشتركة والحوكمة الشاملة ويتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في الإدارة المركزية بالتجمع.

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

عينة الدراسة:

سيتكون مجتمع هذه الدراسة جميع العاملين في تجمع الشرقية الصحي من كافة المستويات الإدارية والطبية والفنية العاملة في اقسام الموارد البشرية. حيث لا توجد إحصائية في ان القوى العاملة في إدارات الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي البالغ عددها 151 مستشفى ومركز صحي ومن اجل الحصول علي نتائج تعبر عن مجتمع الدراسة من خلال عدد المراكز التي تقع ضمن تجمع الشرقية الصحي تكونت عينة الدراسة بعدد مستهدف (300) بحيث يتم اختيار اثنين من كل مستشفى او مركز تخصصي بطريقة العينة العشوائية الطبقية تم توزيعها عبر رابط الكتروني من خلال وسائل التواصل الاجتماعي على الافراد العاملين في تجمع الشرقية الصحي وسوف يتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية بحيث تعبر العينة على مجتمع الدراسة بصورة دقيقة وواضحة

حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية)

- 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

وسائل جمع بيانات الدراسة:

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

- المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى المواقع الالكترونية وبشكل رئيسي يتم استخدام الأبحاث والدراسات السابقة بشكل رئيسي في اعداد الإطار النظري للدراسة.
- المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في تجمع الشرقية الصحي في المملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة ويتكون من جزئية الجزء الأول خاص بالبيانات الشخصية والجزء الثاني يتكون من 3 محاور في كل محور 6 فقرات باجمالي 18 فقرة.
- مقابلات مع خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي أو الموارد البشرية في المجمع الصحي يتم استخدام الأسئلة الخاصة بالاستبيان خلال المقابلة من اجل توحيد عملية التحليل للبيانات التي يتم الحصول عليها

المعالجات الإحصائية المقترحة:

سوف يتم استخدام المعالجات والاختبار الإحصائية على مقاييس التشتت والزرعة المركزية باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS في تحليل البيانات التي يتم جمعها عن طريق الاستبيان من عينة الدراسة ومن اهم المقاييس الاحصائي التي سوف يتم الاعتماد عليها هي كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المبحوثين وفقا للمتغيرات الشخصية
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة على تساؤلات الدراسة
- معامل بيرسون للارتباط بين فقرات ومحاور متغيرات الدراسة التابع والمستقل وابعاد كل منهما.
- معامل الفا كرونباخ للتحقق من الثبات لأداة جمع البيانات (الاستبانة).
- تحليل انوفا ANOVA TEST

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

ينقسم البحث الى خمسة فصول :

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

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

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

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

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

المراجع المقترحة:

1. أبو عوض، رانيا. 2015 واقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة.
2. ابو خالد، نور خليل (2020) أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف في الشركات عالية الثقافة في السوق الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط، الأردن
3. الحربي، محمد سعيد (2021). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة سلاسل التوريد في القطاع الصحي، جامعة طيبة، مكتبة ذكاء الأكاديمية.
4. الحسين، أنس بابكر (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء: دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من 2018- 2020، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال.
5. العارضة، محمد (2023). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة الحديثة والموارد البشرية. مجلة البحث العلمي.
6. العزام، نورة (2022). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، العدد 84
7. العزب، عبد المقصود متولي (2023). أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية.
8. العمري، خالد. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات. المجلة العربية للنشر.
9. العوضي، رأفت وأبو لطيفة (2020) تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة. فلسطين.
10. الملا، رشا محمد صائم (2022). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات التعليمية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن
11. الهنداوي، أحمد عبد الفتاح حمدي (2021). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تطوير الإدارة الجامعية: رؤية مقترحة. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، العدد 192. مصر.
12. حمد، عبد الله (2022). الذكاء الاصطناعي والتحول نحو القيادة الإدارية الرقمية. مجلة التنمية الإدارية. العدد 2.
13. خوالد، أبو بكر وآخرون (2019) تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين -ألمانيا.
14. هيا محمد قصري. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظري موظفي الساحل السوري.
15. عبد الله احمد الرقية. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية. جامعة ميد او شن.
16. محمد الدمرداش، وآخرون. (2023). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م.
17. غادة احمد الصالح. (2021). العلاقة بين استخدامات تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. كلية الجليل الصناعية.

18. <https://www.ehc.med.sa/ar/AboutUs/Pages/AboutEHC.aspx> موقع تجمع الشرقية

الصحي

المراجع الأجنبية

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

MIDOCCEAN
UNIVERSITY
B - EVERGONLINE SMART UNIVERSITY