

جامعة ميداوون

تخصص الإدارة

"دور الإبداع كمتغير وسيل في تأثير الاستقطاب التنظيمي

وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي"

رسالة مقدمة لجامعة ميداوون لاستكمال متطلبات نيل درجة الدكتوراة

**The impact of organizational polarization and artificial intelligence applications
on institutional excellence: The role of creativity and transformational leadership
in enhancing financial performance and job satisfaction
(A study on private health sector hospitals in Riyadh)**

اسم الباحث: الجوهرة حسين السعود

الرقم الأكاديمي: 233001529

الكلية: الإدارة

1446هـ - 2025م

المستخلص (Abstract):

قائمة المحتويات

1	صفحة الغلاف
	المستخلص (Abstract):
3	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة:
10	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
18	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات (المنهجية):
21	المراجع:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

مقدمة الدراسة:

يشهد القطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض نمواً متسارعاً وتنافسية شديدة، وفي ظل التطورات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي من العوامل الحاسمة التي تسهم في تعزيز التميز المؤسسي وذلك لضمان البقاء والنجاح، وفي الوقت نفسه، يُعدُّ الإبداع وسيلة جوهرية لتحقيق التكيف مع المتغيرات البيئية وتخفيف الابتكار داخل المؤسسات، يطرح هذا الواقع أسئلة محورية حول كيفية تفاعل هذه العناصر الثلاثة وتأثيرها المتبادل في تحقيق أداء مؤسسي متميز.

وإن الإبداع الإداري يحتاج إلى بيئة عمل ملائمة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب في حل المشاكل بطرق فريدة والوصول إلى أفكار جديدة تعود بالفائدة على الأفراد (أحمد؛ مبارك، 2020)، وأظهرت دراسة بو حالة؛ بوطه (2023) أثر بيئة العمل على الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، وكما كشفت نتائج دراسة الحارثي (2024) أثر التنظيم الإداري على التحقيق المؤسسي.

وتعد عملية الاستقطاب عملية حساسة ومهمة كونها الخطوة الأولى التي يتم من خلالها البحث عن أفضل الموارد البشرية التي ستشغل المكان الوظيفي المتاح، فيتم أو لا تحديد المصدر المناسب للحصول على الموارد البشرية حسب متطلبات الوظيفة لمهارات وكفاءات معينة سواء عن طريق المصادر الداخلية أو الخارجية، فالاستقطاب الداخلي هو استغلال الموارد البشرية الموجودة داخل المؤسسة فهي تساعد على اكتشاف مهارات الأفراد والطاقات البشرية المتوفرة في المؤسسة، أما الاستقطاب الخارجي فيتم عن طريق جذب موارد بشرية من خارج المؤسسة تتوفر فيها مهارات غير موجودة داخل المؤسسة (العمرى، 2020).

ويعد الاستقطاب التنظيمي أحد العوامل المؤثرة على الأداء المؤسسي، ورغم أن الاختلاف في الآراء داخل المؤسسات قد يكون محفزاً للإبداع والابتكار من خلال تعزيز التفاعل الفكري بين الموظفين، فإن الاستقطاب المفرط قد يؤدي إلى اضطراب في العمليات وصعوبات في اتخاذ القرارات، مما يؤثر سلباً على الأداء المالي والرضا الوظيفي.

وفي المقابل، تلعب تطبيقات الذكاء الاصطناعي دوراً متنامياً في تحسين الكفاءة المؤسسية وتعزيز جودة الأداء، تشير الدراسات إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في دعم عمليات اتخاذ القرار، تحسين الكفاءة التشغيلية، وتخفيف الأعباء الروتينية عن الموظفين، مما يتيح لهم التركيز على المهام الاستراتيجية والإبداعية، هذه الميزات تساهم بشكل مباشر في تعزيز الأداء المالي ورفع مستوى رضا الموظفين (Fanet al., 2024).

ويمثل الذكاء الاصطناعي أهم مخرجات الثورة الصناعية الرابعة لتعدد استخداماته في المجالات العسكرية والصناعية والاقتصادية والتقنية والتطبيقات الطبية والتعليمية والخدمية، ويتوقع له أن يفتح الباب لابتكارات لا حدود لها وأن يؤدي إلى مزيد من الثورات الصناعية بما يحدث تغييراً جذرياً في حياة الأفراد (مركز البحوث والمعلومات، 2021).

وإن اختيار هذا الموضوع يستند إلى ندرة الدراسات التي تربط بين (الإبداع، الاستقطاب، والذكاء الاصطناعي، التميز المؤسسي) في سياق القطاع الصحي الخاص، مما يجعل الدراسة المقترحة ذا قيمة علمية وعملية عالية، وتهدف الدراسة إلى تقديم رؤية جديدة تساهم في تطوير بيئة عمل إبداعية وتبني حلول تكنولوجية متقدمة لتحقيق مستويات متميزة من الأداء المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

في السنوات الأخيرة، شهد قطاع الرعاية الصحية في الرياض تقدماً كبيراً من خلال دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتعد هذه الابتكارات بتحسين الكفاءة التشغيلية وجودة الرعاية، بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية (2030م) (ازبي، 2024)، ومع ذلك، غالباً ما يعوق الاستقطاب التنظيمي نجاح هذه التقنيات، حيث يمكن أن تؤدي الآراء والممارسات المختلفة بين أصحاب المصلحة إلى عدم الكفاءة والصراعات.

في حين استكشفت الدراسات السابقة تأثير الذكاء الاصطناعي على تقديم الرعاية الصحية (الخلايلة والصمادي، 2021)، إلا أن هناك نقصاً ملحوظاً في الأبحاث التي تتناول كيف يمكن للإبداع أن يتوسط العلاقة بين الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، الإبداع ضروري لتعزيز التعاون والابتكار، وهما أمران حاسمان في التغلب على التحديات التي يفرضها الاستقطاب، وبالرغم من تقدم القطاع الصحي الخاص في الرياض

واعتماده المتزايد على الذكاء الاصطناعي، تظل البحوث التي تركز على التحديات التنظيمية والتكنولوجية في هذا السياق محدودة، وهذا يبرز الحاجة إلى دراسات محلية تتماشى مع أهداف رؤية السعودية (2030).

وكذلك هناك حاجة إلى دراسة تكاملية تربط بين الاستقطاب التنظيمي، الإبداع، والذكاء الاصطناعي في سياق بيئة الرعاية الصحية الخاصة في الرياض، مع التركيز على دور الإبداع في تحسين التعاون وتخفيف تأثير الاستقطاب، لتحقيق التميز المؤسسي، ومن هذا المنطلق تبلوره مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

- ما دور الإبداع كمتغير وسيط في سياق تأثيرات الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز التميز المؤسسي داخل مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.

تساؤلات الدراسة:

واستناداً لما سبق يمكن طرح تساؤلات على النحو الآتي:

- 1- ما أثر الاستقطاب التنظيمي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
- 2- ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
- 3- ما دور الإبداع كمتغير وسيط بين الاستقطاب التنظيمي و التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟
- 4- ما دور الإبداع كمتغير وسيط بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- 1- إثراء الأدبيات العلمية حول العلاقة بين الاستقطاب التنظيمي والذكاء الاصطناعي والإبداع والتميز المؤسسي، خاصة في القطاع الصحي.
- 2- تقديم نموذج تفاعلي جديد يوضح الدور الوسيط للإبداع في تعزيز التميز المؤسسي، مما يساهم في تطوير الأطر النظرية في مجال الإدارة.

3- دعم الدراسات المستقبلية التي تركز على دور التقنيات الحديثة والإبداع في تحقيق التميز المؤسسي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1- مساعدة الإدارات العليا في مستشفيات القطاع الخاص على تطوير استراتيجيات الاستقطاب وتطبيق الذكاء

الاصطناعي لتعزيز التميز المؤسسي.

2- تقديم توصيات عملية لتحفيز الإبداع بين الموظفين، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية.

3- تعزيز قدرة المستشفيات على التكيف مع التغيرات وتطوير بيئة عمل تدعم الابتكار، مما يساهم في تحقيق رؤية

السعودية (2030م) في تحسين جودة الخدمات الصحية.

4- تقييم مدى جاهزية المؤسسات الصحية للاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي بناءً على فعالية سياسات

الاستقطاب و القدرة على جذب الموهوبين تكنولوجياً، حيث تظهر الدراسات ان المؤسسات ذات

الاستقطاب عالي الكفاءة تحقق نجاحاً أكبر في مشروعات التحول الرقمي بنسبة 40% (Harvard

Business Review 2023).

5- إبراز أثر الاستقطاب الموجه نحو المهارات الابتكارية و الإبداع على استدامة التميز المؤسسي، خاصة في ظل

التوقعات بأن الذكاء الاصطناعي سيسهم في توفير ما يعال 15% من الجهد البشري في الخدمات الطبية و

الادارية بحلول عام 2030 (World Economic 2024).

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على العلاقة بين الاستقطاب التنظيمي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في

الرياض.

2- معرفة أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص بمدينة

الرياض.

3- تحليل دور الإبداع كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقطاب التنظيمي و التميز المؤسسي في مستشفيات

القطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض

4- تحليل دور الإبداع كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض.

فروض الدراسة:

1- توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين الاستقطاب التنظيمي والتميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض.

3- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإبداع كمتغير وسيط بين الاستقطاب التنظيمي و التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض .

4- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإبداع كمتغير وسيط بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي و التميز المؤسسي في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض.

حدود الدراسة:

ستكون نطاق حدود الدراسة على النحو التالي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على دور الإبداع في تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي في المستشفيات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

- **الحدود البشرية:** تستهدف الدراسة عينة من الموظفين والمديرين في مستشفيات القطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض، حيث سيتم جمع بياناتهم من خلال استبيانات ومقابلات، موزعين بشكل متوازن بين مختلف المستويات الوظيفية (إداريين، مشرفين، وموظفين عاديين).

- **الحدود الزمانية:** تمتد فترة الدراسة من سنة (2025م) إلى سنة (2026م) تشمل هذه الفترة جمع البيانات، وتحليل النتائج، وتقديم التوصيات، سيتم إجراء الاستطلاعات والمقابلات خلال العام (2025م)، وكذلك سيتم عملية تحليل البيانات وإعداد التقرير النهائي.

- الحدود المكانية: تركز الدراسة على مستشفيات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على مدينة الرياض.

مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الاستقطاب التنظيمي:

يشير الاستقطاب التنظيمي إلى الجهود المستمرة لجذب المواهب والاحتفاظ بها داخل المؤسسة لضمان تلبية الاحتياجات الاستراتيجية بعيدة المدى، يتطلب الاستقطاب الفعال استخدام استراتيجيات توظيف متقدمة، مثل التوظيف الرقمي وتحليل بيانات الموارد البشرية، لضمان جذب الأفراد ذوي المهارات العالية، كذلك، يعتمد الاحتفاظ بالمواهب على إنشاء بيئة عمل داعمة وثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتطوير المهني المستمر (Paramita et al., 2024).

التعرف الإجرائي:

يشير الاستقطاب التنظيمي إلى العملية التي يتم من خلالها تحديد واحتفاظ الأفراد ذوي الكفاءات العالية والمهارات الفريدة ضمن المؤسسة، يُقاس الاستقطاب من خلال مستوى الرضا الوظيفي، والتحفيز، والتعاون بين الموظفين، ومدى توافق الأهداف الفردية مع الأهداف المؤسسية.

2- مفهوم الذكاء الاصطناعي:

الذكاء الاصطناعي يُعتبر من أهم التقنيات الحديثة التي تعزز من أداء المؤسسات من خلال تحليل البيانات الضخمة والتعلم الآلي، يُسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين الإنتاجية وتقديم خدمات مخصصة، كما يساعد في الأتمتة واتخاذ القرارات الاستراتيجية الدقيقة بناءً على البيانات، يُظهر الاستخدام المتزايد للذكاء الاصطناعي في مجالات مثل التسويق وإدارة سلسلة التوريد تأثيره الكبير على تحسين الأداء المؤسسي والمرونة التشغيلية (Paramita et al., 2024).

ويعرف (مركز البحوث والمعلومات، 2021) الذكاء الاصطناعي بأنه: محاكاة لذكاء الإنسان وفهم طبيعته عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتسم بالذكاء، ويوجد الذكاء

الاصطناعي حالياً في كل مكان حولنا، بداية من السيارات ذاتية القيادة والطائرات المسيرة بدون طيار وبرمجيات الترجمة أو الاستثمار وغيرها الكثير من التطبيقات المنتشرة في الحياة.

التعريف الإجرائي:

يُعرف الذكاء الاصطناعي بأنه مجموعة من التقنيات والأنظمة التي تحاكي القدرات العقلية البشرية لأداء مهام معينة، مثل تحليل البيانات، واتخاذ القرارات، والتنبؤ بالاتجاهات، يتم قياسه من خلال عدد التطبيقات المستخدمة في المؤسسة، وفعالية هذه التطبيقات في تحسين العمليات وجودة الأداء.

3- مفهوم التميز المؤسسي:

التميز المؤسسي هو القدرة على تحقيق أداء متفوق من خلال الابتكار والتركيز على رضا العملاء والموظفين، ويعتمد على استراتيجيات تحسين الأداء المستدامة، مثل تطبيق أفضل الممارسات وتطوير ثقافة التحسين المستمر، يشمل التميز المؤسسي أيضاً استجابة المؤسسة السريعة للتغيرات في السوق وقدرتها على تقديم قيمة مضافة للعملاء بشكل يتجاوز المنافسين (Martin, 2022).

وكذلك يعرف (الحارثي، 2024) التميز المؤسسي بأنه: حالة من الإبداع الإداري، والتفوق التنظيمي التي تحقق مستويات غير عادية من الأداء، والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المؤسسة، وما ينتج عنها من نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون، ويرضى عنها العملاء وكافة أصحاب المصلحة، وتعرف قدرات أداء منافسيها، وتظهر نقاط الضعف والقوة الخارجية بها والبيئة المحيطة.

التعريف الإجرائي:

يُقصد بالتميز المؤسسي هو قدرة المؤسسة على تحقيق نتائج متفوقة مقارنةً بمنافسيها، ويشمل الأداء المالي، الابتكار، والرضا الوظيفي، يتم قياسه من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل العائد على الاستثمار (ROI) ومعدل الاحتفاظ بالعملاء ورضا الموظفين.

4- مفهوم الإبداع:

يعتبر الإبداع أحد المحركات الرئيسية للابتكار في المؤسسات، يعزز الإبداع من القدرة على تطوير حلول جديدة للتحديات التي تواجه المؤسسة، وهو عامل حاسم في تحسين العمليات والمنتجات والخدمات، يعتمد قياس الإبداع على قدرة المؤسسة على تحفيز الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة ومبتكرة، تؤكد الدراسات الحديثة على دور القيادة في تعزيز بيئة عمل تشجع على الإبداع (Id et al., 2024b).

وكذلك يعرف (بو حالة؛ بوطه؛ 2023) الإبداع بأنه: قدرة الفرد العامل على تحويل المعرفة إلى عمل منتج وهو يتميز عن الابتكار الذي يهتم بطرح الأفكار الخلاقة التي تمثل رؤية جديدة للأشياء أو طرق العمل في حين الإبداع يمثل خطوة إضافية لتطبيق الأفكار الخلاقة (الأشياء المبتكرة) مما يؤدي إلى خلق الإنتاج وزيادته وضييف قيمة ملحوظة للمنظمة أما بتحقيق مزيد من الأرباح أو تخفيض التكاليف أو تقليل عنصر المخاطرة، كما أن الإبداع هو الاتيان بشيء جديد غير مألوف والنظر إلى الأشياء الموجودة بطريقة جديدة، وكما هو عبارة عن عملية ينتج عنها عمل جديد ترضى عنه الجماعة وتقبله على أنه شيء مفيد.

التعريف الإجرائي:

يُعرف الإبداع بأنه القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وحل المشكلات بطرق غير تقليدية، يتم قياس مستوى الإبداع من خلال تقييمات دورية للابتكارات المقدمة من الموظفين، وقياس تأثيرها على تحسين العمليات أو المنتجات أو الخدمات المقدمة من المؤسسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

الدراسات المرجعية:

تُعد الدراسات المرجعية من أهم السبل المتاحة للباحثين لزيادة معرفتهم بموضوع الدراسة، من خلال التعرف إلى خبرات وتجارب الباحثين الآخرين في مجالات الدراسات العلمية القريبة من موضوع الدراسة، والوقوف على الآليات والأدوات المستخدمة، والنتائج التي تم التوصل إليها من قبل الباحثين في هذا المجال، ومن خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات المرجعية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية واطلاعها على الأدب التربوي، تم عرضها من الأحدث للأقدم على النحو الآتي:

1- هدفت دراسة أبو شحاتة، وآخرون (2024) إلى تقييم الأثر المباشر وغير المباشر لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى انخراط الموظفين في العمل بالشركة المصرية للاتصالات، كما تسعى الدراسة إلى استكشاف الدور الوسيط الذي يلعبه الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز هذه العلاقة، أظهرت النتائج أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركة المصرية للاتصالات قد أدى إلى زيادة في مستوى انخراط الموظفين في أعمالهم، قد يعود ذلك إلى عدة عوامل مثل زيادة الكفاءة، توفير الوقت، وتحسين تجربة الموظف.

2- استعرضت دراسة Batista, J., Mesquita, A., & Carnaz, G (2024) تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على التعليم العالي، مع التركيز على قبوله من قبل الأطراف المعنية واستخدامه لتعزيز العمليات التعليمية، أشارت النتائج إلى فوائد متعددة في تحسين الأداء المؤسسي، لكنها سلطت الضوء أيضاً على تحديات مرتبطة بالاستراتيجيات المؤسسية والنزاهة الأكاديمية.

3- تناولت دراسة Chaity, N. S., Senathirajah, A. R. B. S., & Abdullah, M (2024) العلاقة بين قدرات الذكاء الاصطناعي والأداء المستدام، وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع التنظيمي والابتكار الأخضر، تمثل الإبداع التنظيمي والابتكار الأخضر دور الوسيط بين قدرات الذكاء الاصطناعي والأداء المستدام، كما أظهرت الدراسة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز هذه العلاقة، ركزت هذه الدراسة على قدرة الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على الإبداع التنظيمي، مع دور المعرفة المشتركة كعامل وسيط والتماسك التنظيمي كعامل مُعدّل، أظهرت النتائج أن تعزيز قدرات الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى تحسين الإبداع التنظيمي عندما يكون هناك مشاركة فعّالة للمعرفة وبيئة تنظيمية داعمة للتعاون.

4- تناولت دراسة Rafner, J., Beaty, R. E., Kaufman, J. C., Lubart, T., & Sherson, J (2023) التأثيرات المتعددة للذكاء الاصطناعي التوليدي على الإبداع، حيث أظهرت أن الأدوات التوليدية تعزز الشراكات الإبداعية بين البشر والتقنيات، ركزت النتائج على تحسين الإبداع من خلال تحسين الفهم

والتفاعل بين الأطراف، ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى تحديات متعلقة بأصالة الأفكار والتنوع في النتائج الإبداعية.

5- **هدفت دراسة أصرف (2020)** إلى تحديد أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية على تعزيز التميز المؤسسي، مع التركيز على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان، تهدف أيضاً إلى استكشاف كيفية تأثير الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، والتقييم الرقمي في تحقيق هذا الهدف، أظهرت نتائج الدراسة أن الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، والتقييم الرقمي تلعب جميعها دوراً في تعزيز التميز المؤسسي، الاستقطاب الرقمي كان له أكبر تأثير مقارنة ببقية المتغيرات الأخرى على التميز المؤسسي.

6- **سعت دراسة العنزي؛ السعود (2020)** إلى التعرف إلى أثر الذكاء الاصطناعي على أداء المنظمات (العمليات الداخلية، التدريب والنمو، رضا المراجعين)، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي للقيام بهذه الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (130) من موظفي مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بدولة قطر، واستخدمت الدراسة أداة طورت لهذا الغرض، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة جداً ومرتفعة ومتوسطة للبعد المستقل (الذكاء الاصطناعي)، وأن المتوسط الحسابي للبعد الكلي (أداء المنظمات) بلغ (4.00)، وجاء بالمرتبة الأولى البعد الثاني (التدريب والنمو)، تلتها في المرتبة الأخيرة البعد الأول (العمليات الداخلية)، كما أظهرت النتائج أن المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) له تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (أداء المهمات) بأبعاده مجتمعة (العمليات الداخلية، والتدريب والنمو، ورضا المراجعين)، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث عدة توصيات، منها: ضرورة الاهتمام بتطبيقات الذكاء الاصطناعي المتعلقة بعمليات إلغاء اشتراكات العميل الإلكترونية، والحرص على إتمامها بطريقة سريعة وسهلة، والحرص على الاهتمام بسير العمليات الداخلية في المؤسسة، وتحسين العلاقات بين العاملين فيها، والحرص على التزامهم بالأنظمة والقوانين.

7- **سعت دراسة العمري (2020)** إلى أن مهمات تختلف وتنوعت المنظمات فإن هدفها واحد هو تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها، عندما تحدد المنظمات احتياجاتها من الموارد البشرية، يبقى لها أن تجذب أكبر عدد ممكن من طالبي التوظيف؛ وذلك لكي تختار أفضل العناصر من بينهم فعلى مستوى إدارة الموارد

البشرية تقوم في البداية بتخطيط القوى العاملة والتي يتم من خلالها الوصف الكامل والجيد لكل الوظائف المراد شغلها وتحديد مواصفات من يشغلها، وبمجرد الانتهاء من هذه العملية تبدأ الخطوة التالية وهي البحث عن أنسب الأشخاص لهذه الوظائف ومحاولة جذب واستقطاب أكفأهم للعمل بالمنظمة وترغيبهم للبقاء بها، وهذا يتطلب منها دراسة دقيقة للمصادر التي يمكن الحصول منها على هذه الأيدي العاملة بغية التقليل من مساوئها، وتخفيض تكاليف اللجوء إليها وتحقيق أكبر المزايا منها، ولتسليط الضوء على سياسة الاستقطاب ومساهمتها في تطوير المنظمات وزيادة الإنتاجية لديها، يبدأ البحث بإعطاء مقدمة لتعريف القارئ بمفهوم الاستقطاب وأهميته وأهدافه وخطوات عملية الاستقطاب، ثم ينتقل المبحث الثاني إلى الاهتمام بمصادر الاستقطاب مع التركيز على مصادر الموارد البشرية الداخلية والخارجية وكيفية جذبهم، وفي المبحث الثالث تم التركيز على أساليبه المختلفة والعوامل المؤثرة على عملية الاستقطاب وأيضاً المشاكل التي تواجه المنظمات.

8- هدفت دراسة سليم (2020) إلى ان المؤسسات التعليمية للتعليم العالي تواجه تحديات كبيرة في النمو

المتزايد في اعداد المقبلين على تلك المؤسسات وبما يفوق طاقتها الاستيعابية مما أدى إلى اتجاه معظم الطلاب إلى مؤسسات التعليم الخاصة وازدياد المنافسة بين تلك المؤسسات فيما بينها في الحصول على نسبة الاقبال الأكبر من الطلاب والطالبات، وتحتاج مؤسسات التعليم العالي الخاصة إلى تطوير وتحديث وخاصة مع كثرة عدد المؤسسات التعليمية العالي الخاصة في الفترة الاخيرة واشتداد المنافسة وتحول سوق التعليم من السوق المحدد والقاصر على المؤسسات الحكومية وعدد قليل من المؤسسات الخاصة إلى سوق منفتح ومبنى على المنافسة القوية، ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين نظم الادارة بصفة عامة وذلك عندما تتفاهم المشكلات الادارية التي تواجه المنظمات ويكون المنحنى الاستراتيجي للموارد البشرية يتمثل بصنع القرارات بعيدة المدى بشأن العاملين بالمنظمة على كافة المستويات التنظيمية حيث يكون توجه هذه الادارة تحت مظلة الادارة العليا للمنظمة والتي تعبر عن الاتجاه العام للمنظمة لبلوغ أهدافها الاستراتيجية طويلة الأجل وتحقيق التميز من خلال كل مواردها البشرية التي تسهم بجهودها في تنظيم اعمال ونشاطات المنظمة.

9- هدفت دراسة ادريس (2019) إلى التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثارها على تحقيق التميز

المؤسسي في مصرف الوحدة فرع اجدايا، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاعتماد على استبيانته شملت

(35) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (24) مفردة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل، حيث استخدم أسلوب الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات المجمعة، وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) حيث تبين أن هناك علامة ارتباط متوسطة طردية بين ممارسات الموارد البشرية والتميز القيادي بمقدار (0.588)، وذلك تفسره قيمة معامل مربع الارتباط بنسبة (34%)، وأن هناك علامة ارتباط متوسطة طردية بين ممارسات الموارد البشرية والتميز بتقديم خدمات بمقدار (0.364)، وذلك تفسره قيمة معامل مربع الارتباط بنسبة (13%)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود مستوى مرتفع من التميز المؤسسي في القيادة وتقديم الخدمة بالمصرف، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود ارتفاع في مستوى تخطيط الموارد البشرية وبمستوى متوسط في تكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى المصرف، واتضح أيضاً أن مستوى الاستقطاب والتعيين في المصرف مرتفع ويتم ذلك حسب الاحتياجات المصرف للموارد البشرية، وكذلك حظي التدريب في المصرف على مستوى مرتفع مع الحرص على تدريب الموظفين الجدد على أعمالهم قبل البدء فيها، كما تبين من الدراسة أن مستوى التحفيز مرتفع حيث يمنح الموظفون حوافز ومكافآت بناء على معايير موضوعية.

10- **هدفت دراسة الخشاب (2019)** تأثير استراتيجيات الاستقطاب على الأداء المؤسسي، أكدت الدراسة أن المؤسسات التي تطبق استراتيجيات استقطاب فعالة تحقق مستويات أعلى من الأداء والرضا الوظيفي مقارنة بتلك التي تعتمد على استراتيجيات تقليدية.

11- **تهدف دراسة امين (2018)** إلى دراسة أثر استقطاب الموظفين على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة التأمين في مدينة المنصورة بمحافظة الدقهلية، وقد تم تصميم نموذج مقترح للدراسة لكي يستخدم كدليل لاختبار أثر استقطاب الموظفين على الأداء الوظيفي، وتم اختيار بطريقة كمية باستخدام المدخل الاستنتاجي في هذه الدراسة، كما تم تصميم قائمة الاستقصاء المعبأة بمعرفة المستقصي منه، وتم توجيهها إلى العاملين بشركة التأمين عن طريق المقابلة الشخصية، وتحليل البيانات الأولية للبحث، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لإدخال البيانات الأولية، وتم الاعتماد على أسلوب العينة من خلال (213) مفردة، في حين أن عدد الاستثمارات الصحيحة التي تم إدخالها للبرنامج بلغ (177) مفردة بنسبة تقدر بحوالي (83.1%) من

إجمالي حجم العينة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الاستقطاب (العادي - الإلكتروني) والأداء الوظيفي، كما ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من أبعاد الاستقطاب العادي والاستقطاب الإلكتروني كمتغيرات مستقلة على أبعاد الأداء الوظيفي، كما اتضح وجود اختلافات معنوية بشأن الأداء الوظيفي لموظفين شركات التأمين وفقاً لنوع الاستقطاب (عادي - إلكتروني).

نقاط الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات المرجعية:

- جميع الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي أكدت دوره المحوري في تحسين الأداء المؤسسي والوظيفي، مثل دراسة العنزي؛ السعود (2020) التي ركزت على أثر الذكاء الاصطناعي على العمليات الداخلية والتدريب ورضا العملاء.

- معظم الدراسات تناولت التميز المؤسسي كمتغير تابع، مثل دراسة أصرف (2020) ودراسة إدريس (2019)، ما يتفق مع الدراسة الحالية في التركيز على تحقيق التميز المؤسسي كأحد المخرجات الأساسية.

- تناولت بعض الدراسات أهمية ممارسات الموارد البشرية كأداة لتحقيق التميز المؤسسي، مثل دراسة سليم (2020) ودراسة إدريس (2019)، وهو ما يتماشى مع اهتمام الدراسة الحالية بدور الإبداع كعامل بشري مرتبط بتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

- أكدت الدراسات السابقة مثل أصرف (2020) والعنزي، السعود (2020) دور التكنولوجيا في تحسين الكفاءة المؤسسية، وهو ما ينسجم مع الدراسة الحالية التي تبحث في تأثير الذكاء الاصطناعي.

نقاط الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات المرجعية:

- الدراسة الحالية تتفرد بدمج متغيرين رئيسيين هما الذكاء الاصطناعي والاستقطاب التنظيمي معاً لدراسة تأثيرهما على التميز المؤسسي، وهو أمر لم تركز عليه الدراسات السابقة بشكل مباشر.

- ركزت معظم الدراسات السابقة على قطاعات متنوعة مثل الاتصالات، التعليم، والبنوك، بينما تركز الدراسة الحالية على القطاع الصحي الخاص، مما يضيف بُعداً جديداً في سياق تطبيقات الذكاء الاصطناعي والاستقطاب التنظيمي.

- الدراسة الحالية تقدم الإبداع كمتغير وسيط بين الذكاء الاصطناعي والاستقطاب التنظيمي من جهة، والتميز المؤسسي والأداء المالي والرضا الوظيفي من جهة أخرى، وهو جانب لم تعالجه الدراسات السابقة.
- بينما ركزت الدراسات السابقة مثل دراسة الخشاب (2019)، ودراسة أمين (2018) على قطاعات مختلفة جغرافياً، فإن الدراسة الحالية تتميز بتركيزها الميداني على مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض، ما يعطيها خصوصية محلية وإضافة جديدة للأدب البحثي في هذا المجال.
- تجمع الدراسة بين الذكاء الاصطناعي، والاستقطاب التنظيمي، والإبداع، والتميز المؤسسي، وهو ما يجعلها شاملة مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على متغيرات محددة.
- يتميز النموذج التحليلي للدراسة بدمج الإبداع كمتغير وسيط، مما يعزز فهم كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال الابتكار والإبداع في بيئة عمل تواجه تحديات الاستقطاب.
- الدراسة موجهة للقطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض، مما يمنحها خصوصية محلية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات خاصة بهذا القطاع.
- تعالج الدراسة الحالية العلاقة الديناميكية بين التكنولوجيا (الذكاء الاصطناعي) والبشر (الاستقطاب التنظيمي والإبداع)، وهو منظور جديد لم يتم التركيز عليه في الدراسات السابقة.
- تركز الدراسة على قياس التأثيرات التنظيمية مثل التميز المؤسسي، مما يجعلها شاملة وعميقة.

متغيرات الدراسة:

1- المتغيرات المستقلة:

- **الاستقطاب التنظيمي:** يقيس كيفية جذب المنظمة للموظفين المناسبين واندماجهم داخل بيئة العمل.
- **تطبيقات الذكاء الاصطناعي:** تشمل أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في العمليات التنظيمية لتحسين الكفاءة والأداء.

2- المتغير الوسيط:

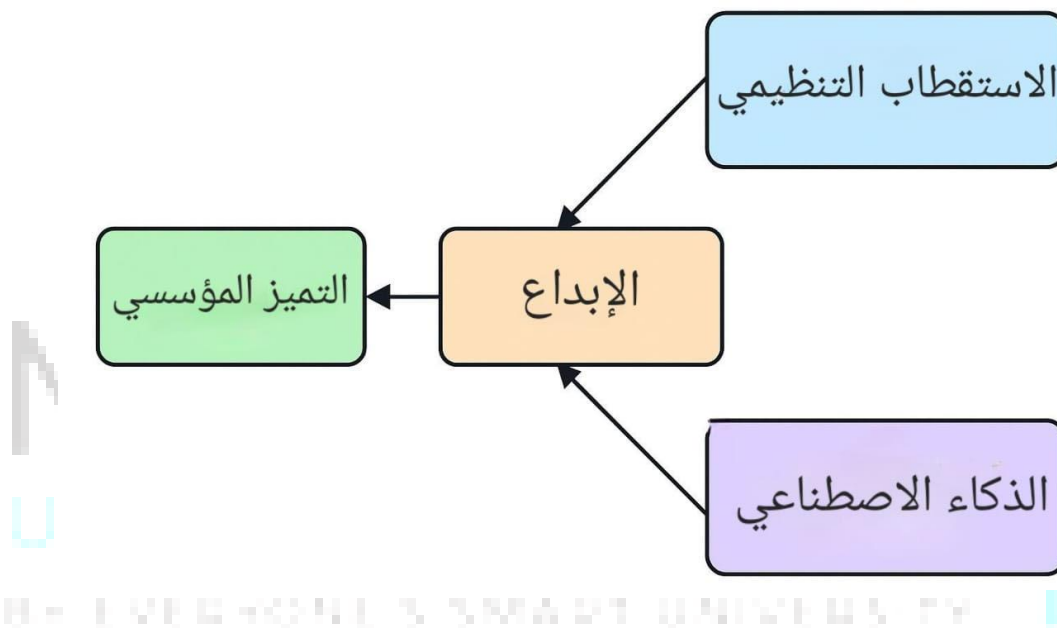
- **الإبداع:** يمثل قدرة الموظفين والمنظمة على توليد أفكار وحلول جديدة تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

3- المتغير التابع:

- التميز المؤسسي: يمثل الأداء العالي للمنظمة في كافة جوانبها، بما في ذلك الابتكار والجودة والإنتاجية.

نموذج الدراسة:

يمكن تمثيل العلاقة بين المتغيرات في نموذج بحثي يقيس تأثير المتغيرات المستقلة (الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي) على المتغير التابع (التميز المؤسسي) بوجود متغير وسيط (الإبداع)، الذي يعزز أو يعدل تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.



- التأثير المباشر:

الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي يؤثران بشكل مباشر على الإبداع.

- التأثير غير المباشر:

الإبداع يعمل كمتغير وسيط بين المتغيرات المستقلة والتميز المؤسسي، مما يعزز أو يقلل من تأثير المتغيرات المستقلة على هذه النواتج، ويساعد هذا النموذج والخريطة على توضيح كيفية تفاعل العوامل المختلفة داخل المنظمة لتحقيق مستويات عالية من التميز المؤسسي.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات (المنهجية):

- منهج الدراسة:

سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في محاولة للتعرف على دور الإبداع كمتغير وسيط في تأثير الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي على التميز المؤسسي، كونه المنهج الملائم للبحث الحالي وهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً.

- مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مستشفيات القطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض التي تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي ولديها نظام استقطاب تنظيمي، مما يوفر تنوعاً في البيانات، وعدد المستشفيات الخاصة في مدينة الرياض التي تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي ولديها نظام استقطاب تنظيمي قد يتغير مع مرور الوقت، ولكن وفقاً للمعلومات المتاحة حتى عام (2023م)، يمكن تقدير العدد بحوالي (10-15) مستشفى، بعض المستشفيات التي قد تكون ضمن هذا العدد تشمل: مستشفى المواساة، مجموعة مستشفيات الحبيب الطبية، مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث، مستشفى وعيادات أدمه، مستشفى الصفوة، مستشفى دله، مستشفى السعودي الألماني، مستشفى الأطباء المتحدون، مستشفى الإمامة، مستشفى الحمادي.

عينة الدراسة:

تم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة الإحصائية التالية لتقدير حجم العينة في البحوث الاجتماعية:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q}{E^2}$$

حيث أن:

- n = حجم العينة المطلوبة
- $Z = 1.96$ عند مستوى ثقة 95%، فإن القيمة الجدولية عند مستوى الثقة المطلوب
- $P = 0.5$ احتمال حدوث الظاهرة (تم افتراضها بنسبة 50% لزيادة الدقة، أي $P = 0.5$)
- $Q = 1 - P$ (أيضاً 0.5)

- هامش الخطأ المقبول) تم تحديده بـ 5%، أي $E = 0.05$

بالتعويض في المعادلة:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

وعليه، فإن حجم العينة المطلوبة هو 384 مفردة (وقد يتم تقريبها إلى أقرب عدد صحيح)

ومع الأخذ في الاعتبار أن مجتمع الدراسة محدود وصغير نسبياً (10 إلى 15 مستشفى فقط) فإن الباحث قد يستخدم أو يوزع الاستبانات على كافة العاملين الممكن (Finite Population Correction) تصحيح للعينة المحدودة الوصول إليهم في تلك المستشفيات من مديري وموظفين لضمان تمثيل شامل ودقيق

- وسائل جمع بيانات الدراسة:

سوف يقوم الباحث بإعداد استبانة لجمع البيانات وسيتم توزيعها على الموظفين والمديرين في المستشفيات المختارة الخاصة في المملكة العربية السعودية، والتي تتكون من 4 محاور رئيسية، تتضمن (30) عبارة مغلقة لجمع البيانات حول مختلف المتغيرات: الاستقطاب التنظيمي، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والإبداع، والتميز المؤسسي.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي سيتم جمعها سيستخدم الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية برنامج (SPSS)، ومن خلاله تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- التكرار والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- 2- معامل ألفا كرونباخ للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية لكل فقرة من أبعاد الدراسة.
- 4- معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي) والمتغيرات التابعة (مثل التميز المؤسسي).
- 5- تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد التأثير بين المتغيرات المستقلة (مثل الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي) على المتغيرات التابعة (مثل التميز المؤسسي).

- 6- تحليل الانحدار المتعدد والبسيط لمعرفة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة.
- 7- اختبار t لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق تبعاً للجنس والمسمى الوظيفي.
- 8- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لبيان الفروق لدور الإبداع كمتغير وسيط في سياق تأثيرات الاستقطاب التنظيمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز التميز المؤسسي داخل مستشفيات القطاع الصحي الخاص في الرياض تبعاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- 9- تحليل المسار لتحقيق من الدور الوسيط للإبداع بين المتغيرات المستقلة (مثل الاستقطاب التنظيمي، الذكاء الاصطناعي) على المتغيرات التابعة (مثل التميز المؤسسي).

تصور مقترح لفصول الدراسة:

- من أجل تقديم الدراسة بالطريقة المرجوة منها، وبما يسهل للمتلقين والقراء والباحثين التنقل بين فصولها والاستفادة منها سيتم تقسيمها إلى خمسة فصول:
- الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.
 - الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة (مراجعة الأدبيات ذات العلاقة)
 - الفصل الثالث: الطريقة والجراءات (المنهجية) للدراسة.
 - الفصل الرابع: نتائج الدراسة واختبار الفروض.
 - الفصل الخامس: الخاتمة وتشمل التوصيات والمقترحات.
 - المراجع

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- 1- أبو شحاتة، ثناء معوض. حسن، سحر الطيب أحمد. (2024). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل والدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك (دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات). *مجلة راية الدولية للعلوم التجارية*، 3(11)، 1523-1630.
- 2- محمد، النيرة؛ مبارك، مقسودة. (2020). *أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري - دراسة حالة الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء وحدة ادرار*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- 3- أصرف، حامد. (2020). أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان. *مجلة البحوث الإدارية*.
<https://doi.org/10.21608/aja.2020.93333>
- 4- أمين، أحمد عبد الحميد. (2018). أثر استقطاب الموظفين (العادي-الإلكتروني) على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات التأمين في مدينة المنصورة. *مجلة البحوث التجارية*، 40(4)، 15-66.
10.21608/zcom.2018.148757
- 5- ازبي، يحي محمد. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات الصحية دراسة حالة مستشفيات صحة جازان. *مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية*. 4(8)، 2967-3140.
- 6- بو حالة، محمد المهدي. (2023). *بيئة العمل وأثرها في الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- 7- الحارثي، بدر محمد. (2024). التنظيم الإداري وأثره على تحقيق التميز المؤسسي "دراسة تطبيقية على شركة عبداللطيف جميل". *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانون (JEALS)*، 8(5)، 76-93.
- 8- الخشاب، ساهر. (2019). استراتيجيات الاستقطاب التنظيمي وتأثيرها على الأداء المؤسسي. *الدراسات الاقتصادية والإدارية*، 30(2)، 88-102.

9- الخلايلة، قصي محمد؛ الصمادي، زياد محمد علي. (2021). أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على جودة الرعاية الصحية:

دراسة تطبيقية على مستشفيات وزارة الصحة الأردنية) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1253311>

10- سلاطني، مروة، سبتي، يوسف. (2019). دور الإبداع والابتكار في تطوير أداء المؤسسة: دراسة حالة

اتصالات الجزائر تبسة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ل م د، جامعة العربي

التبسي - تبسة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

11- سليم، نجوى وفائي. (2020). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي دراسة

ميدانية جامعة 6 أكتوبر، محافظة الجيزة. مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية 2(6).

12- عجيبة، فكرية عبد الفتاح؛ بدرالدين، رانيا محمد بهاء. (2021). دور القيادة التحويلية في تنمية الإبداع

التنظيمي في شركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق، 9(9)، 230-

274. <https://doi.org/10.21608/mkaf.2021.202120>

13- العمري، بدر بن أحمد علي. (2020). استقطاب الموارد البشرية. مجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)،

15(2)، 2663-5798.

14- العنزي، سعد حمود سعد الشمالي؛ السعد، أنس راتب. (2020). أثر الذكاء الاصطناعي على أداء المنظمات: دراسة

حالة مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بدولة قطر) رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان الأهلية، السلط، مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1097360>

15- اللوح، باسم عمر محمود. (2017). أثر العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة حالة: موظفي

شركات الوساطة للأوراق المالية في فلسطين). (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة غزة، فلسطين.

16- محمد، علي إدريس. (2019). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة

ميدانية على الموظفين في مصرف الوحدة - فرع اجدايا. مجلة الجامعي، ع30، 100-77. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1192048>

17- مركز البحوث والمعلومات. (20). الذكاء الاصطناعي. <https://www.abhcci.org.sa>

18- الهادي، محمد. (2021). تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف. *مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات* 24 (الرابع والعشرون)، 14-16. doi: 10.21608/jstc.2021.16499332-14

ثانياً: المراجع الإنجليزية

- 19- Rafner, J., Beaty, R. E., Kaufman, J. C., Lubart, T., & Sherson, J. (2023). Creativity in the age of generative AI. *Nature Human Behaviour*, 7(11), 1836. <https://doi.org/10.1038/s41562-023-01751-1>
- 20- Batista, J., Mesquita, A., & Carnaz, G. (2024). Generative AI and higher education: Trends, challenges, and future directions. *Information*, 15(11), 676. <https://doi.org/10.3390/info15110676>
- 21- Chaity, N. S., Senathirajah, A. R. B. S., & Abdullah, M. (2024). AI capability and sustainable performance: Unveiling the mediating effects of organizational creativity and green innovation with knowledge sharing culture as a moderator. *Sustainability*, 16(17), 7466. <https://doi.org/10.3390/su16177466> 【3】
- 22- Gao, J., & Xu, L. (2023). Artificial intelligence capability and organizational creativity: The role of knowledge sharing and organizational cohesion. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.01234> 【32】
- 23- Dorison, C. A., Minson, J. A., & Rogers, T. (2019). Selective exposure partly relies on faulty affective forecasts. *Cognition*, 188, 98–107. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2019.02.010>

- 24- Fan, Z., Ghaddar, B., Wang, X., Xing, L., Zhang, Y., & Zhou, Z. (2024). *Artificial Intelligence for Operations Research: Revolutionizing the Operations Research Process*. <https://arxiv.org/abs/2401.03244v2>
- 25- Bonini., A. Panari, C., Caricati Id, L., & Mariani, M. G. (2024). The relationship between leadership and adaptive performance: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 19(10), e0304720. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0304720>
- 26- Kish Bar-On, Kati and Dimant, Eugen and Lelkes, Yphtach and Rand, David G., Unraveling Polarization: Insights into Individual and Collective Dynamics (September 12, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4784194> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4784194>
- 27- Paramita, D., Okwir, S., & Nuur, C. (2024). Artificial intelligence in talent acquisition: exploring organisational and operational dimensions. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(11), 108–131. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3992/FULL/PDF>
- 28- Martin. R. (2022). *The Real Secret to Retaining Talent*. Harvard Business Review.