Nile Journal for Commercial, Legal and Information Systems Science

المجلد الخامس – العدد السابع – أغسطس ٢٠٢٥

مجلة النيل للعلوم التجارية والقانونية ونظم المعلومات

بحث بعنوان

تقييم تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب في القطاع الحكومي الكويتي: دراسة تطبيقية

Evaluating the Impact of the Effectiveness of Artificial Intelligence Applications on Talent Management in the Kuwaiti Government Sector: An Empirical Study

إعداد

أ. عبدالعزيز غانم مشلح الرشيدي
باحث ماجستير اداره الاعمال
كليه التجارة – جامعه كفر الشيخ

أ.ايهاب عبدالستار محمد عبده
باحث مرشح دكتوراه الفلسفه في اداره الأعمال
كليه التجارة – جامعه المنصورة

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب داخل القطاع الحكومي الكويتي، مع التركيز بشكل خاص على وزارة الداخلية. باستخدام نهج استنتاجي، يختبر هذا البحث النظريات والفروض الراسخة حول العلاقة بين فعالية الذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب. تستخدم الدراسة أساليب البحث الكمي، وبناءً على مجتمع الدراسة المتمثل بـ ٢٠،٥٣٩ موظف بوزارة الداخلية الكويتية، فقد تم جمع البيانات من عينة عشوائية طبقية مكونة من ٣٧٧ موظفًا داخل الوزارة، وهي واحدة من أكبر الهيئات الحكومية في الكويت. تم إجراء استبيان منظم من خلال مقابلات وجهاً لوجه لتعزيز معدلات الاستجابة. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٦، باستخدام الإحصاءات الوصفية ومصفوفة الارتباط والانحدار الخطي لاختبار الفروض. وتوصلت النتائج عن ارتباطات إيجابية كبيرة بين فعالية الذكاء الاصطناعي والأبعاد الرئيسية لإدارة المواهب، بما في ذلك اكتساب المواهب والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والاحتفاظ بها. وبالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لفعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أبعاد إدارة المواهب. وتؤكد هذه النتائج على الإمكانات التحويلية للذكاء الاصطناعي في تعزيز ممارسات الموارد البشرية داخل القطاع العام. وتساهم الدراسة في تعزيز الأدبيات الموجودة من خلال تقديم رؤى حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب وتحدد اتجاهات الدراسات المستقبلية، مع التأكيد على الحاجة إلى تحليلات ودراسات عبر القطاعات في مختلف البلدان العربية. وتقدم الدراسة توصيات تعمل على إظهار فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز عمليات إدارة المواهب، يشجع هذا البحث على تبني أدوات الذكاء الاصطناعي لتبسيط جهود التوظيف والتدريب وإدارة الأداء والاحتفاظ.

الكلمات المفتاحية: فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي، إدارة المواهب، إدارة المواهب البشرية، القطاع الحكومي الكويتي، وزارة الداخلية الكويتية.

Abstract

This study aims to evaluate the impact of AI effectiveness on talent management within the Kuwaiti government sector, with a particular focus on the Ministry of Interior. Using a deductive approach, this research tests established theories and hypotheses about the relationship between AI effectiveness and talent management. The study uses quantitative research methods, and based on a study population of 20,539 employees at the Kuwaiti Ministry of Interior, data were collected from a stratified random sample of 377 employees within the ministry, which is one of the largest government agencies in Kuwait. A structured questionnaire was conducted through face-to-face interviews to enhance response rates. Data analysis was conducted using SPSS version 26, using descriptive statistics, correlation matrix, and linear regression to test the hypotheses. The results revealed significant positive associations between AI effectiveness and key dimensions of talent management, including talent acquisition, training and development, performance management, and retention. In addition, there was a significant positive impact of AI effectiveness on talent management dimensions. These findings underscore the transformative potential of AI in enhancing HR practices within the public sector. The study contributes to the existing literature by providing insights into AI applications in talent management and identifies directions for future studies, emphasizing the need for cross-sectoral analyses and studies in different Arab countries. The study provides recommendations that demonstrate the effectiveness of AI applications in enhancing talent management processes. This research encourages the adoption of AI tools to streamline recruitment, training, performance management, and retention efforts.

Keywords: Effectiveness of AI applications, Talent management, Human talent management, Kuwaiti government sector, Kuwaiti Ministry of Interior.

أولاً: المقدمة

في السنوات الأخيرة، أصبح دمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب محورًا أساسيًا للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز الكفاءة التشغيلية وإشراك الموظفين. وقد أدرك القطاع الحكومي الكويتي، وخاصة وزارة الداخلية، إمكانات الذكاء الاصطناعي لتبسيط اكتساب المواهب، وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء. ومن خلال الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي، يمكن للمنظمات تحليل كميات هائلة من البيانات، مما يمكنها من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن استراتيجيات إدارة القوى العاملة والتنمية (Nudurupati et al., 2024).

تعد إدارة المواهب جانبًا بالغ الأهمية من إدارة الموارد البشرية، وتشمل عمليات توظيف وتطوير والاحتفاظ بالموظفين المهرة لتحقيق الأهداف التنظيمية (Acar & Sarniç, 2024) . وإن فعالية ممارسات إدارة المواهب لها تأثير مباشر على رضا الموظفين والثقافة التنظيمية والإنتاجية الإجمالية (Sparrow et al., 2016). ومع ذلك، غالبًا ما تكافح أساليب إدارة المواهب التقليدية لمواكبة التغيرات السريعة في التركيبة السكانية وتوقعات القوى العاملة (Maley et al., 2024). وفي هذا السياق، يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي تقديم حلول مبتكرة من خلال أتمتة المهام الروتينية، وتعزيز قدرات اتخاذ القرار، وتسهيل تجارب الموظفين الشخصية (Roul et al., 2024).

تلعب وزارة الداخلية في الكويت دورًا حاسمًا في ضمان الأمن الوطني والسلامة العامة. وتعتمد كفاءة عملياتها بشكل كبير على جودة وفعالية مواردها البشرية. ومع سعي الوزارة إلى تحديث عملياتها، يصبح فهم تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب أمرًا ضروريًا. وقد أبرزت الدراسات السابقة أنه بينما يمكن أن يؤدي اعتماد الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية إلى تحسين الكفاءة، هناك حاجة إلى دراسة تطبيقية لتقييم فعاليته في سياقات محددة، مثل الوزارات الحكومية وعليه تتبلو رمشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

(١) ما تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على اكتساب المواهب بوزارة الداخلية الكويتية؟

(٢) ما تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تدريب وتطوير المواهب بوزارة الداخلية الكويتية؟

(٣) ما تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة أداء المواهب بوزارة الداخلية الكويتية؟

(٤) ما إلى ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تقييم تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة المواهب بوزارة الداخلية الكويتية.

ثانياً: المراجعة الأدبية وتطوير فروض الدراسة

١. المراجعة الأدبية

١,١ الذكاء الاصطناعي

يشير الذكاء الاصطناعي إلى محاكاة عمليات الذكاء البشري بواسطة أنظمة الكمبيوتر، بما في ذلك التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، والروبوتات (Russell & Norvig, 2016). ولقد أدى صعود الذكاء الاصطناعي إلى تحويل العديد من الصناعات بشكل كبير، مما مكن المنظمات من أتمتة المهام الروتينية، وتعزيز قدرات اتخاذ القرار، وتحسين الكفاءة التشغيلية (Davenport & Ronanki, 2018). وفي سياق إدارة الموارد البشرية، يتم استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل متزايد لتحسين العمليات مثل التوظيف، وتدريب الموظفين، وتقييم الأداء (Balcioğlu & Artar, 2024; Alrakhawi et al., 2024; Basnet, 2024). إن قدرة الذكاء الاصطناعي على تحليل مجموعات البيانات الكبيرة تسمح للمؤسسات باكتساب رؤى قيمة حول سلوك الموظفين وتفضيلاتهم، مما يسهل اتخاذ القرارات القائمة على البيانات (Althati et al., 2024). مع تزايد تنوع القوى العاملة وتطور مطالب الموظفين، يجب على المؤسسات تكييف استراتيجيات إدارة المواهب الخاصة بها للاستفادة من المزايا التي توفرها تقنيات الذكاء الاصطناعي (Yanamala, 2024). ويرى الباحثون بأن أهمية الذكاء الاصطناعي يظهر كأداة استراتيجية في تعزيز أداء وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، ويشير الباحثون إلى التحول الكبير الذي أحدثه الذكاء الاصطناعي في مختلف القطاعات، لا سيما في قدرته على أتمتة العمليات الروتينية وتحسين القرارات الإدارية، وهذا ما يتماشى مع الحاجة المستمرة لتحسين الكفاءة في إدارة الموارد البشرية.

فعلى سبيل المثال، قدرة الذكاء الاصطناعي على تحليل كميات ضخمة من البيانات تتيح للمؤسسات فهم أعمق لسلوكيات الموظفين وتفضيلاتهم، مما يعزز اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.

٢,١ إدارة المواهب

تشمل إدارة المواهب مجموعة من ممارسات الموارد البشرية التي تهدف إلى جذب وتطوير والاحتفاظ بالموظفين المهرة (Collings & Mellahi, 2009). وتعد إدارة المواهب الفعّالة ضرورية للمنظمات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية والحفاظ على ميزة تنافسية (Brewster et al., 2016). توضح الأقسام الفرعية التالية المكونات الأساسية لإدارة المواهب:

- **اكتساب بالمواهب:** يتضمن اكتساب المواهب تحديد وجذب واختيار المرشحين الذين يمتلكون المهارات اللازمة والملاءمة الثقافية للمنظمة (Ployhart et al., 2018). وقد أشار Beardwell & Claydon (2010) الى أن إدارة الموهبة هي عملية الجذب والإبقاء والتشخيص والتطوير والحفظ للأفراد الذين لديهم طاقات عالية وهم يمثلون قيمة عليا للمنظمة.
- **تدريب وتطوير المواهب:** يشمل التدريب والتطوير على برامج وأنشطة منظمة مصممة لتعزيز مهارات ومعارف الموظفين والكفاءات اللازمة لأداء أدوارهم الحالية والمستقبلية (Noe, 2017). يركز التدريب على بناء مهارات محددة لأداء الوظيفة الفوري، بينما يستهدف التطوير مهارات ومعارف أوسع نطاقًا للنمو الوظيفي على المدى الطويل. يساهم التدريب والتطوير الفعال في زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم، وتحسين الأداء، وتعزيز التزامهم بالمنظمة (Aguinis & Kraiger, 2009).
- إدارة أداء المواهب: تتضمن إدارة أداء المواهب عمليات مستمرة لتقييم ومراقبة وتعزيز أداء الموظفين بما يتماشى مع أهداف المنظمة. يشمل ذلك وضع معايير الأداء، وتقديم ملاحظات منتظمة، وإجراء تقييمات أداء رسمية لتحديد مجالات التحسين (Aguinis, 2013). تهدف إدارة الأداء إلى تحسين أداء الفرد والفريق، وضمان المساءلة، وتسهيل النمو المهني من خلال محاذاة الأهداف وردود الفعل المتسقة (Pulakos et al., 2015).

- الاحتفاظ بالمواهب: الاحتفاظ بالمواهب هو ممارسة تنفيذ استراتيجيات للحد من دوران الموظفين والاحتفاظ بالمواهب القيمة داخل المنظمة. يتضمن ذلك خلق بيئة عمل جاذبة، وتوفير فرص للتقدم الوظيفي، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة (Hausknecht et al., 2009). تُعتبر معدلات الاحتفاظ المرتفعة ضرورية للحفاظ على الاستقرار التنظيمي، وخفض تكاليف التوظيف، ودعم الإنتاجية من خلال الحفاظ على المعرفة والمهارات المؤسسية (Allen et al., 2010).

ويرى الباحثون بأن إدارة المواهب الفعّالة تعد عاملًا حاسمًا لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات ودعم ميزتها التنافسية. وتتضمن إدارة المواهب عدة ممارسات أساسية، منها اكتساب الأفراد ذوي الكفاءات المناسبة، وتوفير برامج تطوير مهني لتعزيز قدراتهم. وكما تشمل إدارة أداء الموظفين بشكل مستمر لمواءمة أدائهم مع أهداف المؤسسة. كذلك، يعد الاحتفاظ بالمواهب عن طريق خلق بيئة عمل محفزة ومليئة بفرص النمو أمرًا ضروريًا. ويسهم هذا النهج الشامل في بناء فريق عمل متمكن ومخلص، مما يعزز الاستقرار والإنتاجية المؤسسية.

٢. تطوير فروض الدراسة

١,٢ دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في اكتساب المواهب

تمكّن تطبيقات الذكاء الاصطناعي مسؤولي التوظيف من الوصول إلى المرشحين من قنوات متنوعة، وتحديد الأفراد الذين قد لا يبحثون بنشاط عن وظائف ولكنهم يمتلكون المهارات والمؤهلات المطلوبة (Upadhyay & Khandelwal, 2018). وتستخدم المنصات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي خوارزميات لتحليل مجموعات بيانات كبيرة من مواقع التواصل الاجتماعي المهنية ولوحات الوظائف والمنصات الاجتماعية، مما يسهل الوصول إلى مجموعة أوسع من المواهب. توفر هذه القدرة للمنظمات إمكانية تحديد مرشحين مؤهلين تأهيلاً عاليًا بما يتجاوز قيود طرق التوريد التقليدية، مما يقلل في النهاية من الوقت المستغرق للتوظيف ويحسن جودة التوظيف (Faliagka et al., 2012). ويعد فحص المرشحين والاختيار من القائمة المختصرة من أكثر الجوانب استهلاكًا للوقت في عملية اكتساب المواهب. وتستطيع أدوات الذكاء الاصطناعي، المجهزة بتقنيات معالجة اللغة الطبيعية والتعلم الآلي،

أتمتة هذه العملية من خلال تحليل السير الذاتية، وتحديد الخبرات ذات الصلة، وترتيب المرشحين بناءً على معايير محددة مسبقًا (Koch et al., 2018). وتتمكن هذه الأدوات من مسح آلاف السير الذاتية بسرعة، وتحديد الكلمات الرئيسية المرتبطة بمهارات الوظيفة، وإعطاء الأولوية للمتقدمين الذين يطابقون متطلبات الوظيفة بشكل أفضل. وتعمل هذه الأتمتة على تقليل احتمالات الخطأ البشري، والقضاء على التحيزات المرتبطة بالفحص اليدوي، مما يمكّن مسؤولي التوظيف من التركيز على المرشحين ذوي الإمكانات العالية (Pereira, 2020). وبناءً على ما سبق، يمكن تطوير فرض الأول على النحو التالي:

H1: يوجد تأثير معنوي إيجابي لفاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على اكتساب المواهب بوزارة الداخلية الكويتية.

٢,٢ دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير المواهب

تسهل تطبيقات الذكاء الاصطناعي تجارب التعلم الشخصية من خلال تحليل مستويات المهارات الفردية، وأنماط التعلم، وفجوات المعرفة. وتقوم منصات التعلم التكيفية باستخدام الذكاء الاصطناعي لتخصيص تقديم المحتوى ووتيرته وتعقيده بناءً على أداء كل متعلم وتقدمه (Wang & Kosinski, 2018). يعزز هذا النهج الشخصي نتائج التعلم ويزيد من الاحتفاظ بالمعلومات، حيث يحصل الموظفون على تدريب يتماشى مع احتياجاتهم، مما يزيد من التفاعل والفعالية (Viterouli et al., 2024). ويعتبر التعلم التكيفي مفيدًا بشكل خاص في القطاع الحكومي، حيث قد يكون لدى الموظفين مستويات متفاوتة من الخبرة في بروتوكولات الأمان، أو العمليات الإدارية، أو المهارات المتخصصة (Essa et al., 2023).

يدعم الذكاء الاصطناعي التعلم الجزئي، والذي يعتمد على تقديم المحتوى في وحدات صغيرة الحجم يمكن للموظفين الوصول إليها عند الحاجة (Omona & O'dama, 2024). ومن خلال الاستفادة من تقنيات التعلم الآلي، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يوصي بوحدات تعلم جزئي محددة بناءً على المهام الحالية للموظفين أو فجوات المهارات، مما يعزز ثقافة التعلم المستمر (Khamis, 2024). وباستخدام التحليلات التنبؤية، يحدد الذكاء الاصطناعي أوجه القصور في المهارات ويوصي ببرامج تدريبية محددة

لسد تلك الفجوات (Jarrahi, 2018). على سبيل المثال، في بيئة إنفاذ القانون، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الضباط الذين يحتاجون إلى تدريب متقدم في مجال الطب الشرعي الرقمي أو الأمن السيبراني، ومواءمة خطط تطويرهم مع أولويات المنظمة. لا تعمل خطط التطوير المخصصة على تحسين الأداء الفردي فحسب، بل تعمل أيضًا على إعداد المنظمة لتلبية متطلبات الصناعة المتطورة (Szedlak et al., 2021). وبناءً على ما سبق، يمكن تطوير الفرض الثاني على النحو التالي:

H2: يوجد تأثير معنوي إيجابي لفاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تدريب وتطوير المواهب بوزارة الداخلية الكويتية.

٣،٢ دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أداء المواهب

تعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إحداث ثورة في إدارة أداء المواهب من خلال تمكين الملاحظات المستمرة، والرؤى القائمة على البيانات، وتتبع الأداء الشخصي. غالبًا ما تكون تقييمات الأداء التقليدية محدودة بسبب قيود الوقت، والتحيز، ونقاط البيانات الثابتة، والتي يعالجها الذكاء الاصطناعي من خلال التحليل في الوقت الفعلي والنمذجة التنبؤية (Chukwuka & Dibie, 2024). على سبيل المثال، يمكن للأنظمة التي تعمل بالذكاء الاصطناعي مراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) عبر مهام مختلفة، مما يوفر للمديرين رؤى حول أنماط الإنتاجية والفجوات المحتملة في المهارات (Hurry. 2024).

كما يسهل الذكاء الاصطناعي آليات ردود الفعل الأكثر موضوعية وتكرارًا، مما يحسن مشاركة الموظفين وتحفيزهم. من خلال تحليل البيانات حول عادات العمل والمخرجات، يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي تزويد الموظفين بملاحظات شخصية، وتوجيههم نحو تحسين الأداء وفرص النمو (Yesilyurt, 2024). بالإضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي مساعدة المديرين في تحديد أهداف أداء عادلة وواقعية بناءً على البيانات التاريخية والقدرات الفردية، وبالتالي تعزيز مكان عمل أكثر دعمًا ومساواة (Vishwanath & Vaddepalli, 2024). وبناءً على ما سبق، يمكن تطوير الفرض الثالث على النحو التالي:

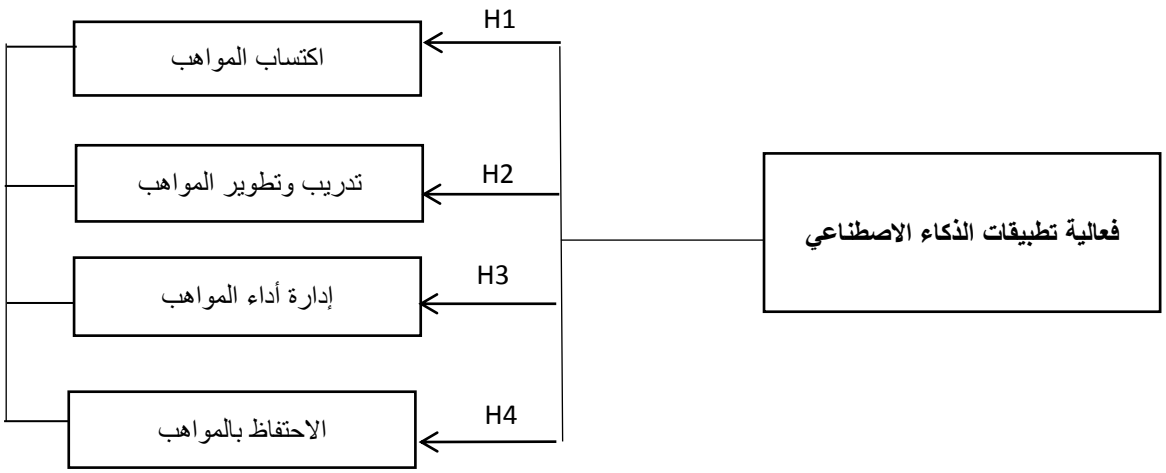
H3: يوجد تأثير معنوي إيجابي لفاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة أداء المواهب بوزارة الداخلية الكويتية.

٤,٢ دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الاحتفاظ بالمواهب

تلعب تطبيقات الذكاء الاصطناعي دورًا استراتيجيًا في تعزيز الاحتفاظ بالمواهب من خلال التنبؤ بمخاطر دوران العمل، وتحسين رضا الموظفين، وتعزيز فرص التطوير المهني الشخصية. تتمثل إحدى مساهمات الذكاء الاصطناعي الرئيسية في الاحتفاظ بالموظفين في قدرته على تحليل نقاط البيانات المختلفة، مثل درجات مشاركة الموظفين، وحجم العمل، ومقاييس الأداء، لتحديد الموظفين الذين قد يكونون معرضين لخطر ترك المنظمة (Boushey & Glynn، 2018). تتيح هذه القدرة التنبؤية لفرق الموارد البشرية معالجة المخاوف بشكل استباقي قبل تفاقمها إلى استنزاف. كما يدعم الذكاء الاصطناعي الاحتفاظ بالمواهب من خلال تحسين تجربة الموظف (Yanamala, 2020). من خلال معالجة اللغة الطبيعية (NLP) وتحليل المشاعر، يمكن للذكاء الاصطناعي تقييم ملاحظات الموظفين من الاستطلاعات ورسائل البريد الإلكتروني والدردشات لقياس الروح المعنوية والمشاركة في الوقت الفعلي (Joy et al., 2024). تمكن هذه البيانات المديرين من تنفيذ مبادرات مستهدفة لتحسين رضا الوظيفة، مثل ترتيبات العمل المرنة أو برامج التقدير (Morelli et al., 2024). علاوة على ذلك، تسهل المنصات التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي التطوير المهني الشخصي من خلال التوصية بفرص التعلم والتقدم المصممة خصيصًا بناءً على مهارات الموظف وأهدافه وسجل أدائه (Bagai & Mane, 2024). وهذا لا يعزز نمو الموظفين داخل المنظمة فحسب، بل يزيد أيضًا من التزامهم بالبقاء، حيث يشعرون بالتقدير والدعم في تقدمهم الوظيفي (Wai et al., 2024). وبناءً على ما سبق، يمكن تطوير الفرض الرابع على النحو التالي:

H4: يوجد تأثير معنوي إيجابي لفاعلية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الاحتفاظ بالمواهب بوزارة الداخلية الكويتية.

وبناءً على ما سبق ينمكن تطوير الإطار المفاهيمي المقترح الذي يوضح العلاقات بين متغيرات الدراسة على النحو الآتي:



الشكل (١) الإطار المفاهيمي للعلاقات بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على المراجعة الأدبية وتطوير فروض الدراسة.

ثالثاً: منهجية الدراسة

١. منهج الدراسة وإجراءات أخذ العينات

تستخدم هذه الدراسة النهج الاستنتاجي، وهو معترف به على نطاق واسع كاستراتيجية بحثية شائعة في العلوم الاجتماعية (Saunders et al., 2009). من خلال استخدام الطريقة الاستنتاجية، يختبر الباحثون النظريات والفرضيات الراسخة حول العلاقة بين فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب. تعتمد الدراسة على أساليب البحث الكمي لجمع البيانات التطبيقية، مما يضمن تحقيقًا منظمًا وموضوعيًا. وفقًا (2004) Johnson & Onwuegbuzie، فإن أساليب البحث الكمي مفيدة في السماح بتعميم النتائج على مجموعة مجتمعية أوسع عند استخدام عينة عشوائية.

يتكون مجتمع هذه الدراسة من الموظفين العاملين في القطاع الحكومي الكويتي؛ لذا نظراً لكبر حجم المجتمع فإن وزارة الداخلية الكويتية تم أخذها كدراسة حالة تمثل القطاع الحكومي الكويتي بالكامل. تعد الوزارة واحدة من أكبر الهيئات الحكومية في الكويت، حيث توظف الآلاف من الموظفين في مختلف الإدارات. اعتبارًا من عام ٢٠٢٤، من المقدر أن يعمل أكثر من ٢٠،٥٣٩ موظف في أدوار مختلفة داخل الوزارة. نظرًا لحجم المجتمع الكبير، كان من الأهمية بمكان تحديد حجم العينة الذي يسمح بإمكانية التعميم مع الحفاظ على مستوى مقبول من الدقة. وبالتالي، اعتمدت الدراسة تقنية أخذ العينات العشوائية الطبيقية. يتكون إطار أخذ العينات من موظفين من إدارات مختلفة داخل الوزارة، مما يوفر مجموعة متنوعة وتمثيلية للتحليل. تم تحديد حجم العينة باستخدام هامش خطأ بنسبة ٥٪ ومستوى ثقة بنسبة ٩٥٪. وبالنظر إلى هذه المعلمات، تم حساب حجم العينة للدراسة ليكون ٣٧٧ موظفًا[١] . يضمن هذا العدد أن تكون النتائج ذات دلالة إحصائية وقابلة للتعميم على كامل عدد موظفي الوزارة.

٢. طرق جمع البيانات وتحليلها

تم جمع البيانات باستخدام استبيان منظم يقيس فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على أبعاد إدارة المواهب داخل وزارة الداخلية الكويتية، مع التركيز بشكل خاص على أبعاد مثل اكتساب المواهب، تدريب وتطوير المواهب، إدارة أداء المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، ولقد تم التحقق من صدق المحتوى من خلال عرض قائمة الاستبيان على ثلاثة باحثين آخرين متخصصين بإدارة الموارد البشرية وباحث آخر متخصص في تكنولوجيا المعلومات، ولقد تم توزيع الاستبيان باللغة العربية بعد أن تم عرضه على مختص ومدرس لغة عربية. ولقد تم جمع البيانات ورقياً من خلال مقابلة المشاركين وجهاً لوجه لتعزيز نسبة الاستجابة، ولقد طلب الباحثون من مدراء الأقسام بحث الموظفين العاملين بوزارة الداخلية على الإجابة على الاستبيان بكل موضوعية.

ولتحليل البيانات، استخدمت الدراسة برنامج SPSS الإصدار ٢٦. تم إجراء التحليل على مرحلتين:

[١] تم حساب حجم العينة وفقاً لموقع Calculator.net

- **تحليل البيانات الوصفية ومصفوفة الارتباط:** قدمت الإحصاءات الوصفية رؤى حول خصائص العينة، مثل النوع والمؤهل الدراسة والمسمى الوظيفي ومستويات الخبرة. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء مصفوفة الارتباط لفحص العلاقات بين متغيرات الدراسة.
- **وتم اختبار تحليل الانحدار الخطي:** لاختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام نماذج الانحدار الخطي المتعدد. تم انحدار فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي والمتمثلة (بالمتغير المفسر أو المتنبئ) مقابل كل بعد من الأبعاد الأربعة لإدارة المواهب (اكتساب المواهب، تدريب وتطوير المواهب، إدارة أداء المواهب، والاحتفاظ بالمواهب) لتحديد قوة وأهمية العلاقات.

٣. مقاييس متغيرات الدراسة

تتضمن الدراسة الحالية متغيرين رئيسيين: فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي كمتغير مستقل وإدارة المواهب كمتغير تابع. يتم قياس هذه المتغيرات من خلال عدة أبعاد كما هو موضح أدناه.

أ. **المتغير المستقل: فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي:** تم قياس المتغير المستقل من خلال ٨ فقرات وذلك وفقاً لدراسة (Almarashda et al., 2021). في هذه الدراسة، تم تقييم ثبات الاتساق الداخلي لمتغير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي باستخدام ألفا كرونباخ، والتي أسفرت عن قيمة ٠,٩١٧، مما يشير إلى موثوقية عالية وممتازة.

ب. **المتغير التابع: إدارة المواهب:** تم قياس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد قياس وهم (اكتساب المواهب، تدريب وتطوير المواهب، إدارة أداء المواهب، والاحتفاظ بالمواهب) وذلك وفقاً لـ (Lockwood, 2006). وبناءً على ذلك، تم تطوير عبارات القياس لتتناسب مع مجال التطبيق للدراسة. وبالنسبة لمتغير إدارة المواهب، تم حساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت القيمة ٠,٨٩١، مما يدل على مستوى عال من الثبات لمقياس إدارة المواهب.

رابعاً: تحليل البيانات

١. الخصائص الديموغرافية للدراسة

يبيّن الجدول (١) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، حيث بلغ عدد المشاركين من الذكور ١٨٤ مشاركًا (٦٠,٥%)، في حين بلغ عدد الإناث ١٢٠ مشاركة (٣٩,٥%). أما من حيث المؤهل الدراسي، فقد تركزت النسبة الأكبر من المشاركين ضمن فئة "جامعي" بعدد ١٥٢ مشاركًا (٥٠,٠%)، تلتها فئة "أقل من جامعي" بواقع ٨٠ مشاركًا (٢٦,٣%)، بينما شملت فئة "دراسات عليا" ٧٢ مشاركًا (٢٣,٧%). وفيما يتعلق بالمسمى الوظيفي، كان ٧١,١% من المشاركين موظفين (٢١٦ مشاركًا)، و٢٥,٠% منهم يشغلون منصب مشرف (٧٦ مشاركًا)، بينما بلغت نسبة رؤساء الأقسام ٣,٩% فقط (١٢ مشاركًا). وأخيرًا، يعكس الجدول توزيع سنوات الخبرة، حيث يمتلك ٣٦,٢% من العينة خبرة تتراوح بين ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات (١١٠ مشاركين)، و٣٠,٣% منهم يمتلكون خبرة من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة (٩٢ مشاركًا)، في حين أن المشاركين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات بلغت نسبتهم ١١,٢% (٣٤ مشاركًا)، والمشاركين الذين لديهم ١٥ سنة فأكثر بلغت نسبتهم ٢٢,٤% (٦٨ مشاركًا).

جدول (١) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة (ن= ٣٠٤)

الخصائص الديموغرافية		العدد	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	184	60.5%
	أنثى	120	39.5%
المؤهل الدراسي	أقل من جامعي	80	26.3%
	جامعي	152	50.0%
	دراسات عليا	72	23.7%
السمى الوظيفي	رئيس قسم	12	3.9%
	مشرف	76	25.0%
	موظف	216	71.1%
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	34	11.2%
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	110	36.2%
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	92	30.3%
	١٥ سنة فأكثر	68	22.4%

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V. 26.

٢. مصفوفة الارتباط للعلاقات بين متغيرات الدراسة

تشير النتائج المعروضة في الجدول (٢) إلى وجود علاقات ارتباط إيجابية بين فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي وأبعاد إدارة المواهب. حيث يعكس معامل الارتباط بين "فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي" و"استقطاب المواهب" قيمة ٠,٦٣٤، مما يدل على وجود علاقة قوية وإيجابية بين هذين المتغيرين عند مستوى دلالة ٠,٠١. كما يظهر أن "فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي" ترتبط أيضًا بشكل إيجابي مع "تدريب وتطوير المواهب" بمعامل ٠,٥٨١، مما يشير إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهم في تحسين برامج التدريب والتطوير. وبالإضافة إلى ذلك، تبرز العلاقة بين "إدارة أداء المواهب" و"تدريب وتطوير المواهب" بقيمة ٠,٧٥١، وهي تشير إلى علاقة قوية للغاية، مما يعكس أهمية التدريب والتطوير في تحسين أداء المواهب. عندما يتعلق الأمر بـ"الاحتفاظ بالمواهب"، نجد أن هناك ارتباطًا إيجابيًا مع "إدارة أداء المواهب" بقيمة ٠,٧٩٢، مما يشير إلى أن تحسين أداء الموظفين يعزز من احتفاظ المؤسسة بالمواهب.

جدول (٢) مصفوفة الارتباط للعلاقات بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي	استقطاب المواهب	تدريب وتطوير المواهب	إدارة أداء المواهب	الاحتفاظ بالمواهب
فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي	١				
استقطاب المواهب	٠,٦٣٤	١			
تدريب وتطوير المواهب	٠,٥٨١	0.618	١		
إدارة أداء المواهب	٠,٤٨٢	0.608	0.751	١	
الاحتفاظ بالمواهب	0.485	0.560	0.378	0.792	١
** ارتباط معنوي ايجابي عند مستوى دلالة ٠,٠١					

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V. 26.

٣. اختبار فروض الدراسة

يعرض الجدول (٣) نتائج تحليل الانحدار الخطي الذي يستكشف تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أبعاد إدارة المواهب. تم تحليل أربعة أبعاد رئيسية، وهي اكتساب المواهب (H1)، وتدريب وتطوير المواهب (H2)، وإدارة أداء المواهب (H3)، والاحتفاظ بالمواهب (H4).

تشير قيم معامل الارتباط (R) إلى وجود علاقات إيجابية متفاوتة بين فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي وكل من أبعاد إدارة المواهب. فقد أظهرت قيمة (R) لاكتساب المواهب (H1) 0.634، مما يدل على وجود علاقة قوية، حيث تمثل ٥٢,٣% من التباين في استقطاب المواهب ($R^2 = 0.523$). تدعم القيمة (F) البالغة ٢٣,٦٧٢ مع دلالة إحصائية ($p < 0.001$)، لذا تم قبول الفرض الأول بوجود تأثير معنوي إيجابي لفعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على اكتساب المواهب.

أما بالنسبة لتدريب وتطوير المواهب (H2)، فقد كانت قيمة (R) 0.581، مما يشير إلى وجود علاقة متوسطة، مع ٣٤,١% من التباين الذي يمكن تفسيره من خلال فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ($R^2 = 0.341$). قيمة (F) بلغت ١٨,٨٦٩ مع دلالة إحصائية ($p < 0.001$)؛ لذا تم قبول الفرض الثاني بوجود تأثير معنوي إيجابي لفعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تدريب وتطوير المواهب.

فيما يتعلق بإدارة أداء المواهب (H3)، كانت قيمة (R) 0.482، مع ٢١,٤% من التباين المفسر ($R^2 = 0.214$)، وقيمة (F) 17.374 مع دلالة إحصائية ($p = 0.020$)، مما يدل على أهمية هذا البعد أيضًا. لذا تم قبول الفرض الثالث بوجود تأثير معنوي إيجابي لفعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تدريب وتطوير المواهب.

أما بالنسبة للحفاظ على المواهب (H4)، فقد بلغت قيمة (R) 0.485، مع ٢٠,٢% من التباين المفسر ($R^2 = 0.202$)، وقيمة (F) 11.647 مع دلالة إحصائية ($p < 0.001$)، مما يعكس تأثيرًا واضحًا لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذا الجانب. لذا تم قبول الفرض الرابع بوجود تأثير معنوي إيجابي لفعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الاحتفاظ بالمواهب.

جدول (٣) الإنحدار الخطي لتأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أبعاد إدارة المواهب.

المتغير المفسر		المتغير التابع	ر	ر٢	قيمة ف	دلالة ف	قيمة ت	دلالة ت	معامل التضخم التباين
فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي	H1	استقطاب المواهب	0.634	٠,٥٢٣	٢٣,٦٧٢	0.000	4.281	٠.000	1.471
	H2	تدريب وتطوير المواهب	0.581	0.341	18.869	٠,٠٠٠	2.382	0.000	1.721
	H3	إدارة أداء المواهب	0.482	0.214	17.374	0.000	2.203	0.020	1.473
	H4	الحفاظ على المواهب	0.485	٠,٢٠٢	١١,٦٤٧	0.000	2.731	0.000	1.257

المصدر: من إعداد الباحثون وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.26.

خامساً: مناقشة النتائج

تكشف نتائج هذه الدراسة عن رؤى مقنعة حول دور فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز إدارة المواهب داخل وزارة الداخلية الكويتية. وتؤكد الارتباطات الإيجابية والتأثيرات المهمة لفعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أبعاد مختلفة لإدارة المواهب على الإمكانات التحويلية لهذه التقنيات في تحسين ممارسات الموارد البشرية. وتشير نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط قوي بين فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي واستقطاب المواهب. وهذا يتماشى مع الأدبيات الموجودة التي تشير إلى أن أدوات الذكاء الاصطناعي، مثل التحليلات التنبؤية وأنظمة الفحص الآلية، تعمل على تبسيط عملية التوظيف، وتعزيز مصادر المرشحين، وتحسين الجودة العامة للتوظيف (Upadhyay & Khandelwal, 2018). ومن خلال الاستفادة الفعالة من الذكاء الاصطناعي، يمكن للمؤسسات تقليل التحيز، وتحسين مطابقة الوظائف، وتعزيز تجربة المرشح، وبالتالي جذب أفضل المواهب. أظهرت العديد من الدراسات أن عمليات التوظيف التي يقودها الذكاء الاصطناعي يمكن أن تؤدي إلى أوقات توظيف أسرع وتحسين رضا المرشحين (Faliagka et al., 2012). ويشير الارتباط المتوسط بين فعالية تطبيقات الذكاء

الاصطناعي وتدريب المواهب وتطويرها إلى أن المؤسسات يمكن أن تستفيد بشكل كبير من دمج الذكاء الاصطناعي في برامج التعلم والتطوير الخاصة بها. وتؤكد الدراسات السابقة أن تجارب التعلم الشخصية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي وبرامج التدريب التكيفية لا تعمل فقط على تعزيز مهارات الموظفين، بل تساهم أيضًا في زيادة رضاهم الوظيفي ومشاركتهم (Khamis, 2024). وإن قدرة الذكاء الاصطناعي على تقييم تفضيلات التعلم الفردية ومقاييس الأداء يمكن أن تؤدي إلى مبادرات تطوير أكثر استهدافًا وفعالية (Jarrahi, 2018). وتسلط الدراسة الضوء أيضاً على العلاقة بين فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي وإدارة أداء المواهب. وهذا يدعم فكرة أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهل تقييمات الأداء المستمرة من خلال تحليل البيانات في الوقت الفعلي وآليات التغذية الراجعة (Vishwanath & Vaddepalli, 2024). وغالبًا ما تعاني طرق تقييم الأداء التقليدية من التحيز والتقييمات غير المتكررة، في حين يمكن للذكاء الاصطناعي توفير رؤى موضوعية قائمة على البيانات حول أداء الموظفين (Chukwuka & Dibie, 2024). ويعد هذا التحول نحو نهج إدارة الأداء الأكثر ديناميكية واستجابة أمرًا بالغ الأهمية في تعزيز قوة عاملة مرنة قادرة على التكيف مع المطالب المتغيرة. وتشير الدراسات إلى أن المنظمات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي لإدارة الأداء تشهد تحسنًا في مساءلة الموظفين وتحفيزهم، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز فعالية المنظمة (Yesilyurt, 2024). وقد أشارت النتائج أخيراً إلى وجود تأثير لفعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الاحتفاظ بالمواهب. فمن خلال تحسين إدارة الأداء وتعزيز مشاركة الموظفين من خلال التعليقات المخصصة وفرص التطوير، يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي تعزيز رضا الموظفين وولائهم. وعلاوة على ذلك، تسمح قدرات التحليلات التنبؤية للذكاء الاصطناعي للمؤسسات بتحديد مخاطر الهروب المحتملة بين الموظفين والتدخل بشكل استباقي، وبالتالي تقليل معدلات دوران العمالة. وهذا أمر بالغ الأهمية بشكل خاص في القطاع العام، حيث يعد الاحتفاظ بالموظفين المهرة أمرًا حيويًا للحفاظ على استمرارية التشغيل وتقديم الخدمات. وكما أشار Bagai & Mane (2024) أن المؤسسات التي تستخدم استراتيجيات الاحتفاظ بالذكاء الاصطناعي شهدت تحسنات كبيرة في معنويات الموظفين والالتزام التنظيمي .

سادساً: المساهمة النظرية

تساهم هذه الدراسة في مجموعة المعرفة الموجودة بعدة طرق مهمة، وخاصة في مجالات إدارة الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب. ويمكن تحديد الآثار النظرية لهذا البحث على النحو التالي:

دمج الذكاء الاصطناعي في نظرية إدارة المواهب: تعمل هذه الدراسة على توسيع الإطار النظري المحيط بإدارة المواهب من خلال دمج الذكاء الاصطناعي كعنصر محوري. ومن خلال إظهار كيف يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي تعزيز أبعاد مختلفة لإدارة المواهب – مثل اكتساب المواهب والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والاحتفاظ بالمواهب – فإنها تسلط الضوء إلى إعادة تقييم نظريات إدارة المواهب التقليدية التي لا تأخذ في الاعتبار التقدم التكنولوجي.

تطوير نموذج شامل: اقترحت هذه الدراسة نموذجًا شاملاً يربط بين فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي والأبعاد الرئيسية لإدارة المواهب. يعمل هذا النموذج كأساس للدراسات المستقبلية، ويشجع الباحثين على استكشاف العلاقات المتبادلة بين الذكاء الاصطناعي وعمليات إدارة المواهب والنتائج التنظيمية. كما أنه يمهد الطريق للاختبار التطبيقية والتحقق في سياقات وقطاعات تنظيمية مختلفة.

التحقق التطبيقي من تأثيرات الذكاء الاصطناعي: من خلال تقديم أدلة تطبيقية على التأثيرات الإيجابية للذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب داخل القطاع الحكومي الكويتي وخاصة في وزارة الداخلية الكويتية، تساهم هذه الدراسة في الأدبيات المحدودة حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية في القطاع العام. وهي تعالج الفجوة في الأبحاث المتعلقة بتشغيل الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب، وخاصة في السياقات العربية، وبالتالي توسيع نطاق الأطر النظرية القائمة.

سابعاً: المساهمات التطبيقية

تقدم هذه الدراسة العديد من المساهمات التطبيقية في مجال إدارة الموارد البشرية، وخاصة في سياق قطاع الحكومة الكويتي:

التوجيهات لصناع السياسات وممارسي الموارد البشرية: تقدم النتائج رؤى قابلة للتنفيذ لصناع السياسات وممارسي الموارد البشرية في وزارة الداخلية الكويتية والمنظمات المماثلة. من خلال إظهار فعالية

تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز عمليات إدارة المواهب، يشجع هذا البحث على تبني أدوات الذكاء الاصطناعي لتبسيط جهود التوظيف والتدريب وإدارة الأداء والاحتفاظ.

تحسين استراتيجيات اكتساب المواهب: تسلط الدراسة الضوء على كيفية تمكن الذكاء الاصطناعي من تحسين اكتساب المواهب من خلال الفحص الآلي والتحليلات التنبؤية، مما يمكن متخصصي الموارد البشرية من جذب المرشحين ذوي الجودة العالية بكفاءة أكبر. يمكن للمؤسسات الاستفادة من هذه الرؤى لتحسين استراتيجيات التوظيف الخاصة بها والحد من الوقت المستغرق للتوظيف.

تحسين برامج التدريب والتطوير: من خلال إظهار التأثير الإيجابي للذكاء الاصطناعي على التدريب والتطوير، تدعو الدراسة إلى دمج حلول التعلم الشخصية التي يقودها الذكاء الاصطناعي. يمكن لأقسام الموارد البشرية تنفيذ تقنيات التعلم التكيفية التي تلبي احتياجات الموظفين الفردية، مما يؤدي إلى نتائج تدريب أكثر فعالية وزيادة رضا الموظفين.

الابتكارات في إدارة الأداء: يؤكد البحث على دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الأداء، وتشجيع المنظمات على تبني مناهج تعتمد على البيانات لتقييم وتحسين أداء الموظفين. يمكن أن يؤدي هذا التطبيق العملي إلى تقييمات أكثر دقة وقوة عاملة أكثر مشاركة.

استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب: يوفر الارتباط الإيجابي بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والاحتفاظ بالمواهب استراتيجيات قيمة للمنظمات التي تتطلع إلى تقليل معدلات دوران الموظفين. من خلال الاستفادة من الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بمخاطر الهروب وتصميم استراتيجيات الاحتفاظ، يمكن لأقسام الموارد البشرية تعزيز قوة عاملة أكثر ولاءً والتزامًا.

بناء القدرات لتبني الذكاء الاصطناعي: تؤكد النتائج على أهمية تدريب موظفي الموارد البشرية على أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي. تدافع هذه المساهمة العملية عن مبادرات بناء القدرات التي تزود فرق الموارد البشرية بالمهارات اللازمة لتنفيذ وإدارة تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال.

ثامناً: الدراسات المستقبلية المقترحة

إن الدراسات المستقبلية حول فعالية الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب يمكن أن تستكشف قطاعات متنوعة مثل الرعاية الصحية والتعليم والتمويل داخل الدول العربية. إن التحقيق في كيفية تبني الذكاء الاصطناعي وتأثيره عبر هذه الصناعات من شأنه أن يعزز فهم تنوعه. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسات المقارنة في مختلف الدول العربية، بما في ذلك المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة ومصر، يمكن أن تسلط الضوء على الاختلافات الإقليمية في تنفيذ الذكاء الاصطناعي المتأثر بالعوامل الثقافية والاقتصادية والتنظيمية. يمكن أن تركز البحوث أيضًا على دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز التنوع والشمول في القوى العاملة، فضلاً عن تكامله مع التقنيات الناشئة المتعلقة بمبادرات المدينة الذكية أو خدمات الحكومة الرقمية. أخيرًا، ستوفر الدراسات النوعية التي تبحث في تجارب المتخصصين في الموارد البشرية والموظفين مع تبني الذكاء الاصطناعي رؤى قيمة حول العوامل البشرية التي تؤثر على النجاح.

المراجع

1. Acar, S., & SARNIÇ, A. (2024). A qualitative study on talent management in enterprises within the Industry 4.0 process. SEISENSE Journal of Management, 7(1), 101-116.
2. Aguinis, H. (2013). Performance Management. University of Chicago Press.
3. Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. Annual Review of Psychology, 60, 451-474.
4. Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. Academy of Management Perspectives, 24(2), 48-64.
5. Almarashda, H. A. H. A., Baba, I. B., Ramli, A. A., Memon, A. H., & Rahman, I. A. (2021). Human resource management and technology development in artificial intelligence adoption in the UAE energy sector. Journal of Applied Engineering Sciences, 11(2), 69-76.
6. Alrakhawi, H. A., Elqassas, R., Elsobeihi, M. M., Habil, B., Abunasser, B. S., & Abu-Naser, S. S. (2024). Transforming Human Resource Management: The Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Beyond.
7. Althati, C., Malaiyappan, J. N. A., & Shanmugam, L. (2024). AI-Driven Analytics: Transforming Data Platforms for Real-Time Decision Making. Journal of Artificial Intelligence General science (JAIGS) ISSN: 3006-4023, 3(1), 392-402.
8. Bagai, R., & Mane, V. (2024). Designing an AI-powered mentorship platform for professional development: opportunities and challenges. arXiv preprint arXiv:2407.20233.
9. Balcioğlu, Y. S., & Artar, M. (2024). Artificial intelligence in employee recruitment. Global Business and Organizational Excellence.
10. Basnet, S. (2024). Artificial Intelligence and machine learning in human resource management: Prospect and future trends. International Journal of Research Publication and Reviews, 5(1), 281-287.
11. Beardwell, J., & Claydon, T. (Eds.). (2007). Human resource management: A contemporary approach. Pearson Education.
12. Chukwuka, E. J., & Dibie, K. E. (2024). Strategic Role of Artificial Intelligence (AI) on Human Resource Management (HR) Employee

Performance Evaluation Function. International Journal of Entrepreneurship and Business Innovation, 7(2), 269-282.
13. Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human resource management review, 19(4), 304-313.
14. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for the Real World. Harvard Business Review, 96(1), 108-116.
15. Essa, S. G., Celik, T., & Human-Hendricks, N. E. (2023). Personalized adaptive learning technologies based on machine learning techniques to identify learning styles: A systematic literature review. IEEE Access, 11, 48392-48409.
16. Faliagka, E., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012). An integrated e-recruitment system for automated personality mining and applicant ranking. Internet Research, 22(5), 551-568.
17. Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted Employee Retention: Performance-Based and Job-Related Differences in Employees' Likelihood of Leaving. Journal of Applied Psychology, 94(2), 275-287.
18. Hurry, B. (2024). Transforming Workforce Management: Leveraging Advanced Analytics, AI, and Integrated Approaches for Performance Forecasting (No. 12704). EasyChair.
19. Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. Business Horizons, 61(4), 577-586.
20. Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. Educational researcher, 33(7), 14-26.
21. Joy, U. G., Hoque, K. E., Uddin, M. N., Chowdhury, L., & Park, S. B. (2024). A Big Data-Driven Hybrid Model for Enhancing Streaming Service Customer Retention through Churn Prediction Integrated with Explainable AI. IEEE Access.
22. Khamis, R. (2024). AI-Powered Learning Experience Platforms: Investigating Personalized Learning in the Workplace.

23. Koch, G., Gerber, M., & De Klerk, J. J. (2018). The impact of artificial intelligence on recruitment. Journal of Business and Management, 2(1), 10-23.
24. Lockwood, N. (2006), Talent Management: Driver for Organizational Success. Research Quarterly. 51 (6):1- 11.
25. Maley, J. F., Dabić, M., Neher, A., Wuersch, L., Martin, L., & Kiessling, T. (2024). Performance management in a rapidly changing world: implications for talent management. Management Decision.
26. Morelli, C., Fusai, G., & Zenti, R. (2024). Who and why will leave me? Utilizing Machine Learning-Based Models to Anticipate and Manage Employee Turnover. Utilizing Machine Learning-Based Models to Anticipate and Manage Employee Turnover (February 29, 2024).
27. Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education.
28. Nudurupati, S. S., Tebboune, S., Garengo, P., Daley, R., & Hardman, J. (2024). Performance measurement in data intensive organisations: resources and capabilities for decision-making process. Production Planning & Control, 35(4), 373-393.
29. Omona, K., & O'dama, M. K. (Eds.). (2024). Global Perspectives on Micro-learning and Micro-credentials in Higher Education. IGI Global.
30. Pereira, A. (2020). AI for HR: How Artificial Intelligence Can Enhance Recruitment and Retention. Harvard Business Review.
31. Ployhart, R. E., Weekley, J. A., & Dalzell, J. (2018). Talent without borders: Global talent acquisition for competitive advantage. Oxford University Press.
32. Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2015). Performance Management Can Be Fixed: An Evidence-Based Approach. SHRM-SIOP Science of HR White Paper Series.
33. Roul, J., Mohapatra, L. M., Pradhan, A. K., & Kamesh, A. V. S. (2024). Analysing the role of modern information technologies in HRM: management perspective and future agenda. Kybernetes.
34. Russell, S. J., & Norvig, P. (2016). Artificial Intelligence: A Modern Approach. Pearson.

35. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research Methods for Business Students. London: Financial Times Prentice Hall.
36. Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2016). Globalizing human resource management. Routledge.
37. Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2016). Globalizing human resource management. Routledge.
38. Szedlak, C., Leyendecker, B., Reinemann, H., Kschischo, M., & Pötters, P. (2021, August). Risks and benefits of artificial intelligence in small-and-medium sized enterprises. In Proceedings of the international conference on industrial engineering and operations management (pp. 195-205).
39. Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: Implications for recruitment. Strategic HR Review, 17(5), 255-258.
40. Vishwanath, B., & Vaddepalli, S. (2023). The Future of Work: Implications of Artificial Intelligence on Hr Practices. Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology, 44(3), 1711-1724.
41. Viterouli, M., Belias, D., Koustelios, A., Tsigilis, N., & Papademetriou, C. (2024). Time for Change: Designing Tailored Training Initiatives for Organizational Transformation. In Organizational Behavior and Human Resource Management for Complex Work Environments (pp. 267-307). IGI Global.
42. Wai, L. C., Isa, M. B. M., Bhandari, P., Senathirajah, A. R. B. S., Haque, R., Devasia, S. N., ... & Al-Hunaiyyan, A. (2024). Factors Influencing Job Satisfaction to Ensure Sustainable Growth amongst Family-Owned Organizations in Malaysia. Kurdish Studies, 12(1), 3144-3173.
43. Yanamala, K. K. R. (2020). Predicting employee turnover through machine learning and data analytics. AI, IoT and the Fourth Industrial Revolution Review, 10(2), 39-46.
44. Yanamala, K. K. R. (2024). Strategic implications of AI integration in workforce planning and talent forecasting. Journal of Advanced Computing Systems, 4(1), 1-9.

Yesilyurt, Y. E. (2023). AI-enabled assessment and feedback mechanisms for language learning: Transforming pedagogy and learner experience. In Transforming the Language Teaching Experience in the Age of AI (pp. 25-43). IGI Global.

ملحق البحث

قائمة الاستقصاء بحث بعنوان تقييم تأثير فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب في القطاع الحكومي الكويتي: دراسة تطبيقية

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بمتغيرات الدراسة يُرجى قراءتها جيداً ثم وضع علامة (x) أمام الرقم الذي تراه مناسباً لرأيك أمام كل عبارة، بحيث تحصل العبارة الأعلى موافقةً على موافق تماماً (٥)، والأقل موافقةً على غير موافق تماماً (١):

الجزء الأول: عبارات متعلقة بفعالية بتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

العبارة	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	غير متأكد (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماما (١)
١. تطبيقات الذكاء الاصطناعي سهلة الاستخدام.					
٢. تطبيقات الذكاء الاصطناعي قادرة على تحسين جودة العمل.					
٣. تتناسب تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل جيد مع المهام المعنية.					
٤. تطبيقات الذكاء الاصطناعي متوافقة مع الأنظمة الأخرى.					
٥. تعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تسهيل تنفيذ المهام.					
٦. تعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تسهيل تحليل البيانات.					
٧. توفر تطبيقات الذكاء الاصطناعي معلومات دقيقة.					
٨. تطبيقات الذكاء الاصطناعي قادرة على أداء المهام بشكل أسرع.					

الجزء الثاني: عبارات متعلقة بمحاور إدارة المواهب.

الأبعاد	العبارة	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	غير متأكد (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماما (١)
استقطاب المواهب	١. تستقطب الوزارة الأفراد وفق إجراءات تتلائم مع متطلبات العمل.					
	٢. تجذب الوزارة أعداد نوعية من الموظفين للعمل فيها وفق مؤهلات تمكنهم من ذلك.					
	٣. يتوفر لدى الوزارة موظفين مؤهلين للعمل فيها من خلال المهارات التي يمتلكونها.					
تدريب وتطوير المواهب	٤. تقوم الوزارة بتطوير موظفين وفقاً لمتظلبات العمل الذين يقومون به.					
	٥. تعمل الوزارة على تنمية مهارات موظفيها بطرق مختلفة لمواكبة التغيرات.					
	٦. تقيم الوزارة عدد من الدورات التدريبية التي تحسن من أداء موظفيها .					
ادارة اداء المواهب	٧. تمتلك الوزارة القدرة على تحديد إجراءات الأداء بشكل معروف من قبل العاملين الموهوبين.					
	٨. تعتمد الوزارة على مبدأ المكافأة لدعم الأفكار المبتكرة					
	٩. تمتلك الوزارة القدرة على توفير الأمن اللازم للعاملين الموهوبين في الأقسام كافة.					
الاحتفاظ بالمواهب	١٠. تحافظ الوزارة على مستوى عالي مما تمتلكه من مواهب في مجال عملها.					
	١١. تمتلك الوزارة معلومات متكاملة عن المسار الوظيفي للعاملين الموهوبين لديها.					
	١٢. تحفز الوزارة الموهوبين على البقاء فيها عن طريق التحفيز (المادي والمعنوي).					

خالص الشكر والتقدير