

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1،5 تمهيد:

يقدم هذا الفصل خلاصة النتائج التي تم التوصل إليها في الجانب العملي والنظري للدراسة، وقد تم بناء الاستنتاجات في هذه الدراسة على نتائج التحليلات الإحصائية في البحث الكمي والاستقراء النظري للدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بموضوع البحث الحالي، كما تم الاعتماد في الجانب العملي للدراسة على جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على عينة الدراسة المختارة في القيادة العامة بشرطة أبوظبي، أما الجانب النظري للدراسة فشمّل مناقشة نتائج الدراسات السابقة، وفيه تم دعم النتائج التي تم الحصول عليها من الجانب العملي للدراسة بنتائج الجانب النظري، من خلال الربط بين ما توصل إليه الباحثون في الدراسات السابقة، وما توصل إليه الباحث في الدراسة الحالية في الجانب العملي.

إن الهدف الرئيس للدراسة الحالية هو التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، وتم إسقاط هذه العلاقات ودراستها على القيادة العامة بشرطة أبوظبي، حيث ركزت الدراسة على أهمية الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرار، كذلك أهميتها بالنسبة لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية الحديثة بعيداً عن النظرة التقليدية لها، حيث أظهرت النتائج أنه رغم المميزات والخصائص التي توفرها الممارسات الحديثة، فإننا نلاحظ من خلال البحث في الدراسات السابقة والأدبيات في الذكاء الاصطناعي أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها دور كبير في تحريك السلوك الإيجابي للأفراد العاملين بها، بالإضافة إلى دورها في اتخاذ القرارات الإدارية.

لذلك حاولنا من خلال هذه الدراسة إيجاد الحلول للمشكلة المتمثلة في ما أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية؟، لذلك حاولنا فهم الأسباب التي تدفع

المؤسسات إلى عدم تبني مفهوم الذكاء الاصطناعي، وبصورة خاصة في مجتمع الدراسة داخل القيادة العامة بشرطة أبوظبي.

إن الهدف من هذا الفصل هو وضع ملخص للإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في الجانبين (النظري والعملي)، وكذلك التحقق من العلاقات بين متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي - اتخاذ القرار - إدارة الموارد البشرية) من خلال النموذج النظري للدراسة الذي تم بناؤه، واختبار الفرضيات التي تنص على وجود ارتباطات إحصائية موجبة بين المتغيرات أعلاه، والتحقق من العلاقات السببية بين هذه المتغيرات، وبعد تبويب وتصنيف البيانات التي تم الحصول عليها من العمل الميداني، ثم تحليلها ودراستها باستخدام أهم الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع طبيعة البحث والنموذج النظري، نعرض فيما يلي خلاصة النتائج لكل متغير، ثم نقدم المقترحات والتوصيات بناءً على تلك النتائج.

5,2 تلخيص ومناقشة النتائج:

1، 2، 5 مناقشة فرضيات الدراسة:

سوف يتم مناقشة فرضيات الدراسة كل واحدة على حدة حسب ورودها وتسلسلها التي جاءت في الفصل الثاني، وفي نموذج الدراسة، وفيما يلي دراسة الفرضيات:

1، 1، 2، 5 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي:

أظهرت النتائج وجود تأثير للذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية حيث إن $P=0.01$ وقيمة الأثر بلغت 0.96 ، وبالتالي تم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير إيجابي للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي.

2، 1، 2، 5 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرارات الإدارية

بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي:

حيث أظهرت النتائج وجود تأثير للذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرارات الإدارية حيث إن $P=0.002$ وقيمة الأثر بلغت 0.73..

3، 1، 2، 5 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة

الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي:

حيث أظهرت النتائج وجود أثر لاتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية حيث إن $P=0.001$ وقيمة الأثر بلغت 0.45.

4، 1، 2، 5 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي على تحسين أداء إدارة الموارد

البشرية من خلال اتخاذ القرارات الإدارية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي:

حيث أظهرت النتائج وجود تأثير للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية من خلال متغير اتخاذ القرارات الإدارية كمتغير وسيط حيث إن $P=0.004$ وقيمة الأثر بلغت 0.60. وستناول مناقشة الفرضيات بالتفصيل من خلال الآتي:

أولاً - ملخص النتائج الوصفية الخاصة بالعامل المستقل (الذكاء الاصطناعي):

يعد محور الذكاء الاصطناعي المحور الرئيس المتغير المستقل، ويضم هذا المحور ثلاثة أبعاد هي: (ملائمة النظام والتطوير، فاعلية البرنامج الذكي المستخدم، النظام الأمني)، وفيما يلي تحليل النتائج المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الثلاثة:

أ. ملائمة النظام والتطوير: بلغت درجة الأهمية النسبية لبعد ملائمة النظام والتطوير 60.9%، وهو

بذلك يحتل الترتيب الأخير بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، ووفقاً للمعيار الذي

اعتمد عليه البحث في قياس هذا البعد؛ فإن مستوى الأهمية النسبية للبعد مستوى متوسطة ، ومن ثم يمكن وصف أداء المؤسسات في محور ملائمة النظام والتطوير من وجهة نظر المبحوثين بأنه مستوى مقبول ، وعليه يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن المحور المتمثل في: مستوى أداء المؤسسات في محور ملائمة النظام والتطوير.

ب. فاعلية البرنامج الذكي المستخدم: وصلت درجة الأهمية النسبية لفاعلية البرنامج الذكي المستخدم 67.9%، وهو بذلك يحتل الترتيب السابع بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، وبحسب المعيار الذي اعتمد عليه البحث في قياس الأداء يكون مستوى الأهمية النسبية للبعد متوسطة ، ومن هذا المنطلق يمكن وصف أداء القيادة العامة لشرطة أبوظبي في محور فاعلية البرنامج الذكي المستخدم من وجهة نظر المبحوثين بأنه مستوى مقبول ، وفي السياق ذاته يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن المحور المتمثل في: مستوى فاعلية البرنامج الذكي المستخدم.

ج. النظام الأمني: اعتمدت الدراسة على معيار الأهمية النسبية كمعيار لقياس النظام الأمني بوصفه عاملاً ثالثاً من عوامل الذكاء الاصطناعي وبلغت نسبته 68% ، وهو بذلك يحتل الترتيب السادس بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، ووفقاً لهذا المعيار تعتبر الأهمية النسبية للبعد متوسطة ، ومن خلالها يمكن الحكم على أداء المؤسسات بالأداء المقبول في محور النظام الأمني من وجهة نظر المبحوثين، وبالتالي يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن المحور المتمثل في: مستوى أداء النظام الأمني بها.

ثانيا- ملخص النتائج الوصفية الخاصة بالمتغير الوسيط(اتخاذ القرارات الإدارية):

يضم هذا المحور ثلاثة أبعاد هي: (وقت اتخاذ القرار، جودة القرار، قبول القرار) وأثارها على تحسين إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي، وفيما يلي تحليل النتائج المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الثلاثة.

أ. وقت اتخاذ القرار:

وصلت درجة الأهمية النسبية لهذا البعد 72.4% ، وهو بذلك يحتل الترتيب الرابع بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، وبحسب المعيار الذي اعتمد عليه الدراسة في قياس الأداء يكون مستوى الأهمية النسبية للبعد مرتفع ، ومن هذا المنطلق يمكن وصف أداء المنظمة في محور وقت اتخاذ القرار من وجهة نظر المبحوثين بأنه مستوى مقبول الأداء. وفي السياق ذاته يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن المحور المتمثل في: وقت اتخاذ القرار.

ب. جودة القرار:

وصلت درجة الأهمية النسبية لهذا البعد 72.6% ، وهو بذلك يحتل الترتيب الثالث بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، وبحسب المعيار الذي اعتمد عليه الدراسة في قياس الأداء يكون مستوى الأهمية النسبية للبعد مرتفع ، ومن هذا المنطلق يمكن وصف أداء المنظمة في محور جودة القرار من وجهة نظر المبحوثين بأنه مستوى مقبول، وفي السياق ذاته يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن المحور المتمثل في: جودة القرار.

ج. قبول القرار:

وصلت درجة الأهمية النسبية لهذا البعد 73.2% ، وهو بذلك يحتل الترتيب الثاني بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، وبحسب المعيار الذي اعتمد عليه البحث في قياس الأداء يكون

مستوى القوة النسبية للبعد مرتفع، ومن هذا المنطلق يمكن وصف أداء المنظمة في محور قبول القرار من وجهة نظر المبحوثين بأنه مستوى مقبول. وفي السياق ذاته يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن المحور المتمثل في: قبول القرار.

ثالثاً- ملخص النتائج الوصفية الخاصة بالمتغير التابع (تحسين أداء إدارة الموارد البشرية):

ويضم هذا المحور خمسة أبعاد هي: توصيف وتصنيف الوظائف، سياسات التعيين، التدريب وتطوير الموظفين، تقييم الأداء المسار الوظيفي، التعويضات والمكافآت وفيما يلي تحليل النتائج المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الخمسة:

أ- توصيف وتصنيف الوظائف:

بلغت درجة الأهمية النسبية لمحور توصيف وتصنيف الوظائف 69.8%، وهو بذلك يحتل الترتيب الخامس بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، ووفقاً للمعيار الذي اعتمد عليها الدراسة في قياس الأداء يكون مستوى الأهمية النسبية للمحور مرتفعاً، ومن ثم يمكن وصف أداء القيادة العامة بشرطة أبوظبي الخاصة في مجال توصيف وتصنيف الوظائف بالمستوى المقبول، وذلك من وجهة نظر المبحوثين . ومن ثم يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن التساؤلات المعدة لقياس هذا المحور.

ب- سياسات التعيين :

بلغت درجة الأهمية النسبية لمحور سياسات التعيين 76% ، وهو بذلك يحتل الترتيب الاول بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، ووفقاً للمعيار الذي اعتمد عليها الدراسة في قياس الأداء يكون مستوى القوة النسبية للمحور مرتفعاً، ومن ثم يمكن وصف أداء القيادة العامة بشرطة أبوظبي الخاصة في مجال سياسات التعيين بالمستوى المقبول وذلك من وجهة نظر المبحوثين، ومن ثم يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن التساؤلات المعدة لقياس هذا المحور.

ج- تدريب وتطوير الموظفين:

بلغت درجة الأهمية النسبية لمحور تدريب وتطوير الموظفين 63.2%، وهو بذلك يحتل الترتيب العاشر بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، ووفقًا للمعيار الذى اعتمد عليها الدراسة في قياس الأداء يكون مستوى الأهمية النسبية للمحور مرتفعاً، ومن ثم يمكن وصف أداء القيادة العامة بشرطة أبوظبى الخاصة في مجال تدريب وتطوير الموظفين بالمستوى المقبول، وذلك من وجهة نظر المبحوثين. ومن ثم يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن التساؤلات المعدة لقياس هذا المحور.

د- تقييم الأداء المسار الوظيفي:

بلغت درجة القوة النسبية لمحور تقييم الأداء المسار الوظيفي 66.4%، وهو بذلك يحتل الترتيب التاسع بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، ووفقاً للمعيار الذى اعتمدت عليه الدراسة في قياس الأداء يكون مستوى الأهمية النسبية للمحور مرتفعاً، ومن ثم يمكن وصف أداء القيادة العامة بشرطة أبوظبى الخاصة في مجال تقييم الأداء المسار الوظيفي بالمستوى المقبول، وذلك من وجهة نظر المبحوثين. ومن ثم يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن التساؤلات المعدة لقياس هذا المحور.

هـ- التعويضات والمكافآت:

بلغت درجة الأهمية النسبية لمحور التعويضات والمكافآت 66.6% ، وهو بذلك يحتل الترتيب الثامن بين ابعاد الدراسة من حيث الأهمية النسبية ، ووفقاً للمعيار الذى اعتمد عليها الدراسة في قياس الأداء يكون مستوى الأهمية النسبية للمحور مرتفعاً، ومن ثم يمكن وصف أداء القيادة العامة بشرطة أبوظبى الخاصة في التعويضات والمكافآت بالمستوى المقبول، وذلك من وجهة نظر المبحوثين. ومن ثم يمكن القول أن هذه النتيجة تجيب عن التساؤلات المعدة لقياس هذا المحور.

وختامًا يرى الباحث أن هناك عدة نتائج يمكن استخلاصها في ضوء النتائج السابقة للعوامل

الثلاثة، تتمثل في الآتي:

1. نسبة تركيز القيادة العامة بشرطة أبوظبي على الأبعاد التي تم استخدامها في قياس وتقييم أثر

الذكاء الاصطناعي كانت مقبولة و في المستوى المطلوب.

2. أداء القيادة العامة بشرطة أبوظبي في اتخاذ القرار جاء مطابقًا جزئيًا أو إلى حد ما لمتطلبات

الموظفين، لكنه لم يصل إلى المستوى المطلوب من حيث السرعة والجودة.

3. لم تدرك القيادة العامة بشرطة أبوظبي توقعات المجتمع في تقديمها لممارسات الموارد البشرية، وذلك

حسب رأي معظم المبحوثين، إذ إنهم لا تلامس احتياجاتهم وأولوياتهم، رغم تنوعها وشموليتها لمعظم الجوانب.

4. اتجهت معظم الآراء إلى عدم وجود ممارسات حديثة لإدارة الموارد البشرية في القيادة العامة بشرطة أبوظبي، وعدم وصولها للمستوى المطلوب.

3,5 تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية:

سوف يتناول الباحث أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية

من خلال تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية، كذلك يتناول أيضًا

تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار، ثم تقييم اتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في

إدارة الموارد البشرية، وأخيرًا تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية من

خلال متغير اتخاذ القرار كمتغير وسيط بينهم ، وذلك من خلال الآتي:

1،3،5 تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية:

هدفت الدراسة إلى: معرفة أثر تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية، وقد توصل الباحث من خلال الجانب النظري ومناقشة نتائج الدراسات السابقة إلى أن هناك أثرًا إيجابيًا للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية، القرار ما يعنى تحقق الهدف الأول للدراسة والاجابة على التساؤل الأول بها وهو كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي وأبعاده (ملاءمة النظام- فاعلية البرنامج الذكي المستخدم - النظام الأمني) على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وأبعاده (توصيف وتصنيف الوظائف - سياسات التعيين - التدريب وتطوير الموظفين - تقييم الأداء المسار الوظيفي - التعويضات والمكافآت) بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي؟

ومع ذلك فإن معظم عمليات تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية كانت لا تعتمد على الذكاء الاصطناعي وتقنياته، وذلك مما يضعف عملية تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية بصورة عامة. ويضيف الذكاء الاصطناعي قيمة إلى بيانات الموارد البشرية، كما تتيح تقنيات الذكاء الاصطناعي تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية (برينك وبرينك، 2007).

فمعظم برامج إدارة الموارد البشرية يتم تقييمها من خلال الممارسات التقليدية فقط دون الاهتمام بجانب الذكاء الاصطناعي مما يؤدي إلى ضعف تحسين الأداء لإدارة الموارد البشرية، وقد توصلت دراسة (باندي وخاسكيل، 2019) مع الدراسة الحالية على وجود علاقة بين تأثير الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، حيث أشارت نتائجها بأنه يجب تنفيذ الذكاء الاصطناعي في أنظمة الموارد البشرية الحالية، حيث تشكل الدراسة فائدة كبيرة للممارسين الحاليين لمهنة الموارد البشرية، كما تشير نتائجها أيضًا إلى أن الذكاء الاصطناعي سيدخل أدوار الموارد البشرية وأن السكان العاملين جاهزون لذلك.

وتتفق أيضاً (بو سمرة، 2018) مع الدراسة الحالية على وجود علاقة بين تأثير الذكاء

الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص، فقد أحدث الذكاء الاصطناعي تغيير ومرونة في بيئة العمل، وحتى تتمكن من الاستفادة من التقنيات الخاصة بالذكاء الاصطناعي، وإعداد الموارد البشرية وتأهيلهم كي يتعاملوا مع التكنولوجيا بجودة وكفاءة.

وقد أظهرت نتائج الجانب العملي للدراسة على قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير إيجابي للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي.

ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية المحاكاة، والتي تُعد من أهم النظريات التي تؤكد أهمية الذكاء الاصطناعي في المجالات المختلفة، وخاصة في مجال إدارة الموارد البشرية فهي تقوم بمحاكاة الذكاء الإنساني في إدارة الموارد البشرية، بل نجدها تؤكد على أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تقوم بتوفير الوقت والجهد لدى العاملين بإدارة الموارد البشرية بشكل عام، حيث يعبر مفهوم المحاكاة عن طريقة أو أسلوب ما يتم استخدامه للعمل على محاكاة الظواهر الطبيعية والتجارب التي يكون من الصعب تحقيقها بشكل عملي داخل المختبر، سواء أكان ذلك بسبب الوقت أو التكلفة أو الاستحالة (العيان، 2009).

وفي نظرية المحاكاة يعبر مصطلح الذكاء الاصطناعي عن القدرة التي تتمتع بها الآلة على محاكاة ما تقوم به عملية التفكير الإنساني والعقل البشري، حيث يتم الافتراض أن تلك الآلات تقوم بجمع المعلومات وتجري عليها عملية التحليل، وتحدد العلاقات بينها بنفس الطرق المنطقية التي يتبعها البشر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، ولكن تأخذ قرارات تستند على تلك التحليلات، وتتعلم من ما يحدث من أخطاء، وتعمل على التطوير من نفسها، ويقوم العمل في تطوير الذكاء الاصطناعي القوي إلى الاعتقاد بأن عقل الإنسان يعمل بنفس الشكل الذي يعمل به الكمبيوتر، وأن جوهر العمليات الإدراكية والعقلية هو عمليات حسابية معقدة، فيكون العقل بمثابة برنامج "سوفت وير"، وأن المخ يمثل

"هارد وير" (فادي حنا، إلى أين تأخذنا التكنولوجيا؟ - فلسفة الذكاء الاصطناعي: "جون سيرل" في

الحجرة الصينية، موقع منشور، تاريخ الدخول 2019/4/15).

ومن خلال ما ورد أعلاه من النقص الكبير في الدراسات التي تتعلق بأثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي، وما يعانيه هذا القطاع الحكومي من ضعف في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، وبالتالي تأثيره على اتخاذ القرار مما ينعكس ذلك على أداء إدارة الموارد البشرية، وباعتبار أن الذكاء الاصطناعي من أكثر الأدوات الإدارية التي يجب الأخذ بها باتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، وهذه الدراسة تأتي لردم الفجوة البحثية المشار إليها سابقاً من خلال دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية. حيث تمثلت أسئلة الدراسة في معرفة مدى أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، وكذلك فرضيات الدراسة التي سبق ذكرها تفصيلياً.

2,3,5 تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار:

هدفت الدراسة إلى: معرفة أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار، وقد أظهرت النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال الجانب النظري، ومناقشة نتائج الدراسات السابقة أن هناك أثراً للذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرارات، حيث أصبح الذكاء الاصطناعي عاملاً حاسماً في اتخاذ القرار ما يعني تحقيق الهدف الثاني للدراسة والاجابة على التساؤل الثاني بها وهو كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي وأبعاده (ملائمة النظام - فاعلية البرنامج الذكي المستخدم - النظام الأمني) على اتخاذ القرارات الإدارية وأبعادها (وقت اتخاذ القرار - جودة القرار - قبول القرار)، بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي؟

ومن خلال استعراض الدراسات التي بحثت في هذا الشأن، فقد خلصت الدراسة إلى أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار، حيث هدفت الدراسة بشكل عام إلى قياس أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

وقد أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الجانب النظري، ومناقشة نتائج الدراسات السابقة أن الذكاء الاصطناعي يؤثر على اتخاذ القرار بصورة إيجابية، حيث توصل (سرور، 2015) أن عملية اتخاذ القرارات الإدارية تحتاج إلى عدد من التطبيقات في مجال الذكاء الاصطناعي، كما توصل (أحمد، 2012) أن هناك دورًا يقوم به الذكاء الاصطناعي في صنع اتخاذ القرار، حيث يقوم بتوفير المعلومات في الوقت المناسب وبالشكل المناسب، بالإضافة إلى أنه يتمتع بالدقة والارتباط الوثيق بموضوع القرار الذي يصدره رجل الإدارة.

وقد توصلت أيضًا نتائج دراسة (ميلاني كلودي، 2018) إلى أن الفهم العميق للذكاء الاصطناعي وتكامله في عملية صنع القرار التنظيمي للشركات يمكن البشر من زيادة اتخاذ قرارات أكثر ذكاءً، وأن الذكاء الاصطناعي يستخدم كدعم لاتخاذ القرارات بدلاً من صنع القرار المستقل، وأن المنظمات تعتمد على تصميمات أكثر سلاسة وأكثر تعاونًا من أجل تحقيق أفضل ما في عملية صنع القرار، وأن الذكاء الاصطناعي هو أداة فعالة للتعامل مع المواقف المعقدة، في حين أن القدرات البشرية تبدو أكثر أهمية في حالات عدم اليقين والغموض، بالإضافة إلى أن الذكاء الاصطناعي أيضًا يثير قضايا جديدة للمنظمات فيما يتعلق بمسؤوليتها وقبول المجتمع لها حيث توجد منطقة رمادية تحيط بالآلات أمام الأخلاقيات والقوانين.

كما أشارت نتائج دراسة (الشوابكة، 2017) إلى أن جميع أبعاد المتغير المستقل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، وملائمة النظام والتدريب والتطوير والبرنامج الذكي المستخدم والنظام

الأمني)، كانت مرتفعة، وأن جميع أبعاد المتغير التابع اتخاذ القرارات الإدارية وقت اتخاذ القرار وجودة القرار وقبول القرار كانت مرتفعة، وكذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (ملائمة النظام وعملية التدريب والتطوير وفاعلية البرنامج الذكي المستخدم والنظام الأمني) على أبعاد المتغير التابع اتخاذ القرارات الإدارية (وقت اتخاذ القرار وجودة القرار وقبول القرار).

وأشارت نتائج دراسة (السحيمات، 2010) إلى أن تصورات الباحثين لفقرات أبعاد المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي قد جاءت مرتفعة، إذ إن تصورات الباحثين نحو جودة القرار الإداري ككل جاءت مرتفعة.

وقد أظهرت نتائج الجانب العملي للدراسة وجود تأثير للذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الإدارية.

وفي نظرية المحاكاة نجد أن الفكرة التي يقوم عليها الذكاء الاصطناعي هي تقليد ذكاء البشر وذلك عن طريق القابلية للتعليم والقدرة على الاستنتاج واتخاذ القرارات في الإدارة، وكذلك القيام بردود أفعال متباعدة، عن طريق وضع برامج للحاسب الآلي لديها قدرة على التفكير بطريقة تحاكي طريقة العقل البشري في الأعمال الإدارية (قاسم، 2019).

ويمثل الحاسب الآلي دورًا هامًا وفعالًا في تمثيل بعض الظواهر التي تتصف بالتعقيد ثم يتم إخضاع تلك الظواهر للتجربة والتحليل والدراسة لبعض المؤثرات وعملية الاستنتاج للتطور الذي يشمل حدوثه، حتي يسهل الوصول للقرار الملائم بشأنها، وقد حقق أسلوب المحاكاة أثرًا فعالًا في علاج عدد كبير من المواقف المعقدة التي يصعب إيجاد نموذج لتحليلها (فتيحة، 2016).

وقد واجهت المبرمج صعوبة عند تصميم نموذج محاكاة مرتبط بمحاكاة صنع القرار. حيث يلزم في البداية تحديد سياسات صنع القرار التي يتبعها القائمون على الأمر. وهذا لا يكون بالسهولة التي يبدو عليها، حيث يصعب على بعض صناع القرار شرح تفاصيل عملية صنع القرار بالشكل الذي يحتاجه المبرمج للحصول على نتائج دقيقة (روبنسون وآخرون، 2005).

3,3,5 تقييم اتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية:

هدفت الدراسة إلى: معرفة أهمية اتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية، وقد أظهرت النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال الجانب النظري، ومناقشة نتائج الدراسات السابقة أن هناك أهمية في اتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية. ما يعني تحقيق الهدف الثالث للدراسة والاجابة على التساؤل الثالث بها وهو كيف يؤثر اتخاذ القرارات الإدارية التي تتمثل في (وقت اتخاذ القرار - جودة القرار - قبول القرار)، على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية بأبعاده (توصيف وتصنيف الوظائف - سياسات التعيين - التدريب وتطوير الموظفين - تقييم أداء المسار الوظيفي - التعويضات والمكافآت) بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي؟ ومن خلال استعراض الدراسات التي بحثت في هذا الشأن، فقد خلصت الدراسة إلى أهمية اتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية، حيث الهدف من الدراسة بشكل عام. وتقوم إدارة الموارد البشرية بدور مهم في صنع الإستراتيجية وهي مسؤولة عن اتخاذ القرارات التنظيمية، حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بإدارة القوى العاملة من خلال الحفاظ على رضاهم وترفع أيضاً بيئة العمل. ويشمل العمل التقييم والتوظيف والتدريب والمكافآت للموظفين المستحقين في الوقت المناسب. ويمكن القول أن إدارة الموارد البشرية تقوم بتوظيف أفضل المواهب أو الاحتفاظ بها، ولكنها غالباً ما تفتقدها بسبب سياسة التوظيف الفضفاضة (ميشرا، ولاما، 2016).

أشارت نتائج دراسة (محمد، زحاف وآخرون، 2016) إلى أن إدارة الموارد البشرية لها دور في تفعيل عملية صنع القرار في الإدارة الرياضية، وأن التكوين المستمر له فائدة في رفع كفاءة الموارد البشرية لتفعيل العملية، وقد بينت النتائج كذلك أن هناك العديد من الصعوبات التي تصادف الموارد البشرية أثناء تفعيل عملية صنع القرار في الإدارة الرياضية.

وتتفق أيضًا دراسة (صالح، وحمودي، 2016) مع الدراسة الحالية في وجود علاقة بين نظم المعلومات وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في دائرة الموارد البشرية، كما أثبتت نتائجها وجود علاقة بين جودة النظام، جودة الخدمة، جودة المعلومات، تكنولوجيا المعلومات وعملية اتخاذ القرارات الإدارية. وقد أظهرت نتائج الجانب العملي للدراسة وجود أثر لاتخاذ القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية.

ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية اتخاذ القرار التي تشير إلى أن الفرد الذي يملك القرار كيان يمتلك تصرفات يحكمها العقل والمنطق وبقيدتها المحيط، حيث إن العقلانية يمكن أن تندرج تحتها بعض القوانين والشروط التي تهدف لتحقيق أهداف يهتم بتحقيقها من يتخذ القرارات، وذلك عن طريق أن يقوم متخذ القرار بالعديد من الأدوار والأفعال التي قد تتعارض مع بعض الأسباب، ويترتب على ذلك أن تظهر قيم وأهداف شخصية من شأنها أن تترك تأثيراتها على الموقف والمعلومات التي يتم ادخالها لاتخاذ القرارات الإدارية، وبناءً على ذلك، يتم اعتبار السلوك الإداري كنظام مفتوح يتفاعل مع البيئة التي تحيط به، فيتأثر بها ويؤثر فيها.

ويجب أن يعتمد اتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية على السياسة والظروف العامة للإدارة، ويجب أن يعتمد على المعرفة والعقلانية التي تسمح له بالوصول إلى العديد من البدائل الأخرى، ويمكن أن يعرف ذلك بعقلانية القرار المناسب، وهنا يمكن ملاحظة أنه طبقًا لقواعد المنطق فإذا اتبع شخصان نفس

المنهج العلمي لاتخاذ القرارات، وكانا يتمتعان بنفس القيم والمعلومات والأهداف والمتغيرات، فمن الضروري أن يتوصل هذان الشخصان إلى نفس النتائج والقرارات (سيمون، 2003).

4،3،5 تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية:

من خلال متغير اتخاذ القرار كمتغير وسيط : هدفت الدراسة إلى : معرفة أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية من خلال متغير اتخاذ القرار كمتغير وسيط ، وقد توصل الباحث من خلال الجانب النظري ومناقشة نتائج الدراسات السابقة إلى أن هناك أثرًا إيجابيًا للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية من خلال متغير اتخاذ القرار ما يعني تحقيق الهدف الرابع للدراسة والاجابة على التساؤل الرابع بما أيضا وهو كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي وأبعاده (ملاءمة النظام- فاعلية البرنامج الذكي المستخدم - النظام الأمني) على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وأبعادها (توصيف وتصنيف الوظائف - سياسات التعيين - التدريب وتطوير الموظفين - تقييم الأداء المسار الوظيفي - التعويضات والمكافآت) من خلال اتخاذ القرارات الإدارية بأبعاده (وقت اتخاذ القرار - جودة القرار - قبول القرار) بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي؟

ومن خلال استعراض الدراسات التي بحثت في هذا الشأن، فقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر لاتخاذ القرارات على العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحسين الاداء في إدارة الموارد البشرية ، حيث هدفت الدراسة بشكل عام إلى قياس أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

واتفقت نتائج دراسة (جوناسون وهيرانين، 2019) مع نتائج الدراسة الحالية حيث أن مجال الذكاء الاصطناعي في التوظيف جديد نسبياً، حيث تشمل أنشطة التوظيف مثل الاختيار المسبق والتواصل مع المرشحين وإرسال نتائج التوظيف للمتقدمين، كما تمثلت الفوائد الرئيسية للذكاء

الاصطناعي في الجودة السريعة والقضاء على المهام الروتينية، في حين كان التحدي الرئيسي هو الاستعداد الشامل للشركات تجاه التقنيات الجديدة.

كما اتفقت أيضاً دراسة (بالجات، 2019) مع الدراسة الحالية في أن الذكاء الاصطناعي يوفر حلولاً لتحسين عملية التوظيف من خلال تولي المهام المتكررة التي تستغرق وقتاً طويلاً مثل تحديد مصادر الطلبات وفحصها، ولكن كانت هناك مشكلات تتمثل في تكلفة تطوير مثل هذه الأنظمة والأمن.

وتتفق أيضاً دراسة (صالح، وحمودي، 2016) مع الدراسة الحالية في وجود علاقة بين نظم المعلومات وعملية اتخاذ القرارات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى وجود علاقة بين جودة النظام، جودة الخدمة، جودة المعلومات، تكنولوجيا المعلومات وعملية اتخاذ القرارات الإدارية.

وقد أظهرت نتائج الجانب العملي للدراسة وجود أثر لاتخاذ القرارات الإدارية على العلاقة بين الذكاء الاصطناعي و تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية.

5،4 المساهمات المترتبة على الدراسة:

1، 4، 5 الآثار والمساهمات الأكاديمية:

فيما يتعلق بالآثار والمساهمات الأكاديمية والنظرية، أضافت هذه الدراسة المساهمات الآتية:

أولاً: تمكنت الدراسة من صياغة هيكل عامل صالح لبيان أثر استخدام الذكاء الاصطناعي وأهميته في اتخاذ القرارات. أما المساهمة الثانية، فتتمثل في قياس قدرات الذكاء الاصطناعي، ودورها في تحسين إدارة الموارد البشرية. وثالثاً، تم وضع إطار مفاهيمي ينطوي على الذكاء الاصطناعي، وكذلك علاقته باتخاذ القرارات الإدارية ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية بما يتوافق مع النظرية المستخدمة (نظرية المحاكاة، ونظرية هربت ألسكندر سيمون لاتخاذ القرارات).

وعلى الرغم من أن الإطار النظري كان متفاوتاً بين الذكاء الاصطناعي ودوره الإيجابي في الأنشطة المختلفة وبالذات في الجوانب الإدارية، حيث تضاربت الآراء في تحديد تلك الأنشطة؛ إلا أن مساهمة هذه الدراسة في تحليل وتفسير العلاقات بين المفاهيم على مستوى أبعادها أو عواملها التي تكونت أثرت الدراسة بالفعل وأكسبتها عمقاً.

فعمدت الدراسة إلى الابتعاد عن منهجية الاعتماد على الدرجات العامة للمتغيرات، أو استعمال المفاهيم كعناوين عامة لتلخيص الظواهر المعقدة، والتي تعطي تناولاً سطحياً لمشكلة البحث المدروسة، وتحديد صلاحية بنية العوامل من خلال التحليل العاملي التوكيدي.

5,4,2 المساهمات والآثار العملية:

تؤكد هذه الدراسة أن العديد من الدراسات السابقة ناقشت أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار، وكذلك أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، ولكن جميع الدراسات السابقة - على حد علم الباحث - لم تقم بدراسة أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية التي تم دراستها، حيث لم يتطرق الباحثون إلى ذلك، وهو ما يعتبر فجوة علمية مهمة في دراسة الذكاء الاصطناعي، وهو ما تم مناقشته وتحليله بشكل مفصل في هذه الدراسة.

حيث افترضت هذه الدراسة وجود تأثير للذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية حيث بلغت قيمة $P=0.01$ وقيمة الأثر بلغت 0.96، وبالتالي تم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير إيجابي للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية في القيادة العامة لشرطة أبوظبي.

أما الفرضية الثانية للدراسة التي افترضت وجود تأثير للذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الإدارية حيث بلغت قيمة $P=0.002$ وقيمة الأثر بلغت 0.73 وبالتالي تم قبول الفرضية .

بالإضافة إلى الفرضية الثالثة التي تتمثل في أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام

القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة $p=0.001$ وقيمة الأثر بلغت 0,45، ولذلك قبلت الفرضية .

أما الفرضية الرابعة فافتترض وجود تأثير للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية من خلال متغير اتخاذ القرار كمتغير وسيط حيث بلغت قيمة $P=0.004$. وقيمة الأثر بلغت 0,60، وبالتالي تم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير إيجابي للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية من خلال متغير اتخاذ القرار كمتغير وسيط، وقد تم إثباته من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية.

3,4,5 المساهمة والآثار المترتبة على المنهجية:

تسهم هذه الدراسة المدعومة بالأدبيات التي تدرس أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، والتي تسعى لتطويره بطرق علمية حديثة من خلال استخدام التحليلات الإحصائية المتقدمة التي لم تستخدم تحديداً على البيئة العربية عن طريق تطبيق النمذجة البنائية الهيكلية بواسطة برنامج أموس (AMOS)، وذلك للتحقق من العلاقات المباشرة وغير المباشرة، وكذلك استخدام اتخاذ القرار كمتغير وسيط ضابط للعلاقة، كذلك استخدم الباحث تقنيات الحزمة الإحصائية (SPSS)، وعليه، فإن هذا الطرح يمكن أن يساعد على الحد من مناقشات الأدلة التجريبية، والتوصل لفهم أكثر لأهمية الذكاء الاصطناعي في المؤسسات وأثره على اتخاذ القرارات لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

5,4,4 المساهمة والآثار المترتبة على استخدام الذكاء الاصطناعي في الإدارة:

يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في ترسيخ دور القيادة العامة في بيان أهمية الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات، وذلك كله يصب في مصلحة تحسين إدارة الموارد البشرية، وهذه الدراسة تساهم في وضع مقترحات بأن تقوم الدولة متمثلة في إدارة القيادة العامة بشرطة أوظيفي، وأهمية الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال الآتي:

أ. الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في ضرورة تحديث لوائح العمل الخاصة بالقيادة العامة بشرطة أوظيفي، وإلزام إدارات الموارد البشرية في القيادة العامة بشرطة أوظيفي بضرورة تعديل لوائح وسياسات الموارد البشرية لضرورة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي نظرًا لأهميته بالنسبة لاتخاذ القرار.

ب. عمل لقاءات دورية بين مسؤولي إدارات الموارد البشرية المختلفة بالقيادة العامة بشرطة أوظيفي للتناقش والتعاون وتبادل الخبرات حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة الموارد البشرية.

ج. تنظيم لقاءات دورية بين المسؤولين في إدارة الموارد البشرية للقيادة العامة بشرطة أوظيفي، والمختصين من وزارة الداخلية وإدارتها المختلفة للتأكيد على أهمية دور الذكاء الاصطناعي.

د. اشراك الجامعات التقنية التي تختص بتدريس الموارد التي تتعلق بالذكاء الاصطناعي لرفع مستوى العاملين بالقيادة العامة بشرطة أوظيفي.

5,4,5 صعوبات الدراسة:

واجهت الدراسة العديد من الصعوبات والمعوقات من أهمها:

فيما يتعلق بالصعوبات الأكاديمية والنظرية المترتبة على هذه الدراسة، منها ما يتعلق بتوزيع الاستبانة وجمع البيانات، فكان هناك عدم جدية العينة في الإجابة عن أسئلة الاستبانة، مما كان ذلك سبباً في تأخر التحليلات اللازمة، كذلك حداثة الأساليب التحليلية المستخدمة تطلبت جهداً ووقتاً لدراساتها قبل الاستعانة بها، حيث ترتب على استخدام التحليل بالمعادلة البنائية الهيكلية وقت جهد إضافي، كون البرنامج الذي يحلل هذا النوع من النماذج حديثاً نسبياً، ويندر وجود أبحاث تناولت جوانبه باللغة العربية تحديداً.

ومن أهم الصعوبات التي واجهت الباحث أيضاً عدم الحصول على البيانات المطلوبة للموظفين (عينة الدراسة) من كل شرائح مجتمع الدراسة، وذلك لسرية المعلومات في هذه المؤسسات وتجاوزها من خلال اختيار العينة الملائمة.

5.5 الاستنتاجات:

بحثت الدراسة في أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، واستنتج الباحث أن القيادة العامة بشرطة أبوظبي تولي أهمية لموضوع أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية ولكن ليس بالقدر الكافي، والتي لا يوجد فيها تحسين مستمر من خلال المتابعة والمراقبة لنتائج أثر الذكاء الاصطناعي بشكل عام على تحسين إدارة الموارد البشرية، ونتيجة لذلك ستجد إدارة القيادة العامة لشرطة أبوظبي غير قادرة على اتخاذ القرارات لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية نتيجة للتغيرات الكثيرة التي تحدث في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي، والتي تتطلب من الإدارة وبصورة خاصة سرعة التغيير والبعد عن النظم التقليدية وإعادة النظر في ضرورة استخدام الذكاء الاصطناعي وتنمية المهارات لدى العاملين حتى يستطيعوا التعامل بالشكل الكافي مع هذه التغيرات التي حدثت في البيئة الإدارية؛ وذلك لكي تناسب المتطلبات البيئية الجديدة، وقد استنتجت الدراسة وجود

تأثير للذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى أنها استنتجت أيضاً وجود تأثير للذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الإدارية، وأخيراً توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لاستخدام القرارات الإدارية على تحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية.

5,6 التوصيات:

- أ. يجب رفع مستوى الاهتمام بفاعلية استخدام الذكاء الاصطناعي بقيادة شرطة أبو ظبي في كل نواحيها الادارية وليس استخدام الذكاء الاصطناعي لمجرد استخدامه، فلا قيمة للتكنولوجيا دون إدراك فاعليتها والاستفادة من هذه الفاعلية .
- ب. يجب تدريب العاملين في القيادة العامة على مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة لتناسب مع التحديات التقنية الجديدة
- ج. لا بد من توافر الخبراء لتطوير النظام المعلوماتي المستخدم باستمرار لتجنب المشاكل التي قد تحدث أثناء الاستخدام ، وإمكانية عمل التعديلات اللازمة حسب ظروف الاستخدام ومتطلباته.
- د. ضرورة توفير إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة لخدمات الكترونية ملائمة لاحتياجات العاملين ويجب على الإدارة تطويرها من حين لآخر لتقوم بدورها على أكمل وجه.
- هـ. رفع كفاءة وفاعلية النظام المستخدم في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة مع ضرورة حفظ سرية المعلومات، ويجب إعادة النظر على مدى توفير النظام في إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة للمعلومات اللازمة التي تدعم اتخاذ القرار في الوقت المناسب لتجنب المشكلات التي توجد في المعلومات المقدمة من قبل النظام.

و. ضرورة تفعيل استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في عملية اتخاذ القرارات لضمان

السرعة والدقة والمتابعة والمراجعة عند الحاجة لذلك.

ز. عمل نظام تقييم للتحقق من مدى تحقيق القرارات المتخذة لأهدافها في ضوء استخدام

الذكاء الاصطناعي باعتباره وسيلة مساعدة في تنفيذ القرارات الأمنية وتطبيقها.

ح. يجب أن تلائم النتائج التي يتم الحصول عليها من تنفيذ القرارات للنظام الأمني بإدارة الموارد

البشرية كي لا يتعارض كلاهما ومن ثم يفقد النظام الأمني فاعليته .

ط. ضرورة اهتمام القيادة العامة بتحليل الوظيفي للوظائف المراد إشغالها؛ لأن ذلك يدعم

توفير هيكل وظيفي يحدد موقع كل وظيفة والعامل فيها، وبالتالي يحسن من الدور الذي

تقوم به إدارة الموارد البشرية بالقيادة العامة بشرطة أبو ظبي .

ي. مراعاة الاهتمام بوجود التنافس العادل في تعيين العاملين مما يحقق تكافؤ في الفرص بين

المتقدمين لشغل الوظائف، ومن ثم يصبح هناك مجال لتعيين الشخص المناسب في المكان

المناسب .

ك. ضرورة تحرى الدقة في الدراسات المسحية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي

لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين لديها لتحسين أداء العاملين حتى تتمكن من معرفة

نقاط القوة والضعف بها ومكان الخطر والفرص فيها، وكيف يمكن التعامل مع كل منها

بوعي؟.

ل. الاهتمام بموضوعية نظام تقييم أداء العاملين بالقيادة العامة بشرطة أبو ظبي؛ لأن ذلك يرفع

من مستوى ولاء العاملين بها ويحفز المنافسة الداخلية بين الكوادر البشرية بشكل مباشر

وغير مباشر.

م. تحسين نظام الأجور في إدارة الموارد البشرية بشرطة أبوظبي، وهو ما سينعكس بشكل إيجابي

على إنتاجية العاملين والأداء الكلي للمنظمة.

5,7 مقترحات مستقبلية:

يوصي الباحث بإجراء المزيد من الدراسات حول عناصر فاعلية تقنية المعلومات كمتغير مستقل،

والتي لم تتطرق لها هذه الدراسة أو الدراسات السابقة لمعرفة آثارها على أداء إدارة الموارد البشرية.

5,8 الخاتمة:

تضمنت هذه الدراسة بما تفضيه ضرورة البحث لغاية الوصول إلى النتائج المرجوة منها خمسة

فصول رئيسية، الفصل الأول، بعنوان المقدمة: وهو الذي يشمل خلفية الدراسة، ومشكلة الدراسة،

وكذلك أسئلة الدراسة، وأهدافها، وأيضاً أهمية الدراسة وحدود الدراسة، ثم تعريف المصطلحات

الأساسية، وأخيراً خطوات الدراسة.

في حين أن الفصل الثاني، والذي جاء بعنوان الإطار النظري والدراسات السابقة: تناول الذكاء

الإصطناعي، بالإضافة إلى الذكاء الاصطناعي في النظم الإدارية، وأيضاً مجالات الذكاء الاصطناعي،

واستخداماته في إدارة الموارد البشرية الأمنية، كما تناول الباحث أيضاً اتخاذ القرارات الإدارية، وكذلك

استخدامات الذكاء الاصطناعي لاتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية الأمنية، بالإضافة إلى معايير جودة

القرار للمعلومات الأمنية، وتم استعراض أداء إدارة الموارد البشرية، وكذلك النظريات المستخدمة في

الدراسة (نظرية المحاكاة، ونظرية اتخاذ القرار)، ثم الدراسات السابقة، بالإضافة إلى متغيرات ونموذج

الدراسة، وفرضياتها، وأخيراً خلاصة.

أما الفصل الثالث، والذي تناول منهجية الدراسة: فيحتوى على منهج الدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة، وعينتها، بالإضافة إلى أداة الدراسة وخطوات بناء أداة الدراسة، وكذلك صدق أداة الدراسة (الاستبانة)، بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي لتحليل البيانات، ثم عرض في الفصل الرابع، بيان نتائج التحاليل الإحصائية التي تم إجراؤها من أجل تحقيق الغرض من الدراسة كما تنعكس في أسئلة البحث، حيث: تم أولاً، اختبار الافتراضات الإحصائية المهمة لإجراء تحليل نمذجة المعادلات البنائية، وقد أظهرت النتائج عدم وجود انتهاكات خطيرة لضمان القدرة على الاستمرار في النمذجة، وكخطوة أولى من عملية النمذجة البنائية المتكاملة، تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي، وكشف هذا التقييم عن أدلة على صدق التقارب والتمايز بين المحاور الكامنة في النموذج بالإضافة إلى ذلك، أظهرت مرحلة اختبار الفرضيات في تحليل النتائج أن الذكاء الاصطناعي ليس له تأثير إيجابي على تحسين إدارة الموارد البشرية، إذ إنه لا يوجد له تأثير إيجابي غير مباشر في اتخاذ القرار، بالإضافة أنه لا يوجد تأثير غير مباشر لاتخاذ القرار على تحسين أداء إدارة البشرية، بينما عرض الفصل الخامس، مناقشة النتائج والتوصيات، بالإضافة إلى تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرار لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، والمساهمات المترتبة على الدراسة، كذلك تم عرض الاستنتاجات وتوصيات الدراسة، وأخيراً: اختتم الباحث بالمقترحات المستقبلية.