

أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي في دعم الابتكار التنظيمي في منظمات الأعمال
دراسة ميدانية على الشركات في المملكة العربية السعودية.
إعداد الطالبة/ رهن مسفر القحطاني
الرقم الجامعي/253002906

إشراف الدكتور /
د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن
د.فايز جراد

العام الدراسي:2026

- مقدمة: 3
- مشكلة الدراسة 4
- أهداف الدراسة 6
- أسئلة الدراسة 6
- فروض الدراسة 7
- أهمية الدراسة 8
- الدراسات السابقة: 9
- الفجوة البحثية 16
- المنطلقات النظرية للدراسة 17
- المنهجية وطرق البحث: 21
- مجتمع الدراسة وعينتها 21
- مصادر جمع البيانات 22
- أداة الدراسة (الاستبانة) 22
- الأساليب الإحصائية المستخدمة 23
- حدود الدراسة 24
- المراجع: 26

مقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولات تقنية متسارعة أعادت تشكيل ملامح بيئة الأعمال على نحو غير

مسبق، حيث باتت التقنيات الرقمية المتقدمة تمثل المحرك الأساسي لتطور المنظمات وقدرتها على البقاء والمنافسة في أسواق تتسم بالديناميكية والتعقيد المتزايد. ومن بين هذه التقنيات، يبرز الذكاء الاصطناعي بوصفه أحد أكثر الابتكارات التكنولوجية تأثيراً في مختلف القطاعات الاقتصادية والإدارية، إذ يتجاوز كونه أداة تقنية ليصبح قوة تحويلية تعيد صياغة الطريقة التي تُدار بها المنظمات وتتخذ فيها القرارات وتنظم من خلالها العمليات، وقد أصبح تبني هذه التقنيات ضرورة استراتيجية لا خياراً ثانوياً أمام منظمات الأعمال الساعية إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Johnson et al., 2022).

وتتعدد نظم الذكاء الاصطناعي وتتنوع تطبيقاتها في بيئة الأعمال، حيث تشمل التعلم الآلي الذي يُمكن الأنظمة من التعلم من البيانات وتحسين أدائها ذاتياً، ومعالجة اللغة الطبيعية التي تتيح التفاعل بين الإنسان والآلة من خلال فهم النصوص والخطابات وتحليلها، والنظم الخبيرة التي تحاكي قدرات الخبراء البشريين في مجالات متخصصة لاتخاذ قرارات دقيقة، والروبوتات الذكية التي تؤدي مهام معقدة بكفاءة عالية. وتعمل هذه النظم مجتمعة على تعزيز قدرة المنظمات في تحليل كميات هائلة من البيانات واستخلاص الأنماط المعرفية منها، مما يسهم في تطوير آليات صنع القرار وتحسين الكفاءة التشغيلية وفتح آفاق جديدة للنمو والتوسع (المصاروة والسرحان، 2021).

يُعدّ الابتكار التنظيمي ركيزة جوهرية من ركائز التميز المؤسسي في عصر المعرفة، إذ يُمثل قدرة المنظمة على تطوير وتبني أساليب إدارية وتنظيمية جديدة أو محسنة تشمل الهياكل والعمليات والممارسات الإدارية بما يسهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز كفاءتها الداخلية. ويتجاوز الابتكار التنظيمي مفهوم الابتكار التقني في المنتجات والخدمات ليشمل التجديد في طرق تنظيم العمل وإدارة الموارد وبناء العلاقات التنظيمية، وهو ما يجعله مصدراً رئيسياً للميزة التنافسية المستدامة التي يصعب على المنافسين محاكاتها أو تقليدها (الشميلة والعزب، 2024).

و تتقاطع نظم الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي في علاقة تكاملية وثيقة، حيث توفر نظم الذكاء الاصطناعي البنية التحتية التقنية والمعرفية اللازمة لدعم الابتكار التنظيمي وتحفيزه، من خلال تمكين المنظمات من اكتشاف الفرص الجديدة وتحليل البدائل الاستراتيجية وتسريع دورات التطوير والتحسين المستمر. فالذكاء الاصطناعي لا يقتصر دوره على أتمتة العمليات الروتينية، بل يمتد ليشمل تعزيز القدرات الإبداعية للمنظمة من خلال توليد رؤى معرفية عميقة تدعم عمليات الابتكار على المستويين الاستراتيجي والتشغيلي (An, Lin & Benitez, 2025).

وفي ضوء ذلك، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) في دعم الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، وذلك في سياق التوجهات الوطنية الطموحة نحو التحول الرقمي وبناء اقتصاد المعرفة ضمن رؤية المملكة 2030، سعياً إلى تقديم إسهام علمي وعملي يُثري المعرفة الأكاديمية ويوجه الممارسة الإدارية في هذا المجال الحيوي. مشكلة الدراسة

تشهد بيئة الأعمال المعاصرة تحولات جذرية وعميقة فرضتها الثورة الصناعية الرابعة، التي جعلت من التقنيات الرقمية المتقدمة وفي مقدمتها نظم الذكاء الاصطناعي ركيزة أساسية لتحقيق التفوق التنافسي والاستدامة المؤسسية. وفي خضم هذا التحول المتسارع، لم تعد

المنظمات قادرة على الاكتفاء بالأنماط الإدارية التقليدية أو الاعتماد على الحلول النمطية في مواجهة تحديات الأسواق المتغيرة، بل أصبحت مطالبة بتبني توجهات ابتكارية شاملة تمكّنها من إعادة هندسة عملياتها وهياكلها التنظيمية واستراتيجياتها التشغيلية بما يتواءم مع متطلبات العصر الرقمي. ويُعدّ الابتكار التنظيمي أحد أبرز المداخل الاستراتيجية التي تعوّل عليها المنظمات الحديثة لتعزيز قدرتها على التكيف والمرونة والاستجابة الفاعلة لمتغيرات بيئتها الداخلية والخارجية، إذ يمثل القدرة على تقديم أساليب وممارسات إدارية وتنظيمية جديدة أو مطوّرة تسهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة وتعظيم قيمتها المضافة.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد الذي يحظى به الذكاء الاصطناعي على المستويين الأكاديمي والمهني، فإن كثيراً من منظمات الأعمال لا سيما في الاقتصادات الناشئة لا تزال تواجه تحديات جوهرية في استثمار إمكانات هذه النظم لدعم قدراتها الابتكارية، فقد أشارت دراسة (Haefner, et al., 2021) إلى أن الذكاء الاصطناعي يُعيد تشكيل آليات إدارة الابتكار في المنظمات بشكل جذري، غير أن غياب الأطر التنظيمية الواضحة والكفاءات البشرية المؤهلة يُضعف قدرة كثير من الشركات على ترجمة هذه التقنيات إلى مخرجات ابتكارية فعلية، كما أكدت دراسة (An, et al., 2025) أن القيمة الحقيقية للذكاء الاصطناعي لا تتحقق من مجرد استخدامه بمعزل عن السياق التنظيمي، بل من خلال دمجها بفاعلية مع أنظمة المعرفة والقدرات الديناميكية للمنظمة. وفي السياق العربي، كشفت دراسة (الفزاري والشاوي، 2024) أن المنظمات التي تدمج الذكاء الاصطناعي في عملياتها المعرفية تحقق زيادة في الابتكار بنسبة تصل إلى (25%)، بيد أنها تواجه في المقابل عقبات تتمثل في مقاومة التغيير وضعف البنية التحتية الرقمية. فيما أظهرت دراسة (المجالي والحيت، 2025) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتبني الذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية، مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين تستحق مزيداً من الفحص التجريبي في بيئات مختلفة.

تسعى رؤية 2030 إلى تحويل الاقتصاد الوطني نحو اقتصاد رقمي قائم على المعرفة والابتكار، حيث أطلقت الحكومة السعودية الاستراتيجية الوطنية للبيانات والذكاء الاصطناعي وأنشأت الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) لقيادة هذا التحول. وعلى الرغم من هذه الجهود الطموحة على المستوى الكلي، فإن الواقع الميداني يكشف عن فجوة ملحوظة بين التوجهات الاستراتيجية الوطنية وبين مستوى تبني الشركات السعودية لنظم الذكاء الاصطناعي واستثمارها في دعم الابتكار التنظيمي. إذ لا تزال كثير من الشركات تعاني من محدودية الكوادر البشرية المتخصصة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، وضعف التكامل بين هذه النظم والعمليات التنظيمية القائمة، فضلاً عن غياب ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار الرقمي.

ومن خلال استقراء الباحث للأدبيات السابقة، تبين وجود ندرة واضحة في الدراسات الميدانية التي تناولت بشكل مباشر ومتكامل أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده المتعددة (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) على الابتكار التنظيمي في بيئة الأعمال السعودية، مما يُشكل فجوة بحثية تستدعي البحث والدراسة. ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة الحالية التي تسعى إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى دراسة أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مستوى استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده الأربعة (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مستوى الابتكار التنظيمي السائد في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.
- تحديد أثر استخدام التعلم الآلي على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.
- تحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام نظم الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري).
- تقديم توصيات عملية وإرشادات قابلة للتطبيق تساهم في تعزيز استخدام نظم الذكاء الاصطناعي لدعم الابتكار التنظيمي في الشركات السعودية بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس:

ما أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية؟
- ما مستوى الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام نظم الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسة:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

H0-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام التعلم

H0-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام معالجة اللغة الطبيعية على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.

H0-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام النظم الخبيرة على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.

H0-4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام الروبوتات الذكية على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.

H0-5: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي على الابتكار التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

H0-6: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي على الابتكار التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

H0-7: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي على الابتكار التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

H0-8: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي على الابتكار التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الإداري.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية):

- تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العربية والمكتبة البحثية بدراسة حديثة تتناول العلاقة بين نظم الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي، وهو موضوع لا يزال يحظى باهتمام بحثي متزايد ويفتقر إلى دراسات عربية كافية خاصة في السياق السعودي.
- تقدم الدراسة نموذجاً نظرياً يربط بين أربعة أبعاد لنظم الذكاء الاصطناعي (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) والابتكار التنظيمي، مما يوفر إطاراً مفاهيمياً يمكن للباحثين البناء عليه وتطويره في دراسات مستقبلية.
- تعالج الدراسة فجوة بحثية واضحة تتمثل في ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت أثر نظم الذكاء الاصطناعي على الابتكار التنظيمي في بيئة الأعمال السعودية تحديداً، مما يمنحها أصالة علمية وقيمة مضافة للمعرفة الأكاديمية.
- تسهم الدراسة في تقديم تأصيل نظري شامل ومعّمق لمفاهيم الذكاء الاصطناعي وأبعاده والابتكار التنظيمي ومكوناته، مما يوفر مرجعاً علمياً موثقاً للباحثين والمهتمين في هذا المجال.
- تفتح نتائج الدراسة وتوصياتها المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات وسيطة أو معدّلة في العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي، أو تطبيق الدراسة على قطاعات وبيئات مختلفة.
- الأهمية العملية (التطبيقية):

- تكتسب هذه الدراسة أهمية تطبيقية خاصة كونها تتماشى مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تركز على التحول الرقمي وتبني التقنيات الحديثة وتعزيز الابتكار كركائز أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تزود الدراسة صنّاع القرار في الشركات السعودية بمعلومات ونتائج تجريبية تساعد على

فهم أيّ أبعاد الذكاء الاصطناعي أكثر تأثيراً على الابتكار التنظيمي، مما يمكنهم من ترتيب أولويات الاستثمار في هذه التقنيات.

• تقدّم الدراسة نتائج عملية تسهم في مساعدة الشركات السعودية على تبني نظم الذكاء الاصطناعي بشكل استراتيجي لتعزيز قدراتها الابتكارية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في ظل بيئة أعمال سريعة التغير.

• توفر الدراسة توصيات وإرشادات عملية قابلة للتطبيق يمكن أن تسهم في تطوير الممارسات الإدارية المتعلقة بتوظيف الذكاء الاصطناعي في دعم الابتكار التنظيمي، بما في ذلك الهياكل التنظيمية والسياسات والإجراءات.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة (الشميلة والعزب، 2024) بعنوان: "أثر ممارسة الابتكار التنظيمي في بناء المنظمة الذكية: دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسة الابتكار التنظيمي بأبعاده (ابتكار العمليات، ابتكار المنتجات، الابتكار الإداري، الابتكار التسويقي) في بناء المنظمة الذكية بأبعادها المختلفة من وجهة نظر العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكوّن مجتمع الدراسة الكلي من (1616) شخصاً من العاملين في المؤسسة، وتم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة التي بلغ حجمها (310) موظفاً، واسترجع منها (296) استبانة بنسبة استجابة بلغت (96%). وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين ممارسة الابتكار التنظيمي بأبعاده في بناء المنظمة الذكية بأبعادها المختلفة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني. وأوصت الدراسة بأن تقوم المؤسسة بالاهتمام بتطبيق وتطوير ممارسات الابتكار التنظيمي لتعزيز تطورها وتميزها وجعلها منظمة ذكية قادرة على مواكبة التطور والتغيرات البيئية الحاصلة، وإيلاء اهتمام كبير من قبل المؤسسة في الوصول إلى الذكاء التنظيمي.

دراسة (المجالي والحيت، 2025) بعنوان: "أثر تبني الذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية: جودة القرار الاستراتيجي متغيراً وسيطاً" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تبني الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، الأنظمة الخبيرة، الروبوتات) في تعزيز الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية، مع دراسة الدور الوسيط لجودة القرار الاستراتيجي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهي رسالة ماجستير غير منشورة من جامعة عمان الأهلية. وتكوّنت عينة الدراسة من العاملين في الإدارات العليا والوسطى في البنوك التجارية الأردنية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتبني الذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار التنظيمي، كما أظهرت وجود دور وسيط لجودة القرار الاستراتيجي في العلاقة بين تبني الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز البنوك التجارية الأردنية لاستثماراتها في تقنيات الذكاء الاصطناعي، والعمل على تطوير الكوادر البشرية القادرة على التعامل مع هذه التقنيات لتعزيز الابتكار التنظيمي.

دراسة (الفزاري والشاوي، 2024) بعنوان: "دور الذكاء الاصطناعي في تطبيق إدارة

المعرفة: دراسة استقرائية"

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، الحوسبة الذكية) في تطبيق إدارة المعرفة داخل المنظمات من حيث تحسين عملية جمع المعلومات وتحليلها ونشرها، وتعزيز الابتكار والتكيف التنظيمي. واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي التحليلي من خلال استقراء وتحليل الدراسات السابقة والتقارير الدولية لتقييم أثر الذكاء الاصطناعي في إدارة المعرفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد تحسّن كفاءة العمليات المعرفية بنسبة (40%) وفقاً لتقرير (Gartner 2023)، وأن المنظمات التي تطبّق إدارة المعرفة المدعومة بالذكاء الاصطناعي زادت إنتاجيتها بنسبة (20%) وفقاً لدراسة (McKinsey 2022)، كما حققت الشركات التي تطبّق الذكاء الاصطناعي زيادة في الابتكار بنسبة (25%). وأوصت الدراسة بضرورة التغلب على تحديات دمج الذكاء الاصطناعي مثل مقاومة التغيير وضعف البنية التحتية، والعمل على تعزيز العمليات المعرفية ودعم اتخاذ القرارات المستندة إلى المعرفة في بيئات عمل مبتكرة. دراسة (العلوي والنافعي، 2025) بعنوان: "أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية بمحافظة الشرقية جنوب"

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي بأبعاده (أتمتة التوظيف، التدريب والتطوير الذكي، إدارة الأداء التحليلية) على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية بمحافظة الشرقية جنوب، وكيفية تحوّل الأدوار والمسؤوليات الوظيفية وتطوّر بيئة العمل. واعتمدت الدراسة على منهجية نوعية تقوم على مراجعة الأدبيات وتحليل البيانات الثانوية، حيث تم جمع البيانات من مصادر متعددة كالمقالات الأكاديمية والكتب والتقارير المؤسسية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يعزز كفاءة الموارد البشرية بشكل كبير من خلال أتمتة عمليات التوظيف وتقديم توصيات مخصصة للتدريب والتطوير، مع وجود تحديات تتمثل في مقاومة التغيير والحاجة إلى تطوير مهارات جديدة والمخاوف المتعلقة بالخصوصية والأخلاقيات. وأوصت الدراسة بضرورة استثمار المؤسسات في تطوير المهارات التقنية للموظفين، وتعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة، وتطوير سياسات واضحة لحماية البيانات والخصوصية لضمان استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل أخلاقي ومسؤول.

دراسة (عبدالمع، 2023) بعنوان: "أثر الذكاء الاصطناعي على الرشاقة الاستراتيجية: الدور الوسيط للجدارات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بالجامعات الخاصة المصرية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد الذكاء الاصطناعي (الإدراك، تعلم الآلة، الأتمتة والروبوتات، المعلومات العصبية) على الرشاقة الاستراتيجية بأبعادها (الحساسية الاستراتيجية، القدرات الجوهرية، الأهداف الاستراتيجية) لدى العاملين بالجامعات الخاصة المصرية من خلال توسيط ممارسات الجدارات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي، وتم تصميم قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات. وتكوّنت العينة العشوائية الاحتمالية من (397) مفردة من العاملين في الجامعات الخاصة المصرية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاصطناعي على أبعاد الرشاقة الاستراتيجية في ظل وجود الجدارات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية كمتغير وسيط. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في الجامعات الخاصة المصرية وتطوير الجدارات الوظيفية

الرقمية للعاملين لتحقيق الرشاقة الاستراتيجية.

دراسة (العبدالات، 2020) بعنوان: "أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي:

دراسة تطبيقية في دائرة الأحوال المدنية والجوازات"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تنوع الموارد البشرية بأبعاده (قبول التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) على الذكاء الاصطناعي بأبعاده (التعلم عبر العمل، الأتمتة، النظم الذكية، تعزيز صنع القرار، التعليم والتنظيم الذاتي) في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في المركز الرئيسي بعمّان. وتم اختيار عينة الدراسة بواقع (90) موظفاً وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر لتنوع الموارد البشرية بشكل عام، حيث جاءت أعلى درجات الموافقة على متغير قبول التنوع ثم الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، فيما كانت أدنى درجات الموافقة على متغير الاهتمام بتنوع الجنس. وأوصت الدراسة بأن تحرص إدارة دائرة الأحوال المدنية والجوازات على توضيح استراتيجياتها في التعامل مع تنوع مواردها البشرية من خلال عقد ورشات عمل ومحاضرات توعية، ووضع سياسات محددة للتعامل مع تنوع الموارد البشرية.

دراسة (المصاروة والسرحان، 2021) بعنوان: "أثر الذكاء الاصطناعي في الأداء المؤسسي: متغير وسيط رأس المال الفكري في البنوك التجارية في الأردن"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في الأداء المؤسسي بأبعاده (الكفاءة، الفعالية) من خلال المتغير الوسيط رأس المال الفكري في البنوك التجارية في الأردن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية الأردنية البالغ عددها (16) بنكاً تجارياً. واعتمدت الدراسة على العينة الطبقية العشوائية المتناسبة من الإداريين (مدير، رئيس قسم، مشرف، إداري) حيث بلغ حجمها (338) إدارياً، وتم تطوير استبانة مكونة من (38) فقرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر للذكاء الاصطناعي بأبعاده في الأداء المؤسسي، ووجود أثر للذكاء الاصطناعي في رأس المال الفكري، ووجود أثر لرأس المال الفكري في الأداء المؤسسي، ووجود أثر للذكاء الاصطناعي في الأداء المؤسسي من خلال رأس المال الفكري. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة البنوك بالنظم الخبيرة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي لاكتساب المعرفة من قواعد البيانات المخزنة، وإيجاد أنظمة تعالج الأخطاء المحاسبية بشكل منطقي ومبرمج، وإعادة تقييم عملياتها الداخلية باستمرار باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

دراسة (قدور، 2024) بعنوان: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالابتكار التنظيمي: دراسة

ميدانية على عينة من موظفي المصارف التجارية العامة بمدينة درنة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الثقافة التنظيمية بأبعاده والابتكار التنظيمي على مجتمع العاملين بالمصارف التجارية العاملة بمدينة درنة، والكشف عن العلاقة بينهما. واستخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وبلغت عينة الدراسة حوالي (87) موظفاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العاملين بالمصارف التجارية يمارسون الثقافة التنظيمية بدرجة مرتفعة، وأن الموظفين يمارسون الابتكار التنظيمي بدرجة مرتفعة كذلك، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مباشرة بين الثقافة التنظيمية والابتكار التنظيمي حيث بلغ معامل الارتباط

التجارية، وإرشاد إدارة المصرف والعاملين لأهمية الانضباط في الوقت، وتخصيص مكافآت لكل من يقدم أفكاراً ابتكارية، وتشجيع الموظفين على استمرار اكتسابهم للمعرفة والعمل على تطويرها.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة (An, Lin & Benitez, 2025) بعنوان: "Effects of Artificial Intelligence Usage and Knowledge-Based Dynamic Capabilities on Organizational Innovation: A Configurational Approach"

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي والقدرات الديناميكية القائمة على المعرفة بأبعادها (القدرة على توليد المعرفة، القدرة على اكتساب المعرفة، القدرة على استشعار السوق) على الابتكار التنظيمي بنوعيه (الابتكار الاستكشافي، الابتكار الاستغلالي) في ظل الظروف التنظيمية المختلفة. واستخدمت الدراسة منهج التحليل التشكيلي (Configurational Approach) اعتماداً على نظرية تنسيق الموارد، وطُبق أسلوب التحليل النوعي المقارن باستخدام المجموعات الضبابية (fsQCA) وتحليل الشروط الضرورية (NCA). وتكوّنت العينة من شركات صناعية وغير صناعية بأحجام مختلفة (كبيرة وصغيرة ومتوسطة)، وتم قياس المتغيرات باستخدام مقياس ليكرت السباعي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد خمسة مسارات لتحقيق ابتكار استكشافي مرتفع وستة مسارات لتحقيق ابتكار استغلالي مرتفع، مع عدم وجود شرط واحد ضروري بمفرده لتحقيق نتائج ابتكارية عالية، مما يؤكد أن الابتكار ينشأ من تكوينات متنوعة ومتعددة من الموارد والقدرات. وأوصت الدراسة بأن تصمم الشركات استراتيجيات ابتكار متميزة تراعي حجمها وقطاعها الصناعي، وتعمل على دمج استخدام الذكاء الاصطناعي مع القدرات المعرفية الديناميكية بدلاً من الاعتماد على عامل واحد بمعزل عن الآخر.

دراسة (Kuzior, Sira & Brożek, 2023) بعنوان: "Use of Artificial Intelligence in Terms of Open Innovation Process and Management"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الاتساق في تشكيل عمليات الابتكار المفتوح باستخدام الذكاء الاصطناعي، وتقديم رؤية شاملة حول تبني الذكاء الاصطناعي في إدارة الابتكار وعمليات الابتكار المفتوح ونماذج الأعمال المبتكرة. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة المنهجية للأدبيات (Systematic Literature Review)، حيث تم استرجاع البيانات من قاعدة بيانات (Scopus) وتحليلها باستخدام برنامجي (R Bibliometrix Biblioshiny) و (VOSviewer). وتكوّنت عينة الدراسة من (23) وثيقة بحثية تم اختيارها بعد عملية فرز وتصفية دقيقة للكلمات المفتاحية المتعلقة بالابتكار المفتوح والذكاء الاصطناعي وابتكار نماذج الأعمال. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن صعود الذكاء الاصطناعي كتقنية رئيسية لتعزيز الانفتاح والتعاون قد أدخل حقبة جديدة من الابتكار المفتوح القابل للتحقيق، وأن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً محورياً في تسريع عمليات الاكتشاف وتعزيز الذكاء الجمعي. وأوصت الدراسة بأن تعمل المنظمات على فهم الذكاء الاصطناعي والقدرات التنظيمية اللازمة للتحويل الرقمي، وتطوير القدرات اللازمة لتطبيق الذكاء الاصطناعي، وبلوغ القبول التنظيمي وتطوير الكفاءات الداخلية.

دراسة (Haefner, Wincent, Parida & Gassmann, 2021) بعنوان: "Artificial Intelligence and Innovation Management: A Review, Framework, and"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التأثيرات التحويلية للذكاء الاصطناعي بأبعاده (تقنيات التعلم الآلي، أنظمة الذكاء الاصطناعي القائمة على التعلم الآلي) على إدارة الابتكار في المنظمات، وتقديم إطار عمل يوضح مدى قدرة الذكاء الاصطناعي على استبدال البشر في عمليات الابتكار. واستخدمت الدراسة المنهج الاستعراضي التحليلي (Literature Review) اعتماداً على أفكار مدرسة كارنيجي والنظرية السلوكية للمنظمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يُعيد تشكيل كيفية تنظيم إدارة الابتكار في الشركات، وأنه يتغلب على القيود البشرية في معالجة المعلومات ويساعد في توليد الابتكارات، كما يمارس تأثيراً تحويلياً على التنظيم الرقمي للابتكار. وأوصت الدراسة بضرورة أن تعيد الإدارة التفكير في عملية الابتكار بأكملها في ضوء التطور التكنولوجي السريع، وأن يتم التركيز على التكامل بين قدرات الذكاء الاصطناعي والقدرات البشرية في سياق إدارة الابتكار.

دراسة (Ismail & Muhammad, 2022) بعنوان: "Artificial Intelligence Innovation Related Factors Affecting Organizational Performance" هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المرتبطة بابتكار الذكاء الاصطناعي بأبعاده (البنية التحتية التكنولوجية، الكفاءات البشرية، الثقافة التنظيمية، القيادة الاستراتيجية) وأثرها على الأداء التنظيمي في المؤسسات. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، وتم تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM). وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من المديرين والموظفين في المنظمات التي تطبق الذكاء الاصطناعي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المرتبطة بابتكار الذكاء الاصطناعي لها تأثير إيجابي ومعنوي على الأداء التنظيمي، وأن البنية التحتية التكنولوجية والكفاءات البشرية تعدّان من أهم العوامل المؤثرة. وأوصت الدراسة بأن تستثمر المنظمات في تطوير بنيتها التحتية التكنولوجية وتأهيل كوادرها البشرية لتطبيق ابتكارات الذكاء الاصطناعي بما يسهم في تحسين الأداء التنظيمي.

دراسة (Johnson, Laurell, Ots & Sandström, 2022) بعنوان: "Digital Innovation and the Effects of Artificial Intelligence on Firms' Research and Development – Automation or Augmentation, Exploration or Exploitation?" هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تطبيق الشركات للذكاء الاصطناعي في أنشطة البحث والتطوير من منظورين أساسيين: الأتمتة مقابل التعزيز (Automation vs. Augmentation)، والاستكشاف مقابل الاستغلال (Exploration vs. Exploitation).

واستخدمت الدراسة منهج التحليل المنهجي للمحتوى الإعلامي، حيث تم تحليل قاعدة بيانات إخبارية دولية تضمنت (956) مقالة من (122) صحيفة منشورة في عام 2020، وتم ترميز المحتوى بشكل منهجي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يُبنى بشكل أساسي لتعزيز الأنشطة البشرية بنسبة (55%) في مجال البحث والتطوير بدلاً من أتمتتها بنسبة (11%)، كما أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم بشكل رئيسي في البحث والتطوير الاستكشافي بنسبة (64%) بدلاً من الاستغلال بنسبة (5%)، مع وجود اختلافات بين القطاعات حيث تكون الأتمتة أكثر شيوعاً في القطاع الحكومي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبرمجيات. وأوصت الدراسة بأن تركز المنظمات على استخدام الذكاء الاصطناعي كأداة تعزيزية للعمل البشري في البحث والتطوير وليس كبديل عنه، وأن توجه

الفجوة البحثية

من خلال الاستعراض المعمق والتحليل النقدي للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، تبين للباحث وجود عدة فجوات بحثية تبرّر إجراء هذه الدراسة وتمنحها قيمتها العلمية والعملية. فمن حيث المتغيرات، يُلاحظ أن غالبية الدراسات السابقة تناولت الذكاء الاصطناعي من زوايا جزئية أو ربطته بمتغيرات مختلفة عن الابتكار التنظيمي، فدراسة (عبدالمعظم، 2023) ربطت الذكاء الاصطناعي بالرشاقة الاستراتيجية، ودراسة (المصاروة والسرحان، 2021) ربطته بالأداء المؤسسي، ودراسة (العبدالات، 2020) تناولته من منظور تنوع الموارد البشرية، فيما ركزت دراسة (قدور، 2024) على علاقة الثقافة التنظيمية بالابتكار التنظيمي دون التطرق لنظم الذكاء الاصطناعي. وفيما يخص الدراسات الأجنبية، فإن دراسة (Haefner, et al., 2021) ودراسة (Kuzior, et al., 2023) اعتمدتا على المنهج الاستعراضي النظري دون إجراء دراسة ميدانية، بينما ركزت دراسة (Johnson, et al., 2022) على أثر الذكاء الاصطناعي في البحث والتطوير تحديداً وليس الابتكار التنظيمي بمفهومه الشامل، في حين تبنت دراسة (An, et al., 2025) منهجاً تشكلياً نوعياً مقارنة يختلف عن المنهج الكمي المعتمد في الدراسة الحالية. ومن حيث البيئة التطبيقية، يتضح أن معظم الدراسات السابقة أجريت في بيئات مغايرة للبيئة السعودية، كالبيئة الأردنية في دراسات (المجالي والحيث، 2025) و(الشميلة والعزب، 2024) و(المصاروة والسرحان، 2021)، والبيئة المصرية في دراسة (عبدالمعظم، 2023)، والبيئة الليبية في دراسة (قدور، 2024)، والبيئة العمانية في دراسة (العلوي والنافعي، 2025)، مما يعني وجود ندرة واضحة في الدراسات الميدانية التي تناولت هذا الموضوع في سياق الشركات السعودية. ومن هنا تتبلور الفجوة البحثية الرئيسية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدّها، والمتمثلة في غياب دراسة ميدانية كمية متكاملة تتناول بشكل مباشر أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعاده الأربعة مجتمعة (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) على الابتكار التنظيمي في بيئة الأعمال السعودية تحديداً، في ظل التوجهات الوطنية الطموحة نحو التحول الرقمي ضمن رؤية المملكة 2030. المنطلقات النظرية للدراسة

مفهوم الذكاء الاصطناعي

يُعدّ الذكاء الاصطناعي من أبرز المفاهيم التي استحوذت على اهتمام الباحثين والممارسين في حقول المعرفة المختلفة خلال العقود الأخيرة، ويعود الجذر التاريخي لهذا المفهوم إلى منتصف الخمسينيات من القرن العشرين حين صاغه العالم جون مكارثي عام 1956 للإشارة إلى قدرة الآلات على محاكاة العمليات الذهنية البشرية. ويُعرّف الذكاء الاصطناعي بأنه فرع من فروع علوم الحاسوب يهتم بتصميم وتطوير أنظمة حاسوبية قادرة على أداء مهام تتطلب عادة ذكاءً بشرياً، كالتعلم والاستدلال واتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعرف على الأنماط ومعالجة اللغة الطبيعية (Haefner, Wincent, Parida & Gassmann, 2021). وفي السياق التنظيمي، تُشير نظم الذكاء الاصطناعي إلى مجموعة التطبيقات والأنظمة التقنية الذكية التي توظفها المنظمات في عملياتها الإدارية والتشغيلية بهدف تعزيز كفاءة الأداء وتحسين جودة القرارات ودعم القدرات الابتكارية. وقد عرّفها (المصاروة والسرحان، 2021) بأنها تلك الأنظمة التي تستخدم تقنيات متقدمة كالنظم الخبيرة والتعلم الآلي لمعالجة البيانات واكتساب المعرفة من قواعد البيانات المخزنة بهدف إيجاد حلول للمشكلات المختلفة. فيما عرّفها (عبدالمعظم، 2023) بأنها منظومة تقنية متكاملة تشمل

الإدراك وتعلم الآلة والأتمتة والروبوتات والمعلومات العصبية، تعمل على تحسين العمليات التنظيمية ودعم صنع القرار الاستراتيجي.

أبعاد نظم الذكاء الاصطناعي

تتبنى هذه الدراسة أربعة أبعاد رئيسية لنظم الذكاء الاصطناعي، يمثل كل بُعد منها مجالا تطبيقيا متميزا يسهم بطريقة مختلفة في دعم العمليات التنظيمية:

البُعد الأول: التعلم الآلي (Machine Learning). يُعرّف التعلم الآلي بأنه أحد فروع الذكاء الاصطناعي الذي يُمكن الأنظمة الحاسوبية من التعلم تلقائياً من البيانات والخبرات السابقة وتحسين أدائها بشكل مستمر دون الحاجة إلى برمجتها صراحة لكل مهمة. ويعتمد هذا البُعد على خوارزميات رياضية متقدمة تقوم بتحليل مجموعات ضخمة من البيانات واكتشاف الأنماط والعلاقات الخفية فيها، مما يُمكن المنظمات من التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية واتخاذ قرارات مبنية على أدلة كمية دقيقة (An, Lin & Benitez, 2025). ويُسهم التعلم الآلي في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف المستمر مع المتغيرات البيئية من خلال التحسين الذاتي لعملياتها.

البُعد الثاني: معالجة اللغة الطبيعية (Natural Language Processing). تُعرّف معالجة اللغة الطبيعية بأنها فرع من الذكاء الاصطناعي يختص بتمكين الحواسيب من فهم اللغة البشرية وتفسيرها وتوليدها بأشكالها المختلفة النصية والصوتية. وتشمل تطبيقات هذا البُعد تحليل النصوص والمشاعر والترجمة الآلية والمساعدات الافتراضية وروبوتات المحادثة التفاعلية، مما يُتيح للمنظمات التفاعل مع أصحاب المصلحة بكفاءة أعلى واستخلاص رؤى معرفية قيّمة من البيانات النصية غير المهيكلة (الفزاري والشاوي، 2024). وتُعدّ هذه التقنية أداة محورية في تحسين آليات التواصل المؤسسي ودعم عمليات إدارة المعرفة التنظيمية.

البُعد الثالث: النظم الخبيرة (Expert Systems). تُعرّف النظم الخبيرة بأنها برامج حاسوبية ذكية مصممة لمحاكاة عمليات التفكير والاستدلال لدى الخبراء البشريين في مجالات تخصصية محددة، حيث تعتمد على قواعد معرفية واسعة ومحركات استدلال منطقية لتقديم حلول وتوصيات متخصصة للمشكلات المعقدة. وتسهم النظم الخبيرة في الحفاظ على المعرفة التنظيمية المتراكمة ونقلها ومشاركتها بين العاملين، مما يُقلّل من الاعتماد على الأفراد ويُعزّز القدرة المؤسسية على اتخاذ قرارات عالية الجودة في الوقت المناسب (المصاروة والسرحان، 2021).

البُعد الرابع: الروبوتات الذكية (Intelligent Robotics). تُعرّف الروبوتات الذكية بأنها أنظمة آلية مزودة بتقنيات الذكاء الاصطناعي تمكنها من إدراك بيئتها والتفاعل معها واتخاذ قرارات مستقلة لأداء مهام محددة بدقة وكفاءة عاليتين. وتتراوح تطبيقاتها في بيئة الأعمال بين أتمتة العمليات الروبوتية التي تتولى تنفيذ المهام المتكررة والروتينية، والروبوتات التعاونية التي تعمل جنباً إلى جنب مع البشر في بيئات العمل المشتركة. ويُسهم هذا البُعد في تحرير الطاقات البشرية وتوجيهها نحو الأنشطة ذات القيمة المضافة الأعلى كالتفكير الإبداعي والابتكار (Johnson, Laurell, Ots & Sandström, 2022).

ثانياً: الابتكار التنظيمي (المتغير التابع)

مفهوم الابتكار التنظيمي

حظي مفهوم الابتكار التنظيمي باهتمام أكاديمي واسع باعتباره أحد المحركات الجوهرية للتميز المؤسسي والميزة التنافسية المستدامة. ويُعرّف الابتكار التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على تطوير وتبني أساليب وممارسات إدارية وتنظيمية جديدة أو مُحسّنة تشمل الهياكل التنظيمية

والعمليات الإدارية وأساليب العمل والعلاقات الخارجية، بما يُسهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة وتعزيز كفاءتها وفعاليتها (الشمايلة والعزب، 2024). ويتميز الابتكار التنظيمي عن الأنواع الأخرى من الابتكار كالابتكار التقني وابتكار المنتجات في كونه يركز على البعد الإداري والتنظيمي للمنظمة، أي على الكيفية التي تدار بها الموارد وتنظم من خلالها العمليات وتبنى عليها العلاقات الداخلية والخارجية.

وقد عرّفته (قدور، 2024) بأنه التجديد المستمر في الأساليب والممارسات الإدارية والتنظيمية التي تتبناها المنظمة لتحسين بيئة العمل الداخلية وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. فيما أشارت دراسة (Kuzior, Sira & Brożek, 2023) إلى أن الابتكار التنظيمي يُمثل عملية ديناميكية مستمرة تتطلب بيئة تنظيمية داعمة وثقافة مؤسسية محفزة للإبداع والتجريب وتقبل المخاطر المحسوبة. ويتضمن الابتكار التنظيمي في هذه الدراسة مجموعة من المؤشرات التي تعكس قدرة المنظمة على تطوير هياكلها التنظيمية وتحديث عملياتها الإدارية وتبني أساليب عمل مبتكرة وتحسين آليات التواصل والتنسيق الداخلي وتطوير علاقاتها مع أصحاب المصلحة الخارجيين، وهو ما يجعله مفهوماً شاملاً يتجاوز حدود التجديد الجزئي ليشمل التحول المؤسسي المتكامل.

ثالثاً: العلاقة النظرية بين نظم الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي تستند العلاقة بين نظم الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي إلى عدة أطر نظرية راسخة، في مقدمتها نظرية الموارد والقدرات الديناميكية التي تُفسّر كيف يمكن للموارد التقنية والمعرفية أن تتحول إلى قدرات تنظيمية تدعم الابتكار والتجديد المستمر. فوفقاً لنظرية تنسيق الموارد، فإن القيمة الحقيقية لنظم الذكاء الاصطناعي لا تكمن في امتلاكها بحد ذاتها، بل في كيفية هيكلتها وتجميعها واستثمارها بما يتناسب مع السياق التنظيمي والاستراتيجي للمنظمة (An, Lin & Benitez, 2025). كما تُوفر أفكار مدرسة كارنيجي والنظرية السلوكية للمنظمة إطاراً تفسيرياً لفهم كيفية تجاوز الذكاء الاصطناعي للمحددات المعرفية البشرية في معالجة المعلومات، مما يُتيح للمنظمات توسيع نطاق بحثها عن الحلول الابتكارية واستكشاف فرص جديدة تتخطى حدود الإدراك البشري التقليدي (Haefner, et al., 2021). وتتكامل هذه الأطر النظرية لتُقدّم تفسيراً شاملاً للآلية التي تؤثر من خلالها نظم الذكاء الاصطناعي بأبعادها الأربعة على الابتكار التنظيمي في منظمات الأعمال، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى اختبار ميدانياً في سياق الشركات السعودية.

المنهجية وطرق البحث: سيعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بأثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي بأبعادها (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية) على الابتكار التنظيمي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، ومن ثم تحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج علمية قابلة للتعميم. وسيتم استخدام هذا المنهج لأنه لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها فحسب، بل يمتد إلى تحليل الظاهرة وتفسيرها والكشف عن العلاقات بين متغيراتها واستخلاص الاستنتاجات ذات الدلالة العلمية.

وسيتبع الباحث في تنفيذ هذه الدراسة أسلوبين رئيسيين لجمع البيانات: الأسلوب المكتبي النظري الذي سيتم من خلاله مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والكتب والدوريات والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة لبناء الإطار النظري وتأسيس

المفاهيم المتعلقة بنظم الذكاء الاصطناعي والابتكار التنظيمي، والأسلوب الميداني التطبيقي الذي سيعتمد على تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

مجتمع الدراسة وعينتها

سيتمكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستويات الإدارية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة التنفيذية) في الشركات الكبرى العاملة في المملكة العربية السعودية التي تتبنى تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملياتها، وذلك في المدن الرئيسية (الرياض، جدة، الدمام). ووفقاً للإحصائيات المتاحة من وزارة التجارة السعودية وهيئة الاتصالات وتقنية المعلومات، يُقدّر عدد الشركات الكبرى التي تتبنى تقنيات الذكاء الاصطناعي بنحو (150) شركة، ويُقدّر عدد العاملين في المستويات الإدارية المستهدفة فيها بنحو (4500) موظف وموظفة، وهم الذين يمثلون مجتمع الدراسة الكلي.

وسيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية المتناسبة لضمان تمثيل جميع المستويات الإدارية والقطاعات بشكل عادل ومتوازن. واستناداً إلى جداول تحديد حجم العينة (Krejcie & Morgan, 1970)، سيتم توزيع (400) استبانة على أفراد العينة، مع الأخذ في الاعتبار احتمالية عدم استرداد بعض الاستبانات أو عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي. ويُتوقع أن يتراوح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل بين (340) إلى (370) استبانة، أي بنسبة استجابة متوقعة تتراوح بين (85%) إلى (92.5%)، وهي نسبة مقبولة إحصائياً لأغراض البحث العلمي.

مصادر جمع البيانات

المصادر الثانوية:

سيتم الاعتماد على المصادر الثانوية في بناء الإطار النظري للدراسة، وتشمل الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية، والدوريات والمجلات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)، والتقارير والنشرات الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية السعودية ذات العلاقة، وقواعد البيانات الإلكترونية المتخصصة، والمؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

المصادر الأولية:

سيتم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي سيتم تصميمها خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، وستوزع على أفراد عينة الدراسة إلكترونياً وورقياً لضمان أعلى نسبة استجابة ممكنة.

أداة الدراسة (الاستبانة)

سيتم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وستتكون من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية، ويتضمن (4) فقرات تتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة وهي (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري).
- القسم الثاني: المتغير المستقل (نظم الذكاء الاصطناعي)، ويتكون من (16) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بواقع (4) فقرات لكل بُعد، وذلك على النحو التالي:
 - البعد الأول: التعلم الآلي — (4) فقرات.
 - البعد الثاني: معالجة اللغة الطبيعية — (4) فقرات.

• البُعد الثالث: النظم الخبيرة — (4) فقرات.

• البُعد الرابع: الروبوتات الذكية — (4) فقرات.

القسم الثالث: المتغير التابع (الابتكار التنظيمي)، وهو أحادي المحور ويتكون من (10) فقرات تقيس مستوى الابتكار التنظيمي في الشركات المبحوثة.

وبذلك يكون إجمالي عدد فقرات الاستبانة (30) فقرة (4 فقرات ديموغرافية + 16 فقرة

للمتغير المستقل + 10 فقرات للمتغير التابع). وسيتم قياس استجابات أفراد العينة

باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3،

غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1). وسيتم التحقق من صدق الأداة من خلال الصدق

الظاهري بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، والصدق البنائي من خلال

التحليل العامل، كما سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

(Cronbach's Alpha).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS)، وسيتم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

• معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة الدراسة ومدى

الاتساق الداخلي لفقراتها.

• التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية.

• المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على

فقرات الاستبانة وترتيب الأبعاد وفقاً لأهميتها النسبية.

• معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس درجة الارتباط بين المتغير

المستقل (نظم الذكاء الاصطناعي) بأبعاده والمتغير التابع (الابتكار التنظيمي).

• تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لاختبار أثر كل بُعد

من أبعاد نظم الذكاء الاصطناعي على الابتكار التنظيمي بشكل منفرد.

• تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): لاختبار الأثر

المشترك لأبعاد نظم الذكاء الاصطناعي مجتمعة على الابتكار التنظيمي، وتحديد الأهمية

النسبية لكل بُعد.

• اختبار (T-Test) للعينات المستقلة: لفحص الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير

الجنس.

• تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): لفحص الفروق في استجابات أفراد

العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ذات الفئات المتعددة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة،

المستوى الإداري).

• اختبار شيفيه (Scheffé Test) للمقارنات البعدية: لتحديد مصدر الفروق واتجاهها في

حال وجود فروق دالة إحصائية في تحليل التباين الأحادي.

• معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التحمل (Tolerance): للتأكد من عدم وجود مشكلة

الارتباط المتعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: ستقتصر هذه الدراسة على دراسة أثر استخدام نظم الذكاء الاصطناعي

بأبعاده الأربعة (التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية، النظم الخبيرة، الروبوتات الذكية)

كمتغير مستقل، والابتكار التنظيمي كمغير تابع.

الحدود المكانية: ستُطبَّق هذه الدراسة على الشركات الكبرى العاملة في المملكة العربية السعودية التي تتبنى تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملياتها، وتحديدًا في المدن الرئيسية (الرياض، جدة، الدمام).

الحدود الزمانية: ستُجرى هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2025/2026م، وهي الفترة التي سيتم فيها توزيع أداة الدراسة وجمع البيانات وتحليلها.

الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على العاملين في المستويات الإدارية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة التنفيذية) في الشركات المبحوثة، باعتبارهم الأكثر دراية وإلماماً بموضوع الدراسة والأقدر على تقديم استجابات دقيقة وموثوقة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

• الشمايلة، هبة غالب محمد ياسين، و العزب، حسين محمد عقيل. (2024). أثر ممارسة الابتكار التنظيمي في بناء المنظمة الذكية: دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، مج10، ع2، 215 - 256.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1472643>

• المجالي، مرح عيسى عواد، و الحيت، أحمد فتحي محمد. (2025). أثر تبني الذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية: جودة القرار الاستراتيجي متغيراً وسيطاً (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1613977>

• الفزاري، عارف بن خميس، و الشاوي، عبدالله. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة استقرائية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ع13، 65 - 98.

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

1538186

• العلوي، عبدالعزيز بن سعيد بن ناصر، و النافعي، تركي بن خالد بن سعيد. (2025). أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية بمحافظة الشرقية جنوب. المجلة العربية للتربية النوعية، ع38، 341 - 362. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1594811>

search.mandumah.com/Record/1594811

• عبدالمنعم، مصطفى محمد. (2023). أثر الذكاء الاصطناعي على الرشاقة الاستراتيجية:

الدور الوسيط للجدارات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بالجامعات الخاصة المصرية. مجلة التجارة والتمويل، ع4، 319 - 378. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1442263>

• العبدلات، وفاء ضيف الله. (2020). أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية "دائرة الأحوال المدنية والجوازات". المجلة العربية للنشر العلمي، ع24، 203 - 240.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1437009>

• المصاروة، مهند كساب عبدالله، و السرحان، عطا الله بن فهد صياح. (2021). أثر الذكاء الاصطناعي في الأداء المؤسسي: متغير وسيط رأس المال الفكري في البنوك التجارية في

الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1437009>

• قدور، بديعة عاشور. (2024). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالابتكار التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من موظفي المصارف التجارية العامة بمدينة درنة. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ع13، 1 - 29. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1539342>

المراجع الأجنبية

- An, M., Lin, J., & Benitez, J. (2025). Effects of artificial intelligence • usage and knowledge-based dynamic capabilities on organizational innovation: A configurational approach. Decision Support Systems, 114573.
- Kuzior, A., Sira, M., & Brożek, P. (2023). Use of artificial intelligence • in terms of open innovation process and management. Sustainability, 15(9), 7205.
- Haefner, N., Wincent, J., Parida, V., & Gassmann, O. (2021). • Artificial intelligence and innovation management: A review, framework, and research agenda. Technological forecasting and social change, 162, 120392.
- Ismail, J. I. M. S., & Muhammad, M. N. (2022). Artificial intelligence • innovation related factors affecting organizational performance. International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology, 13(2), 203-212.
- Johnson, P. C., Laurell, C., Ots, M., & Sandström, C. (2022). Digital • innovation and the effects of artificial intelligence on firms' research and development—automation or augmentation, exploration or exploitation?. Technological Forecasting and Social Change, 179, 121636.

Mid Ocean University
College of Management
Department of Business Administration

The Impact of Using Artificial Intelligence Systems in Supporting
Organizational Innovation in Business Organizations: A Field Study
on Companies in the Kingdom of Saudi Arabia
:Prepared by

:Supervised by
Dr. Al-Faisal Abdulhamid Mohammed Hassan
Dr. Fayez Jarrad

1447-2026
Prepared by student Rahaf Musfir Al-Qahtani University ID number: 2
253002906