

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص : ماجستير إدارة الأعمال



عنوان البحث: أثر الذكاء الاصطناعي على فاعلية إدارة المنظمات العربية العاملة في المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمدينة الرياض

إعداد الطالبة/ منيرة محمد جاسم السليود

الرقم الجامعي/ 252001416

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

في ظل الثورة التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم في القرن الحادي والعشرين، برز الذكاء الاصطناعي (AI) كأحد أهم المحركات الأساسية للتحوّل الرقمي في مختلف القطاعات، ولا سيما في مجال إدارة الأعمال. لم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد تقنية مستقبلية تُطرح في المؤتمرات أو تُختبر في المختبرات البحثية، بل أصبح واقعاً ملموساً يعيد تشكيل طبيعة العمل اليومي، وعمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي، بل وحتى أنماط المنافسة بين المؤسسات على المستويين المحلي والعالمي. يعتمد هذا التحوّل العميق على عوامل تقنية متداخلة، أبرزها توافر كميات هائلة من البيانات الضخمة (Big Data) الناتجة عن الأنشطة الرقمية اليومية للمنظمات والعملاء، إلى جانب التطور المتسارع في خوارزميات التعلّم الآلي (Machine Learning) التي تمكّن الأنظمة من التعلّم من التجربة دون برمجة صريحة.

وهذه القدرات المتطورة تسمح لأنظمة الذكاء الاصطناعي بأداء مهام تحليلية معقدة تفوق قدرات البشر من حيث السرعة والدقة والاتساق، مثل تحليل ملايين السجلات المالية أو سلوكيات العملاء أو بيانات سلاسل التوريد في ثواني معدودة، واستخلاص الأنماط الدقيقة، والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية، واقتراح حلول استباقية. هذه الإمكانيات لا تقتصر على تحسين الأداء التقني فحسب، بل تمتد لتشكّل دعامة استراتيجية لإعادة هندسة العمليات الإدارية ورفع مستوى اتخاذ القرار، مما يجعل الذكاء الاصطناعي ركيزة لا غنى عنها لأي منظمة تسعى إلى الريادة في بيئة تنافسية ديناميكية.

وفي هذا السياق، تبرز العلاقة الوثيقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة داخل المنظمات؛ إذ لم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد أداة لتعزيز الكفاءة، بل أصبح وسيلة فاعلة لترسيخ الحوكمة المؤسسية وتعزيز المساءلة القائمة على أدلة قابلة للتحقق. فقد أكدت الدراسات الحديثة، مثل دراسة بن عزة (2024)، أن توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي — ومنها أنظمة إدارة الوثائق الذكية التي تصنّف وتُخزّن المستندات تلقائياً، وأنظمة تحليل البيانات التنبؤية التي تكشف التناقضات والمخالفات في الوقت الحقيقي — يسهم بشكل مباشر في تحسين أبعاد الحوكمة والشفافية بنسبة تصل إلى 34%. ويتحقق هذا التحسن من خلال تقليل الهوامش الواسعة للأخطاء البشرية العفوية أو المتعمدة، وتوفير سجلات رقمية دقيقة وشاملة لكل خطوة في العملية الإدارية، مما يُمكن الجهات الرقابية والمديرين من تتبع القرارات وربطها بأدلة مادية، وبالتالي يعزز من مفهوم المساءلة القائمة على الأدلة الموضوعية بدلاً من الاعتماد على الحدس أو العلاقات الشخصية.

ومن جانب آخر، أشار العرسان (2023) في دراسته الميدانية حول إدارة المشاريع الهندسية إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يرفع من دقة التقارير الإدارية بنسبة ملحوظة، ويعزز آليات المراقبة الداخلية، بل ويتيح اكتشاف المخاطر التشغيلية والمالية قبل وقوعها بنسبة تصل إلى 87% في بعض الحالات. وهذا لا يسهم فقط في تحسين الأداء، بل يرسّخ ثقافة الشفافية داخل بيئة العمل، حيث يدرك الموظفون أن عملياتهم قابلة للتتبع والقياس، مما يقلل من احتمالات الهدر أو الاستخدام غير الرشيد للموارد، ويُرسّخ بيئة عمل منضبطة، مسؤولة، وقائمة على المساءلة المتبادلة بين الأفراد والإدارات.

أما فيما يتعلق ببيئة العمل ذاتها والنظريات الإدارية المرتبطة بها، فإن دمج الذكاء الاصطناعي يستدعي إعادة النظر في النماذج التقليدية للإدارة، لا لرفضها، بل لتحديثها لتناسب الواقع الرقمي. وهنا تبرز أهمية الدراسة التي قدّمتها الرفاعي (2023)، والتي بيّنت أن الذكاء الاصطناعي لا يلغي دور المدير كما يُشاع أحياناً، بل يُعيد تعريفه؛ إذ يصبح المدير ليس من يُنفّذ العمليات الروتينية، بل من يُوجّه الأنظمة الذكية ويُفسّر نتائجها ويُقرّر بناءً عليها. وفي هذا الإطار، أكدت الرفاعي أن الذكاء الاصطناعي يتكامل بشكل طبيعي مع وظائف الإدارة الكلاسيكية الأربع (التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة) التي وضّحها هنري فايول، حيث يساعد، على سبيل المثال، في التخطيط عبر نماذج المحاكاة التنبؤية، وفي الرقابة عبر أنظمة الإنذار الذكية، مما يرفع الأداء التنظيمي ككل بنسبة تتراوح بين 25-40%.

وعلى صعيد الأثر النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل، فإن تأثير الذكاء الاصطناعي لا يقتصر على الكفاءة التقنية، بل يمتد إلى نوعية حياة الموظف. في هذا الصدد، أوضحت دراسة الخضير (2025) البعد الإنساني لهذه التقنية من خلال مقارنة ميدانية بين مجموعتين من الموظفين، حيث أثبتت أن استخدام الذكاء الاصطناعي في أداء المهام الروتينية والمتكررة — مثل جدولة الاجتماعات، أو تصنيف المراسلات، أو معالجة نماذج الطلبات — يخفف بشكل كبير من ضغوط العمل اليومية، ويقلل من مستويات الإرهاق الوظيفي. ونتيجة لذلك، يحصل الموظف على مساحة ذهنية ووقتية أكبر للتركيز على المهام التي تتطلب تفكيراً إبداعياً، وحل مشكلات معقدة، واتخاذ قرارات استراتيجية، مما يُعيد تشكيل بيئة العمل لتصبح أكثر رفاهية، إنتاجية، وجاذبية للعقول المبدعة.

إن هذه الأبحاث السابقة من الرفاعي إلى الخضير، ومن بن عزة إلى العرسان والرقبية — تؤكد بما لا يدع مجالاً للشك على أهمية الموضوع وحداثه؛ فالانتقال من الإدارة التقليدية التي تعتمد على الخبرة الفردية والإجراءات اليدوية إلى الإدارة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لم يعد خياراً ترفيهياً أو تجريبياً، بل بات ضرورة ملحة لكل مؤسسة تسعى للبقاء في

سوق يتسارع تغيره يوماً بعد يوم. وكما أشار الرقيبة (2024)، فإن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً متزايد الأهمية في إدارة المخاطر واتخاذ القرارات في القطاعات الحيوية مثل البنوك والرعاية الصحية، مما يبرز الحاجة الملحة إلى دراسات معمقة تفهم آليات هذا التحول وآليات استثماره بشكل فعال.

وتأسيساً على ذلك، تسعى هذه الخطة البحثية إلى استكشاف أثر هذا التحول التقني على فاعلية إدارة الأعمال، مع التركيز بشكل خاص على السياق العربي والسعودي، حيث تشهد المملكة تحولاً جذرياً في إطار رؤية 2030 التي تتبنى التحول الرقمي كركيزة أساسية لبناء اقتصاد معرفي مستدام. وفي ظل هذا التحول، تصبح الحاجة ملحة لفهم دقيق لكيفية توظيف الذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة التشغيلية، وجودة القرارات، والابتكار المؤسسي، دون إغفال الجوانب الإنسانية والتنظيمية التي قد تعيق الاستفادة الكاملة من هذه التقنية. ومن هنا، يظهر دور هذا البحث كحلقة وصل بين النظرية والممارسة، وبين التطلعات العالمية والخصوصية المحلية.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التفاؤل الكبير المحيط بإمكانات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء المنظمات، إلا أن هناك غموضاً وتحديات كبيرة تحيط بتطبيقه الفعال في بيئة إدارة الأعمال، خاصة في السياق العربي الذي يعاني من تفاوت في مستويات الاستعداد الرقمي بين الدول. فبينما تُروّج العديد من الشركات التقنية العالمية مثل جوجل ومايكروسوفت لقدرات الذكاء الاصطناعي على "زيادة الإنتاجية والكفاءة" بشكل كبير يصل إلى 40% في بعض الحالات (حسب تقارير ماكينزي العالمية المترجمة إلى العربية)، إلا أن الواقع العملي يكشف عن فجوة بين هذه الوعود النظرية والنتائج المحققة على أرض الواقع، حيث تفشل نسبة تصل إلى 70% من مشاريع الذكاء الاصطناعي في تحقيق العائد المتوقع بسبب مشكلات في البيانات أو التكامل. العديد من المنظمات تواجه صعوبات في دمج هذه التقنيات في عملياتها الأساسية، أو تفشل في قياس العائد على الاستثمار (ROI) من هذه المشاريع بشكل دقيق، مما يؤدي إلى إهدار موارد هائلة وفقدان الثقة في التقنية.

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في غياب فهم شامل ومتكامل لكيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على الفاعلية الإدارية الشاملة، والتي لا تقتصر فقط على الكفاءة التشغيلية، بل تمتد لتشمل جودة اتخاذ القرار، ومستوى الابتكار، ورضا الموظفين، والقدرة على التكيف مع التغيرات البيئية الخارجية مثل التقلبات الاقتصادية أو الجيوسياسية في المنطقة العربية. فهل

يؤدي تبني الذكاء الاصطناعي بالفعل إلى تحسين هذه الجوانب جميعها؟ أم أن له آثاراً جانبية سلبية، مثل فقدان الوظائف في القطاعات التقليدية (حيث يقدر تقرير البنك الدولي فقدان ملايين الوظائف في الشرق الأوسط بحلول 2030)، أو تآكل المهارات البشرية بسبب الاعتماد الزائد على الآلات، أو اتخاذ قرارات منحازة بسبب خوارزميات غير عادلة تعكس تحيزات البيانات التدريبية، كما حدث في بعض نماذج التوظيف الآلي؟ هذه التحديات تتفاقم في السياق العربي بسبب نقص التنظيمات القانونية الخاصة بالذكاء الاصطناعي، مثل قوانين حماية البيانات المشابهة لـ GDPR في أوروبا، مما يعرض المنظمات لمخاطر قانونية وأخلاقية.

علاوة على ذلك، هناك ندرة في الدراسات الأكاديمية العربية التي تتناول هذه المشكلة من منظور تكاملي، حيث يركز معظمها على جوانب محددة مثل "استخدام الروبوتات الذكية في تحسين أداء إدارة المعرفة" (بن عزة، 2023) أو تأثيره على إدارة المخاطر في القطاع المصرفي (دراسة سعودية، 2025)، مما يترك فجوة في فهم الصورة الكلية لتأثير الذكاء الاصطناعي على مختلف وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) عبر قطاعات متنوعة مثل التعليم، الصحة، والسياحة. في الدول العربية، يعيق هذا النقص في البحوث المحلية قدرة المنظمات على تطوير استراتيجيات مخصصة، مما يؤدي إلى تبني حلول غير مناسبة ثقافياً أو اقتصادياً. لذلك، فإن هذه الدراسة تسعى إلى معالجة هذه المشكلة من خلال طرح سؤال بحثي رئيسي هو: ما هو تأثير الذكاء الاصطناعي على الفاعلية الشاملة لإدارة الأعمال في المنظمات العربية؟، مع التركيز على جمع بيانات أولية من عينات عربية لضمان الصلة والدقة.

لتوضيح المشكلة بشكل أعمق، يمكن الإشارة إلى أن المنظمات العربية غالباً ما تواجه عقبات إضافية مثل نقص المهارات الرقمية لدى القوى العاملة (حيث يبلغ معدل المهارات الرقمية في بعض الدول أقل من 30% حسب تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي)، والتكاليف العالية للتنفيذ، والمخاوف الأمنية المتعلقة بالهجمات السيبرانية، مما يجعل تطبيق الذكاء الاصطناعي تحدياً معقداً يتطلب دراسة متكاملة. وتسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه المشكلة من خلال طرح السؤال البحثي الرئيسي التالي:

ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على فاعلية إدارة المنظمات العربية العاملة في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في جوانب نظرية وعملية متعددة، تمتد لتشمل تأثيراتها على المستويات الفردية والمؤسسية والمجتمعية:

أولاً: الأهمية النظرية: ستسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية العربية بمعرفة أصيلة حول تفاعل التقنيات الناشئة مع مفاهيم الإدارة التقليدية، مثل نظرية فايول في وظائف الإدارة أو نموذج بورتر للقوى التنافسية، من خلال دمج الذكاء الاصطناعي كعامل جديد. ستعمل على تطوير الإطار النظري لفهم كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في النماذج الإدارية، مما يساعد على تطوير نظريات جديدة أو تعديل النظريات الحالية لتتماشى مع العصر الرقمي، مثل إعادة تعريف "الفاعلية" لتشمل مؤشرات رقمية مثل سرعة الاستجابة الآلية أو دقة التنبؤ. كما ستساعد في ربط مفاهيم الذكاء الاصطناعي بمفاهيم إدارية أساسية مثل الفاعلية، والكفاءة، والابتكار، واتخاذ القرار، من خلال نماذج رياضية أو إطارات مفهومية جديدة، مما يفتح أبواباً للبحوث المقارنة بين السياقات العربية والعالمية.

ثانياً: الأهمية العملية:

- لصانعي القرار في المنظمات: ستقدم هذه الدراسة رؤى عملية حول أفضل الممارسات لتبني الذكاء الاصطناعي، والتحديات المتوقعة مثل تكامل الأنظمة القديمة، ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) التي يجب متابعتها لقياس فاعليته، مثل معدل خفض التكاليف أو زيادة الإيرادات. ستساعدهم على اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة بشأن الاستثمار في هذه التقنيات، مع أمثلة من حالات ناجحة في المنطقة مثل بنك الراجحي في السعودية.
- للمديرين التنفيذيين: ستزودهم بأدوات تحليلية لفهم كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يدعمهم في مهامهم اليومية، من التخطيط الاستراتيجي باستخدام نماذج التنبؤ إلى إدارة الفرق من خلال أدوات التحليل السلوكي، مما يعزز من أدائهم الفردي والمؤسسي ويقلل من الضغوط اليومية.
- لصناع السياسات: ستقدم توصيات مبنية على أدلة حول كيفية دعم التحول الرقمي في القطاع الخاص، من خلال تطوير سياسات تعليمية وتدريبية مثل برامج الجامعات العربية في الذكاء الاصطناعي، وتشريعات تحكم استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل أخلاقي وآمن، مثل قوانين مكافحة التحيز الخوارزمي.

• لطلاب الدراسات العليا والباحثين: ستكون هذه الدراسة مرجعاً أكاديمياً مهماً للباحثين في مجالات إدارة

الأعمال، والتحول الرقمي، والذكاء الاصطناعي، وستفتح آفاقاً لبحوث مستقبلية أكثر تخصصاً، مثل

دراسات حالة في قطاعات محددة أو تحليلات مقارنة بين دول عربية مختلفة.

في سياق يشهد "تطور الذكاء الاصطناعي بمعدل 12.9٪" سنوياً (دراسة 2023)، فإن فهم تأثيره على الإدارة يصبح أكثر

إلحاحاً، مما يضيف على هذه الدراسة أهمية استباقية لمساعدة المنظمات على ركوب موجة هذا التحول بدلاً من أن

تُجرف به، خاصة مع توقعات نمو سوق الذكاء الاصطناعي في الشرق الأوسط إلى 320 مليار دولار بحلول 2030 حسب

تقارير PwC المترجمة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المترابطة التي تسعى إلى رسم صورة واضحة ومتكاملة عن

العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والفاعلية الإدارية في بيئة المنظمات العربية العاملة في المملكة العربية السعودية. وتأتي

هذه الأهداف استجابةً للحاجة الماسة إلى فهم دقيق، قائم على الأدلة، لكيفية استثمار هذه التقنية الناشئة ضمن

سياق محلي يشهد تحولاً رقمياً سريعاً، مع مراعاة التحديات والفرص الفريدة التي يطرحها هذا السياق.

الهدف العام:

تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على الفاعلية الشاملة لإدارة الأعمال في المنظمات العربية العاملة في المملكة العربية

السعودية، من خلال نموذج تكاملي يجمع بين الجوانب الإيجابية والسلبية. ويرتكز هذا الهدف على رؤية شمولية

للفاعلية لا تقتصر على المؤشرات التقليدية مثل خفض التكاليف أو تسريع العمليات، بل تمتد لتشمل الأبعاد

الاستراتيجية والبشرية والأخلاقية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن كل تقنية تحمل في طياتها إمكانات تحسين ومخاطر

محتملة، وأن الفهم المتوازن هو المفتاح للاستثمار الذكي.

الأهداف الفرعية:

تحديد المجالات الرئيسية في وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) التي يُحدث فيها الذكاء

الاصطناعي أكبر تأثير داخل المنظمات في السعودية.

ويهدف هذا الهدف إلى تحليل دقيق لكيفية تفاعل الذكاء الاصطناعي مع كل وظيفة إدارية على حدة، بهدف تحديد النقاط التي تحقق فيها التقنية أعلى قيمة مضافة. ففي وظيفة "التخطيط"، قد يتجلى التأثير من خلال نماذج التنبؤ بالطلب أو أدوات المحاكاة التي تساعد في وضع سيناريوهات مستقبلية دقيقة. أما في "التنظيم"، فقد يظهر في أنظمة توزيع الموارد الذكية أو تحليل الهياكل التنظيمية لتحسين الكفاءة. وفي "التوجيه"، قد يسهم الذكاء الاصطناعي عبر مساعدين رقميين يوفران توصيات فورية للمديرين بناءً على تحليل سلوك الفريق. بينما في "الرقابة"، فإن أنظمة الرصد الآلي للانحرافات أو مؤشرات الأداء التفاعلية تمثل أبرز أشكال التأثير. ويساعد هذا التحديد الدقيق للمنظمات على توجيه استثماراتها الرقمية نحو المجالات الأكثر أولوية وأثراً.

تقييم مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية وجودة القرارات الإدارية، باستخدام مقاييس كمية. ويشمل هذا التقييم قياس مؤشرات أداء موضوعية وقابلة للقياس، مثل متوسط الوقت اللازم لإنهاء المهام الإدارية الروتينية، نسبة التكرار أو الخطأ في إدخال البيانات، سرعة معالجة طلبات العملاء داخلياً، بالإضافة إلى مؤشرات جودة القرار مثل مدى استناد القرارات إلى تحليلات بيانات حقيقية، ودرجة اتساقها مع الأهداف الاستراتيجية، وقدرتها على التنبؤ بالنتائج المستقبلية بدقة. ويهدف هذا الهدف إلى تحويل الانطباعات العامة حول "الفعالية" إلى قياسات علمية قابلة للمقارنة والتحليل الإحصائي.

استكشاف العلاقة بين تبني الذكاء الاصطناعي ومستوى الابتكار والقدرة التنافسية للمنظمات، من خلال التركيز على السياق السعودي.

ويتم ذلك عبر فحص كيفية مساهمة الذكاء الاصطناعي في تمكين المنظمات من تطوير منتجات أو خدمات جديدة، أو تحسين العمليات الحالية بطرق غير تقليدية، أو الدخول إلى أسواق جديدة بسرعة أكبر. كما يُنظر إلى القدرة التنافسية من خلال مؤشرات مثل الحصة السوقية، ولاء العملاء، والقدرة على التكيف مع التغيرات التنظيمية أو الاقتصادية المفاجئة. ونظراً لأن المملكة العربية السعودية تشهد دعماً حكومياً قوياً للتحول الرقمي في إطار رؤية 2030، فإن هذا الهدف يركز خصيصاً على كيفية استفادة المنظمات المحلية من هذا البيئة الداعمة لتعزيز موقعها التنافسي محلياً ودولياً.

تحديد التحديات الرئيسية (التقنية، البشرية، الأخلاقية، التنظيمية) التي تواجه المنظمات في السعودية عند تطبيق حلول الذكاء الاصطناعي.

ويركّز هذا الهدف على كشف العقبات العملية التي قد تحول دون تحقيق الفوائد المتوقعة، مثل ضعف جودة البيانات أو تجزؤها عبر الأنظمة المختلفة، نقص المهارات التقنية لدى الكوادر الإدارية، المقاومة النفسية أو الثقافية للتغيير من قبل الموظفين الذين يخشون استبدال خبرتهم بآلات، غياب سياسات واضحة لحماية خصوصية البيانات، أو حتى ضعف الدعم من القيادة العليا التي قد لا تدرك الطبيعة الاستراتيجية للتحويل الرقمي. وتكمن أهمية هذا الهدف في تمكين المنظمات من توقع هذه التحديات ووضع خطط استباقية للتعامل معها. تقديم توصيات عملية لإدارة فعّالة لدمج الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل لتعزيز فوائده وتجنب مخاطره.

تساؤلات الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: "ما هو أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على فاعلية إدارة البنوك التجارية العاملة في المملكة العربية السعودية؟" وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى إدراك العاملين في البنوك التجارية محل الدراسة لمدى تبني واستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملياتهم الإدارية؟
2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha \leq 0.05$) لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية (خفض التكاليف وسرعة التنفيذ) في البنوك محل الدراسة؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha \leq 0.05$) لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على جودة القرارات الإدارية (دقة التنبؤ وتقليل التحيز) في البنوك محل الدراسة؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha \leq 0.05$) لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على مستوى الابتكار المؤسسي والقدرة التنافسية في البنوك محل الدراسة؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول فاعلية إدارة المنظمة تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

فروض الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة وتساؤلاتها و صياغة فروض الدراسة وفقاً للشكل العلمي على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى (H0): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ($0.05 \geq \alpha$) لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على فاعلية إدارة البنوك التجارية العاملة في المملكة العربية السعودية بجميع أبعادها (الكفاءة، جودة القرار، الابتكار)".

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفروض الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى (H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ($0.05 \geq \alpha$) لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية (من حيث خفض التكاليف التشغيلية وسرعة إنجاز المعاملات) في البنوك محل الدراسة.
2. الفرضية الفرعية الثانية (H02): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ($0.05 \geq \alpha$) لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على جودة القرارات الإدارية (من حيث دقة البيانات التحليلية والقدرة التنبؤية) في البنوك محل الدراسة.
3. الفرضية الفرعية الثالثة (H03): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ($0.05 \geq \alpha$) لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على مستوى الابتكار المؤسسي والقدرة التنافسية في البنوك محل الدراسة.
4. الفرضية الفرعية الرابعة (H04): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ($0.05 \geq \alpha$) في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أثر الذكاء الاصطناعي على فاعلية الإدارة تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)".

لقد شهدت الأدبيات الأكاديمية العربية في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً ومتسارعاً بظاهرة الذكاء الاصطناعي (AI) وانعكاساتها الواسعة على بيئة الأعمال والإدارة. يأتي هذا الاهتمام في سياق التحول الرقمي العالمي الذي فرضته الثورة الصناعية الرابعة، حيث أصبح الذكاء الاصطناعي ليس مجرد أداة تكنولوجية، بل شريكاً استراتيجياً في إعادة تشكيل الهيكل التنظيمي، عمليات اتخاذ القرار، وأنماط الأداء الإداري. في السياق العربي تحديداً، يبرز هذا الاهتمام كاستجابة للتحديات الاقتصادية والإدارية التي تواجهها الدول العربية، مثل محدودية الموارد البشرية المؤهلة، الحاجة إلى رفع الكفاءة التشغيلية، وتعزيز القدرة التنافسية في أسواق عالمية شديدة التنافسية. تهدف هذه المراجعة إلى تقديم عرض تحليلي معمق لأبرز الدراسات العربية المنشورة التي تناولت موضوع "الذكاء الاصطناعي وإدارة الأعمال" بشكل مباشر، مع الالتزام التام بأسلوب التوثيق APA (الإصدار السابع)، واستخدام أسماء باحثين حقيقيين، وتوفير روابط مباشرة (DOI أو روابط المجلات) حين توفرها. كما ستركز المراجعة على تحليل منهجيات الدراسات، أدواتها، عيناتها، نتائجها الرئيسية، ومدى مساهمتها في بناء قاعدة معرفية متراكمة. وفي الختام، سيتم تحديد الفجوات البحثية بدقة لتبرير أهمية الدراسة الحالية.

1. الرفاعي، ن. (2023): الإطار النظري لتكامل الذكاء الاصطناعي في وظائف الإدارة

تُعد دراسة الرفاعي (2023) من أوائل الدراسات العربية الشاملة التي ربطت بين نظريات الإدارة الكلاسيكية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي الحديثة. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث راجعت أكثر من 80 مصدراً أكاديمياً دولياً وعربياً، بالإضافة إلى تحليل حالات عملية من شركات عربية رائدة في مجال التحول الرقمي (مثل شركات الاتصالات في الإمارات والسعودية).

ركزت الدراسة على الوظائف الإدارية الأربع التقليدية وفق نموذج فايول (Fayol): التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة. في مجال التخطيط، أوضحت كيف تساهم خوارزميات التعلم الآلي في تحليل البيانات الضخمة (Big Data) لتوقع الاتجاهات السوقية بدقة تصل إلى 92% في بعض الحالات. أما في التنظيم، فقد ناقشت أنظمة إدارة الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي (AI-HRM) التي تقوم بتخصيص المهام تلقائياً بناءً على كفاءات الموظفين. وفي التوجيه، سلطت الضوء على روبوتات الدردشة الذكية (Chatbots) كأدوات لتحسين التواصل الداخلي. أخيراً، في

الرقابة، أشارت إلى أنظمة المراقبة التنبؤية التي تكتشف الانحرافات قبل حدوثها.

توصلت الدراسة إلى نتيجة محورية: "تطبيقات الذكاء الاصطناعي لا تحل محل المدير، بل تعزز قدراته الاستراتيجية"،

مع تحسين الأداء التنظيمي بنسبة تتراوح بين 25-40% حسب القطاع. هذه النتيجة مدعومة بتحليل إحصائي لـ 12

حالة عربية، مما يجعل الدراسة مرجعاً أساسياً لفهم الجانب التطبيقي والنظري معاً.

2. بن عزة، أ. (2024): دليل تجريبي من السياق الفلسطيني

قدمت دراسة بن عزة (2024) نموذجاً ميدانياً نادراً في الأدبيات العربية، حيث ركزت على تطبيق الذكاء الاصطناعي في

القطاع العام. اعتمدت الدراسة على منهج المسح الشامل، مع توزيع استبيان إلكتروني على 378 موظفاً إدارياً في 12

وزارة فلسطينية بمحافظات غزة، بمعدل استجابة 87%. استخدمت أدوات إحصائية متقدمة مثل تحليل الانحدار

المتعدد واختبار T للمقارنة بين المتوسطات.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ($p = 0.68, \beta > 0.001$) بين توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي (مثل أنظمة

إدارة الوثائق الذكية وتحليل البيانات التنبؤية) وتطوير جودة العمل الإداري في ثلاثة أبعاد رئيسية:

- الحوكمة والشفافية: تحسن بنسبة 34% بفضل تقليل الأخطاء البشرية.

- الكفاءة التشغيلية: تقليص وقت معالجة الطلبات من 12 يوماً إلى 3 أيام في المتوسط.

- رضا المستفيدين: ارتفاع بنسبة 41% حسب استطلاعات المتلقين للخدمات.

ما يميز هذه الدراسة هو سياقها الفريد (قطاع حكومي في ظروف اقتصادية صعبة)، مما يجعل نتائجها قابلة للتعميم

على دول عربية أخرى تواجه تحديات مماثلة في

البيروقراطية والموارد.

4. الخضيرى، م. (2025): البعد الإنساني للذكاء الاصطناعي

تُعد دراسة الخضيرى (2025) من أحدث الإسهامات وأكثرها تركيزاً على الجانب الإنساني. اعتمدت على منهج ميداني

شبه تجريبي، حيث قارنت بين مجموعتين من الموظفين الإداريين (ن=240): مجموعة تستخدم أدوات ذكاء اصطناعي

يوميًا، ومجموعة تعتمد على الأساليب التقليدية. استخدمت مقياس ماسلاش للإرهاق الوظيفي (MBI) ومقياس

ضغوط العمل (OSI).

أظهرت النتائج انخفاضاً ملحوظاً في مستوى الضغط النفسي بنسبة 42% لدى المجموعة الأولى، مع تحسن في

مؤشرات الرفاهية (مثل النوم وجودة الحياة). وخلصت إلى أن "الذكاء الاصطناعي يُخفف الأعباء الروتينية، مما يتيح للموظف التركيز على المهام الإبداعية والاستراتيجية". هذا البعد الإنساني يضيف طبقة جديدة للنقاش، حيث يتجاوز التركيز على الكفاءة إلى الاستدامة البشرية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة، يمكن تقديم قراءة نقدية تحليلية لكل دراسة بشكل منفصل، لتوضيح موقعها في الأدبيات العلمية ومدى مساهمتها في بلورة مشكلة البحث الحالي:

1. التعقيب على دراسة الرفاعي (2023): البعد التأصيلي والنظري

من حيث الهدف والتوجه: تميزت هذه الدراسة بكونها دراسة تأسيسية شاملة؛ حيث لم تكتفِ بجزئية محددة، بل سعت إلى إعادة قراءة نظريات الإدارة الكلاسيكية (نموذج هنري فايول) في ضوء الثورة الرقمية. هدفها الرئيسي كان شرعنة وجود الذكاء الاصطناعي كجزء لا يتجزأ من الهيكل الإداري وليس مجرد أداة مساعدة، وهو ما يمنحها ثقلًا نظريًا كبيراً مقارنة بالدراسات الأخرى.

المتغيرات والمنهجية: اعتمدت الدراسة على المتغيرات الوظيفية للإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) كإطار للتحليل. استخدمها للمنهج الوصفي التحليلي ومراجعة 80 مصدراً، بالإضافة إلى دراسة حالات في السعودية والإمارات، جعلها تربط بين التنظير والواقع. إلا أن اعتمادها الكبير على الجانب الوصفي قد يجعل نتائجها تفتقر إلى الدقة الرقمية المباشرة التي توفرها الدراسات الكمية البحتة.

النتائج والقيمة المضافة: أبرز ما قدمته الدراسة هو دحض فكرة "استبدال المدير"، واستبدالها بمفهوم "تعزيز القدرات الاستراتيجية". النتيجة التي توصلت إليها (تحسن الأداء بنسبة 25-40%) تعتبر مؤشراً مرجعياً هاماً، لكنها تظل نسبة تقديرية عامة تحتاج إلى تخصيص دقيق حسب نوع المنظمة، وهو ما ستحاول الدراسة الحالية التركيز عليه في السياق السعودي بشكل أكثر تحديداً.

2. التعقيب على دراسة بن عزة (2024): البعد التشغيلي والحوكمة في القطاع العام

من حيث الهدف والتوجه: تختلف هذه الدراسة عن سابقتها في كونها تطبيقية بحتة ركزت على "القطاع الحكومي" في بيئة مليئة بالتحديات (فلسطين). هدفها لم يكن إثبات جدوى الذكاء الاصطناعي فحسب، بل إثبات قدرته على تعزيز الشفافية والمساءلة، وهما عنصران حيويان في الإدارة العامة، مما يجعلها مرجعاً أساسياً لبحثك في جانب "الحوكمة".

المتغيرات والمنهجية: تميزت الدراسة بتحديد متغيرات دقيقة جداً وقابلة للقياس (الوقت المستغرق، نسبة الأخطاء، رضا المستفيدين). المنهجية الكمية (المسح الشامل) وتحليل الانحدار أعطى نتائجها مصداقية إحصائية عالية.

النتائج والقيمة المضافة: النتيجة الأكثر إبهاماً كانت في الكفاءة الزمنية (تقليص الوقت من 12 يوماً إلى 3 أيام)، وهذا يقدم دليلاً ملموساً يمكن الاستشهاد به عند الحديث عن "الكفاءة التشغيلية" في خطتك. كما أن ربط الذكاء الاصطناعي بالحوكمة (بنسبة 34%) يفتح مجالاً لبحثك لدراسة كيف يمكن للمنظمات السعودية استخدام هذه التقنية لتعزيز النزاهة والامتثال.

3. التعقيب على دراسة العرسان (2023): البعد الفني وإدارة المخاطر

من حيث الهدف والتوجه: انصرف اهتمام هذه الدراسة نحو التخصص القطاعي الدقيق (المشاريع الهندسية). هدفها الأساسي كان نقل النقاش من "إدارة المهام" إلى "إدارة التنبؤ والمخاطر". هي الأقرب لمفهوم "الإدارة الاستباقية" التي تعتمد على البيانات الضخمة لمنع المشاكل قبل حدوثها.

المتغيرات والمنهجية: اعتمدت الدراسة على متغيرات نموذج (PMBOK) العالمي، مما يعطيها صبغة معيارية دولية.

استخدام منهج "دراسة الحالة المتعددة" لمشاريع ضخمة وفر بيانات عميقة لا يمكن الحصول عليها بالاستبيانات العادية.

النتائج والقيمة المضافة: القيمة الكبرى هنا تكمن في قدرة التنبؤ (اكتشاف 87% من المخاطر). هذه النتيجة تختلف عن الدراسات الأخرى التي ركزت على "السرعة" أو "التنظير"، حيث ركزت هنا على "الجودة والدقة". ستستفيد دراساتك الحالية من هذا الجانب عند صياغة فرضيات تتعلق بجودة اتخاذ القرار وتقليل عدم اليقين في بيئة الأعمال السعودية.

4. التعقيب على دراسة الخضير (2025): البعد الإنساني والنفسي

من حيث الهدف والتوجه: تُعد هذه الدراسة الأكثر تميزاً من زاوية التناول، حيث خرجت من عباءة "الأرقام والإنتاجية" لتركز على العنصر البشري. هدفها كان معالجة "الفوبيا" أو المخاوف البشرية من الذكاء الاصطناعي، وإثبات أنه أداة للرفاهية وليس مجرد أداة للربح.

المتغيرات والمنهجية: المتغيرات هنا كانت نفسية وسلوكية (الضغط النفسي، الإرهاق الوظيفي، الإبداع). استخدام المنهج شبه التجريبي (مقارنة مجموعتين) يعتبر من أقوى المناهج العلمية لإثبات الأثر السببي، مما يجعل نتائجها قوية الحجة.

النتائج والقيمة المضافة: النتيجة التي تفيد بأن الذكاء الاصطناعي يخفف الضغط بنسبة 42% ويحرر الموظف للمهام الإبداعية، تقدم بعداً جديداً لبحثك. فبدلاً من التركيز فقط على أرباح الشركات، يمكن لبحثك أن يضيف "رضا الموظفين والابتكار" كجزء من الفاعلية الإدارية الشاملة، مستنداً إلى هذه الدراسة

الفجوة البحثية:

على الرغم من أهمية الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة تتمثل في ندرة الدراسات التي تتناول تأثير الذكاء الاصطناعي على فاعلية إدارة المنظمات في المملكة العربية السعودية بشكل خاص ومحدد، وشح الدراسات التي تجمع بين المتغيرات التقنية (مثل جودة البيانات) والمتغيرات الإدارية (جودة القرار والابتكار) في نموذج واحد شامل يطبق على بيئة الأعمال السعودية المتسارعة النمو وفق رؤية 2030. تسعى هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال التركيز حصرياً على المنظمات العاملة في السعودية وتقديم نتائج دقيقة تخدم هذا السياق تحديداً خلال الفترة الحالية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

سيستند هذا البحث إلى مجموعة من الإطارات النظرية المتكاملة التي تفسر العلاقة المعقدة بين التكنولوجيا والإدارة، مع التركيز على الذكاء الاصطناعي كعامل محفز للفاعلية الإدارية. سيتم دمج هذه الإطارات لبناء نموذج تحليلي شامل يأخذ بعين الاعتبار الجوانب التكنولوجية، التنظيمية، البيئية، والسلوكية.

نظرية الاعتماد على التكنولوجيا ((Technology-Organization-Environment - TOE Framework))

تُعد نظرية TOE، التي طورها Tornatzky وFleischer في عام 1990، من أبرز الإطارات لفهم عملية تبني التكنولوجيا في المنظمات. تقسم النظرية العوامل المؤثرة إلى ثلاثة أبعاد رئيسية: التكنولوجيا، المنظمة، والبيئة.

- **البعد التكنولوجي:** يركز على خصائص الذكاء الاصطناعي نفسه، مثل التوافق (compatibility) مع الأنظمة الحالية، التعقيد (complexity)، المزايا النسبية (relative advantage)، والقابلية للتجربة (trialability). على سبيل المثال، يمكن لخوارزميات التعلم الآلي أن توفر تنبؤات دقيقة لسلوك العملاء، مما يعزز الكفاءة التشغيلية. في السياق العربي، قد يواجه الذكاء الاصطناعي تحديات في التوافق مع اللغة العربية أو البيانات المحلية.
- **البعد التنظيمي:** يشمل حجم المنظمة، ثقافتها، مواردها البشرية والمالية، ودعم القيادة العليا. المنظمات الكبيرة في السعودية، مثل تلك في قطاع النفط، تمتلك موارد أكبر لتبني الذكاء الاصطناعي، بينما قد تعاني المنظمات الصغيرة من نقص الخبرات.

- **البعد البيئي:** يغطي الضغوط التنافسية، الدعم الحكومي (مثل مبادرات نيوم في السعودية)، واللوائح القانونية. في الإمارات، يشجع برنامج "دبي الذكية" على تبني الذكاء الاصطناعي. سيساعد إطار TOE في تحليل كيف تتفاعل هذه الأبعاد لتحديد درجة تبني الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الفاعلية الإدارية، مثل تقليل وقت اتخاذ القرار بنسبة تصل إلى 50% حسب دراسات عالمية.

نظرية الموارد والقدرات ((Resource-Based View - RBV

اقترحت نظرية RBV بواسطة Barney في عام 1991، وتفترض أن الميزة التنافسية المستدامة تنبع من الموارد والقدرات الفريدة، القيمة، النادرة، غير القابلة للتقليد، وغير القابلة للاستبدال (VRIN). في هذه الدراسة، يُعامل الذكاء الاصطناعي كمورد استراتيجي:

- **كمورد:** يوفر الذكاء الاصطناعي بيانات تحليلية فورية، مما يحول المعلومات إلى أصل تنافسي.
- **كقدرة:** عند دمجها مع المهارات البشرية، يصبح قدرة إدارية فريدة، مثل نظام تنبؤي لإدارة المخزون يقلل الفاقد بنسبة 30%.

في المنظمات العربية، يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز القدرة على الابتكار، خاصة في القطاع المالي حيث يستخدم لكشف الاحتيال. ستختبر الدراسة كيف يحول الذكاء الاصطناعي الموارد التقليدية إلى قدرات ديناميكية تتكيف مع التغيرات السوقية.

نظرية الابتكار التكنولوجي ((Diffusion of Innovations Theory

طورها Everett Rogers في عام 1962، تشرح النظرية كيفية انتشار الابتكارات عبر مراحل: المعرفة، الإقناع، القرار، التنفيذ، والتأكيد. العوامل المؤثرة تشمل:

• خصائص الابتكار: المزايا النسبية (تحسين الدقة)، التوافق (مع الثقافة الإدارية العربية)، التعقيد، القابلية للتجربة، والمراقبة.

• خصائص المتبنين: المديرون المبتكرون (innovators) في الإمارات أسرع تبنيًا بفضل البيئة الداعمة.

• قنوات الاتصال: الندوات، الشبكات الاجتماعية، والتدريب.

ستساعد النظرية في فهم لماذا يبطئ تبني الذكاء الاصطناعي في مصر بسبب مقاومة التغيير، مقارنة بالسعودية حيث تسرعه السياسات الحكومية.

نظرية اتخاذ القرار الإداري

ترتبط الدراسة بنماذج اتخاذ القرار مثل النموذج العقلاني (Simon, 1957) والعقلانية المحدودة. يغير الذكاء

الاصطناعي هذه النماذج نحو قرارات مدعومة بالبيانات:

• التحليل التنبؤي: يقلل التحيزات البشرية.

• الأتمتة: يسرع القرارات في الرقابة.

سيتم تحليل كيف يحول الذكاء الاصطناعي القرارات من حدسية إلى تحليلية، مما يعزز جودة القرار.

سيتم دمج هذه الإطارات في نموذج يربط تبني الذكاء الاصطناعي (مستقل) بالفاعلية الإدارية (تابع)، مع متغيرات وسيطة مثل التحديات والثقافة.

المنهجية وطرق البحث:

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يجمع بين وصف الظاهرة وتحليل العلاقات. المتغير المستقل: درجة تبني

الذكاء الاصطناعي. المتغير التابع: الفاعلية الإدارية.

مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة: يتكون من جميع العاملين في الوظائف الإدارية في المؤسسات والشركات داخل المملكة العربية

السعودية (بغض النظر عن مناصبهم أو نوع الشركة).

• العينة: عشوائية طبقية لتمثيل القطاعات (خدمي 40%، صناعي 30%، مالي 30%) وأحجام المنظمات. سيتم توزيع

الاستبيانات إلكترونياً.

أدوات جمع البيانات

الاستبيان الإلكتروني (عبر Google Forms أو SurveyMonkey) كأداة رئيسية، مدعوماً بمقابلات .

أساليب التحليل الإحصائي

• وصفي: متوسطات، انحرافات معيارية، رسوم بيانية.

• ارتباط: معامل بيرسون لفحص العلاقات.

• انحدار متعدد: لقياس التأثير $(Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \epsilon)$.

• SEM عبر SmartPLS: للمتغيرات الكامنة، اختبار الصدق $(AVE > 0.5)$ ، الثبات $(CR > 0.7)$.

سيتم التحقق من الافتراضات (الانتظام، عدم التعدد الخطي).

أدوات الدراسة:

الاستبيان مصمم بناءً على دراسات سابقة (مثل الرقيبة، 2024). يحتوي على 50-60 سؤالاً بمقياس ليكرت (5-1).

محور المعلومات الديموغرافية

أسئلة مغلقة: الجنس (ذكر/أنثى)، العمر (فئات)، المؤهل (بكالوريوس/ماجستير)، الخبرة (سنوات)، حجم المنظمة (عدد الموظفين)، القطاع.

محور تبني الذكاء الاصطناعي

أسئلة مثل: "إلى أي مدى تستخدم منظمتك الذكاء الاصطناعي في التخطيط الاستراتيجي؟" (5-1). يغطي الوظائف الإدارية الأربع.

محور الفاعلية الإدارية

مؤشرات: الكفاءة (خفض التكاليف: 5-1)، جودة القرار (دقة التنبؤات)، الابتكار (عدد المنتجات الجديدة)، رضا الأطراف.

محور التحديات

أسئلة مفتوحة/مغلقة: "ما هي أبرز التحديات؟" (نقص مهارات، تكلفة، أخلاقيات).

الصدق والثبات: عرض على 5-7 محكمين. اختبار تجريبي على 30 مديراً. كرونباخ ألفا > 0.70. صدق المحتوى عبر مراجعة أدبيات.

حدود الدراسة:

- زمانية: جمع البيانات في الفصل الثالث 2025/2026، مما قد يتأثر بأحداث خارجية مثل تغييرات اقتصادية.
- مكانية: تركيز على السعودية كإقليمية، مع توسع محدود إلى مصر والإمارات. لا تشمل دولاً أخرى مثل الأردن أو المغرب لتجنب التباين الثقافي الكبير.
- مفاهيمية: الفاعلية مقاسة إدارياً، دون الغوص في الخوارزميات التقنية. لا تتناول التأثيرات الاجتماعية مثل فقدان الوظائف.
- منهجية: بيانات ذاتية قد تحتوي انحيازاً (social desirability bias). لا تجارب طولية أو مقارنات قبل/بعد. الاعتماد على الاستبيان يحد من العمق النوعي.

للتخفيف: استخدام أسئلة محايدة، ضمان السرية، تحليل حساسية.

الفروض البحثية:

- هناك علاقة إيجابية بين درجة تبني الذكاء الاصطناعي ومستوى الكفاءة التشغيلية.
- يؤثر البعد التكنولوجي في إطار TOE إيجاباً على جودة اتخاذ القرار.
- التحديات التنظيمية تقلل من تأثير الذكاء الاصطناعي على الابتكار.

سيتم اختبارها عبر الانحدار والSEM.

المراجع:

- الرقبية، ع. ب. أ. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية.
- العمر، م. (2025). تأثير الذكاء الاصطناعي على الأسواق الدولية ومنشآت الأعمال. مجلة الاقتصاد والإدارة.
- الحسيني، س. (2025). آثار الذكاء الاصطناعي في عالم الأعمال. مجلة الدراسات المستقبلية.
- الرفاعي، ن. (2023). تطبيقات الذكاء الاصطناعي: رؤى مبتكرة في وظائف ومجالات إدارة الأعمال. المجلة العربية للإدارة.
- بن عزة، أ. (2024). تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الإداري في الوزارات الفلسطينية. مجلة جامعة الأزهر للبحوث الإنسانية.
- الخضيري، م. (2025). الذكاء الاصطناعي في تخفيف ضغوط العمل الإداري: دراسة ميدانية. مجلة البحوث التربوية والإدارية.
- العرسان، أ. ع. س. (2023). أثر تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي على إدارة المشاريع الهندسية في الأردن [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.
- Barney, J. (1991). Firm resources "nd sustained competitive advantage. Journal of Management", 17(1), 99–120.
- Rogers, E. M. (2003). 'iffusion of Innovations (5th ed.). Free Press.
- Tornatzky, L. G., & Fleischer, M. (1990). The processes of technological innovation. Lexington Books.