

مراجعته الفصل الخامس

رجاء الالتزام بالغلاف المعتمد من الجامعة وعرض المحتويات كاملة بالترتيب وإضافة الفهرس الخاص بالمحتويات والجداول والأشكال

والملاحق

لا نستخدم ايقونات بديلة للترقيم ويمكنك وضع - أو •

كذلك لا نشرح الفرضية فقط نعرضها بترقيمها

وكل الفصول لابد ان يكون لها

مقدمة وخاتمة

5.1 فرضيات الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأهدافها، وإطار النظري، ونتائج مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وبناءً على النموذج النظري للعلاقات بين متغيرات الدراسة، تم صياغة فرضيات الدراسة بهدف اختبار أثر الذكاء الاصطناعي في الرشاقة التنظيمية، واختيار الدور الوسيط لإدارة المواهب في هذه العلاقة، وذلك في إطار التطبيق على العاملين في الهيئة السعودية للمياه.

وتتمثل فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية فيما يأتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: الأثر الكلي للذكاء الاصطناعي في الرشاقة التنظيمية

ف1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بأبعاده المتمثلة في الأنظمة الخبيرة، ونظم التنقيب، والوكلاء الأنكياء في الرشاقة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في الحساسية، ووضوح الرؤية، والمقدرات الجوهرية، وسرعة الاستجابة لدى العاملين في الهيئة السعودية للمياه.

الفرضية الرئيسية الثانية: الأثر المباشر للذكاء الاصطناعي في الرشاقة التنظيمية

ف2: يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بأبعاده المتمثلة في الأنظمة الخبيرة، ونظم التنقيب، والوكلاء الأنكياء في الرشاقة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في الحساسية، ووضوح الرؤية، والمقدرات الجوهرية، وسرعة الاستجابة لدى العاملين في الهيئة السعودية للمياه.

الفرضية الرئيسية الثالثة: أثر الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

ف3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بأبعاده المتمثلة في الأنظمة الخبيرة، ونظم التنقيب، والوكلاء الأنكياء في إدارة المواهب لدى العاملين في الهيئة السعودية للمياه.

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- ف3-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة الخبيرة في إدارة المواهب لدى العاملين في الهيئة السعودية للمياه.
- ف3-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم التنقيب في إدارة المواهب لدى العاملين في الهيئة السعودية للمياه.
- ف3-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوكلاء الأنكياء في إدارة المواهب لدى العاملين في الهيئة السعودية للمياه.

الفرضية الرئيسية الرابعة: أثر إدارة المواهب في الرشاقة التنظيمية

ف4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب في الرشاقة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في الحساسية، ووضوح الرؤية، والمقدرات الجوهرية، وسرعة الاستجابة لدى العاملين في الهيئة السعودية للمياه.

(Integration): يتميز الذكاء الاصطناعي بإمكانية التوسع ليشمل مجالات متعددة داخل المنظمة، كما أنه يتكامل بسهولة مع أنظمة أخرى مثل نظم تخطيط الموارد ERP، أو نظم إدارة علاقات العملاء CRM، مما يجعله حجر أساس في البنية التحتية الرقمية للمؤسسات الحديثة.

ووفقاً لـ (Florea & Croitoru, 2025). هناك عدد من الخصائص التي يجمع بها الذكاء الاصطناعي تتمثل في النقاط التالية:

- 👉 يساهم في تقديم حلول للمشكلات والتحديات المواجهة على اختلافها.
- 👉 يقوم بعمليات عقلية مثل الإدراك والتفكير.
- 👉 يعمل على توظيف التجارب والخبرات الماضية والتعلم.
- 👉 يقوم بكسب المعارف، والمعلومات، وحفظها وتطبيقها.
- 👉 يعمل على الاستفادة من مبدأ كل من المحاولة والتجربة للكشف عن الموضوعات المختلفة.
- 👉 يقوم بالتعامل مع الأحداث الغامضة في ضوء عدم توفر المعلومات.
- 👉 يميز بين الأهمية النسبية لعناصر الحالات المتاحة.
- 👉 يتعامل بصرامة وجدية مع الحالات الغامضة والمستعصية.
- 👉 يقوم بطرح المعلومات الجديدة المطلوبة في اتخاذ القرارات الصحيحة.

كما ويشير - (Enholm et al. (2022 إلى أن من أبرز خصائص الذكاء الاصطناعي ما يلي:

- 👉 توظيف الذكاء الاصطناعي نمط مشابه نوعاً ما للنمط البشري في كيفية حل المشكلات التي توصف بأنها معقدة، ويتسم بالدقة العالية والسرعة في تناول الفرضيات، والإمكانية على إيجاد حلول للمشكلات، ومعالجة البيانات ذات السمة الرمزية.
- 👉 يتصف الذكاء الاصطناعي بتعقيدات في أسلوب إبداعه، لكونه يحتاج لتمثيل كميات هائلة من المعارف المتعلقة بميادين محددة، ومن غاياتها محاكاة العقل البشري في أسلوب تفكيره وتكوين أفكار إبداعية مبتكرة.
- 👉 يوفر الذكاء الاصطناعي العديد من الاختيارات المعبدة للنظام، بما يمكن من القدرة عن الاستغناء عن الخبراء.
- 👉 عدم الشعور بالإرهاق والملل، والحد من الارتكاز على القدرات البشرية.

ويرى الباحث أن خصائص الذكاء الاصطناعي تُعد من العوامل الجوهرية التي تساهم في تفعيل دوره داخل منظمات العمل، لا سيما في شركات تحلية المياه بالملكة العربية السعودية، والتي تعمل ضمن بيئات تشغيلية معقدة ومتغيرة. فخصائص مثل القدرة على التعلم الذاتي، وسرعة المعالجة، والاستقلالية في اتخاذ القرار، تُشكل دعامة أساسية لرفع مستوى الرشاقة التنظيمية، من خلال تمكين الوحدات الإدارية من