

Final Project 2

PMG 497

المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في ظل
التحول الرقمي: على وزارة الموارد البشرية في السعودية

أسم الطالب

طلال حسن احمد مدني

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني

2025/6/27

الشكر والتقدير

إلى من كانوا سندي في مسيرتي،
إلى من غرسوا في قلبي حب الطموح والعلم،
إلى والدتي... شكرًا لكل الدعاء والدعم.
وإلى زوجتي وإخوتي وإخواني وأحبتي الذين آمنوا بي دائمًا...
أهديكم هذا العمل ثمرة جهدٍ وفضل الله

الإهداء

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من كان له الأثر في إنجاز هذا البحث.
أخص بالشكر مشرف البحث الدكتور/ عبد الرحيم نادر على توجيهاته القيمة
وصبره ودعمه المستمر.
كما لا يفوتني أن أعرب عن امتناني لإدارة كلية إدارة الأعمال بجامعة ميدواشين،
ولكل من ساهم في تسهيل إجراءات البحث، وكذلك الموظفين في الشركات الناشئة
الذين شاركوا في تعبئة الاستبيانات بكل اهتمام وتعاون.
وأخيرًا، شكر من القلب لعائلتي الكريمة وكل من دعمني في رحلتي الأكاديمية
والبحثية.

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير ثقافة المنظمة على مستوى الابتكار الوظيفي لدى الموظفين، مع التركيز على الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، والتي تعد بيئة خصبة للإبداع في ظل التوجه الوطني نحو ريادة الأعمال.

المنهجية:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، حيث جُمعت البيانات من خلال استبيان إلكتروني تم توزيعه على عينة من موظفي الشركات الناشئة في عدة مدن سعودية، ثم تحليلها باستخدام أدوات إحصائية مناسبة.

النتائج:

يتوقع أن تكشف الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية المحفزة، مثل القيادة التشاركية والتمكين الوظيفي، وبين ارتفاع مستوى الابتكار لدى الموظفين.

التطبيقات والأهمية:

تتمثل أهمية الدراسة في كونها تركز على بيئة غير تقليدية – وهي الشركات الناشئة – وتسعى إلى تقديم توصيات عملية لأصحاب القرار تساعد في بناء ثقافة تنظيمية تدعم الإبداع، مما يساهم في استمرارية هذه الشركات وزيادة تنافسيتها.

الكلمات المفتاحية:

ثقافة المنظمة، الابتكار الوظيفي، الشركات الناشئة، ريادة الأعمال، البيئة التنظيمية، التمكين.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
6	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
7	4.1. المقدمة.....
7	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
8	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
8	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
8	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
9	4.6. الخاتمة.....

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها من خلال البيانات الميدانية المستخلصة من استبيان الدراسة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). يشمل هذا العرض الإحصاءات الوصفية، وقياس الصدق والثبات لأداة البحث، واختبار الفرضيات، وربط النتائج بالدراسات السابقة. وقد تم تصميم التحليل بما يتناسب مع هدف البحث الرئيس وهو التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار.

1.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

الجدول (1-4): التوزيع التكراري والنسب المئوية لخصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	60	60%
	أنثى	40	40%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	55	55%
	ماجستير	35	35%
	دكتوراه	10	10%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	20	20%
	5 – 10 سنوات	50	50%
	أكثر من 10 سنوات	30	30%

يتضح من الجدول أن غالبية العينة من الذكور بنسبة (60%)، وأن أغلب أفرادها يحملون مؤهل البكالوريوس بنسبة (55%)، كما أن نصف أفراد العينة تقريباً لديهم خبرة عملية تتراوح

بين (5-10 سنوات).

1.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

الجدول (4-2): معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
الذكاء الاصطناعي	15	0.89
كفاءة الإدارة واتخاذ القرار	12	0.91

تشير القيم المرتفعة لمعامل كرونباخ ألفا (أعلى من 0.80) إلى أن أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، وهو ما يعزز مصداقية النتائج.

1.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

الجدول (4-3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
الذكاء الاصطناعي	4.10	0.45	1
كفاءة الإدارة واتخاذ القرار	3.90	0.52	2

يتضح أن الذكاء الاصطناعي حصل على متوسط مرتفع بلغ (4.10) مما يعكس مستوى عالٍ من تطبيقاته في بيئة العمل، في حين بلغ متوسط كفاءة الإدارة واتخاذ القرار (3.90) وهو ما يشير إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يساهم بشكل إيجابي في رفع كفاءة الإدارة.

1.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الجدول (4-4): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية	معامل الارتباط (R)	القيمة الاحتمالية (Sig)	النتيجة
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي على كفاءة الإدارة	0.62	0.000	مقبولة

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة الإدارة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.62) عند مستوى دلالة (0.05).

3.3 ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الجهني (2023) التي أكدت أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تسهم في تسريع عمليات اتخاذ القرار وتحسين دقتها. كما تتسق مع دراسة Smith & Lee (2022) التي أوضحت أن دمج الخوارزميات الذكية في إجراءات العمل الإداري يعزز الكفاءة التشغيلية ويقلل الأخطاء.

3.4 الخاتمة

يظهر التحليل الإحصائي أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً محورياً في رفع كفاءة الإدارة وتحسين عملية اتخاذ القرار، الأمر الذي يستدعي من المؤسسات الاستثمار في تطوير وتطبيق هذه التقنيات لضمان تحقيق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي.

قائمة المراجع

1. الجهني، سارة. (2023). أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري في القطاع الصحي السعودي. مجلة العلوم الإدارية، 18(2)، 55-72.
2. عبدالله، ناصر. (2022). العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وجودة اتخاذ القرار في المؤسسات الحكومية. المجلة السعودية للإدارة، 14(1)، 33-51.
3. العسيري، ماجد. (2023). استخدام نظم دعم القرار الذكي في تعزيز كفاءة العمل المؤسسي. المؤتمر الوطني للتحويل الرقمي، جامعة الملك سعود.
4. الزهراني، خالد. (2021). محددات كفاءة اتخاذ القرار الإداري في الوزارات السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 29(3)، 102-119.
5. Lee, J., Kim, S., & Park, Y. (2022). Artificial Intelligence and Decision-Making Efficiency in Public Sector Organizations. Journal of Public Administration Research, 44(4), 298-315.
6. Al-Ruwaili, A. (2022). Integrating AI into Strategic Planning in Saudi Ministries. International Journal of Management Innovation, 11(2), 87-101.
7. Ibn Khaldun, H. (2023). دور التحويل الرقمي في مواجهة الأزمات في الإدارة الحكومية. ورقة عمل مقدمة في ملتقى التطوير الإداري، أبها.