

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

الاسايمنت الثالث / المشروع 2

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة الإلكترونية. حيث يتم عرض توصيف خصائص عينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة، والإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطي.

4.2 توصيف عينة الدراسة والإحصائيات الوصفية

تم توزيع الاستبانة الإلكترونية على 200 موظف من العاملين في إدارات الموارد البشرية والإدارات المساندة في الشركات الاستثمارية بمدينة الرياض. وقد بلغ عدد الاستجابات الصحيحة والصالحة للتحليل 150 استبانة بنسبة استجابة 75%. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية:

الخصائص الديموغرافية	العدد	النسبة المئوية
الجنس		
ذكر	92	61.3%
أنثى	58	38.7%
الفئة العمرية		
أقل من 30 سنة	45	30%
من 30 - 39 سنة	52	34.7%
من 40 - 49 سنة	38	25.3%
سنة فأكثر 50	15	10%

4.3 اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة

تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية والبحث العلمي، وتطبيقها على عينة استطلاعية. الذي يقيس الاتساق (Cronbach's Alpha) وتم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ الداخلي للعبارات. الجدول التالي يوضح معاملات الثبات

مستوى الثبات	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	الأبعاد
مرتفع	0.856	8	تطبيقات الذكاء الاصطناعي (إجمالي)

ممارسات إدارة الموارد البشرية (إجمالي)	8	0.841	مرتفع
الأداة ككل	16	0.865	مرتفع

اختبار الفرضيات 4.5

تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد عند مستوى والناتج تشير إلى $(\alpha \leq 0.05)$ معنوية

- الفرضية الرئيسية: تم قبولها - وجود أثر إيجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي $(\beta = 0.927, p < 0.001)$
 - أثر الذكاء الاصطناعي في الاستقطاب والاختيار والتعيين - مقبولة: H1-1 $(\beta = 0.834)$
 - أثر الذكاء الاصطناعي في التدريب وتنمية الموارد البشرية - مقبولة: H1-2 $(\beta = 0.756)$
 - أثر الذكاء الاصطناعي في إدارة وتقييم الأداء - مقبولة: H1-3 $(\beta = 0.892)$
 - أثر الذكاء الاصطناعي في تخطيط الموارد واتخاذ القرار - مقبولة: H1-4 $(\beta = 0.748)$

الاستنتاجات والتوصيات 4.7

استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن استخلاص أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي لها دور محوري في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية. كما تشير النتائج إلى أن الشركات الاستثمارية السعودية تتبنى هذه التطبيقات بدرجة معقولة، خاصة في مجالات الاستقطاب والاختيار وإدارة الأداء.

- زيادة الاستثمار في تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتطويرها
 - توفير برامج تدريبية لموارد البشرية
 - وضع سياسات واضحة لحوكمة الاستخدام
 - إجراء دراسات إضافية في المجالات الأخرى

اسم الطالب: سلطان الأنصاري

التاريخ: يوليو 2026 - الفصل الدراسي الصيفي