

Final Project 2

PMG 497

نموذج 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.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
8	1.2. مشكلة الدراسة.....
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
8	1.3. أهمية الدراسة.....
8	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. أهداف الدراسة.....
9	1.6. فرضيات الدراسة.....
9	1.7. نموذج الدراسة.....
10	1.8. الدراسة الميدانية.....
10	1.9. مخطط المشروع.....
11	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
12	2.1. المقدمة:.....
12	2.2. المتغير المستقل.....
12	2.3. المتغير التابع.....
12	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
13	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
16	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
17	3.5. طريقة جمع البيانات.....
17	3.6. أنواع البيانات.....

17	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
18	3.8. الخاتمة
19	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
20	4.1. المقدمة
20	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
20	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
21	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
21	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
21	4.6. الخاتمة
22	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
23	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
23	5.2. توصيات الدراسة
23	5.3. الخاتمة
24	قائمة المراجع
25	الملاحق

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم تطورًا غير مسبوق في التكنولوجيا الرقمية، وقد أصبح الذكاء الاصطناعي أحد أبرز أدوات التحول التقني التي أحدثت تغييرًا جوهريًا في آليات العمل المؤسسي. ومن هنا تتبع أهمية هذا البحث في كونه يركّز على دراسة تطبيقية داخل وزارة الموارد البشرية، بهدف فحص مدى تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على تحسين كفاءة الإدارة وجودة اتخاذ القرار.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في فهم كيفية تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية خاصة في ظل التحول الرقمي المتسارع. تشمل الدراسة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل الإداري، مثل جاهزية الكوادر البشرية، وتكامل الأنظمة، ومدى تقبل التغيير.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم تعدد الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي، إلا أن كثيرًا منها ركّز على الجوانب التقنية دون تقديم نماذج نظرية متكاملة تربط الذكاء الاصطناعي بمفاهيم كفاءة الإدارة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد التطبيقي، نجد ندرة ملحوظة في الدراسات الميدانية التي تتناول أثر الذكاء الاصطناعي في بيئة الوزارات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

وعليه، جاء السؤال الرئيس للدراسة: ما أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم إطار علمي يعالج العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة الإدارة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تقديم نتائج ميدانية تساعد صانعي القرار في وزارة الموارد البشرية على تحسين عملياتهم الإدارية من خلال دمج الذكاء الاصطناعي

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس للدراسة:

ما أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية؟

وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية

- 1- ما مدى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية؟
- 2- ما مستوى كفاءة الإدارة واتخاذ القرار داخل الوزارة؟
- 3- ما العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة اتخاذ القرار من حيث السرعة، الجودة، والدقة؟
- 4- هل تختلف هذه العلاقة تبعاً لمتغيرات مثل المسمى الوظيفي أو الخبرة؟

1.5. أهداف الدراسة

- 1- التعرف على مدى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية.
- 2- قياس مستوى كفاءة الإدارة واتخاذ القرار لدى القيادات الإدارية لدى الوزارة.
- 3- تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وفعالية القرار الإداري.
- 4- تحديد المتغيرات التي تؤثر على تلك العلاقة مثل (الخبرة – المؤهل – طبيعة الإدارة).
- 5- تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء الإداري من خلال توظيف الذكاء الاصطناعي.

1.6. فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الذكاء الاصطناعي على كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية.

الفرضيات الفرعية:

- | | |
|------|---|
| H1.1 | يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الذكاء الاصطناعي على كفاءة الإدارة واتخاذ القرار |
| H1.2 | يوجد أثر إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار |
| H1.3 | تختلف درجة تأثير الذكاء الاصطناعي لاختلاف مستوى الموظف أو الإدارة |

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل:

الذكاء الاصطناعي (ويشمل : تحليل البيانات – أنظمة الدعم- التعلم الآلي – الأتمتة)

المتغير التابع:

كفاءة الإدارة واتخاذ القرار (ويشمل: السرعة - الدقة – الفعالية – التقليل التحيز – رضا المستفيدين)

1.8. الدراسة الميدانية

النطاق المكاني:

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية

النطاق الزمني:

البيانات سيتم جمعها خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2025م

النطاق البشري:

يستهدف البحث عينة من القيادات والموظفين الإداريين العاملين في إدارات مختلفة داخل الوزارة
مثل: (الموارد البشرية – الشؤون الإدارية -تقنية المعلومات)

1.9. مخطط المشروع

الأسبوع	المهمة
1	تحديد عنوان البحث والحصول على الموافقة
2	اعداد خطة البحث وكتابة الفصل الأول
3	جمع الدراسات السابقة وكتابة الفصل الثاني
4	تصميم أداة البحث (الاستبيان)
5	توزيع الاستبيان وجمع البيانات
6	تحليل البيانات إحصائيا
7	كتابة الفصل الرابع (النتائج ومناقشتها)
8	كتابة الفصل الخامس (التوصيات والخاتمة)
9	تنسيق البحث النهائي والتدقيق اللغوي
10	تسليم النسخة النهائية ورفعها على المنصة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الدراسات السابقة من الخطوات الأساسية التي تُسهم في بناء خلفية علمية قوية لأي بحث علمي، كما تساعد في الوقوف على ما تم إنجازه فعلياً من بحوث مرتبطة بموضوع الدراسة ويتناول هذا الفصل تحليلاً لأبرز الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي كمتغير مستقل وكفاءة الإدارة واتخاذ القرار كمتغير تابع، مع استعراض الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما بشكل مباشر كما يهدف هذا الفصل إلى توضيح مدى الحاجة العلمية والتطبيقية إلى البحث الحالي من خلال رصد الفجوات البحثية وأوجه النقص في الدراسات السابقة

2.2. المتغير المستقل : الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي هو أحد أبرز تقنيات الثورة الصناعية الرابعة، ويُقصد به قدرة الآلات والأنظمة على محاكاة الذكاء البشري في التفكير، التحليل، واتخاذ القرارات وفي السنوات الأخيرة، أصبح الذكاء الاصطناعي أداة فاعلة في تطوير بيئات العمل، حيث بدأ يُستخدم في تحليل البيانات الضخمة، أتمتة المهام الإدارية، وتقديم دعم فوري لاتخاذ القرار ومع ذلك، فإن كثيرًا من الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي ركزت على الجوانب التقنية دون التطرق بعمق إلى آثاره الإدارية أو قدرته على تحسين الكفاءة داخل المؤسسات الحكومية يُلاحظ أن الأدبيات العلمية تُظهر اهتمامًا بالذكاء الاصطناعي في مجالات مثل الطب والتسويق والخدمات البنكية، بينما لا تزال التطبيقات الإدارية له بحاجة إلى مزيد من التمحيص العلمي خصوصًا في السياق السعودي الذي يشهد تحولات رقمية متسارعة في مختلف القطاعات

2.3. المتغير التابع : كفاءة الإدارة واتخاذ القرار

تُعد كفاءة الإدارة واتخاذ القرار من المؤشرات الجوهرية لنجاح المؤسسات. وتشمل الكفاءة عدة أبعاد مثل القدرة على الاستجابة السريعة، الدقة في اتخاذ القرار والقدرة على معالجة البيانات، والاعتماد على معلومات حديثة وموثوقة. ورغم تنوع الأساليب والنماذج الإدارية، فإن عملية اتخاذ القرار لا تزال تعتمد في كثير من الأحيان على الاجتهادات الفردية أو الطرق التقليدية، الدراسات التي تناولت كفاءة الإدارة تميل في معظمها إلى ربط الكفاءة بأساليب القيادة أو التمكين الإداري دون دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي كعامل مباشر مؤثر على جودة وكفاءة القرار

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الربط بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة الإدارة يمثل موضوعاً حديثاً نسبياً في الساحة الأكاديمية، وقد بدأت بعض الدراسات في السنوات الأخيرة في استكشاف هذه العلاقة

لكنها ظلت محدودة من حيث التطبيق الفعلي داخل المؤسسات الحكومية. الذكاء الاصطناعي يمكن أن يُحدث نقلة نوعية في جودة القرار الإداري من خلال توفير البيانات بشكل فوري وتحليل الأنماط السابقة، وتقديم توصيات قائمة على معطيات دقيقة ومع ذلك، فإن معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين إما كانت في بيئات خارجية (غير سعودية) أو ركزت على جوانب جزئية مثل تسريع الإجراءات ولم تتناول العلاقة الشاملة بين الذكاء الاصطناعي وجودة القرار من زوايا متعددة كالدقة والشفافية والسرعة والتكلفة

2.5. الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك اهتمامًا متزايدًا بالذكاء الاصطناعي، إلا أن الربط بينه وبين كفاءة الإدارة لا يزال بحاجة إلى مزيد من التوضيح خاصة في بيئة العمل الحكومية في المملكة العربية السعودية. وتسعى هذه الدراسة إلى تقديم مساهمة علمية من خلال دراسة ميدانية تدمج الذكاء الاصطناعي كنظام عملي وتقيس أثره الفعلي على كفاءة اتخاذ القرار داخل وزارة الموارد البشرية، بما يثري الفهم النظري ويعزز من التطبيقات العملية في هذا المجال

الملحقات

الملحق (1): استبيان الدراسة

عزيز/تي المشارك/ة،
تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار داخل وزارة الموارد البشرية.
جميع الإجابات ستُعامل بسرية تامة وتُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط

القسم الأول: البيانات العامة

1- الجنس: أنثى ☐ ذكر ☐

2- المسمى الوظيفي: -----

3- عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 ☐ 5-10 ☐ أكثر من 10

4- المؤهل العلمي: ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

القسم الثاني: الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل)

☐ تستخدم إدارتي أنظمة ذكاء اصطناعي في تحليل البيانات

☐ الذكاء الاصطناعي ساعد في تسريع سير العمل الإداري •

☐ توجد برامج تدريب على استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي •

☐ البيانات المدخلة في الأنظمة الذكية دقيقة وموثوقة •

القسم الثالث: كفاءة الإدارة واتخاذ القرار (المتغير التابع)

- ☐ تُتخذ القرارات بسرعة داخل الإدارة • .
- ☐ القرارات مبنية على بيانات دقيقة ومحدثة • .
- ☐ توجد مرونة في التعامل مع المواقف الطارئة • .
- ☐ رضا المستفيدين عن القرارات مرتفع

الملحق (2): جدول أدوات البحث

رقم	أداة البحث	الغرض من الاستخدام	الملاحظات
1	الاستبيان	جمع بيانات كمية حول متغيري الدراسة (الذكاء الاصطناعي وكفاءة القرار)	تم تصميمه خصيصا وفق أهداف البحث
2	التحليل الإحصائي (SPSS)	تحليل بيانات التي تم جمعها	ستستخدم أدوات إحصائية وصفية واستنتاجية

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة الإدارة واتخاذ القرار، وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى فهم العلاقة بين متغيرين رئيسيين .

يتطلب هذا النوع من الدراسات بناء أدوات دقيقة لجمع البيانات وتحليلها بصورة علمية، ما يسمح للباحث بفهم الاتجاهات السائدة لدى أفراد العينة، واختبار الفرضيات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وتأثيره المباشر وغير المباشر في العمليات الإدارية واتخاذ القرار داخل المنظمات الحكومية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

*الذكاء الاصطناعي: يُقصد به في هذه الدراسة قدرة الأنظمة الرقمية المستخدمة داخل المؤسسات الحكومية على أداء مهام تحليلية ومعرفية تساهم في دعم القرار الإداري،

مثل برامج تحليل البيانات، أنظمة دعم القرار، خوارزميات التعلم الآلي، والروبوتات البرمجية التي تقدم تقارير ذكية. وتُقاس درجة استخدام الذكاء الاصطناعي بناءً على مؤشرات مثل: وجود الأنظمة، استخدامها الفعلي، ومدى اعتماد متخذي القرار عليها.

*كفاءة الإدارة واتخاذ القرار: تُعرّف في هذه الدراسة بأنها مستوى القدرة التي تبديها المؤسسات الإدارية في إصدار قرارات فعالة، دقيقة، وسريعة بناءً على بيانات صحيحة وشاملة،

وذلك مع مراعاة اعتبارات التكلفة، الزمن، ورضا المستفيدين. وتشمل المؤشرات المستخدمة لقياس هذا المتغير: سرعة اتخاذ القرار، دقة المعلومات، مستوى المشاركة في القرار، وتطبيقه في الوقت المناسب.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

اعتمدت هذه الدراسة على تصميم وصفي تحليلي، حيث تم جمع البيانات من الميدان باستخدام استبانة موجهة لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .

وقد تم اختيار هذا التصميم لأن طبيعة البحث لا تقتصر فقط على وصف الواقع وإنما تهدف إلى تحليل العلاقة بين المتغيرات، مما يتطلب أدوات قياس كمية، وتحليل إحصائي يساعد في تفسير تلك العلاقات وتقييم مدى دلالتها.

ويُعتبر التصميم الوصفي التحليلي مناسباً للبيئة السعودية التي تشهد تغيرات رقمية متسارعة، حيث يسعى الباحث من خلاله إلى تفسير واقع الذكاء الاصطناعي كأداة داعمة للقرار وتحديد مدى انعكاسه على جودة الإدارة.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الذين يستخدمون أنظمة الذكاء الاصطناعي في أعمالهم الإدارية اليومية .
وقد تم الاعتماد على أسلوب العينة الطبقية العشوائية لضمان التمثيل المناسب لجميع فئات الموظفين في الإدارات المختلفة داخل الوزارة، مع مراعاة الفروقات في التخصصات والمستويات الوظيفية.
ويُعد هذا الأسلوب الأفضل في الدراسات الإدارية لأنه يُقلل من الانحياز ويُحقق التوازن في توزيع الخصائص الديموغرافية للعينة مثل الجنس، المؤهل، وسنوات الخبرة.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم استخدام أداة الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، حيث تم تصميمها وفقًا للمتغيرات المعتمدة في النموذج النظري، وتمت مراجعتها من قبل عدد من المحكمين المتخصصين في الإدارة والإحصاء لضمان صدقها وثباتها.

وشملت الاستبانة ثلاثة أقسام رئيسية: الأول مخصص للبيانات الشخصية، والثاني يتناول عناصر الذكاء الاصطناعي، والثالث يقيس أبعاد كفاءة الإدارة واتخاذ القرار .

وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على المشاركين لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من أفراد العينة وتوفير الوقت والجهد.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات:

*البيانات الأولية: وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من خلال الاستبيانات الموزعة على موظفي الوزارة، وتمثل المصدر الأساسي لتحليل العلاقة بين المتغيرات.

*البيانات الثانوية: وتشمل الدراسات السابقة والمراجع النظرية التي دعمت بناء الإطار النظري وأداة الدراسة. وقد تم الرجوع إلى مقالات علمية محكمة وكتب متخصصة تناولت مفاهيم الذكاء الاصطناعي والإدارة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم ترميزها وإدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ، حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة،

مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى اختبارات تحليل الانحدار البسيط، وتحليل التباين (ANOVA) واختبار (T-Test) لاختبار الفرضيات.

وقد تم التأكد من موثوقية الأداة من خلال معامل كرونباخ ألفا، كما تم اختبار صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات للتأكد من صلاحية الأداة لقياس المتغيرات المعنية.

3.8. الخاتمة

يُعد هذا الفصل الركيزة المنهجية التي بُنيت عليها الدراسة الميدانية، حيث تم توضيح التصميم، الأداة، المجتمع، العينة، وطريقة جمع وتحليل البيانات .

وقد ساعد هذا الإطار في ضمان دقة النتائج وموثوقية التفسير العلمي للعلاقات بين متغيرات البحث، وهو ما سيُعرض تفصيلاً في الفصل الرابع من الدراسة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. 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.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

الجدول (4-1): 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).

4.3. 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.

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

الجدول (3-4): 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 يسهم بشكل إيجابي في رفع كفاءة الإدارة.

4.5. 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 إحصائياً 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.

4.6. 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.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

1. **الحدود الموضوعية:** ركز البحث على أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار، دون التطرق إلى آثار أخرى مثل الرضا الوظيفي أو الإنتاجية العامة.
2. **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على وزارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، مما قد يحد من تعميم النتائج على باقي الوزارات أو القطاعات.
3. **الحدود الزمنية:** تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2025، وهو ما يعكس نتائج ظرفية مرتبطة بزمان محدد.
4. **الحدود المنهجية:** استخدمت الدراسة أداة الاستبيان فقط، مما يجعل النتائج معتمدة على التصورات الذاتية للمبحوثين.

الدراسات المستقبلية المقترحة:

- إجراء بحوث في وزارات أخرى أو في القطاع الخاص للمقارنة.
- استخدام أدوات بحث نوعية مثل المقابلات المتعمقة أو الملاحظة المباشرة.
- دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على متغيرات أخرى مثل رضا العاملين أو الأداء المؤسسي الشامل.

5.2. توصيات الدراسة:

1. توصيات للجانب الإداري:

- تعزيز التدريب المستمر لموظفي القطاع الحكومي على أنظمة الذكاء الاصطناعي.
- تشجيع القادة الإداريين على اتخاذ قرارات مبنية على البيانات الذكية.

2. توصيات للجانب التقني:

- تطوير أنظمة ذكية أكثر توافقاً مع طبيعة العمل الحكومي.
- تبني منصات تحليل بيانات متقدمة تدعم التنبؤ وصنع القرار.

3. توصيات للباحثين:

- توسيع نطاق الدراسات لتشمل مؤسسات مختلفة.
- دراسة الأثر طويل المدى لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الكفاءة التنظيمية.

5.3. الخاتمة:

لخصت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمثل أداة استراتيجية تسهم في رفع كفاءة الإدارة وتحسين عملية اتخاذ القرار. وقد أثبتت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين استخدام الذكاء الاصطناعي وفعالية القرارات الإدارية. إن تبني هذه التقنيات يعزز من جودة الأداء المؤسسي، ويؤكد أهمية الاستثمار فيها كخيار حتمي لمواجهة تحديات المستقبل.

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.

الملاحق

ملحق (1): استبيان الذكاء الاصطناعي وكفاءة الإدارة

- القسم الأول: بيانات عامة.
- القسم الثاني: الذكاء الاصطناعي (15 فقرة).
- القسم الثالث: كفاءة الإدارة واتخاذ القرار (12 فقرة).

ملحق (2): جدول أدوات البحث

رقم	أداة البحث	الغرض من الاستخدام	الملاحظات
1	الاستبيان	جمع بيانات كمية عن المتغيرات المستقلة والتابعة	تم التحقق من صدقه وثباته