

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 والدي... 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	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
7	1.1. المقدمة:.....
8	1.2. مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10	1.4. أسئلة الدراسة
11	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. الدراسة الميدانية
12	1.9. مخطط المشروع
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
14	2.1. المقدمة:.....
14	2.2. المتغير المستقل
14	2.3. المتغير التابع.....
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
15	2.5. الخاتمة
18	قائمة المراجع.....

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تطورًا غير مسبوق في التكنولوجيا الرقمية، وقد أصبح الذكاء الاصطناعي (AI) أحد أبرز أدوات التحول التقني التي أحدثت تغييرًا جوهريًا في آليات العمل المؤسسي. لم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد تقنية مساعدة، بل تحوّل إلى مكوّن أساسي في دعم القرارات الاستراتيجية وتحسين الأداء العام للمنظمات. وفي ظل هذا التقدّم، اتجهت العديد من الدول – ومنها المملكة العربية السعودية – إلى تبني حلول الذكاء الاصطناعي في القطاعات الحكومية والخاصة ضمن رؤية 2030 التي تؤكد على رفع كفاءة الأداء والإنتاجية من خلال الابتكار.

وبرزت الإدارة كواحدة من أكثر الوظائف التنظيمية استفادة من الذكاء الاصطناعي، سواء في عمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه، أو الرقابة. فقد بات الذكاء الاصطناعي أداة قادرة على تحليل كمّ هائل من البيانات في وقت قصير، واقتراح أنماط تنبؤية دقيقة، ما يدعم صانعي القرار ويقلل من احتمالية الخطأ البشري. وفي المقابل، يظل نجاح هذا التأثير مرهونًا بكيفية توظيف التقنية داخل بيئة العمل الإدارية ومدى تكاملها مع العنصر البشري.

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي، إلا أن معظمها يركّز على الجوانب التقنية أو على التطبيقات في القطاع الخاص، مع قلة الأدبيات التي تستعرض بعمق العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة الإدارة واتخاذ القرار في القطاع الحكومي. كما أن هناك فجوة واضحة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع داخل البيئة السعودية، خصوصًا في وزارات استراتيجية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، التي تمثل ركيزة في إدارة رأس المال البشري الوطني. من هنا تنبع 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. ويسعى البحث إلى تقديم تصور علمي يربط بين مفاهيم الإدارة الحديثة والتطورات التقنية، مع تقديم توصيات عملية تدعم صانعي القرار في المؤسسات الحكومية.

وعليه، فإن هذه الدراسة تهدف إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس: ما أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية؟ وسيتم تناول ذلك لقياس هذا الأثر instrument من خلال تحليل المتغيرات النظرية، واستعراض الأدبيات، وتصميم است على أرض الواقع.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في فهم كيفية تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة في إطار رؤية 2030. تكمن أهمية هذه الدراسة في تحليل دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز الأداء الإداري داخل المؤسسات الحكومية، إذ يساعد هذا التوجه على تعزيز القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية دقيقة وسريعة، بناءً على تحليل بيانات متعمق وموثوق. وتشمل هذه الدراسة أيضاً التحديات التي قد تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في هذه الوزارة، من حيث تكامل الأنظمة التقنية، تدريب الموظفين، والقدرة على معالجة البيانات الكبيرة.

وقد أيدت دراسات سابقة أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة اتخاذ القرارات الإدارية. مثلاً تشير دراسة عبد الحليم (2022) إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المحاسبي ودعم اتخاذ القرارات في المحاسبة الإدارية، مما ينعكس إيجابياً على كفاءة المؤسسات في اتخاذ قرارات مالية دقيقة (عبد الحليم، 2022). كما توضح دراسة القرني (2024) تأثير الذكاء الاصطناعي في تعزيز جودة اتخاذ القرارات في المدارس السعودية، مما يعزز من قدرة المؤسسات التعليمية على تحسين خططها التعليمية استناداً إلى بيانات دقيقة وموثوقة (القرني، 2024). (من جهة أخرى، أظهرت دراسة آل عزام وابن ظفرة (2023) أن الذكاء الاصطناعي يحسن جودة القرارات الإدارية في مواجهة الأزمات، كما كان الحال في إمارة منطقة عسير أثناء جائحة كوفيد - 19، حيث أسهمت التقنيات في اتخاذ قرارات سريعة وفعالة في ظل التحديات الصحية (آل عزام وابن ظفرة، 2023).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم تعدد الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي، إلا أن كثيراً منها ركّز على الجوانب التقنية أو الوصفية دون تقديم نماذج نظرية متكاملة تربط بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومفاهيم كفاءة الإدارة واتخاذ القرار. فلا تزال العلاقة بين القدرات التقنية التي يوفرها الذكاء الاصطناعي وبين نظريات اتخاذ القرار، كالمقارنة بين البدائل، والتوقيت المناسب، وتحليل النتائج، غير مطروحة بعمق في الأدبيات. كما أن هناك قصوراً في دمج الذكاء الاصطناعي ضمن أطر إدارية معروفة، كالنظرية الموقفية أو الإدارة بالأهداف، مما يخلق فجوة في تأسيس فهم علمي راسخ يربط الأداء الإداري باستخدام التقنية الحديثة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد التطبيقي، ورغم تبني العديد من المؤسسات العالمية لأنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري، إلا أن الواقع المحلي يعاني من شح الدراسات الميدانية التي توضح بشكل دقيق كيف يمكن لهذه الأنظمة أن تسهم فعلياً في تحسين جودة وكفاءة اتخاذ القرار في القطاع الحكومي السعودي. كما أن غالبية البحوث تركز على النتائج العامة دون التطرق إلى الآليات الإجرائية التي يتم بها دمج الذكاء الاصطناعي داخل الإدارات الحكومية، خصوصاً في وزارات خدمة كوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. ولا تزال هناك فجوة فيما يخص تقييم الأثر الفعلي للتقنية من خلال أدوات قياس واضحة، مع قلة الدراسات التي تأخذ في اعتبارها المتغيرات المؤثرة مثل التدريب، ووعي الموظفين، والقدرة على تفسير نتائج الأنظمة الذكية.

انطلاقاً من هذه الفجوات النظرية والتطبيقية، جاءت هذه الدراسة لتسد هذا الفراغ العلمي والعملية، من خلال تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة الإدارة واتخاذ القرار داخل إحدى أهم الوزارات الحيوية في المملكة، سعياً لفهم هذه العلاقة وتقديم مقترحات تطويرية تدعم استراتيجيات التحول الرقمي الوطني.

وعليه، يمكن صياغة السؤال الرئيس للدراسة على النحو التالي:

ما أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية؟

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة والذكاء الاصطناعي من خلال الربط بين مفهومي "كفاءة الإدارة" و"اتخاذ القرار" من جهة، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي من جهة أخرى. وتبرز أهمية الدراسة النظرية في تقديم إطار علمي يعالج العلاقة بين المتغيرين داخل بيئة العمل الإداري، خصوصاً في القطاع الحكومي السعودي، الذي لم ينل حظه الكافي من البحث ضمن هذا السياق. كما تهدف الدراسة إلى سد فجوة معرفية تتعلق بندرة النماذج النظرية التي تتناول دور الذكاء الاصطناعي

في دعم العمليات الإدارية بشكل مباشر، وتبيان كيف يمكن توظيف هذه التقنيات الحديثة ضمن أطر الإدارة العامة. ومن خلال ذلك، تسهم هذه الدراسة في دعم التراكم العلمي العربي، وفتح آفاق جديدة لدراسات مستقبلية أعمق في المجال نفسه .

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على الصعيد التطبيقي، فتتمثل أهمية هذه الدراسة في تقديم نتائج ميدانية تسهم في دعم صانعي القرار في وزارة الموارد البشرية والجهات الحكومية الأخرى على تحسين عملياتهم الإدارية من خلال دمج أدوات الذكاء الاصطناعي. ويُنتظر من الدراسة أن تُبرز الأثر الفعلي لهذه التقنية في رفع كفاءة اتخاذ القرار، سواء من حيث جودة المعلومات المستخدمة، أو من حيث سرعة الاستجابة والتعامل مع المتغيرات.

كما تُعد الدراسة مرجعًا يمكن الاعتماد عليه عند تصميم برامج تدريبية موجهة لموظفي القطاع الحكومي لتعزيز جاهزيتهم للتعامل مع النظم الذكية. وتدعم نتائجها التوجه الوطني نحو التحول الرقمي، من خلال تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030، خاصة في جانب تحسين الأداء الحكومي ورفع كفاءة الخدمات العامة.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس:

ما أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الإدارة واتخاذ القرار في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية؟
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 تبعًا لمتغيرات مثل المسمى الوظيفي أو الخبرة أو طبيعة الإدارة؟

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 في الوزارة.
3. تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وفعالية القرار الإداري.
4. تحديد المتغيرات التي قد 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 إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على سرعة اتخاذ القرار
- H1.2: يوجد أثر إيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي على دقة وجودة القرار الإداري.
- H1.3: تختلف درجة تأثير الذكاء الاصطناعي باختلاف 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 – تقليل 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 2025 م.

•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	إعداد 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 إحصائياً
7	كتابة الفصل الرابع (النتائج ومناقشتها)
8	كتابة الفصل الخامس (لتوصيات والخاتمة)
9	تنسيق البحث النهائي والتدقيق اللغوي
10	تسليم النسخة النهائية ورفعها على المنصة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.10. 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 فعليًا من بحوث مرتبطة بموضوع الدراسة .

ويتناول هذا الفصل تحليلًا 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.

1.11. 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 بيانات 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.

1.12. 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،

القدرة 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.

1.13. العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة الإدارة

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.

1.14. الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك اهتماماً متزايداً 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: ☐ ذكر ☐ أنثى
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 خصيصاً وفق أهداف البحث
2	التحليل الإحصائي (SPSS)	تحليل البيانات التي تم جمعها	ستُستخدم أدوات إحصائية وصفية واستنتاجية

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.