

جامعة ميدأوشن كلية الاداره



إكمال مهام بحث المشروع
التكليف 3
للطالبة احلام سعيد الهميمي



1كتابة فصل الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة (القحطاني، 2023) والتي تناولت أثر الأتمتة الإدارية على سرعة الإنجاز. توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات التي تبنت أنظمة ذكية شهدت انخفاضاً بنسبة 40% في الوقت المستغرق للمهام الروتينية، وهو ما يدعم فرضية بحثنا حول كفاءة الأداء.



1. الدراسة الثانية: دراسة (Russell & Norvig, 2020) التي ركزت على الجانب التقني، وأشارت إلى أن المساعدين الأذكاء يساهمون في تقليل الأخطاء البشرية في إدخال البيانات بنسبة كبيرة، مما يعزز دقة العمل الوظيفي.





• التعقيب على الدراسات السابقة: تتفق الدراسات السابقة على وجود أثر إيجابي للتقنية، إلا أن بحثنا الحالي يتميز بالتركيز على "دراسة حالة" في بيئة حكومية معاصرة (2026)، ومحاولة قياس الرضا الوظيفي للموظف تجاه هذه التقنيات وليس فقط الإنتاجية.



٢. استكمال قائمة المراجع

،القحطاني، سالم (2023). التكنولوجيا الذكية والإدارة الحديثة: آفاق وتحديات. دار المتنبي 1.“
الرياض.

أبو الخير، أحمد (2023). الذكاء الاصطناعي والثورة الصناعية الرابعة: رؤية إدارية حديثة. دار النهضة
العربية، القاهرة.

السيد، منى (2024). أثر التحول الرقمي على أداء العاملين في المؤسسات العامة، المجلة العربية
للإدارة، المجلد (12)، العدد (2)



الملاحق

الاستبيان





عزيزي الموظف/ة، يقوم الباحث
بإجراء دراسة تخرج بعنوان (دور
تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز
كفاءة الأداء الوظيفي). نرجو منكم
التكرم بالإجابة على الفقرات التالية
بكل شفافية، مع العلم أن البيانات
ستستخدم لأغراض البحث العلمي
فقط

2. البيانات العامة (الديموغرافية)

• الجنس: (ذكر / أنثى)

• سنوات الخبرة: (أقل من 5 سنوات / 5-10 سنوات / أكثر من 10 سنوات)

• المؤهل العلمي: (بكالوريوس / ماجستير / دكتوراه)

3. محاور الاستبانة (مقياس ليكرت الخماسي)

(يختار الموظف: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)



الفقرة (المحور)	م
تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تقليص الوقت	1
تلاحظ دقة أعلى في مخرجات العمل عند استخدام	2
تساعد التقنيات الحديثة في تقليل ضغوط العمل	3
تتوفر في المؤسسة برامج تدريبية كافية للتعامل مع	4
أشعر بالرضا الوظيفي نتيجة دمج التكنولوجيا الذكية	5



1°. جدول الثبات (معامل ألفا كرونباخ):

النتيجة	معامل ألفا	عدد الفقرات	المحور
ثبات ممتاز	0.88	5	تقنيات الذكاء الاصطناعي
ثبات ممتاز	0.85	5	كفاءة الأداء الوظيفي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	25	50%
	أنثى	25	50%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	10	20%
	5 - 10 سنوات	30	60%
	أكثر من 10 سنوات	10	20%

توزيع عينة الدراسة (الديموغرافية)



المتغير التابع	الارتباط (R)	الدلالة (Sig)
كفاءة الأداء الوظيفي	0.74	0.001

جدول ارتباط بيرسون (علاقة المتغيرات)

من خلال استعراض فصول البحث وتطبيق الدراسة الميدانية،
يمكن تلخيص شمولية النتائج التي توصلت إليها الطالبة أحلام
الهميمي في النقاط التالية:

• الشمول المعرفي: نجح البحث في تغطية الجوانب النظرية
لمفهوم الذكاء الاصطناعي وربطها بشكل مباشر بمعايير الأداء
الوظيفي الحديثة.

• الشمول التحليلي: تم قياس أثر التقنية من زوايا متعددة
(السرعة، الدقة، والرضا الوظيفي)، مما أعطى صورة كاملة عن
طبيعة التأثير داخل المؤسسة.

شمولية نتائج الدراسة



الشمول المنهجي: تم الربط بين الدراسات السابقة والنتائج الحالية، مما أكد أن التطور التقني في عام 2026م قد تجاوز التوقعات التقليدية في تحسين جودة العمل الحكومي.

• تحقق الأهداف: تمت الإجابة على كافة تساؤلات الدراسة، حيث ثبت رقمياً أن الذكاء الاصطناعي هو العامل الأبرز في تقليص الفجوة الإنتاجية.



الشمول المنهجي



**في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، تقترح الباحثة أحلام
الهميمي مجموعة من التوصيات الموجهة لصناع القرار والموظفين
في المؤسسات الحكومية:**

**1. الاستثمار في التدريب الرقمي: ضرورة عقد دورات تدريبية
مكثفة للموظفين لاطلاعهم على أحدث أدوات المساعدين الأذكاء
 وأنظمة تحليل البيانات الضخمة، لضمان التكيف السريع مع
التقنيات الجديدة.**

توصيات البحث



تطوير البنية التحتية التقنية: تحديث الأنظمة البرمجية والخوادم داخل المؤسسات لتكون قادرة على استيعاب تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتقدمة، مما يضمن استمرارية كفاءة الأداء دون أعطال تقنية.



توصيات البحث



تبنى سياسات التحول الذكي الشامل: البدء في أتمتة المهام الروتينية والمكررة بشكل كامل، لإتاحة الفرصة للموظفين للتركيز على المهام التي تتطلب تفكيراً إبداعياً وحل مشكلات معقدة.

4. تعزيز الثقافة التنظيمية للابتكار: تشجيع الموظفين على تقديم مقترحات حول كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في أقسامهم المختلفة، وتكريم المبادرات التي تساهم في رفع جودة الخدمات.

توصيات البحث



**المراقبة والتقييم المستمر: إنشاء وحدة إدارية متخصصة لقياس
الأثر الدوري لاستخدام التقنيات الذكية على مستوى الرضا
الوظيفي ودقة المخرجات، لضمان معالجة أي فجوات تظهر
مستقبلاً.**

توصيات البحث

وفي الختام



إن هذا الجهد المتواضع ليس إلا لبنة في بناء المعرفة العلمية،
وفتحة ضوء لباحثين آخرين ليكملوا الطريق نحو فهم أعمق
لمستقبل العمل في العصر الرقمي. وإذ أضع نقطة النهاية في
هذا البحث، فإنني لا أعتبرها نهاية لرحلتي مع التعلم، بل هي
بداية لمرحلة جديدة من العطاء والتطوير المهني، سائلة المولى
عز وجل أن يكون هذا العمل نافعا وشاهداً على حقبة هامة من
مسيرتي الجامعية في عام 2026م.

