

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية

دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة

الدراسة في ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

مشروع بحثي متطلب لمادة البحث ٢ للحصول على درجة البكالوريوس في إدارة المشاريع

أسم الطالب

خالد دخيل الله المالكي

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. إيهاب محمود

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

* 25/10/2025

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
	العنوان
أ	صفحة الغلاف
ب	الافتتاحية
٥	الإهداء
٥	الشكر والتقدير
٦	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٧	المقدمة
٨	مشكلة البحث
٩	أهمية البحث
	١-١ - المستوى النظري
	٢-١ - المستوى التطبيقي
٩	أهداف البحث
٩	أسئلة البحث
١٠	أهداف البحث
	١-١ - الهدف الرئيسي
	٢-١ - الهدف الفرعي
١٠	فرضيات البحث
١١	نموذج الدراسة
	١-١ - المتغير المستقل
	٢-١ - المتغير التابع
١١	منهجية البحث
١٢	مخطط المشروع المقترح
١٣	المبحث الأول : الإطار النظري
١٤	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٥	المقدمة
١٦	المراجع
١٧	الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم
قال تعالى:
(فاعلم أنه لا إله إلا الله واستغفر لذنبك)

الإهداء:

أهدى هذا البحث إلى أغلى الناس في حياتي، إلى أمي الحبيبة التي كانت دائماً مصدر إلهامي ودعمي، وإلى
والدي العزيز الذي لم يتوان يوماً عن تقديم التوجيه والنصح، إلى من علماني معنى الصبر
والإصرار، وسانداني في كل خطوة من خطوات رحلتي العملية. أن نجاحي هذا هو ثمرة جهودها
المباركة ودعواتها الطيبة التي رافقتني أتمنى أن يكون هذا العمل جزءاً وبسيطاً ومن تقديري وحيي
لهما.

الشكر والتقدير

أود أن أعرب عن خالص شكري وتقديري للدكتور/إيهاب محمود على دعمه المتواصل والإرشاد القيّم
الذي قدمه لي طوال فترة إعداد هذا البحث. إن توجيهاته الحكيمة وملاحظاته البناءة كانت حافزاً كبيراً لي
في تحسين جودة البحث وتطويره. أن دعمه الأكاديمي قد أسهم بشكل كبير في تطوير مستوى هذا البحث.
جزاه الله كل الخير على عطائه وتفانيه.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية

دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
بمحافظة جدة.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الجهة الحكومية المسؤولة عن رسم السياسة العامة لأنظمة العمل والعمال في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، وأيضاً عن كل ما يتعلق بالشؤون الاجتماعية وبرامجها التنموية، التي تتوافق مع الرؤى والسياسات التي تنتهجها الحكومة السعودية .

المقدمة:

يشهد العصر الحالي تطوراً غير مسبوق في مجال التكنولوجيا ، ويعتبر الذكاء الاصطناعي من أبرز هذه الابتكارات التي غيرت العديد من جوانب الحياة العملية والوظيفية . أصبح الذكاء الاصطناعي جزءاً أساسياً من الأنظمة الحديثة التي تستخدم في مختلف المجالات، بما في ذلك: الإدارة، إذا ان تطبيقاته المتنوعة مثل:

1- تحليل البيانات .

2- تطبيق العمليات

3- تحسين القرار

4- تحسين الأداء الإداري في المؤسسات المختلفة

ويمكن للذكاء الاصطناعي ان يعزز الكفاءة الإدارية من خلال تسريع العمليات وتحسين الدقة وتقليل الأخطاء البشرية.

إن الذكاء الاصطناعي يعزز من فعالية اتخاذ القرارات داخل المؤسسات الإدارية عن طريق تقديم تحليلات دقيقة ومبنية على بيانات ضخمة، مايساعد المديرين في اتخاذ قرارات استراتيجية أفضل وأكثر دقة. كما أن قدرته على أتمتة الأعمال الروتينية يتيح للإداريين التركيز على المهام الأكثر أهمية وتعقيداً، مما يساهم في رفع الإنتاجية.بالإضافة إلى ذلك،يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين

عمليات التخطيط والتنظيم داخل المؤسسات، ويقلل من التكاليف المرتبطة بالأخطاء الإدارية والتكرار في العمليات.

في ظل هذه الحولات التكنولوجية المتسارعة، أصبح من الضروري فهم كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على الكفاءة الإدارية في المؤسسات. فالتكامل بين البشر والذكاء الاصطناعي يمكن أن يؤدي إلى بيئة عمل أكثر مرونة وابتكاراً، كما يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق وتلبية احتياجات العملاء بشكل أكثر فاعلية. ومع ذلك، يتطلب استخدام الذكاء الاصطناعي في الإدارة أيضاً تحديات كبيرة، مثل تدريب الموظفين على استخدام هذه التكنولوجيا بكفاءة، وضمان أمان البيانات وحمايتها.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثيرات الذكاء الاصطناعي على تحسين الكفاءة الإدارية، وتحديد الفوائد والتحديات التي قد تواجهها المؤسسات عن تطبيق هذه التقنية. سنتناول الدراسة أهم التطبيقات التي يمكن للذكاء الاصطناعي أن يقدمها في بيئات العمل الإداري وكيف للمؤسسات استغلال هذه التطبيقات لتحقيق أعلى مستويات الأداء الوظيفي والإداري.

في الختام، يهدف البحث الحالي إلى دراسة أثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية، من خلال تطبيقه على العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة. يسعى البحث إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير هذه التكنولوجيا المتقدمة في تحسين الأداء الإداري.

1.1. مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في تأثير الذكاء الاصطناعي على رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة. على الرغم من التطور السريع للتقنيات الذكية في مختلف القطاعات، إلا أن هناك تحديات كبيرة تواجه تطبيق هذه التقنيات في المجال الإداري، بما في ذلك مقاومة من بعض الموظفين، وعدم وضوح كيفية استفادة المؤسسات الإدارية من الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والأداء،

يهدف هذا البحث إلى استكشاف مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء والكفاءة الإدارية في الوزارة، والتعرف على الفرص والقيود التي قد تؤثر في فعالية هذه التقنية في بيئة العمل الإداري.

1.2. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة على تحسين مستوى الذكاء الاصطناعي ورفع كفاءة العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة وتندرج هذه الدراسة على مستويات وهي:

على المستوى النظري:

تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في تقديم رؤية علمية واضحة وجديدة حول تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة الإدارية. سيساهم البحث في تطوير الأدبيات المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الإداري، من خلال تقديم مفاهيم وأساليب تحليلية تسلط الضوء على كيفية استخدام هذه التقنيات في تعزيز الأداء الإداري، مما يضيف قيمة معرفية للمجال الأكاديمي ويساعد الباحثين في فهم العلاقة بين التكنولوجيا و الإدارة .

على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في تقديم حلول عملية يمكن تطبيقها مباشرة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة، من خلال توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة الإدارية. سيساعد هذا البحث في فهم كيفية استخدام هذه التقنيات لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الفعالية التنظيمية، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة ترفع من مستوى الإنتاجية والابتكار في بيئة العمل الإداري .

1.3. أسئلة الدراسة

مأثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ؟

وتندرج تحته عدة تساؤلات فرعية:

1 - مأثر الشبكات العصبية في رفع الكفاءة الإدارية؟

- 2- مآثر الوكيل الذكي في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين؟
- 3- مآثر النظم الخبيرة في رفع الكفاءة الإدارية لدى الموظفين؟
- 4- ما مستوى الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جدة؟

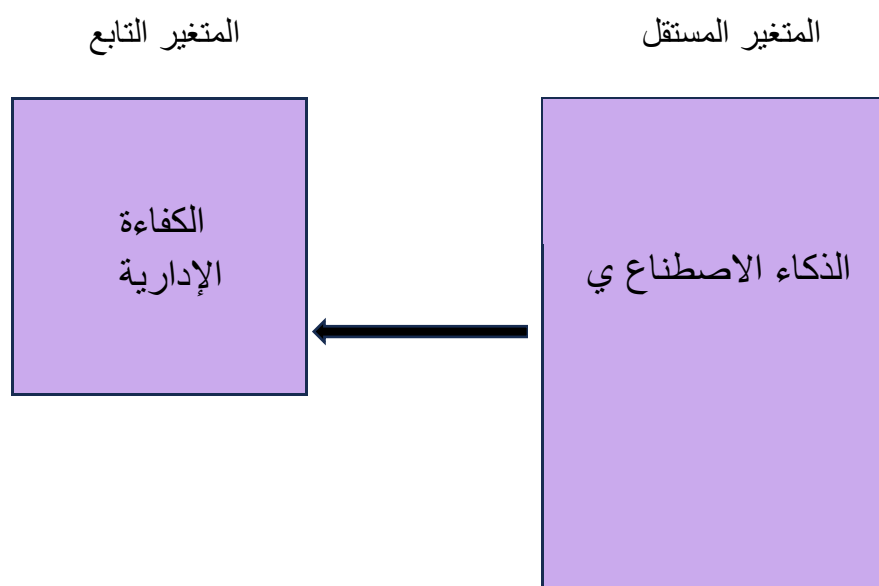
1.4. أهداف الدراسة

- **الهدف الرئيسي:** دراسة اثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية
- **الهدف الفرعي:** دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية
- التعرف على تأثير استخدام الشبكات العصبية في الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
- استقصاء تأثير استخدام الوكيل الذكي في تحسين الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جدة
- تحليل تأثير استخدام النظم الخبيرة على تعزيز الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
- تقدير مستوى الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وفقاً للاستخدام المبتكر للتكنولوجيا المتقدمة .

1.5. فرضيات الدراسة

- يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورفع الكفاءة الإدارية
- يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الوكيل الذكي في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للنظم الخبيرة في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

نموذج الدراسة



فلسفة البحث : الوضعية

منهج البحث الاستنتاج

استراتيجية البحث : دراسة الوضع

نوع البحث : كمي

الأفق الزمني: مقطعي

1.6. منهجية الدراسة: فلسفة

البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاج .

استراتيجية البحث: دراسة الوضع.

نوع البحث: كمي

الأفق الزمني: مقطعي

1.7. الدراسة الميدانية

اثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد

البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة

جدة هو تحسين الإدارة لتحقيق هدف

الدراسة وتصميم مهارة استقصاء في وزارة الموارد البشرية. وذلك عن طريق تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل الإدارات لتوفير الوقت ورفع الكفاءة.

1.8. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة

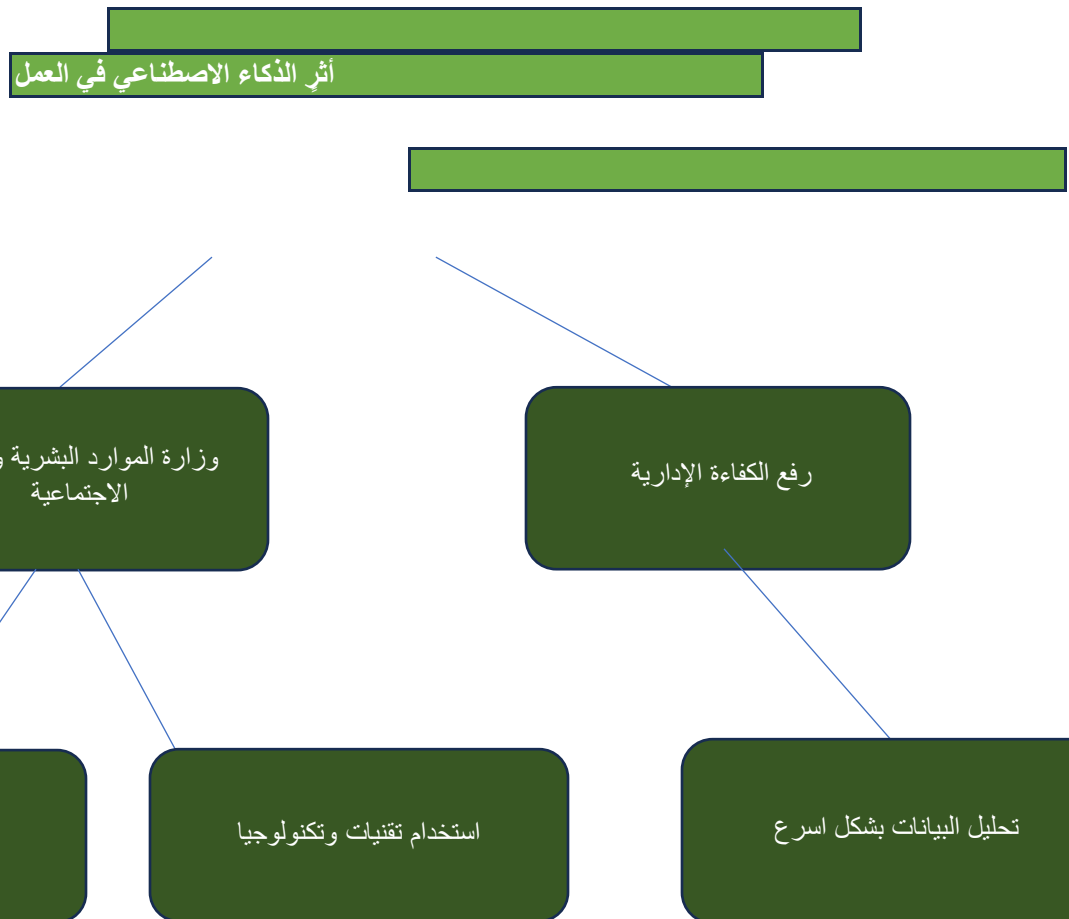
الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: أداة البحث

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة .

المخطط المقترح للبحث



المبحث الأول: الإطار النظري

مفهوم الذكاء الاصطناعي:

لغة: الحنق والفهم

اصطلاحاً: هو مجال متعدد التخصصات من علوم الكمبيوتر يعمل على تطوير الأنظمة الذكية. يمكن للآلات أداء مهام معقدة، بما في ذلك تلك التي تعتمد على الذكاء البشري (مكاوي، 2018، 441)

فوائد الذكاء الاصطناعي:

تتعدد فوائد الذكاء الاصطناعي في المنظمات لكل من الموظفين والمنظمة: (شلاوي، ٢٠٢٢)

التشغيل الآلي: تعد الأتمتة واحدة من أكبر فوائد الذكاء الاصطناعي. للتكنولوجيا تأثير كبير على صناعات النقل والاتصالات والخدمات والسلع الاستهلاكية، ومن خلال الأتمتة، يمكن للشركات في قطاعات الاقتصاد المذكورة أعلاه تحقيق إنتاجية أعلى ومعدلات إنتاج أعلى. ولكنه يضمن أيضاً استخدام أكثر كفاءة للمواد الخام، وفترات زمنية أقصر وجودة أفضل للمنتج، ومزيداً من السلامة. تساعد الأتمتة على تحرير القدرة على القيام بمهام أكثر صعوبة.

اتخاذ قرارات أكثر كفاءة: تساعد التكنولوجيا في اتخاذ قرارات أكثر ذكاء. يقوم الذكاء الاصطناعي بتنسيق تسليم البيانات، وإنشاء اتساق البيانات، وتحليل الاتجاهات، وتقييم عدم الدقة، ووضع التنبؤات لاتخاذ أفضل قرار لعملك. وطالما ان الذكاء الاصطناعي غير قادر على تقليد المشاعر البشرية، فإنه يضل غير متحيز ويمكن ان يساعد في اتخاذ القرار الصحيح لزيادة كفاءة الأعمال.

البحوث وتحليل البيانات: يتم استخدام الذكاء الاصطناعي جنباً إلى جنب مع تعلم الآلة لتحليل البيانات بشكل أكثر كفاءة. فهو يساعد في إنشاء خوارزميات ونماذج تنبؤية لمعالجة البيانات وتقييم العواقب المحتملة لمختلف السيناريوهات والاتجاهات. بالإضافة إلى ذلك، تعمل قدرات الحوسبة المتقدمة للذكاء الاصطناعي على تسريع تحليل ومعالجة البيانات لأغراض البحث والتطوير التي كانت ستستغرق وقتاً أطول. هذه واحدة من أكبر مزايا الذكاء الاصطناعي في أعمال البحث والتطوير التي يقوم بها المحترفون.

حل المشاكل المعقدة: أدى تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي، بدءاً من تعلم الآلة الأساسي إلى نماذج التعلم الآلي المتقدمة، إلى تسهيل حل المشكلات المعقدة بدءاً من التفاعلات الشخصية مع العملاء وحتى اكتشاف الاحتيال وحتى التشخيص الطبي، يساعد الذكاء الاصطناعي الشركات عبر الصناعات في العثور على الحلول المناسبة لمعالجة المشكلات بطريقة مناسبة. الكفاءة الأفضل في حل المشكلات تعني انخفاض التكاليف وزيادة الإنتاجية.

نهج الذكاء الاصطناعي:

قام الباحثان في الذكاء الاصطناعي ستيفورات راسل وبيتر نورفيج أيضاً بتوسيع التعريف ليشمل نهج الذكاء الاصطناعي:

النهج البشري والنهج المثالي : (العلم ، ٢٠٢١)

• النهج البشري:

الانظمة التي تفكر مثل البشر : تقوم انظمة الذكاء الاصطناعي هذه بإنشاء برامج ذكية تهدف إلى تقليد التفكير البشري . وتشمل هذه على سبيل المثال ، التفكير المنطقي والتعرف على الأنماط وحل المشكلات .

• النهج المثالي:

الانظمة التي تتصرف بعقلانية : تهدف هذه الطريقة إلى تدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي على التصرف بعقلانية. على وجه التحديد، هذا يعني ان الذكاء الاصطناعي يجب ان يختار تلك الإجراءات التي تحقق النتائج المثلى في ظل ظروف معينة . وهذا أيضاً ، معنى لأنماط القرار البشري.

أنواع الذكاء الاصطناعي:

يتم التمييز بين الأنواع المختلفة للذكاء الاصطناعي كالتالي (نوفل، ٢٠٢٢)

الذكاء الاصطناعي الضعيف (الذكاء الاصطناعي الضيق) : يعرف الذكاء الاصطناعي الذي تدريبه للقيام بمهام محددة بالذكاء الاصطناعي الضعيف. ومن الأمثلة على ذلك المركبات ذاتية القيادة أو المساعدين الافتراضيين مثل Siri أو Alexa.

الذكاء الاصطناعي القوي: يصف الذكاء القوي نوعاً من الذكاء الاصطناعي يعتمد على ما يسمى بالذكاء الاصطناعي (أيضاً الذكاء العام أو الذكاء الفائق) هذه حالياً أنظمة نظرية من المفترض أن تتمتع بذكاء مماثل للبشر. يمكن له حل المشكلات بفعالية والتعلم بشكل مستقل والتوصل إلى استنتاجات للمستقبل. علاوة على ذلك يجب أن لهذا الذكاء الاصطناعي وعيه الذاتي الخاص به.

الذكاء الاصطناعي الفائق: الذكاء الاصطناعي الفائق هو نوع نظري آخر من الذكاء الاصطناعي يقال أنه من المحتمل أن يكون قادراً على تجاوز الذكاء البشري في المستقبل.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تشترك الدراسات الأربع (2023 سعدان، 2023، الوشيلي، العلي) في كون الذكاء الاصطناعي، ممثلاً في تقنيات مثل الشبكات العصبية، الوكلاء الأذكاء، والنظم الخبيرة، هو المتغير المستقل الذي يؤثر على الكفاءة الإدارية في المؤسسات المستهدفة، سواء كانت مستشفيات أو متاحف أو مؤسسات بحثية. تم تطبيق المنهج الوصفي في جميع الدراسات باستخدام استبيانات منظمة لجمع البيانات من عينات عشوائية تمثل مختلف الأقسام في تلك المؤسسات. كما أظهرت النتائج في جميع الدراسات تأثير الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على تحسين الكفاءة الإدارية، بما في ذلك تنمة العمليات، زيادة دقة تخصيص الموارد وتقليل الأخطاء الإدارية .

وتوصلت جميع الدراسات إلى ضرورة توفير برامج تدريب مستمرة لتعزيز مهارات الموظفين في تقنيات الذكاء الاصطناعي، مع استعدادهم العام لتقبل التغيير التكنولوجي .

مع ذلك، هناك بعض الاختلافات بين الدراسات حيث أظهرت دراسة الرشيد (2023) وجود مخاوف أكبر لدى المواطنين حول تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائفهم، بينما أظهرت دراسات أخرى مثل سعدان (2023) والعلي (2023) استعداد أكبر للتكيف مع هذه التقنيات. كما اختلفت الدراسات في أدوات التحليل، فبعضها استخدم التحليل الكمي فقط ، بينما دمجت دراسات أخرى التحليل الكمي والكيفي. رغم هذه الاختلافات ، أجمعت الدراسات على أن الذكاء الاصطناعي يعزز الكفاءة الإدارية ويساهم في تحسين التنسيق واتخاذ القرارات داخل المؤسسات.

تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على تأثير الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية داخل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة، وهو ما يجعلها تساهم في تقديم رؤى تطبيقية حول كيفية تحسين الأداء الإداري باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي. كما تتميز الدراسة بجمع بيانات من عينة من العاملين في الوزارة، مما يسمح بتحليل ممارسات الذكاء الاصطناعي بشكل دقيق في بيئة العمل الحكومية، ويضاف الى ذلك استخدام استبيانات منظمة لتقييم مستوى وعي الموظفين

1.1. المقدمة:

يهدف هذا البحث إلى تحديد التحديات والفرص التي تنشأ جانباً إلى جنب مع استخدام التكنولوجيا في الذكاء الاصطناعي لزيادة كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جدة، ويستخدم هذا البحث المنهج الاستقرائي ليظهر نتائج البحث في استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ليحقق العديد من الفرص منها التأثير على كفاءة وفعالية إدارة القوى العاملة بشكل أفضل

1.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الذكاء الاصطناعي يعني القدرة على تحقيق الأهداف أو إتمام المهام بأقل قدر من الموارد أو الوقت، مما يضمن تحقيق أفضل النتائج بأعلى فاعلية

1.3. الخاتمة

وفي الختام، لا بد يعي الجميع أن الذكاء الاصطناعي أحدث ثورة هائلة في الوقت الحالي، خاصة أن معظم البيانات والمعلومات تحتاج إلى ذكاء اصطناعي، وكذلك استخدام التطبيقات، لهذا يجب على العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن يجعلوا من هذه التقنيات والذكاء الاصطناعي مرجعاً ومساعداً في ظل تسارع وتيرة التطور الاقتصادي والتكنولوجي في العالم.

المراجع :

1- (الرشيد، عبدالله محمد). ٢٠٢٣ (تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الصناعة

والخدمات) الطبعة الأولى(عمان: دار الفارابي

- 2-البلادي، محمد خالد) ٢٠٢٣ (تطوير تقنيات الذكاء الاصطناعي في الصناعة والتجارة، (الطبعة الرابعة) الكويت: دار الفكر المعاصر.
- 3-الحويطات: رائد عبد العزيز: (٢٠٢٣) تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية بين الممرضات في مستشفى السلطاني في عمان " مجلة الرعاية الصحية"
- 4-الرشيد، فاطمة علي) ٢٠٢٣ ("الذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل ") الطبقة الأولى(بيروت: دار النهضة العربية .
- 5-المسناني، رفيع علي) . ٢٠٢٣ (" تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في المركز الوطني للبحوث الطبية في بنغازي
- " مجلة إدارة الموارد البشرية،٧)٢
- 6-شلاوي، أحمد محمد علي." أثر الذكاء الاصطناعي على العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام في محافظة تعز (رسالة ماجستير منشورة (كلية الطب، جامعة تعز، اليمن .
- 7-النهاري، عبدالله صالح) ٢٠٢٠ (" الذكاء الاصطناعي من النظرية إلى التطبيق ") الطبعة الثالثة(. دبي: دار الإمارات.
- 8-الظفيري، عبدالله سعيد) ٢٠٢٠ (" تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية بين كبار المديرين في المؤسسة العمانية للاتصالات) عمان (" مجلة الإدارة والتنمية،

:

استبيان البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ..

يسرنا أن نوجّه إليكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة. يعتمد هذا الاستبيان على مجموعة من الأسئلة التي تتناول استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف جوانب العمل الإداري، مثل الشبكات العصبية، الوكلاء الأذكاء، والنظم الخبيرة، وأثرها على أداء الموارد البشرية. نود أن نؤكد أن إجاباتكم ستكون سريةً للغاية وسيتم استخدامها لأغراض البحث فقط. نقدر وقتكم وجهودكم في المشاركة في هذا الاستبيان، الذي سيساهم في تقديم رؤى قيمة حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات الإدارية داخل المؤسسة. نرجو منكم الإجابة على الأسئلة بصدق وقة وفقاً لتجاربكم الشخصية في العمل. وتقبلوا منا خالص الشكر والتقدير والاحترام .

المحور الأول: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة أمام الإجابة الصحيحة:

العمر:

() أقل من ٢٥ سنة

() ٢٥-٣٥

() ٣٥-٤٥

() ٤٥-٥٠

() ٥٠ وأكثر

المؤهل العلمي:

() ثانوية عامة

() دبلوم

() بكالوريوس

() ماجستير

() دكتوراه

سنوات الخبرة في العمل :

() اقل من ٥ سنوات

() ٥-١٠

() ١٠-٢٠

() ٢٠-أكثر

المسمى الوظيفي:

() موظف إداري

() مشرف

() مدير قسم

() مدير عام

() آخر (يرجى الحديد

هل لديك خبرة سابقة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل؟

() نعم

() لا

ماهي درجة الوعي لديك حول الذكاء الاصطناعي؟

() منخفض

() متوسط

(مرتفع)

الجزء الثاني/ المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) والمتغير التابع (أداء الموارد البشرية).

المحور الأول : الشبكات العصبية

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	
					اعتقد أن الشبكات العصبية تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في المؤسسة .	1
					أعبر أن تطبيق الشبكات العصبية في العمل يزيد من كفاءة العمليات الإدارية .	٢
					أرى أن الشبكات العصبية تساعد في توفير الوقت والجهد في تحليل البيانات .	٣
					اعتقد ان الشبكات العصبية تساهم في تقليل الأخطاء البشرية في عمليات العمل.	٤

المحور الثاني : الوكيل
الذكي

	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	اعتقد ان الوكلاء الأذكياء يمكنهم تحسين فعالية العمل					
٦	اعتبر ان الوكلاء الأذكياء قادرون على تنفيذ المهام بشكل مستقل وفعال					
٧	أرى ان الوكلاء الأذكياء يساعدون في تسهيل التواصل بين الإدارات المختلفة					
٨	اعتقد ان الوكلاء يمكنهم تقديم حلول للمشكلات الإدارية					
٩	اعتبر ان استخدام الوكلاء الأذكياء يمكن ان يحسن مستوى رضا الموظفين					

المحور الثالث: النظم
الخبيرة

	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١١	اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في تحسين دقة التحليلات					
١٢	أرى ان النظم الخبيرة تساعد في اتخاذ قرارات استنادًا إلى البيانات					
١٣	اعتقد ان النظم الخبيرة تعزز من قدرة الإدارة على التعامل مع القضايا المعقدة					

					اعتبر ان النظم الخبيرة تقلل من الاعتماد على اتخاذ القرارات	١٤
					أرى ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الإدارية من خلال توجيه القرارات الصحيحة	١٥

المحور الرابع : الكفاءة

	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٦	اعتقد ان تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يعزز من كفاءة أداء الموظفين					
١٧	أرى ان التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي يساعد الموظفين في تحسين أدائهم الوظيفي					
١٨	اعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن من التواصل بين أعضاء الفريق					
١٩	أرى ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن من التواصل بين أعضاء الفريق					
٢٠	اعتبر ان استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين إنتاجية العمل					

Paragraph

Quantile Regression

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

اولا سؤال هو سؤال الموافقة 34 شخص

(القسم الأول البيانات الديموغرافية)

العمود الاول (العمر) نوع البيانات أرقام :

أقل من 30=35 بنسبة (44.1%)

من 35=40 بنسبة (17.6%)

من 40=50 بنسبة (38.2%)

العمودالثاني (المؤهل العلمي) نوع البيانات كلمات :

ثانوية عامة = بنسبة (29.4%)

دبلوم = بنسبة (23.6%)

بكالوريوس = (50%)

ماجستير = (2.95%)

دكتوراه = (2.95%)

العمود الثالث(سنوات الخبرة) نوع البيانات أرقام :

من 5_10 بنسبة (64.7%)

من 10_20 بنسبة (14.7%)

من 20_30 بنسبة (14.7%)

من 30 الي أكثر بنسبة (14.7%)

العمود الرابع (المسمى الوظيفي) نوع البيانات كلمات :

موظف اداري = (17.6%)

مشرف = (14.7%)

مدير قسم = (8.8%)

مدير عام = (6%)

أخرى = (52.9%)

العمود الخامس (الخبرة السابقة) نوع البيانات كلمات :

نعم = (55.9%)

لا = (44.1%)

العمود السادس (درجة الوعي) نوع البيانات كلمات :

منخفض = (20.6%)

متوسط = (64.7%)

مرتفع = (14.7%)

العمود السابع (الشبكات العصبية) نوع البيانات كلمات:

موافق = (46.7%)

محايد = (35.3%)

غير موافق = (0%)

العمود الثامن (الوكلاء الأذكياء) نوع البيانات كلمات؛

موافق = (91.2%)

محايد = (8.8%)

غير موافق = (0%)

العمود التاسع (النظم الخبيرة) نوع البيانات كلمات:

موافق = (94.1%)

محايد = (5.9%)

غير موافق = (0%)

العمود العاشر (تقنيات الذكاء الاصطناعي) نوع البيانات كلمات :

موافق = (91.2%)

محايد = (5.4%)

غير موافق = (3.4%)

العمود الحادي عشر (إدارة الموارد البشرية) نوع البيانات كلمات :

موافق = (67.6%)

محايد = (3%)

غير موافق = (29.4%)

Notes

Output Created		10-DEC-2025 17:44:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	IN of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Only cases with valid data for all analysis variables are used in computing any statistics.
Weight Handling		not applicable
Syntax		QUANTILE REGRESSION BY العمر المؤهل العلمي سنوات الخبرة المسمى الوظيفي هل لديك خبرة استخدام الذكاء الاصطناعي هل تعتقد ان الشبكة العصبية تساعد هل تعتقد ان الوكلاء الأذكىاء يمكنهم تحسين الأداء الإداري ان النظم الخبيرة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي /CRITERIA QUANTILE=0.5 METHOD=AUTO IID=TRUE BANDWIDTH=BOFINGER TOL=0.000000000001 CONV=0.000001 MAXITER=2000 CILEVEL=95 /MISSING CLASSMISSING=EXCLUDE /MODEL INTERCEPT=TRUE /PRINT PARAMETER /PLOT PARAM_EST=50 PREDICTED_BY_OBSERVED=FAL SE MAX_CATEGORIES=10 /PREDICT_EFFECTS NUM_TOP_EFFECTS=3.

Resources	Processor Time	00:00:00.25
	Elapsed Time	00:00:00.37

[DataSet2]

Model Quality (q=0.5)^{a,b,c}

Pseudo R Squared	,702
Mean Absolute Error (MAE)	,2451

a. Dependent Variable: العمر

b. Model: (Intercept), هل ماهي درجة الوعي لديك حول الذكاء الاصطناعي, هل تعتقد ان الشبكات العصبية تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في المؤسسة, اعتقد ان الوكلاء الأذكياء يمكنهم تحسين فعالية العمل, اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة, اري ان التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي يساعد الموظفين في تحسين ادائهم الوظيفي, اعتبر أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين إنتاجية العمل, سنوات خبرة, المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, هل لديك خبرة سابقة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل

c. Method: Simplex algorithm

Parameter Estimates (q=0.5)^{a,b}

Parameter	Coefficient	Std. Error	t	df	Sig.	95% Con Lower Bo
(Intercept)	5.667	1.0701	5.295	15	<.001	3.386
ماهي درجة الوعي لديك حول الذكاء الاصطناعي	,333	,2731	1.220	15	,241	-,249
هل تعتقد ان الشبكات العصبية تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في المؤسسة	١٢٠,٢-١٦	,2508	,000	15	1.000	-,534

اعتقد ان الوكلاء الأنكياء يمكنهم تحسين فعالية العمل	667	5619	1,186	15	254	-531
اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة	-1,667	5318	-3,134	15	007	-2,800
اري ان التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي يساعد الموظفين في تحسن ادائهم الوظيفي	-333	2876	-1,159	15	265	-946
اعتبر أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين إنتاجية العمل	-333	2000	-1,666	15	116	-760
[سنوات خبرة=1]	-1,333	4989	-2,672	15	017	-2,397
[سنوات خبرة=2]	١٦-٣,٦٨٥ اس	5582	000	15	1,000	-1,190
[سنوات خبرة=3]	1,000	6031	1,658	15	118	-286
[سنوات خبرة=4]	0°	.	.	.	.	.
[المؤهل العلمي=1]	-667	6288	-1,060	15	306	-2,007
[المؤهل العلمي=2]	-1,667	6099	-2,733	15	015	-2,967
[المؤهل العلمي=3]	-1,333	5874	-2,270	15	038	-2,585
[المؤهل العلمي=4]	-1,333	1,1382	-1,171	15	260	-3,759
[المؤهل العلمي=5]	0°	.	.	.	.	.
[المسمى الوظيفي=1]	-333	4988	-668	15	514	-1,396
[المسمى الوظيفي=2]	١٦-٨,٠١٨ اس	4882	000	15	1,000	-1,041
[المسمى الوظيفي=3]	١٦-٢,٦٠٦ اس	4918	000	15	1,000	-1,048
[المسمى الوظيفي=4]	-1,000	6159	-1,624	15	125	-2,313
[المسمى الوظيفي=5]	0°	.	.	.	.	.
هل لديك خبرة سابقة في استخدام تقنيات [الذكاء الاصطناعي في العمل=1]	-667	3102	-2,149	15	048	-1,328
هل لديك خبرة سابقة في استخدام تقنيات [الذكاء الاصطناعي في العمل=2]	0°	.	.	.	.	.

a. Dependent Variable: العمر

b. Model: (Intercept), الذكاء الاصطناعي, هل تعتقد ان الشبكات العصبية تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في المؤسسة, اعتقد ان الوكلاء الأذكاء , تعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة, اري ان التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي يساعد الموظفين في استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين إنتاجية العمل, سنوات خبرة, المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, هل لديك خبرة سابقة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل

c. Set to zero because this parameter is redundant.

Prediction: المؤهل العلمي

Prediction Table^{a,b,c}

المؤهل العلمي q=0.5

1	1,353
2	,353
3	,686
4	,686
5	2,020

a. Dependent Variable: العمر

b. Model: (Intercept), ماهي درجة الوعي لديك حول الذكاء الاصطناعي, هل تعتقد ان الشبكات العصبية تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في المؤسسة, اعتقد ان الوكلاء الأذكاء يمكنهم تحسين فعالية العمل, اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة, اري ان التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي يساعد الموظفين في تحسين ادائهم الوظيفي, اعتبر أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين إنتاجية العمل, سنوات خبرة, المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, هل لديك خبرة سابقة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل

c. Predictors in the model are evaluated at
 سنوات خبرة=1, المسمى الوظيفي=1, هل لديك خبرة سابقة
 في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل=1, ماهي
 درجة الوعي لديك حول الذكاء الاصطناعي=1.65, هل تعتقد
 ان الشبكات العصبية تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في
 المؤسسة=1.35, اعتقد ان الوكلاء الأذكاء يمكنهم تحسين
 فعالية العمل=1.09, اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع
 الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات
 الصحيحة=1.06, اري ان التدريب على تقنيات الذكاء
 الاصطناعي يساعد الموظفين في تحسن ادائهم
 الوظيفي=1.12, اعتبر أن استخدام الذكاء الاصطناعي في
 إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين إنتاجية العمل=1.35

Prediction: سنوات خبرة

Prediction Table^{a,b,c}

سنوات خبرة q=0.5

1	,686
2	2.020
3	3.020
4	2.020

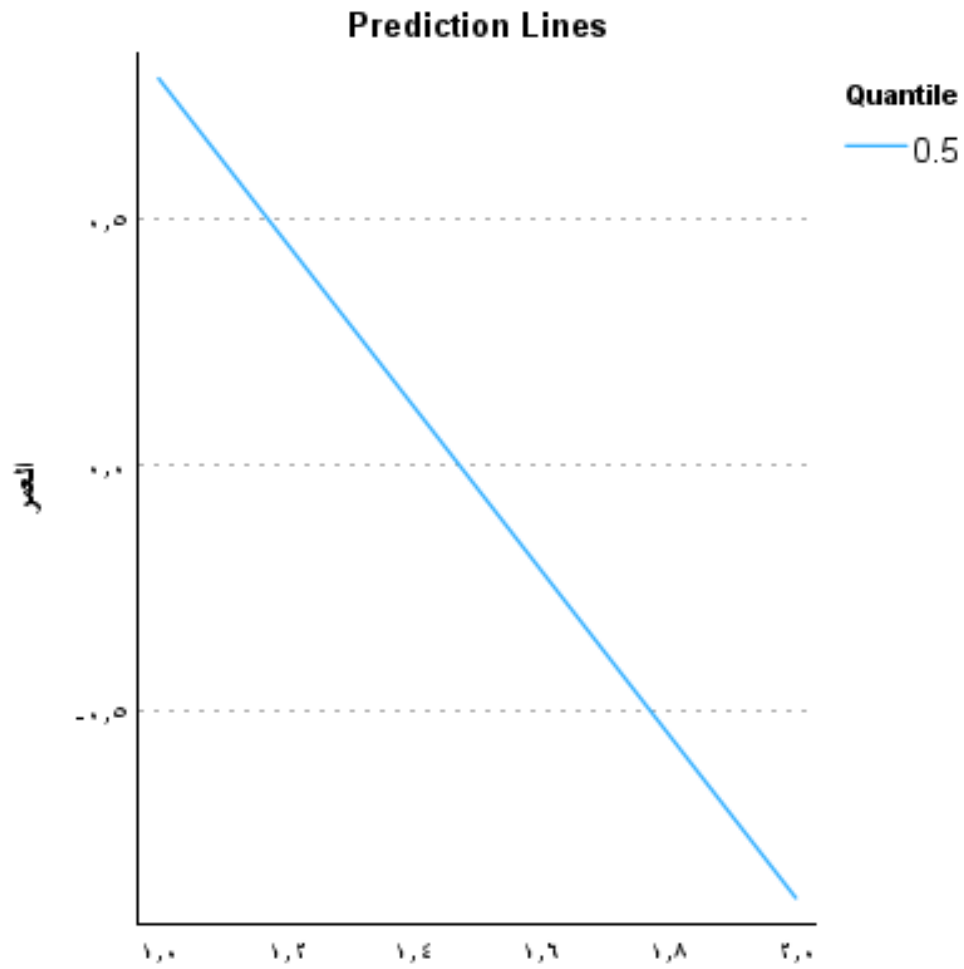
a. Dependent Variable: العمر

b. Model: (Intercept), ماهي درجة الوعي لديك
 حول الذكاء الاصطناعي, هل تعتقد ان الشبكات العصبية
 تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في المؤسسة, اعتقد ان
 الوكلاء الأذكاء يمكنهم تحسين فعالية العمل, اعتقد ان النظم
 الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ
 القرارات الصحيحة, اري ان التدريب على تقنيات الذكاء
 الاصطناعي يساعد الموظفين في تحسن ادائهم الوظيفي,
 اعتبر أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد
 البشرية يساهم في تحسين إنتاجية العمل, سنوات خبرة,
 المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, هل لديك خبرة سابقة في
 استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل

c. Predictors in the model are evaluated at

المؤهل العلمي=3, المسمى الوظيفي=1, هل لديك خبرة سابقة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل=1, ماهي درجة الوعي لديك حول الذكاء الاصطناعي=1.65, هل تعتقد ان الشبكات العصبية تساعد في تحسين دقة قرارات العمل في المؤسسة=1.35, اعتقد ان الوكلاء الأذكاء يمكنهم تحسين فعالية العمل=1.09, اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة=1.06, اري ان التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي يساعد الموظفين في تحسين ادائهم الوظيفي=1.12, اعتبر أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين إنتاجية العمل=1.35

Prediction: اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة



اعتقد ان النظم الخبيرة تساهم في رفع الكفاءة الادارية من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة

. الفصل الخامس : حدود البحث والتوصيات والأستنتاجات

حدود الدراسة :

1. الحدود المكانية (الموقع الجغرافي)

تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في مكاتب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة، وذلك لما تتميز به من حجم عمليات إداري كبير واعتماد متزايد على التقنيات الحديثة.

2. الحدود الزمانية (مدة إجراء الدراسة)

أُجريت الدراسة خلال العام 2025م، وتشمل البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال الفترة المحددة لتنفيذ البحث.

3. الحدود البشرية (عينة الدراسة)

اقتصرت الدراسة على الموظفين الإداريين ومنسوبي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جدة ممن لهم تعامل مباشر أو غير مباشر مع أنظمة وتقنيات الذكاء الاصطناعي

ثانياً: توصيات الدراسة

في ضوء النتائج المتوقعة حول أثر الذكاء الاصطناعي على رفع الكفاءة الإدارية، توصي الدراسة بما يلي:

1. تعزيز تبني أنظمة الذكاء الاصطناعي في الأعمال الإدارية
من خلال توسيع استخدام حلول مثل: الأتمتة، نظم مساندة القرار، الروبوتات البرمجية (RPA)، وأنظمة التعلم الآلي.
2. توفير برامج تدريب وتأهيل للموظفين
لرفع وعي الموظفين بآليات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وضمان الاستفادة القصوى منها في المهام اليومية.
3. تطوير بنية تحتية تقنية متقدمة داخل الوزارة
مثل تحديث الأنظمة الإلكترونية، وتوفير قواعد بيانات موحدة، وضمان سرعة الاتصال والربط الإلكتروني.
4. تعزيز ثقافة التحول الرقمي داخل الوزارة
عبر نشر الوعي بأهمية التقنيات الحديثة وتشجيع الموظفين على تبنيها والاعتماد عليها.
5. إنشاء وحدة متخصصة في الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة
تتولى التخطيط، المتابعة، التحليل، والتقييم المستمر لاستخدامات الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية.
6. إجراء دراسات مستقبلية

تقترح الدراسة إجراء أبحاث أعمق حول:

- أثر الذكاء الاصطناعي على رضا المستفيدين
- أثر الذكاء الاصطناعي على تقليل التكاليف التشغيلية
- تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي

المراجع :

ثانياً: توصيات الدراسة

في ضوء النتائج المتوقعة حول أثر الذكاء الاصطناعي على رفع الكفاءة الإدارية، توصي الدراسة بما يلي:

1. تعزيز تبني أنظمة الذكاء الاصطناعي في الأعمال الإدارية
من خلال توسيع استخدام حلول مثل: الأتمتة، نظم مساندة القرار، الروبوتات البرمجية (RPA)، وأنظمة التعلم الآلي.
2. توفير برامج تدريب وتأهيل للموظفين
لرفع وعي الموظفين بآليات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وضمان الاستفادة القصوى منها في المهام اليومية.
3. تطوير بنية تحتية تقنية متقدمة داخل الوزارة
مثل تحديث الأنظمة الإلكترونية، وتوفير قواعد بيانات موحدة، وضمان سرعة الاتصال والربط الإلكتروني.
4. تعزيز ثقافة التحول الرقمي داخل الوزارة
عبر نشر الوعي بأهمية التقنيات الحديثة وتشجيع الموظفين على تبنيها والاعتماد عليها.
5. إنشاء وحدة متخصصة في الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة
تتولى التخطيط، المتابعة، التحليل، والتقييم المستمر لاستخدامات الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية.
6. إجراء دراسات مستقبلية

تقترح الدراسة إجراء أبحاث أعمق حول:

- أثر الذكاء الاصطناعي على رضا المستفيدين
- أثر الذكاء الاصطناعي على تقليل التكاليف التشغيلية
- تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي