

عنوان المشروع

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض

اسم الطالب: شروق خالد القيعاوي

رقم الهوية: 1054285166

البرنامج: بكالوريوس إدارة المشاريع

Faculty of Management
Midocean University

قسم / بكالوريوس إدارة المشاريع

عنوان المشروع

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض

جدول المحتويات

الفصل الأول: المقدمة

1.1 نبذة عامة وتمهيد

1.2 مشكلة البحث

1.3 أهمية البحث

1.4 أسئلة البحث

1.5 أهداف البحث

1.6 فرضيات البحث

1.7 نموذج البحث

1.8 نطاق الدراسة

1.9 مخطط المشروع

المراجع

الفصل الأول: المقدمة

1.1 نبذة عامة وتمهيد

أصبح الذكاء الاصطناعي من أهم التقنيات الحديثة التي تؤثر بشكل كبير على بيئة الأعمال والمنظمات في مختلف القطاعات. وقد اتجهت العديد من الشركات إلى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات الإدارية ورفع كفاءة الأداء وتقليل الوقت والجهد المبذول في إنجاز الأعمال.

وفي السنوات الأخيرة، بدأت الشركات في مدينة الرياض بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجالات متعددة مثل الموارد البشرية وخدمة العملاء وتحليل البيانات وإدارة العمليات. وتساهم هذه التقنيات في تسهيل الأعمال الروتينية وتحسين سرعة اتخاذ القرارات وزيادة الإنتاجية داخل بيئة العمل.

وتعد كفاءة أداء الموظفين من العوامل الأساسية التي تسعى المؤسسات إلى تطويرها لتحقيق النجاح والميزة التنافسية. لذلك أصبح من الضروري دراسة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموظفين ومعرفة مدى تأثيره على جودة العمل والإنتاجية داخل الشركات.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض، بالإضافة إلى تحديد الفوائد والتحديات المرتبطة باستخدام هذه التقنيات الحديثة في بيئة العمل.

1.2 مشكلة البحث

مع التطور السريع في التكنولوجيا واتجاه الشركات إلى استخدام الذكاء الاصطناعي في أعمالها المختلفة، ظهرت الحاجة إلى معرفة مدى تأثير هذه التقنيات على كفاءة أداء الموظفين داخل المؤسسات.

وعلى الرغم من انتشار استخدام الذكاء الاصطناعي في العديد من الشركات، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي توضح تأثيره الحقيقي على أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض. كما تواجه بعض المؤسسات تحديات تتعلق بتدريب الموظفين واستخدام الأنظمة الحديثة والتكيف مع التغيرات التقنية.

ومن هنا تتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين داخل الشركات بمدينة الرياض.

السؤال الرئيسي للبحث:

ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض؟

1.3 أهمية البحث

الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إثراء الجانب المعرفي المتعلق بالذكاء الاصطناعي وتأثيره على كفاءة أداء الموظفين، بالإضافة إلى دعم الدراسات السابقة المتعلقة بالتقنيات الحديثة والإدارة.

الأهمية العملية

تساعد هذه الدراسة الشركات على فهم أهمية الذكاء الاصطناعي ودوره في تطوير بيئة العمل وتحسين الإنتاجية. كما تساهم النتائج في دعم متخذي القرار لتبني التقنيات الحديثة بالشكل الذي يحقق أفضل أداء للموظفين.

1.4 أسئلة البحث

1. ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين؟
2. كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على إنتاجية الموظفين؟
3. ما التحديات التي تواجه الشركات عند تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي؟
4. هل يساعد الذكاء الاصطناعي في تقليل ضغط العمل وتحسين جودة الأداء؟
5. ما الاستراتيجيات التي تساعد على نجاح استخدام الذكاء الاصطناعي في الشركات؟

1.5 أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- * التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة أداء الموظفين.
- * معرفة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الإنتاجية داخل الشركات.
- * تحديد التحديات المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- * تقديم توصيات تساعد على تطوير استخدام الذكاء الاصطناعي في المؤسسات.
- * دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحسين جودة الأداء الوظيفي.

1.6 فرضيات البحث

الفرضية الأولى:-

يوجد أثر إيجابي للذكاء الاصطناعي على كفاءة أداء الموظفين.

الفرضية الثانية:

يساهم الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت والجهد المبذول في العمل.

الفرضية الثالثة:

تزداد إنتاجية الموظفين في الشركات التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال.

1.7 نموذج البحث

المتغير المستقل:

الذكاء الاصطناعي

المتغير التابع:

كفاءة أداء الموظفين

الذكاء الاصطناعي

كفاءة أداء الموظفين

1.8 نطاق الدراسة

النطاق المكاني:

الشركات بمدينة الرياض.

النطاق البشري:

موظفو الشركات بمدينة الرياض.

النطاق الزمني:

سيتم إجراء الدراسة خلال عام 2026.

1.9 مخطط المشروع

الفصل الأول:

المقدمة

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة

الفصل الثالث:

منهجية البحث

الفصل الرابع:

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس:

النتائج والتوصيات والخاتمة

المراجع

Armstrong, M. إدارة الموارد البشرية.

Russell, S. الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته الحديثة.

Stone, D. أثر التكنولوجيا على الإدارة الحديثة.

دراسات وأبحاث علمية متعلقة بالذكاء الاصطناعي والإدارة.

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية المستخدمة لدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض. ويتناول الفصل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم الدراسة، ومجتمع البحث والعينة، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى أساليب التحليل الإحصائي التي سيتم الاعتماد عليها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.2.1 الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل)

يقصد بالذكاء الاصطناعي في هذه الدراسة استخدام الأنظمة والتطبيقات الذكية داخل الشركات للمساعدة في تنفيذ المهام وتحليل البيانات واتخاذ القرارات وتحسين العمليات الإدارية والتشغيلية. وسيتم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من العبارات المتعلقة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل بيئة العمل.

3.2.2 كفاءة أداء الموظفين (المتغير التابع)

يقصد بكفاءة أداء الموظفين قدرة الموظف على إنجاز الأعمال المطلوبة منه بجودة عالية وفي الوقت المحدد وبأقل جهد ممكن. وسيتم قياس هذا المتغير من خلال مؤشرات مثل سرعة الإنجاز، جودة الأداء، الإنتاجية، وتقليل الأخطاء في العمل.

3.3 تصميم البحث

اعتمدت الدراسة على منهج البحث الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها. ويهدف هذا المنهج إلى وصف العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة أداء الموظفين وتحليلها من خلال جمع البيانات من أفراد العينة وتحليلها إحصائياً.

ويتضمن تصميم البحث ما يلي:

فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية (Positivism).

مدخل البحث: المدخل الاستنباطي (Deductive Approach).

استراتيجية البحث: الاستبانة (Survey).

نوع البحث: بحث كمي (Quantitative Research).

الأفق الزمني: دراسة مقطعية (Cross-Sectional Study).

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.4.1 مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في الشركات بمدينة الرياض التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في أعمالها اليومية أو في بعض عملياتها الإدارية والتشغيلية.

3.4.2 عينة البحث

سيتم اختيار عينة عشوائية من موظفي الشركات بمدينة الرياض، بحيث تمثل مختلف المستويات الوظيفية والإدارية لضمان الحصول على نتائج أكثر دقة وموضوعية.

3.4.3 طريقة المعاينة

سيتم استخدام أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، وذلك لمنح جميع أفراد المجتمع فرصة متساوية للمشاركة في الدراسة وتقليل التحيز في اختيار العينة.

3.5 طريقة جمع البيانات

سيتم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية يتم توزيعها على الموظفين العاملين في الشركات بمدينة الرياض.

وستتضمن الاستبانة قسمين رئيسيين:

القسم الأول:

البيانات الديموغرافية وتشمل:

الجنس.

العمر.

المؤهل العلمي.

سنوات الخبرة.

القسم الثاني:

عبارات لقياس:

مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي.

أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة أداء الموظفين.

وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

1. أوافق بشدة.

2. أوافق.

3. محايد.

4. لا أوافق.

5. لا أوافق بشدة.

3.6 أنواع البيانات

3.6.1 البيانات الأولية

وهي البيانات التي سيتم جمعها مباشرة من أفراد العينة بواسطة الاستبانة الإلكترونية، وتعد المصدر الرئيسي للمعلومات في هذه الدراسة.

3.6.2 البيانات الثانوية

وهي البيانات التي سيتم الحصول عليها من الكتب العلمية والدراسات السابقة والمقالات والأبحاث العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وكفاءة أداء الموظفين.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وذلك من خلال الأساليب التالية:

أولاً: التحليل الوصفي

ويشمل:

التكرارات.

النسب المئوية.

المتوسطات الحسابية.

الانحرافات المعيارية.

ثانياً: اختبار الثبات

سيتم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

ثالثاً: اختبار الصدق

سيتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المختصين والمحكمين.

رابعاً: التحليل الاستدلالي

وسيتم استخدام:

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation).

تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression).

وذلك لقياس أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة أداء الموظفين واختبار فرضيات الدراسة.

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة لدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض. كما تم توضيح التعريفات الإجرائية للمتغيرات، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة والعينة، وطرق جمع البيانات، وأنواعها، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة. وتمثل هذه المنهجية الأساس العلمي الذي سيتم الاعتماد عليه في تحليل البيانات واستخلاص النتائج في المراحل اللاحقة من البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض، وذلك بالاعتماد على البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة.

ويهدف التحليل الإحصائي إلى التعرف على خصائص أفراد العينة، وقياس مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، والتعرف على مستوى كفاءة أداء الموظفين، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة وتحديد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في الذكاء الاصطناعي والمتغير التابع المتمثل في كفاءة أداء الموظفين.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تتكون عينة الدراسة من مجموعة من الموظفين العاملين في الشركات بمدينة الرياض. وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً بهدف الحصول على بيانات من موظفين ذوي خصائص ديموغرافية ومهنية متنوعة. وقد تم توصيف أفراد عينة الدراسة وفق المتغيرات التالية:

أولاً: الجنس

تم تصنيف أفراد العينة إلى:

* ذكر.

* أنثى.

ثانياً: العمر

تم تقسيم أفراد العينة وفق الفئات العمرية التالية:

* أقل من 25 سنة.

* من 25 إلى أقل من 35 سنة.

* من 35 إلى أقل من 45 سنة.

* 45 سنة فأكثر.

ثالثاً: المؤهل العلمي

تم تصنيف أفراد العينة وفق المؤهل العلمي إلى:

* ثانوي أو أقل.

* دبلوم.

* بكالوريوس.

* دراسات عليا.

رابعاً: سنوات الخبرة

تم تقسيم أفراد العينة وفق سنوات الخبرة إلى:

* أقل من 5 سنوات.

* من 5 إلى 10 سنوات.

* أكثر من 10 سنوات.

ويساعد تنوع الخصائص الديموغرافية والمهنية لأفراد العينة على الحصول على وجهات نظر مختلفة حول استخدام الذكاء الاصطناعي وتأثيره على كفاءة أداء الموظفين.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

تم التحقق من صلاحية أداة الدراسة من خلال اختبارات الصدق والثبات، وذلك لضمان قدرة الاستبانة على قياس متغيرات الدراسة بصورة مناسبة.

4.3.1 صدق الاستبانة

يقصد بالصدق مدى قدرة أداة الدراسة على قياس المفهوم الذي صممت لقياسه. ويتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال التأكد من وضوح العبارات وارتباطها بمتغيرات وأهداف الدراسة.

وتتضمن الاستبانة محورين رئيسيين:

المحور الأول: الذكاء الاصطناعي – المتغير المستقل

ويتضمن عبارات تقيس مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي ومدى مساهمتها في تسهيل العمل وتحسين تنفيذ المهام.

المحور الثاني: كفاءة أداء الموظفين – المتغير التابع

ويتضمن عبارات تقيس سرعة إنجاز العمل، وجودة الأداء، والإنتاجية، وتقليل الأخطاء والوقت والجهد.

4.3.2 ثبات الاستبانة

يتم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، والذي يستخدم لقياس مدى الاتساق الداخلي بين عبارات كل محور من محاور الاستبانة.

ويتم احتساب معامل الثبات لكل من:

* محور الذكاء الاصطناعي.

* محور كفاءة أداء الموظفين.

* الاستبانة ككل.

وتشير القيم المقبولة إحصائيًا لمعامل كرونباخ ألفا إلى وجود درجة مناسبة من الثبات والاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، مما يسمح بالاعتماد على نتائجها في التحليل الإحصائي.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة، وذلك من خلال حساب:

* التكرارات.

* النسب المئوية.

* المتوسط الحسابي.

* الانحراف المعياري.

4.4.1 المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي

يتم قياس متغير الذكاء الاصطناعي من خلال مجموعة من العبارات، ومنها:

1. تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنفيذ بعض المهام الوظيفية.
2. تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي على إنجاز المهام بصورة أسرع.
3. يساهم الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت والجهد المبذول في العمل.
4. يساعد الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة تنفيذ المهام.
5. يساهم الذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرارات داخل بيئة العمل.

ويتم تحليل إجابات المشاركين على هذه العبارات لتحديد مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي ومدى إدراك الموظفين لفوائده في بيئة العمل.

4.4.2 المتغير التابع: كفاءة أداء الموظفين

يتم قياس كفاءة أداء الموظفين من خلال العبارات التالية:

1. تساعد التقنيات الحديثة على زيادة إنتاجيتي في العمل.
2. أستطيع إنجاز المهام بصورة أسرع عند استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.
3. يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة عملي.
4. تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي على تقليل الأخطاء أثناء تنفيذ المهام.
5. يساهم استخدام التقنيات الحديثة في رفع مستوى كفاءتي الوظيفية.

ويتم تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للتعرف على مستوى كفاءة أداء الموظفين وعلاقتها باستخدام الذكاء الاصطناعي.

4.5 اختبار فرضيات البحث

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تم تحديدها في الفصل الأول، ويتم اختبارها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

الفرضية الأولى

يوجد أثر إيجابي للذكاء الاصطناعي على كفاءة أداء الموظفين.

يتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي للتعرف على طبيعة وقوة العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة أداء الموظفين.

الفرضية الثانية

يساهم الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت والجهد المبذول في العمل.

يتم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بسرعة إنجاز المهام وتقليل الوقت والجهد، بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية لهذه العبارات.

الفرضية الثالثة

تزداد إنتاجية الموظفين في الشركات التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال.

يتم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل العلاقة بين مستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي ومستوى الإنتاجية المدركة لدى الموظفين.

وبعد إجراء الاختبارات الإحصائية، يتم تحديد قبول أو رفض كل فرضية بناءً على النتائج ومستوى الدلالة الإحصائية.

4.6 ربط النتائج بالدراسات السابقة

بعد الانتهاء من التحليل الإحصائي، تتم مقارنة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين.

ويتم التركيز على معرفة مدى اتفاق أو اختلاف نتائج الدراسة الحالية مع الأدبيات السابقة فيما يتعلق بدور الذكاء الاصطناعي في:

* رفع إنتاجية الموظفين.

* تحسين جودة العمل.

* زيادة سرعة إنجاز المهام.

* تقليل الأخطاء.

* دعم اتخاذ القرارات.

* تقليل الوقت والجهد المبذول في أداء الأعمال.

كما تتم مناقشة الأسباب المحتملة لأي اختلاف بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة في ضوء طبيعة الشركات وخصائص عينة الدراسة وبيئة العمل في مدينة الرياض.

4.7 الخاتمة

تناول هذا الفصل إجراءات التحليل الإحصائي ومناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بدور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض.

وشمل الفصل توصيف عينة الدراسة، والتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، والإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، واختبار فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى ربط النتائج بالدراسات السابقة.

وتوفر نتائج هذا الفصل الأساس الذي سيتم الاعتماد عليه في الفصل التالي لاستخلاص النتائج النهائية وتقديم التوصيات المتعلقة بكيفية الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة أداء الموظفين داخل الشركات.

التكليف الخامس: الفصل الخامس – النتائج والتوصيات والخاتمة

5.1 مقدمة

يتناول هذا الفصل أبرز النتائج والاستنتاجات المرتبطة بموضوع دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض، كما يوضح حدود البحث ويقدم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساعد الشركات على الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي بصورة أكثر فاعلية. وتستند صياغة النتائج والاستنتاجات إلى أهداف الدراسة وإطارها النظري والمنهجي، دون افتراض نتائج إحصائية غير موثقة ببيانات ميدانية فعلية.

5.2 نتائج الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة والإطار البحثي، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج العامة، من أبرزها:

1. يمثل الذكاء الاصطناعي أداة مهمة يمكن أن تساعد الشركات على تحسين كفاءة أداء الموظفين من خلال تسهيل تنفيذ المهام ودعم العمليات اليومية.
2. يسهم استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت والجهد المبذول في بعض الأعمال، ولا سيما الأعمال الروتينية والمتكررة التي يمكن أتمتها أو دعمها بالأنظمة الذكية.
3. يمكن للذكاء الاصطناعي أن يدعم تحسين جودة العمل من خلال تقليل الأخطاء البشرية، وتحسين دقة معالجة المعلومات، وتوفير أدوات تساعد الموظف في أداء مهامه.
4. يساعد الذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرارات من خلال تحليل البيانات وتوفير معلومات تساعد الإدارة والموظفين على اتخاذ قرارات أكثر سرعة ووضوحاً.
5. يرتبط أثر الذكاء الاصطناعي على إنتاجية الموظفين بطريقة استخدام التقنية؛ فمجرد توفير الأدوات الذكية لا يضمن تحسين الأداء ما لم يصاحبه تدريب مناسب وإدارة فعالة للتغيير.
6. تواجه الشركات تحديات عند تطبيق الذكاء الاصطناعي، من أهمها حاجة الموظفين إلى التدريب والتكيف مع الأنظمة الجديدة، إضافة إلى متطلبات البنية التقنية والاهتمام بخصوصية البيانات وأمن المعلومات.

5.3 حدود البحث

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الشركات الواقعة في مدينة الرياض.
- الحدود البشرية: تركز الدراسة على الموظفين العاملين في الشركات بمدينة الرياض التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في أعمالها اليومية أو بعض عملياتها الإدارية والتشغيلية.
- الحدود الزمنية: يتم إجراء الدراسة خلال عام 2026.
- الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة أداء الموظفين، مع التركيز على الإنتاجية وجودة الأداء وسرعة الإنجاز وتقليل الوقت والجهد والأخطاء.
- الحدود المنهجية: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة الإلكترونية، ولذلك فإن النتائج ترتبط بخصائص العينة وطريقة جمع البيانات وأداة القياس المستخدمة.

5.4 التوصيات

استناداً إلى موضوع الدراسة ونتائجها العامة، توصي الدراسة بما يلي:

1. وضع خطة واضحة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي وربطها بأهداف الشركة واحتياجاتها الفعلية.
2. توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لرفع قدرتهم على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي والاستفادة منها في أداء المهام.
3. تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي بصورة تدريجية مع متابعة أثرها على جودة الأداء والإنتاجية ورضا الموظفين.
4. إعادة تصميم بعض الإجراءات والمهام الروتينية للاستفادة من الأتمتة والأنظمة الذكية بما يقلل الوقت والجهد دون التأثير على جودة العمل.

5. وضع سياسات واضحة لحوكمة البيانات والخصوصية وأمن المعلومات عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل الشركات.
6. إشراك الموظفين في مراحل تطبيق التقنيات الجديدة وشرح أهدافها وفوائدها لتقليل مقاومة التغيير وتحسين تقبل الأنظمة الحديثة.
7. قياس أثر الذكاء الاصطناعي على الأداء من خلال مؤشرات أداء واضحة، مثل سرعة الإنجاز، جودة العمل، الإنتاجية، ونسبة الأخطاء.
8. تشجيع الدراسات المستقبلية على إجراء دراسات ميدانية أوسع ومقارنة أثر الذكاء الاصطناعي بين القطاعات المختلفة في مدينة الرياض.

5.5 الاستنتاجات

خلصت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمثل أحد العوامل التقنية التي يمكن أن تسهم في تطوير بيئة العمل وتحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض. ويظهر أثره بصورة أكبر عندما يتم توظيفه في المهام المناسبة، مع توفير التدريب والدعم الإداري والتقني اللازمين.

كما يتضح أن العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وكفاءة الأداء لا تعتمد على التقنية وحدها، وإنما تتأثر بطريقة إدارة التطبيق ومدى جاهزية الموظفين والبنية التحتية والسياسات المنظمة لاستخدام البيانات والأنظمة الذكية. ولذلك فإن نجاح الشركات في تحقيق قيمة حقيقية من الذكاء الاصطناعي يتطلب الجمع بين التقنية والعنصر البشري والإدارة الفعالة للتغيير.

وبناءً على ذلك، فإن تبني الذكاء الاصطناعي بصورة مدروسة يمكن أن يدعم رفع الإنتاجية وتحسين جودة الأداء وتسريع إنجاز الأعمال، مع ضرورة التعامل مع التحديات المصاحبة للتطبيق بصورة استباقية ومنظمة.

5.6 الخاتمة

تناول هذا المشروع دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة أداء الموظفين في الشركات بمدينة الرياض، من خلال تحديد مشكلة البحث وأهميته وأهدافه وفرضياته، ثم توضيح المنهجية المستخدمة وأداة جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي المقترحة. كما تناول الفصل الرابع الجوانب المتعلقة بتوصيف العينة وقياس متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات.

وفي ختام الدراسة، يتبين أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يمثل وسيلة فعالة لتحسين أداء الموظفين ورفع الإنتاجية عندما يتم تطبيقه وفق خطة واضحة تراعي احتياجات المنظمة والموظفين. كما أن التدريب المستمر، وحوكمة البيانات، وقياس النتائج، وإدارة التغيير تعد عناصر أساسية لضمان نجاح تطبيق هذه التقنيات وتحقيق أثر مستدام على الأداء الوظيفي.