

أثر الذكاء الاصطناعي على أداء موظفين
فندق تاج جدة
(دراسة حالة)

اسم الطالبة
الاء جميل محمد
2021205714

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024م

الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير لفندق تاج جدة لتعاونهم في هذه الدراسة
كما اشكر جميع الموظفين الذين بذلوا الوقت والجهد في مشاركتهم لتعبئة الاستبيان.
ان هذا التعاون القيم كان له أثر كبير في إنجاح هذا البحث العلمي.
وكل الشكر والتقدير الى الدكتورة منى مصطفى على جهدها وملاحظاتها القيمة
وتوجيهاتها البناءة خلا مراحل اعداد هذا البحث، والتي ساهمت بشكل فعال في
تحسين محتواه وجودته.

ختاماً كل الشكر والامتنان لكل من ساهم في إنجاح هذه الدراسة.

الاء جميل بن محمد امين

الإهداء

زوجي: الداعم الأول والأكبر

ان هذا الإنجاز الذي وصلت اليه اليوم ما هو الا نتاج سنوات من الجهد والعمل المستمر وما تم ذلك الا بفضل الله ثم التشجيع والالهام والسند امام التحديات.

بناتي اميراتي اختي واخواني

اهدي لكم هذا الإنجاز مع كل عبارات الشكر والامتنان، لم تترددوا في دعمي ولولا مساهماتكم في رحلة دراستي لما تمكنت من تحقيق نجاحي.

زملائي

انسب لكم كل لحظات الفرح وكلمات التشجيع، كنتم رفقاء الرحلة حتى في أوقات مرضي والانشغال عنكم كل الشكر على جهدكم وحرصكم المبذول لأجلي.

لكل من ذكرت او لم اذكرهم وتركوا بصمة في مسيرتي الدراسية لكم كل كلمات الشكر والتقدير مع خالص حبي وتحياتي.

محبتكم

الاء جميل بن محمد امين

المحتويات

1.....	الشكر والتقدير.....
2.....	الإهداء.....
5.....	جدول الأشكال.....
5.....	جدول الجداول.....
6.....	مستخلص الدراسة.....
7.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8.....	1.1. المقدمة.....
9.....	1.2. مشكلة الدراسة.....
9.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10.....	1.3. أهمية الدراسة.....
10.....	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي.....
11.....	1.4. أسئلة الدراسة.....
11.....	1.5. أهداف الدراسة.....
11.....	1.6. فرضيات الدراسة.....
12.....	1.7. نموذج الدراسة.....
12.....	1.8. الدراسة الميدانية.....
13.....	1.9. مخطط المشروع.....
14.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
15.....	2.1. المقدمة.....
18.....	2.2. المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي).....
25.....	2.3. المتغير التابع (الأداء الوظيفي).....
27.....	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
30.....	2.4. الخاتمة.....
32.....	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
33.....	3.1. المقدمة.....
33.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
33.....	3.3. تصميم البحث.....
34.....	3.4. مجتمع البحث وطرق اخذ العينات.....

35	3.5. طريقة جمع البيانات
35	3.6. أنواع البيانات
35	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
35	3.8. الخاتمة
37	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
38	4.1. المقدمة
38	4.2. توصيف عينة الدراسة
41	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
41	4.4. صدق المقياس
43	4.5. حساب الثبات
43	4.6. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث
45	4.7. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
46	4.8. نتائج اختبار فرضيات الدراسة
50	4.9. الخاتمة
51	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
52	5.1. المقدمة
52	5.2. المساهمة النظرية
52	5.3. التطبيقات العملية
52	5.4. التوصيات
53	5.5. حدود الدراسة
53	5.5.1. الحدود الموضوعية
53	5.5.2. الحدود البشرية
53	5.5.3. الحدود المكانية
53	5.5.4. الحدود الزمنية
53	5.6. الدراسات المستقبلية
53	5.7. الخاتمة
55	قائمة المراجع
57	الملاحق
62	Abstract

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	نموذج الدراسة للمشروع	13
الشكل 2	منهجية الدراسة للمشروع	14
الشكل 3	مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي	26
الشكل 4	معايير تقييم الأداء	35
الشكل 5	تصنيف العينة وفقا للجنس	40
الشكل 6	تصنيف العينة وفقا للعمر	41
الشكل 7	تصنيف العمر وفقا للمستوى الدراسي	41
الشكل 8	العلاقة بين المتغير المستقل والتابع	48
الشكل 9	العلاقة بين ابعاد المتغير المستقل والتابع	50

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
جدول 1	عينة الدراسة	35
جدول 2	توصيف عينة الدراسة	39 - 40
جدول 3	نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمتغير الدراسة المستقل	42
جدول 4	نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمتغير الدراسة التابع	43
جدول 5	مقياس ليكرت الثلاثي	44
جدول 6	الوزن النسبي	44
جدول 7	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	45
جدول 8	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة	46
جدول 9	Model Summery للمتغير المستقل	48
جدول 10	Anova للمتغير التابع والمستقل	48
جدول 11	Coefficients للمتغير التابع 1	48
جدول 12	Model Summery لأبعاد المتغير المستقل	49
جدول 13	Anova للمتغير التابع وابعاد المتغير المستقل	50
جدول 14	Coefficients للمتغير التابع 2	50
جدول 15	استبيان المحور الثاني	60
جدول 16	استبيان المحور الثالث	61

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين في فندق تاج جدة وفهم كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين الإنتاجية، تطوير المهارات، تقليل الأخطاء، ودعم اتخاذ القرارات، مع تحقيق توازن فعال بين دور الموظف والتكنولوجيا لتعزيز الأداء الوظيفي وبيئة العمل.

المنهجية:

لتحقيق اهداف الدراسة تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي حيث اختير التطبيق على أحد الفنادق وتم تطبيق الدراسة على عدد 34 من الموظفين والاداريين في فندق تاج جدة في مدينة جدة.

النتائج:

تم ذكر كل من الابعاد والمستوى الذي وصل اليه (مرتفع – متوسط - منخفض). فأظهرت أن الذكاء الاصطناعي ساهم في تسريع إنجاز المهام الروتينية وتقليل الوقت المستغرق لإتمامها وارتفعت كفاءة الموظفين في أداء المهام المتكررة بفضل التقنية الذكية.، كما لوحظ تقليل الأخطاء وتحسين الجودة وساعدت الأنظمة الذكية في تقليل الأخطاء البشرية من خلال التنبيهات التلقائية والتحقق من البيانات. تحسنت دقة العمل في الأقسام التي تستخدم حلول الذكاء الاصطناعي، خاصة في تحليل البيانات واتخاذ القرارات.

المساهمة النظرية:

تساهم هذه الدراسة في الادبيات من خلال دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأثره على أداء الموظفين.

التطبيقات والأهمية:

تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في فندق تاج جدة حول أهمية تطبيق الذكاء الاصطناعي وعلاقته بأداء الموظفين مما يرفع من مستوى المنظمة.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء الاصطناعي (AI) - أداء الموظفين - الإنتاجية - العمليات - تحليل البيانات - تطوير المهارات - التدريب الذكي - رضا الموظفين - الموارد البشرية.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

يمثل الذكاء الاصطناعي ركيزة أساسية في تشكيل مستقبل المجتمعات والاقتصاديات حول العالم. بفضل قدراته على تحسين الكفاءة، تعزيز الابتكار، وتحقيق فوائد ملموسة في مختلف القطاعات، فإن الذكاء الاصطناعي يعد أداة حيوية لمواجهة التحديات الراهنة وتحقيق التقدم المستدام. ومع استمرار التطورات في هذا المجال، من المتوقع أن يزداد تأثير الذكاء الاصطناعي على حياتنا بشكل أكبر، مما يفتح آفاقاً جديدة لتحقيق إنجازات غير مسبوقة.

يعتبر الذكاء الاصطناعي (AI) أحد التقنيات الحديثة التي تشهد نمواً متسارعاً في مختلف القطاعات والصناعات. تتزايد تطبيقات الذكاء الاصطناعي يوماً بعد يوم، ويبرز أثره بشكل واضح في بيئة العمل.

تهدف الدراسات إلى معرفة تطور مفهوم الذكاء الاصطناعي وأبرز التحديات التقنية والمهنية والأخلاقية التي تواجهها، وأن التحديات من المشكلات والفجوات التي تواجه الذكاء الاصطناعي، ما تزال في مجال الحدود الدلالية والتفسيرية.

أبرز هذه الفجوات عدم دقة المعلومات ومن مشاكلها نقص البيانات التي تؤثر على مصداقية الذكاء الاصطناعي نتيجة لإنتاج تقارير ودراسات معلوماتها متضاربة وغير دقيقة.

دراسة أجرته معهد ماكينزي في سبتمبر 2023م: بعنوان "الذكاء الاصطناعي يساهم في تنمية المهارات" بحثت هذه الدراسة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على مختلف الوظائف والمهارات المطلوبة في المستقبل. توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل، ولكنه قد يتطلب أيضاً تطوير مهارات جديدة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية.

دراسة من قبل جامعة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات في ابريل 2021م بعنوان: "تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف" حيث تحلل هذه الدراسة تأثير التقنيات الذكية على بيئة العمل ورضا الموظفين. ووجدت أن الموظفين الذين يعملون في بيئات مدعومة بالذكاء الاصطناعي يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية.

أظهرت دراسة في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية في يناير 2021 م بعنوان: "أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين" حيث كشفت الدراسة ان هناك تطبيقات كثيرة للذكاء الاصطناعي اثبتت كفاءتها في العمل ويمكن ان تكون بديلاً عن الموظفين.

دراسة أجرتها ASJP في يوليو 2024 م بعنوان: "أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين الدور الوسيط للقيادة الخادمة" وقد اوصت الدراسة بضرورة تحسين مستوى القيادة الخادمة لدى المديرين وجعله أكثر انفتاحاً وتبادلاً للخبرات وتقبلاً لعمليات التغيير المطلوبة.

دراسة مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة في يناير 2024 م بعنوان: " الدور المتوقع للمحاسبين ومتطلباته في ظل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي " من أهم النتائج التي تم التوصل اليها أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في المحاسبة سوف يساهم في إتاحة فرصاً لمزيد من التغيير الجذري في أداء الموظفين من حيث تحديد الأعمال الروتينية (المتكررة) وأدائها من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي وتفرغ الموظفين لأداء المهام التي يمكن أن تساهم في ترشيد اتخاذ القرارات للجهات ذات العلاقة.

1.2. مشكلة الدراسة

يواجه الباحثون تحديات ومشاكل محددة تتعلق بأثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين في مجال الفنادق ومن المشاكل تنوع الخدمات فتختلف الخدمات والتجارب المقدمة من فندق لآخر بشكل كبير، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج. فهناك صعوبة إجراء مقارنة مباشرة بين تأثير الذكاء الاصطناعي في فنادق مختلفة بسبب التنوع الكبير في الخدمات والسياسات والإجراءات.

قد يكون لدى الموظفين مقاومة لتبني التكنولوجيا الجديدة فيمكن ان تؤثر على نتائج الدراسات وتجعل من الصعب تحديد التأثير الحقيقي للذكاء الاصطناعي على الأداء.

هناك نقص في الدراسات التي تستكشف ردود فعل الموظفين ومواقفهم تجاه اعتماد الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل الفندقية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

في قطاع الفنادق، يعد تأثير الذكاء الاصطناعي (AI) على أداء الموظفين مجالاً حديثاً نسبياً وهناك العديد من الفجوات البحثية التي تحتاج إلى المزيد من الاستكشاف. منها: التكيف البشري مع التكنولوجيا حيث يكون السؤال كيف يتكيف الموظفون مع التغيرات التكنولوجية؟ وهل هناك مقاومة او قبول؟

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الفجوات التدريب وتطوير المهارات للموظفين، فما هي الاحتياجات التدريبية للموظفين للتكيف مع الذكاء الاصطناعي؟ وكيف يمكن للشركات توفير برامج تدريبية فعالة؟ هناك نقص في البحث حول أفضل الممارسات لتدريب الموظفين في قطاع الفنادق على استخدام التكنولوجيا الذكية وكيفية تطوير مهاراتهم بشكل مستدام.

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر الذكاء الاصطناعي على أداء موظفين فندق تاج جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

يعد البحث حول أثر الذكاء الاصطناعي على أداء موظفي قطاع الفنادق ذا أهمية كبيرة لعدة أسباب منها تطوير المهارات الوظيفية حيث يتيح استخدام الذكاء الاصطناعي فرصة للموظفين لتطوير مهاراتهم التكنولوجية والتكيف مع التغيرات الجديدة في الصناعة. فذلك يعزز من قيمة الموظفين ويمكنهم من تحقيق تقدم وظيفي أسرع وأكثر استدامة.

1.3.1. على المستوى النظري:

يساعد الذكاء الاصطناعي في اتمام المهام الروتينية والمتكررة، مما يوفر الوقت والجهد للموظفين. فيمكن لموظفي قطاع الفنادق التركيز على المهام الأكثر تعقيداً وإبداعية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي

يمكن للذكاء الاصطناعي تقليل الأخطاء البشرية فيشجع استخدامه على الابتكار في تقديم الخدمات وتطوير منتجات جديدة تمكن للموظف من تقديم عروض فريدة وجذابة، مما يعزز التنافسية في السوق.

يمكن الذكاء الاصطناعي التعامل مع بيانات النزلاء، حيث يؤدي إلى تحسين دقة العمليات وزيادة الثقة في جودة الخدمات المقدمة من قبل الموظف.

يمكن أن يقلل الذكاء الاصطناعي من عبء العمل ويتيح للموظفين فرصاً أكبر للتفاعل مع النزلاء بشكل أكثر فعالية وإبداعية. مما يزيد من رضا الموظفين ويقلل من معدل الدوران الوظيفي.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين في فندق تاج جدة؟

الأسئلة الفرعية:

ما أثر التحديات التي يواجهها الموظفون عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؟

ما أثر الذكاء الاصطناعي تحسين مهارات الموظفين؟

ما الأثر النفسي لاستخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل؟

ما أثر الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين عن وظائفهم؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين في فندق تاج جدة؟

الاهداف الفرعية:

تحديد أثر التحديات التي يواجهها الموظفون عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

تحديد أثر الذكاء الاصطناعي تحسين مهارات الموظفين.

تحديد الأثر النفسي لاستخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

تحديد أثر الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين عن وظائفهم.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر الذكاء الاصطناعي على أداء موظفين فندق تاج جدة.

الفرضية الفرعية الأولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر الذكاء الاصطناعي على انتاجية موظفين فندق تاج جدة.

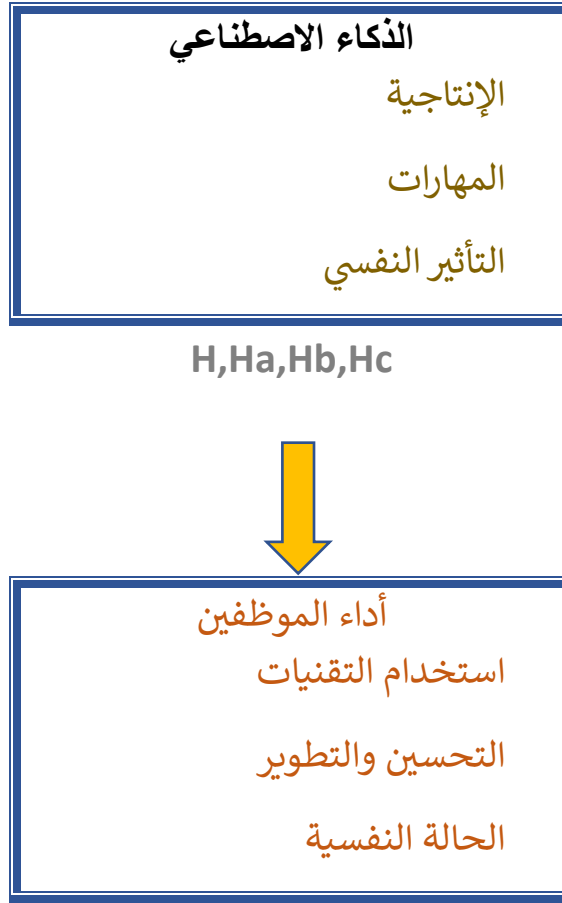
الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر الذكاء الاصطناعي على تطوير وتحسين مهارات موظفين فندق تاج جدة.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر الذكاء الاصطناعي على الحالة النفسية لموظفين فندق تاج جدة.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل (1): نموذج الدراسة للمشروع

1.8. الدراسة الميدانية

نبذة عن الفندق:

أحد الفنادق الفاخرة في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية. تأسس عام 2019 م ، رؤية المنشأة ان تعيش تجربة الرفاهية كأنك في منزلك وهدفها تغيير مفهوم السكن في الفنادق من قبل إدارة وموظفين احترافيين في مجال الفندقية والساحة منذ اكثر من 10 سنوات.

الخدمات المقدمة:

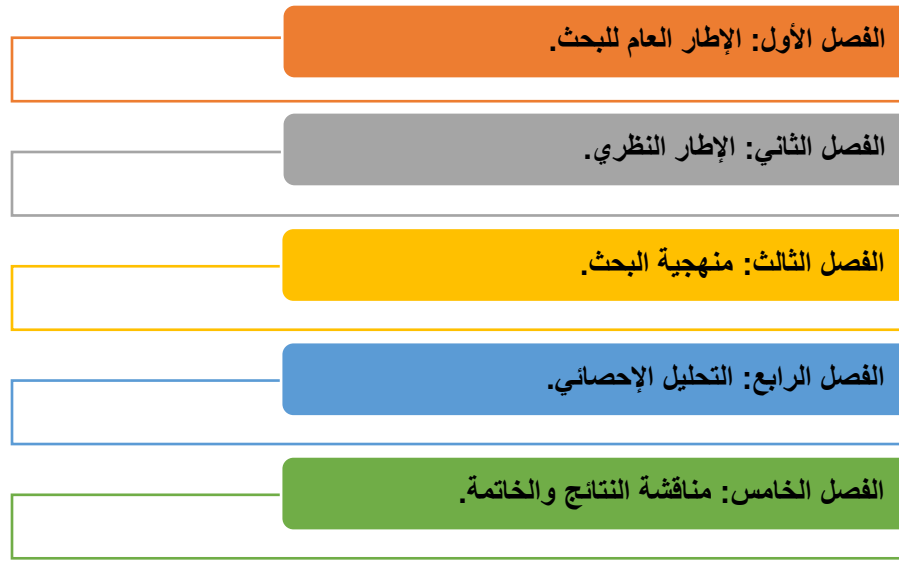
يوفر الفندق غرفاً وأجنحة فاخرة مجهزة بأحدث وسائل الراحة، بالإضافة إلى مرافق ترفيهية مثل حمام السباحة، النادي الصحي، وخدمة تقديم الطعام الراقية التي تقدم مجموعة متنوعة من الأطباق العالمية والمحلية. يعتبر الفندق خياراً مثالياً للمسافرين بغرض العمل أو الترفيه.

كما يقدم غرف مخصصة لذوي الهمم تسمح لهم بالاستمتاع بإقامتهم دون قلق، وأيضاً توفير خدمة مركز رجال الأعمال لتلبية متطلبات السكرتارية العاجلة والمساعدة في تسهيل الأمور التنفيذية الخاصة بالنزول في الخارج.

من المميزات إضافية توفير غرفة لعب للأطفال تتيح للضيوف الصغار قضاء وقت ممتع في الألعاب ومشاهدة

التلفزيون.

1.9. مخطط المشروع



الشكل (2) مخطط المشروع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

الذكاء الاصطناعي (AI) هو تقنية حديثة أصبحت تؤثر بشكل كبير على كيفية أداء الموظفين لوظائفهم. حيث يمكن للذكاء الاصطناعي أن يحسن من كفاءة العمل من خلال أتمتة المهام الروتينية وتوفير تحليلات دقيقة تساعد في اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يدعم الموظفين بتقديم توصيات وتوجيهات تساعد على تحسين أدائهم. ولكن، قد يشعر بعض الموظفين بالقلق من تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم، حيث يمكن أن يؤدي إلى تقليص الحاجة لبعض الأدوار الوظيفية. لذلك، من المهم أن يتم دمج الذكاء الاصطناعي بشكل يضمن استفادة الموظفين وتحسين قدراتهم بدلاً من استبدالهم.

وقد أصبح أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في العديد من الصناعات. مع تقدم التكنولوجيا وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، تزايدت قدرته على تحسين الكفاءة والإنتاجية، مما يؤدي إلى تغييرات ملحوظة في كيفية تنفيذ المهام داخل المؤسسات.

أثر إيجابي: زيادة الكفاءة والإنتاجية الذكاء الاصطناعي يمكنه أتمتة المهام الروتينية والمتكررة، مما يتيح للموظفين التركيز على المهام الاستراتيجية والإبداعية. هذا يؤدي إلى تحسين الإنتاجية الإجمالية وتوفير الوقت والجهد.

تحسين جودة القرارات بفضل التحليلات المتقدمة ومعالجة البيانات الضخمة، يوفر الذكاء الاصطناعي رؤى دقيقة تساعد الموظفين على اتخاذ قرارات أكثر فعالية وسرعة.

التعلم والتطوير المستمر حيث يساهم في تطوير برامج تدريب مخصصة تتوافق مع احتياجات كل موظف، مما يعزز من مهاراتهم ويزيد من فعاليتهم.

تعزيز الابتكار فأدوات الذكاء الاصطناعي تساعد الموظفين على تطوير حلول جديدة واكتشاف فرص إبداعية من خلال تحليل البيانات والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية.

التحديات المحتملة: الخوف من فقدان الوظائف مع تزايد الاعتماد على الذكاء الاصطناعي، قد يشعر بعض الموظفين بالقلق بشأن استبدالهم بالتكنولوجيا، مما يمكن أن يؤثر سلباً على معنوياتهم وأدائهم.

الحاجة إلى تطوير مهارات جديدة مع تحول الأدوار التقليدية، يواجه الموظفون تحديات تتعلق بتعلم واكتساب مهارات جديدة للتكيف مع التكنولوجيا الحديثة.

الاعتماد المفرط على التكنولوجيا فهناك خطر أن يؤدي الاعتماد المفرط على الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التفاعل البشري والحد من القدرات الابتكارية للموظفين.

الاستنتاج: في المجمل، يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي يحمل إمكانيات هائلة لتحسين أداء الموظفين من خلال زيادة الكفاءة، تحسين جودة العمل، وتعزيز الابتكار. ومع ذلك، لتحقيق هذه الفوائد، يجب على المؤسسات التعامل بحذر مع التحديات المحتملة من خلال تقديم الدعم والتدريب المستمر للموظفين، وضمان تكامل فعال بين الإنسان والآلة. المفتاح هو تحقيق توازن يمكن أن يعزز الإنتاجية دون التضحية بالموارد البشرية والقيم الإبداعية.

إجراءات الدراسات السابقة حول أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين تلعب دورًا حاسمًا في توفير قاعدة علمية متينة لفهم هذا الموضوع وتوجيه البحث المستقبلي. يمكن تلخيص أهمية هذه الإجراءات في عدة نقاط رئيسية:

توفير فهم شامل للمجال: تحديد الفجوات المعرفية من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن للباحثين تحديد المجالات التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ أو التي تتطلب المزيد من البحث. هذا يساعد في توجيه الدراسات المستقبلية نحو تحقيق فهم أعمق وشامل لتأثير الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين.

بناء الإطار النظري: توفر الدراسات السابقة الأساس النظري الذي يمكن الاعتماد عليه لفهم العلاقات بين الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين. هذا يساعد الباحثين على تطوير فرضيات واختبارها بناءً على الأدبيات الموجودة.

تحليل وتقييم النتائج السابقة: مقارنة النتائج من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن للباحثين مقارنة النتائج المتنوعة واستخلاص استنتاجات حول الاتجاهات العامة والأنماط المشتركة في كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين.

التحقق من التعميم يساعد تحليل الدراسات السابقة في فهم ما إذا كانت النتائج قابلة للتعميم عبر مختلف السياقات والصناعات، مما يمكن الباحثين من تقدير مدى انتشار وتأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الوظيفي.

توجيه تصميم الدراسات الجديدة:

تحديد المنهجيات الفعالة من خلال دراسة الأساليب والمنهجيات المستخدمة في البحوث السابقة، يمكن للباحثين تحديد الطرق الأكثر فعالية في دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين، سواء كانت كمية، نوعية، أو مختلطة.

الاستفادة من الدروس المستفادة لدراسات السابقة توفر رؤى حول التحديات التي واجهتها الأبحاث السابقة وكيفية التغلب عليها. هذا يمكن أن يساعد الباحثين في تجنب الأخطاء وتحسين تصميم دراساتهم. تعزيز المصداقية العلمية: توفير دلائل وتجارب متراكمة ان الاعتماد على الدراسات السابقة يعزز من مصداقية البحث الحالي من خلال الاعتماد على أدلة وتجارب موثوقة. هذا يساهم في بناء قاعدة علمية قوية تدعم استنتاجات البحث.

دعم المناقشات العلمية فالإشارة إلى الدراسات السابقة في البحث تساهم في تعزيز الحوار العلمي حول موضوع الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين، مما يدعم تطوير حلول مبتكرة واستراتيجيات جديدة.

تمهيد الطريق للسياسات والممارسات: تقديم توصيات مبنية على الأدلة من خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكن للباحثين تقديم توصيات مدعومة بالأدلة حول كيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي بشكل فعال لتحسين أداء الموظفين.

إرشاد صناع القرار ان الدراسات السابقة تساعد صناع القرار في المؤسسات على فهم التأثيرات المحتملة للذكاء الاصطناعي على الموظفين، مما يساعد في تصميم سياسات تضمن التوازن بين التكنولوجيا والمورد البشري.

الخلاصة:

إجراءات الدراسات السابقة لها أهمية كبيرة في تقديم فهم متعمق وشامل للعلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين. من خلال مراجعة الأدبيات المتاحة، يمكن للباحثين بناء إطار نظري قوي، تحديد الفجوات البحثية، تصميم دراسات فعالة، وتعزيز مصداقية البحث. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه الإجراءات في تقديم توصيات مفيدة لصناع القرار وتوجيه السياسات والممارسات المستقبلية نحو تحسين الأداء الوظيفي في ظل التطور التكنولوجي المستمر.

2.2. المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

التعريف

الذكاء الاصطناعي (AI) هو فرع من علوم الكمبيوتر يهدف إلى تطوير أنظمة وبرامج قادرة على أداء مهام تتطلب ذكاءً بشرياً عند تنفيذها، مثل التعلم، الاستنتاج، التخطيط، والتعرف على الأنماط. بعبارة أخرى، الذكاء الاصطناعي هو محاكاة لذكاء الإنسان بواسطة الآلات والبرامج، مما يسمح لها بتعلم من التجارب السابقة، فهم المعلومات المعقدة، واتخاذ قرارات بناءً على البيانات. تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجموعة واسعة من التطبيقات مثل السيارات ذاتية القيادة، المساعدات الرقمية مثل Siri وAlexa، وروبوتات الدردشة. أصبح للذكاء الاصطناعي تأثير كبير في العديد من المجالات العملية. إليك بعض الأمثلة على كيفية استخدامه:

الرعاية الصحية: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل صور الأشعة وتحديد الأمراض مثل السرطان بدقة عالية. كما يساعد في تطوير خطط علاج مخصصة للمرضى وتحليل كميات كبيرة من البيانات الطبية لتحسين الأبحاث والتشخيص.

الزراعة: يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين الإنتاجية الزراعية من خلال تحليل بيانات الطقس والتربة والمحاصيل لتقديم توصيات حول الوقت المثالي للزراعة والحصاد. كما يُستخدم في مراقبة صحة المحاصيل وكشف الآفات باستخدام الطائرات بدون طيار.

التصنيع: يتم استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات الإنتاجية من خلال أتمتة المهام الروتينية ومراقبة الجودة في خطوط الإنتاج. يمكنه أيضاً التنبؤ بالأعطال قبل حدوثها، مما يقلل من التوقفات غير المخطط لها.

الخدمات المالية: يساعد الذكاء الاصطناعي في الكشف عن الأنشطة الاحتمالية من خلال تحليل الأنماط غير العادية في المعاملات المالية. كما يُستخدم في تقديم توصيات استثمارية وإدارة المحافظ المالية بناءً على تحليل البيانات.

التجارة الإلكترونية: يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحسين تجربة العملاء من خلال تقديم توصيات مخصصة للمنتجات بناءً على تحليل تفضيلات العملاء وسلوكهم. كما يتم استخدامه لتحسين إدارة المخزون وتقديم خدمات الدعم الفني عبر روبوتات الدردشة.

النقل: تلعب تقنيات الذكاء الاصطناعي دوراً كبيراً في تطوير السيارات ذاتية القيادة، مما يقلل من الحوادث المرورية ويزيد من كفاءة استخدام الوقود. كما يُستخدم في تحسين أنظمة إدارة حركة المرور وتقليل الازدحام.

هذه بعض المجالات العملية التي يظهر فيها تأثير الذكاء الاصطناعي بشكل واضح، وهو يستمر في الانتشار والتحسين مما يؤدي إلى تغييرات كبيرة في طريقة عمل الصناعات المختلفة. باختصار، الذكاء الاصطناعي يساهم بشكل كبير في تحسين جودة الحياة من خلال توفير حلول مبتكرة تسهل الحياة اليومية وتزيد من رفاهية الأفراد.

التطور

الذكاء الاصطناعي (AI) مر بعدة مراحل تطور على مر العقود، حيث تحسنت قدراته وإمكانياته بشكل كبير. فيما يلي أهم المراحل الرئيسية لتطور الذكاء الاصطناعي:

البدايات (1950 – 1940) : الأساس النظري : كانت بداية الذكاء الاصطناعي في الأربعينيات والخمسينيات من القرن العشرين عندما بدأ العلماء في تطوير نظريات حول كيفية محاكاة عمليات التفكير البشري بواسطة الآلات. كان عمل آلان تورينج، الذي قدم اختبار تورينج (الذي يحدد ما إذا كانت الآلة قادرة على إظهار سلوك ذكي يشبه الإنسان)، نقطة انطلاق مهمة.

أول برامج الذكاء الاصطناعي: تم تطوير أول برامج للذكاء الاصطناعي في هذه الفترة، مثل برنامج "منطق النظرية (Logic Theorist)" عام 1956، الذي كان قادرًا على إثبات النظريات الرياضية. العصر الذهبي الأول (1956 – 1970) : مؤتمر دارتموث (1956) يُعتبر هذا المؤتمر نقطة البداية الرسمية لبحث الذكاء الاصطناعي كمجال أكاديمي. تم خلاله صياغة مصطلح "الذكاء الاصطناعي" ووضع الأهداف الأولى للمجال.

البحث والتطوير: خلال هذه الفترة، كان هناك تفاؤل كبير بشأن قدرات الذكاء الاصطناعي. تم تطوير أنظمة مثل ELIZA (برنامج لمحاكاة المحادثات الإنسانية) و Shakey أول روبوت متنقل يمكنه اتخاذ قرارات بناءً على بيئته (شتاء الذكاء الاصطناعي) (1970 – 1980) : خيبة الأمل : بسبب التوقعات العالية والنتائج المحدودة، حدث ما يُعرف بـ "شتاء الذكاء الاصطناعي"، وهي فترة من خيبة الأمل وانخفاض التمويل والاهتمام بالأبحاث في هذا المجال.

التحديات : أدرك الباحثون أن العديد من المشاكل التي حاولوا حلها كانت أكثر تعقيدًا مما توقعوا، خاصة فيما يتعلق بمعالجة اللغة الطبيعية والتعرف على الأنماط.

إعادة الاهتمام والنهضة (2000 – 1980) : أنظمة الخبراء : في الثمانينيات، شهد الذكاء الاصطناعي نهضة مع تطوير أنظمة الخبراء، وهي برامج تعتمد على قواعد معرفة متخصصة لمحاكاة خبرة الإنسان في مجالات معينة مثل الطب والهندسة.

التعلم الآلي : مع تقدم التكنولوجيا وزيادة القدرة على معالجة البيانات، بدأ الاهتمام يزداد بالتعلم الآلي، وهو نوع من الذكاء الاصطناعي يعتمد على قدرة الآلة على التعلم من البيانات بدون برمجة مسبقة لكل حالة.

العصر الحديث (2000 – الان): التعلم العميق (Deep Learning) مع ظهور الحوسبة المتقدمة وتوافر كميات ضخمة من البيانات، أصبح التعلم العميق ممكنًا، مما أدى إلى تحسينات كبيرة في مجالات مثل التعرف على الصور، ترجمة اللغة، والألعاب.

الذكاء الاصطناعي التطبيقي : اليوم، يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في العديد من التطبيقات اليومية مثل السيارات ذاتية القيادة، المساعدات الرقمية) مثل Siri و(Alexa، والروبوتات الصناعية.

الأخلاقيات والتنظيم : مع توسع استخدام الذكاء الاصطناعي، بدأ الاهتمام يزداد بالقضايا الأخلاقية المتعلقة باستخدامه، مثل الخصوصية، الأمن، والتحيز.

المستقبل: الذكاء الاصطناعي العام (AGI) : الهدف النهائي للعديد من الباحثين هو تطوير "الذكاء الاصطناعي العام"، وهو نظام يمكنه أداء أي مهمة معرفية يستطيع الإنسان القيام بها. ما زلنا بعيدين عن تحقيق هذا الهدف، ولكن البحث مستمر.

الذكاء الاصطناعي المتكامل : من المتوقع أن يصبح الذكاء الاصطناعي جزءًا لا يتجزأ من حياتنا اليومية بشكل أكثر تكاملاً، مع تحسينات مستمرة في مجالات مثل الرعاية الصحية، التعليم، والبيئة.

كل مرحلة من هذه المراحل أسهمت في تشكيل الذكاء الاصطناعي كما نعرفه اليوم، وساعدت في تحديد مساره نحو المستقبل.

الابعاد

الذكاء الاصطناعي (AI) يمتد عبر عدة أبعاد تشمل الجوانب التقنية، الاجتماعية، الأخلاقية، والاقتصادية. هذه الأبعاد تساعد في فهم تأثيرات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المختلفة. وفيما يلي أبرز أبعاد الذكاء الاصطناعي:

البعد التقني:

التعلم الآلي (Machine Learning): هو أحد الفروع الرئيسية للذكاء الاصطناعي، حيث تعتمد الأنظمة على البيانات للتعلم وتحسين الأداء بدون تدخل بشري مباشر.

التعلم العميق (Deep Learning): تقنية متقدمة من التعلم الآلي تستخدم الشبكات العصبية الاصطناعية لتحليل كميات ضخمة من البيانات، وهي أساس العديد من التطبيقات الحديثة مثل التعرف على الصور والصوت.

معالجة اللغة الطبيعية (NLP): هذا الفرع يركز على تمكين الآلات من فهم وتوليد اللغة البشرية، مثل ما نراه في تطبيقات الترجمة التلقائية وروبوتات المحادثة.

الروبوتات: تتعلق بالأنظمة التي تجمع بين الذكاء الاصطناعي والأجهزة المادية، مما يسمح للروبوتات بأداء مهام متنوعة تتطلب تفاعلاً مع البيئة المادية.

البعد الاقتصادي..

زيادة الإنتاجية: يمكن للذكاء الاصطناعي أن يزيد من كفاءة العمليات التجارية والصناعية من خلال أتمتة المهام الروتينية والمعقدة.

سوق العمل: يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تغييرات كبيرة في سوق العمل، بما في ذلك خلق فرص عمل جديدة في مجال التكنولوجيا، ولكن أيضًا احتمالية فقدان بعض الوظائف التقليدية بسبب الأتمتة.

الابتكار والتنافسية: يمكن للشركات التي تتبنى الذكاء الاصطناعي أن تصبح أكثر تنافسية بفضل الابتكارات المستندة إلى الذكاء الاصطناعي، مما يمكن أن يؤدي إلى مزيد من النمو الاقتصادي.

البعد الاجتماعي..

تحسين جودة الحياة: الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في تحسين جودة الحياة من خلال تطوير تطبيقات في مجالات مثل الرعاية الصحية، التعليم، والنقل، مما يجعل الخدمات أكثر كفاءة وسهولة في الوصول. التغيرات في التفاعل البشري: مع انتشار الذكاء الاصطناعي، يمكن أن يتغير شكل التفاعل البشري-الآلي بشكل كبير، مثل الاعتماد على المساعدين الرقميين والتفاعل مع الروبوتات في البيئات المختلفة. التفاوت الاجتماعي: يمكن أن يؤدي الانتشار غير المتكافئ لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي إلى تفاقم الفجوة الرقمية، حيث يمكن أن يستفيد البعض بشكل أكبر من الآخرين.

البعد الأخلاقي..

الخصوصية: الذكاء الاصطناعي يتعامل مع كميات كبيرة من البيانات الشخصية، مما يثير تساؤلات حول كيفية حماية هذه البيانات ومنع استخدامها بشكل غير أخلاقي. التحيز والعدالة: الأنظمة الذكية قد تعكس التحيزات الموجودة في البيانات التي تم تدريبها عليها، مما يمكن أن يؤدي إلى قرارات غير عادلة أو تمييزية. المسؤولية والمساءلة: مع زيادة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات، يصبح من المهم تحديد من هو المسؤول عن القرارات التي تتخذها هذه الأنظمة، خاصة في حالات الخطأ أو الضرر.

البعد القانوني والتنظيمي..

التنظيم والقوانين: مع تقدم تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، هناك حاجة متزايدة لتطوير أطر تنظيمية وقوانين تحكم استخدامه لضمان الأمان والأخلاقية في تطبيقاته. حقوق الملكية الفكرية: يتعلق هذا البعد بكيفية حماية الابتكارات التي يتم تطويرها باستخدام الذكاء الاصطناعي، وكذلك حماية المحتوى الذي يُنتجه الذكاء الاصطناعي.

البعد الفلسفي..

الوعي والذكاء: يثير الذكاء الاصطناعي تساؤلات فلسفية حول ماهية الذكاء، وهل يمكن للآلة أن تكون واعية أو تمتلك مشاعر مشابهة للإنسان.

العلاقة بين الإنسان والآلة: هناك نقاشات حول كيفية تغير العلاقة بين الإنسان والآلة مع تقدم الذكاء الاصطناعي، وهل سيؤدي ذلك إلى تغيير في نظرتنا للطبيعة البشرية.

هذه الأبعاد تعكس تعقيد وتأثير الذكاء الاصطناعي على مختلف جوانب الحياة، مما يجعل من الضروري مراعاة جميع هذه الأبعاد عند تطوير واستخدام هذه التكنولوجيا.

النظريات

الذكاء الاصطناعي (AI) مبني على مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تشكل أساس تطويره وتطبيقاته. فيما يلي بعض النظريات الرئيسية التي تؤثر على الذكاء الاصطناعي:

نظرية الحساب Computability Theory.. نظرية تورينج: تعتبر أساسًا في مجال الذكاء الاصطناعي، حيث تقترح أنه يمكن لأي عملية حسابية معقدة أن تُحل بواسطة آلة تورينج. هذا المفهوم يضع الأساس النظري لفكرة أن الآلات يمكنها محاكاة الذكاء البشري.

نظرية المعلومات Information Theory.. شانون ونظرية الاتصال: تُعنى هذه النظرية بكيفية ترميز المعلومات ونقلها وتحليلها. وهي تلعب دورًا مهمًا في الذكاء الاصطناعي، خاصة في مجالات مثل معالجة اللغة الطبيعية (NLP) والتعلم الآلي، حيث يتم تحليل كميات هائلة من البيانات.

نظرية التعلم Learning Theory.. التعلم الآلي (Machine Learning): هو فرع من الذكاء الاصطناعي يعتمد على نظرية التعلم، حيث تتعلم الأنظمة من البيانات وتحسن أدائها بمرور الوقت. هناك عدة نماذج مثل: التعلم الخاضع للإشراف (Supervised Learning): حيث يتم تدريب النظام على مجموعة بيانات تحتوي على مدخلات ومخرجات معروفة.

التعلم غير الخاضع للإشراف (Unsupervised Learning): حيث يتم تدريب النظام على مجموعة بيانات بدون مخرجات محددة، ويقوم النظام بتحديد الأنماط والعلاقات بين البيانات.

التعلم المعزز (Reinforcement Learning): حيث يتعلم النظام من خلال التجربة والخطأ، ويكافأ على اتخاذ القرارات الصحيحة.

نظرية المنطق Logic Theory.. المنطق الرياضي والرمزي: يلعب المنطق دورًا أساسيًا في تطوير الذكاء الاصطناعي، حيث تُستخدم نظريات المنطق الرياضي والرمزي لبناء أنظمة تستطيع استنتاج الحلول بناءً على القواعد والمعلومات المتاحة.

المنطق الضبابي (Fuzzy Logic): يسمح بالتعامل مع المعلومات غير الدقيقة أو غير المؤكدة، مما يمكن الآلات من اتخاذ قرارات في بيئات معقدة وغير محددة.

نظرية الوكلاء المتعددة Multi-Agent Systems Theory.. النظم متعددة الوكلاء (MAS): هذه النظرية تدرس كيفية تفاعل العديد من الوكلاء الذكيين (سواء كانوا روبوتات أو برامج) مع بعضهم البعض لتحقيق هدف مشترك. تُستخدم هذه النظرية في تطوير أنظمة تحاكي السلوك الجماعي مثل تلك الموجودة في الطبيعة (مثل النمل أو الطيور).

نظرية الألعاب Game Theory.. القرارات التفاعلية**: هذه النظرية تركز على كيفية اتخاذ القرارات في بيئات تنافسية حيث يكون لكل طرف هدف مختلف. تُستخدم في الذكاء الاصطناعي لتطوير أنظمة قادرة على التفاعل مع المنافسين واتخاذ القرارات المثلى في مثل هذه البيئات.

نظرية المعرفة Epistemology.. النظريات الفلسفية للمعرفة: تتعلق بكيفية فهم الآلات للمعرفة والحقائق، وكيف يمكنها استخدام هذه المعرفة لاتخاذ القرارات. هذه النظرية تؤثر على تطوير الأنظمة القادرة على تفسير المعلومات وفهم العالم بطريقة تشبه الإنسان.

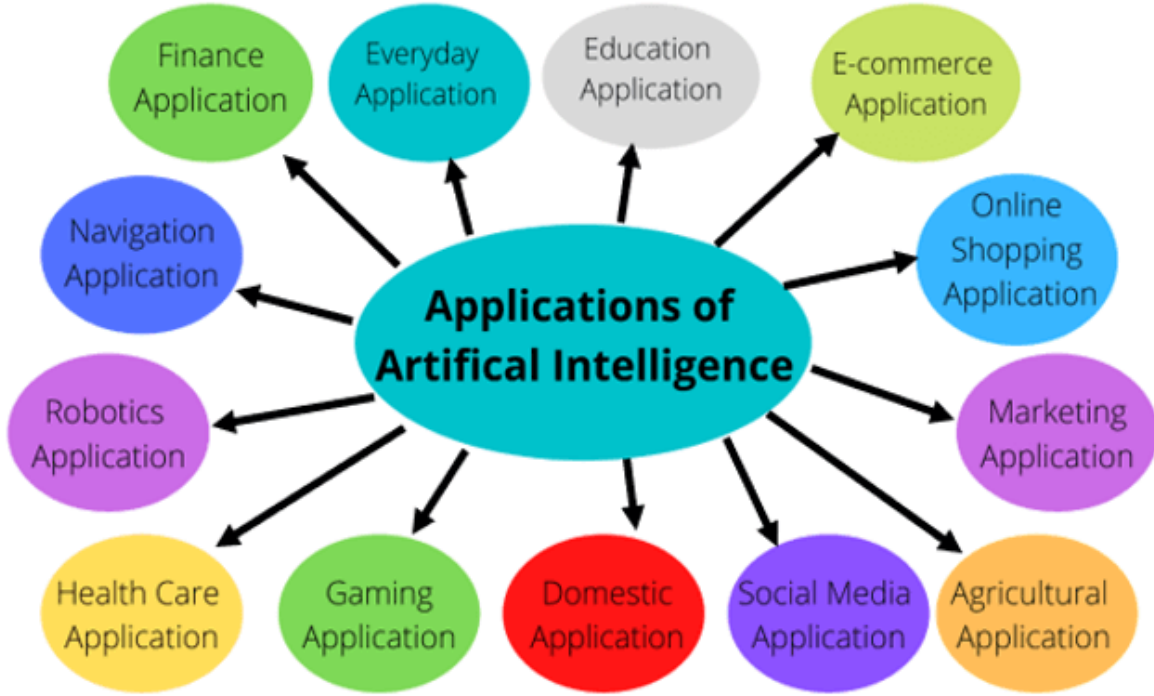
نظرية الشبكات العصبية Neural Networks Theory.. الشبكات العصبية الاصطناعية: هذه النظرية مستوحاة من طريقة عمل الدماغ البشري، حيث تُستخدم الشبكات العصبية لبناء أنظمة تعلم عميق (Deep Learning) قادرة على التعرف على الأنماط والتعلم من البيانات المعقدة.

النظرية المعرفية Cognitive Theory.. محاكاة العقل البشري: تسعى هذه النظرية إلى محاكاة العمليات العقلية البشرية مثل التفكير، الإدراك، واتخاذ القرارات. يُستخدم هذا المفهوم في تطوير الذكاء الاصطناعي الإدراكي، الذي يهدف إلى بناء أنظمة قادرة على التفكير بطريقة تشبه الإنسان.

نظرية الوكالة Agency Theory.. نظرية الوكلاء (Agency): تهتم هذه النظرية بفهم كيفية تصميم الأنظمة الذكية التي يمكن أن تتصرف بشكل مستقل لتحقيق أهداف معينة. تعتمد هذه النظرية على مفاهيم من علم الاقتصاد، علوم الكمبيوتر، والذكاء الاصطناعي.

هذه النظريات تشكل الإطار العلمي والفلسفي الذي يستند إليه تطوير الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المختلفة. كل نظرية منها تقدم إسهامات فريدة لفهم وبناء أنظمة ذكية قادرة على التعلم، التفكير، والتفاعل مع العالم بطريقة مشابهة للإنسان.

شكل (3): مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي



2.3. المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

التعريف

الأداء الوظيفي هو مدى تحقيق الموظف للأهداف والمهام المطلوبة منه في وظيفته وفقًا للمعايير والإجراءات المحددة من قبل المؤسسة. ويشمل الأداء الوظيفي عدة جوانب مثل الكفاءة في إنجاز المهام، الالتزام بالمواعيد، القدرة على التفاعل مع الزملاء والعملاء، والابتكار في العمل. يعتبر تقييم الأداء الوظيفي أداة مهمة لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظف، مما يساعد في تحسين الأداء العام للمؤسسة وتطوير الموظفين.

التطور

تطور الأداء الوظيفي يشير إلى التحسين المستمر لقدرة الموظف على تحقيق المهام الوظيفية بشكل أكثر فعالية وكفاءة بمرور الوقت. تطور الأداء الوظيفي يمكن أن يحدث نتيجة عدة عوامل، بما في ذلك:

التدريب والتطوير المهني:

-اكتساب المهارات: مع حصول الموظف على تدريبات متخصصة وتعلم مهارات جديدة، يتحسن أدائه في تنفيذ المهام المطلوبة.

-التعليم المستمر: المشاركة في الدورات التعليمية وورش العمل تساعد الموظف على البقاء على اطلاع بأحدث التطورات في مجاله، مما يزيد من كفاءته.

التقييم والملاحظات:

-التقييمات الدورية: تلعب دورًا مهمًا في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظف، مما يساعد في وضع خطط لتحسين الأداء.

-الملاحظات البناءة: تلقي الموظف لملاحظات مستمرة من المشرفين والزملاء يمكن أن يعزز من وعيه بأدائه ويدفعه للتحسين.

التكنولوجيا والأدوات:

-استخدام التكنولوجيا: تبني أدوات وتقنيات جديدة يمكن أن يسهل على الموظف أداء مهامه بشكل أسرع وأكثر دقة.

-التحول الرقمي: التحول إلى النظم الرقمية يقلل من الوقت المستغرق في العمليات اليدوية، مما يتيح للموظف التركيز على المهام الأكثر استراتيجية.

التحفيز والمكافآت:

-أنظمة التحفيز: تقديم المكافآت والحوافز يمكن أن يشجع الموظفين على تحسين أدائهم باستمرار.

-بيئة العمل الإيجابية: خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة يعزز من رضا الموظفين ويساهم في رفع أدائهم.

الإدارة الفعالة:

-القيادة والدعم: القادة والمديرون الذين يقدمون الدعم والتوجيه المستمر يساعدون الموظفين على تجاوز التحديات وتحقيق أفضل أداء.

-توضيح الأهداف: عندما تكون الأهداف واضحة ومحددة، يمكن للموظفين التركيز بشكل أفضل على تحقيقها.

الخبرة والوقت:

-تراكم الخبرة: مع مرور الوقت واكتساب الخبرة العملية، يتحسن أداء الموظف في مهامه.

-التكيف مع التغيرات: الموظفون الذين يستطيعون التكيف مع التغيرات في بيئة العمل أو طبيعة العمل يظهرون تطورًا أكبر في أدائهم.

الابتكار والإبداع:

-تشجيع الابتكار: بيئة العمل التي تشجع على الإبداع والابتكار تحفز الموظفين على إيجاد طرق جديدة وأكثر فعالية لإنجاز مهامهم.

-التحسين المستمر: التركيز على التحسين المستمر في العمليات والأنشطة يساعد الموظفين على تحقيق أداء أفضل.

الاستفادة من الذكاء الاصطناعي:

تحليل الأداء: استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل الأداء الوظيفي وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

الأتمتة: أتمتة المهام الروتينية يسمح للموظفين بالتركيز على المهام الأكثر تعقيدًا وإبداعًا.

تطور الأداء الوظيفي هو عملية مستمرة تعتمد على مزيج من التعليم، التدريب، التكنولوجيا، والتوجيه. هذه العوامل مجتمعة تساعد الموظفين على تحقيق نتائج أفضل، مما يعزز من نجاح المؤسسة بشكل عام.

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين يعد موضوعًا هامًا في العصر الحديث، حيث أصبح الذكاء الاصطناعي (AI) جزءًا أساسيًا من بيئات العمل. تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين يمكن أن يكون

إيجابيًا أو سلبياً، ويتوقف ذلك على كيفية تطبيق التكنولوجيا في المؤسسات. فيما يلي توضيح للعلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين:

زيادة الإنتاجية والكفاءة:

- أتمتة المهام الروتينية: الذكاء الاصطناعي يمكنه أتمتة العديد من المهام الروتينية والمتكررة، مما يتيح للموظفين التركيز على المهام الأكثر استراتيجية وإبداعية. هذا يزيد من كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.
- تحسين سرعة اتخاذ القرار: أدوات التحليل المدعومة بالذكاء الاصطناعي تساعد في معالجة كميات كبيرة من البيانات بسرعة ودقة، مما يمكن الموظفين من اتخاذ قرارات أفضل في وقت أقل.

تحسين جودة العمل:

- تقليل الأخطاء البشرية: من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات مثل المراقبة والتدقيق، يمكن تقليل الأخطاء البشرية، مما يحسن من جودة العمل النهائي.
- تحسين خدمة العملاء: أنظمة الذكاء الاصطناعي مثل روبوتات الدردشة يمكن أن توفر خدمة عملاء سريعة وفعالة، مما يعزز من تجربة العملاء ويخفف من عبء العمل على الموظفين.

التعلم والتطوير المستمر:

- التدريب المخصص: الذكاء الاصطناعي يمكنه تصميم برامج تدريب مخصصة بناءً على أداء الموظفين، مما يساعدهم في تطوير مهاراتهم بشكل مستمر.
- التعلم الآلي: يمكن للأنظمة الذكية تقديم توصيات تعليمية وتطويرية للموظفين بناءً على احتياجاتهم الفعلية ومستوياتهم الحالية.

تحفيز الإبداع والابتكار:

- تحليل البيانات الضخمة: الذكاء الاصطناعي يمكنه تحليل بيانات ضخمة لاكتشاف أنماط وتوجهات جديدة، مما يساعد الموظفين على تطوير أفكار وحلول مبتكرة.
- دعم البحث والتطوير: في مجالات مثل البحث والتطوير، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يوفر رؤى جديدة ويختبر الفرضيات بشكل أسرع مما يفعله البشر.

تحسين التفاعل البشري:

- دعم اتخاذ القرار: الذكاء الاصطناعي يمكنه تقديم معلومات دقيقة وتوصيات تساعد القادة والموظفين في اتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على البيانات.
- العمل الجماعي المعزز: الأنظمة الذكية يمكنها تحسين التنسيق والتعاون بين الفرق من خلال تقديم أدوات تساعد في إدارة المشاريع وتتبع التقدم.

التحفيز من خلال التخصيص:

- التخصيص الذكي: الذكاء الاصطناعي يمكنه تخصيص المهام وتوزيعها بناءً على قدرات واهتمامات الموظفين، مما يزيد من تحفيزهم ويرفع من مستوى الرضا الوظيفي.

التحديات المحتملة:

- الخوف من فقدان الوظائف: قد يؤدي انتشار الذكاء الاصطناعي إلى قلق الموظفين بشأن فقدان وظائفهم، مما قد يؤثر سلبًا على معنوياتهم وأدائهم.
- الحاجة إلى مهارات جديدة: تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد تتطلب من الموظفين اكتساب مهارات تقنية جديدة، مما يستلزم جهودًا إضافية في التدريب والتطوير.

التحليل والتقييم المستمر:

- مراقبة الأداء في الوقت الفعلي: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم تقارير دقيقة وفورية عن أداء الموظفين، مما يساعد في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- تحديد الاتجاهات والأنماط: التحليلات الذكية يمكن أن تكشف عن الاتجاهات في أداء الموظفين، مما يسمح باتخاذ إجراءات تصحيحية مسبقة.

تعزيز الاستدامة في العمل:

- إدارة الطاقة والموارد: يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في إدارة استهلاك الطاقة والموارد في مكان العمل، مما يعزز من الاستدامة ويخفف من الضغط البيئي.

- توزيع المهام بشكل متوازن: الذكاء الاصطناعي يمكنه تنظيم جداول العمل وتوزيع المهام بشكل يضمن عدم تحميل موظف معين بعبء عمل زائد، مما يساهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والحياة الشخصية.

التفاعل بين البشر والآلات:

- العمل المشترك: الذكاء الاصطناعي يعزز التعاون بين الموظفين والتقنيات الحديثة، مما يسمح بتحقيق أفضل النتائج من خلال الجمع بين مهارات البشر وقدرات الآلات.

- تحسين التفاعل مع التكنولوجيا: مع تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي، يصبح التفاعل مع التكنولوجيا أكثر سهولة وفعالية، مما يقلل من مقاومة الموظفين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة.

الخلاصة:

العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين معقدة ومتعددة الأبعاد. بينما يمكن للذكاء الاصطناعي أن يحسن من الإنتاجية والكفاءة وجودة العمل ويحفز الابتكار، فإنه يمكن أن يثير أيضًا تحديات تتعلق بالتكيف مع التكنولوجيا الجديدة والخوف من فقدان الوظائف. المفتاح هو تحقيق توازن بين استغلال قدرات الذكاء الاصطناعي ودعم الموظفين في التكيف مع هذه التكنولوجيا لضمان تحسين الأداء الوظيفي بشكل مستدام.

2.4. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة حول أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين، يتضح أن الذكاء الاصطناعي يمثل قوة تغيير جوهرية في بيئات العمل الحديثة. من خلال تحسين الكفاءة والإنتاجية، وتقليل الأخطاء، وتعزيز الابتكار، يساهم الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الأداء الوظيفي بشكل كبير. ومع ذلك، فإن نجاح تطبيقات الذكاء الاصطناعي يعتمد على كيفية إدماجها مع الموارد البشرية، مع مراعاة التحفيز والتدريب المستمر للموظفين.

البحث المستقبلي حول أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين يحمل إمكانيات كبيرة لاستكشاف كيفية تعزيز الفوائد والتقليل من التحديات المرتبطة بتطبيق هذه التكنولوجيا. من خلال التركيز على الجوانب الإبداعية، الصحة النفسية، التنوع، القيادة، والتعليم، يمكن للبحث المستقبلي أن يساهم في تطوير استراتيجيات تضمن تكاملاً فعالاً بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام والرضا الوظيفي في عصر الرقمنة المتسارع.

من جهة أخرى، يجب أن تكون المؤسسات واعية بالتحديات التي قد تنجم عن تطبيق الذكاء الاصطناعي، مثل القلق من فقدان الوظائف أو الحاجة إلى تطوير مهارات جديدة. لذا، يُعد من الضروري أن تتبنى المؤسسات نهجًا متوازنًا يدمج بين القدرات التقنية المتقدمة واحتياجات الموظفين البشرية، لضمان تحقيق أقصى استفادة من الذكاء الاصطناعي مع الحفاظ على رضا وأداء الموظفين.

في النهاية، يُمكن القول إن الذكاء الاصطناعي يمثل فرصة فريدة لتحسين الأداء الوظيفي على مستويات متعددة، ولكن تحقيق هذا التحسين يتطلب استراتيجيات دقيقة لإدارة التغيير وضمان تكامل فعال بين الإنسان والتكنولوجيا.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

هدف هذا الفصل توضيح منهجية البحث المستخدمة لتحقيق هدف تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء العاملين في فندق تاج جدة.، وهو يعرض تفصيلاً التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وتصميم البحث ومجتمع البحث وتقنيات اخذ العينات وطرق جمع البيانات وكيفية التحليل الاحصائي بشكل دقيق.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

وهي توضيح دقيق ومحدد لكيفية قياس أو تحديد المتغيرات في الدراسة. هذه التعريفات تجعل البحث واضحاً وقابلاً للتكرار من قبل باحثين آخرين.

المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي AI)

الأنظمة أو البرامج التي تم تصميمها لمحاكاة سلوك الإنسان في أداء مهام معينة مثل التفكير، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات، والتعلم من التجارب. يتم تقييم نجاح هذه الأنظمة بناءً على قدرتها على تنفيذ هذه المهام بكفاءة وبدقة تشبه أو تتجاوز أداء الإنسان.

المتغير التابع (أداء العاملين)

مستوى تنفيذ الموظفين للمهام الموكلة إليهم وفقاً لمعايير محددة، مثل الجودة، السرعة، الالتزام بالوقت، والكفاءة. يتم قياس الأداء بناءً على مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة، مثل الإنتاجية، تحقيق الأهداف، والالتزام بالسياسات الداخلية.

3.3. تصميم البحث

- فلسفة الدراسة: الوضعية
- منهج الدراسة: الاستنتاجي
- استراتيجية الدراسة: دراسة حالة
- نوع الدراسة: الكمي
- الأفق الزمني: المقطعية
- التقنيات والإجراءات: الاستبيان

الشكل (4): منهجية الدراسة للمشروع



تم التصميم بواسطة الباحث

3.4. مجتمع البحث وطرق اخذ العينات

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في فندق تاج جدة، وتشمل العينة الموظفين في أقسام مختلفة، مثل خدمة العملاء، الاستقبال، والإدارة. سيتم اختيار العينة بشكل عشوائي لضمان التمثيل العادل.

عينة الدراسة

تم اختيار العينة وتجميعها عن طريق الاستبيانات حتى نضمن تمثيل مختلف الفئات وتم اختيار 34 موظف من جميع الأقسام.

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
فندق تاج جدة	40	34

جدول (1): تم التصميم بواسطة الباحث

طرق وتقنيات اخذ العينة

تم استخدام طريقة اخذ العينات الاحتمالية لضمان أن كل فرد في المجتمع المستهدف لديه فرصة متساوية أو معروفة للاختيار. والتقنية هي العينة العشوائية البسيطة حيث يتم اختيار الأفراد بشكل عشوائي تمامًا. هذه الطريقة تساعد في الحصول على نتائج تعكس الواقع بدقة، وتقلل من الانحياز في اختيار الأفراد.

3.5. طريقة جمع البيانات

عن طريق توزيع استبيانات الكترونية على موظفين فندق تاج جدة ويقوم الموظف بملاً الاستمارة بنفسه والاستمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل إلى الأشخاص اللذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانية ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للموظفين سواء في فهم الأسئلة أو لتسجيل الإجابة عنهم.

3.6. أنواع البيانات

البيانات الأولية:

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبيانات من قبل موظفي فندق تاج جدة.

البيانات الثانوية:

البيانات الثانوية :- ويتم ذلك بالتزود بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات والمواقع ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر او بشكل غير مباشر وذلك يهدف إلى تقديم إطار نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

3.7. إجراءات التحليل الاحصائي

في هذه الدراسة تم اعتماد الجداول البسيطة وهي مناسبة لتنظيم البيانات الأولية وإجراء مقارنات بسيطة، وأيضا تم استخدام SPSS وهي أداة متقدمة توفر تحليلات إحصائية عميقة وتساعد على تفسير البيانات بشكل أكثر دقة.

كل من الطريقتين تكمل الأخرى، حيث تُستخدم الجداول لعرض البيانات ببساطة، بينما يساعد SPSS في استخراج التحليلات المتقدمة وتفسيرها.

3.8. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة تم توظيف منهجية علمية شاملة لضمان دقة النتائج وموضوعاتها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لفهم العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين الأداء الوظيفي في

الفندق. شملت المنهجية تصميم استبيان تم توزيعه على عينة من الموظفين لجمع البيانات، وتم تحليل النتائج باستخدام أساليب إحصائية بهدف تقييم التأثير المباشر وغير المباشر للتقنيات الذكية على كفاءة العمل وسرعة الأداء ورضا الموظفين.

ساهمت البيانات الكمية والنوعية التي تم جمعها في إعطاء صورة واضحة حول دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين، مما قدم تصورًا شاملاً يمكن أن يساعد الفندق على تعزيز استراتيجياته المستقبلية في استخدام هذه التقنيات.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

في هذا الفصل تم عرض نتائج الدراسة الميدانية التي تم جمعها وتحليلها احصائيا من خلال الاستبيان لموجه الى عينة الدراسة باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS الإصدار 28. يهدف هذا التحليل الى تقديم فهم شامل والاحصاء الوصفي للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم تحليل كامل لمتغيرات البحث والاجابة على التساؤلات الرئيسية.

4.2. توصيف عينة الدراسة

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة كالتالي:
 - الجنس – العمر – المستوى التعليمي.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الشخصية والتي تشمل:
 - الجنس (ذكر – انثى)
 - العمر (من 20 الى 30 سنة – من 30 الى 40 سنة – أكثر من ذلك)
 - المستوى التعليمي (متوسط – ثانوي – جامعي – أعلى من ذلك)

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

جدول (2) توصيف العينة

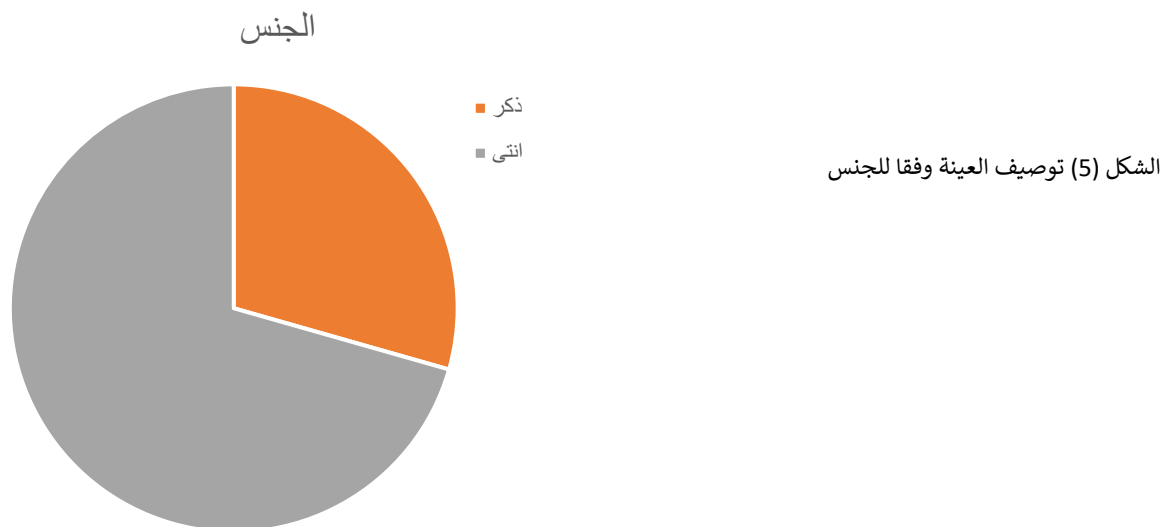
المتغير	وصف المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	10	% 29.4
	انثى	24	% 70.6
الإجمالي		34	% 100
العمر	من 20 الى 30 سنة	17	% 50
	من 30 الى 40 سنة	16	% 47.1
	أكثر من ذلك	1	% 2.9
الإجمالي		34	% 100

المتغير	وصف المتغير	العدد	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	متوسط	3	8.8 %
	ثانوي	5	14.7 %
	جامعي	23	67.6 %
	أعلى من ذلك	3	8.8 %
الإجمالي		34	100 %

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول (2) تم استخلاص النتائج التالية:

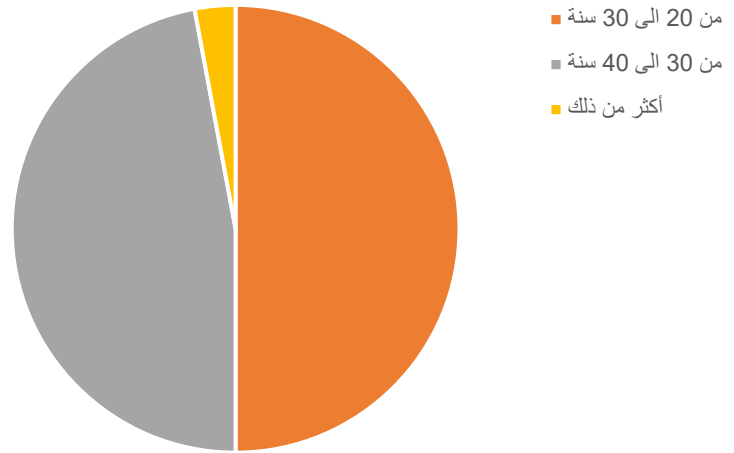
بالنسبة للتوزيع حسب الجنس أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الاناث في العينة فاق عدد الذكور حيث بلغ عدد الاناث 24 مما يشكل نسبة 70.6 % من اجمالي العينة، وبلغ عدد الذكور 10، أي ما يعادل 29.4 % من اجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



اما بالنسبة للعمر فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان 17 شخص تتراوح أعمارهم بين 20 الى 30 سنة أي بما يمثل 50 % أي نصف اجمالي العينة، بينما بلغ عدد 16 شخص ممن تتراوح أعمارهم بين 30 الى 30 سنة أي بما يمثل 47.1 % من العينة، في حين ان شخص واحد مثل ممن أعمارهم أكثر من ذلك أي 2.9 % من اجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:

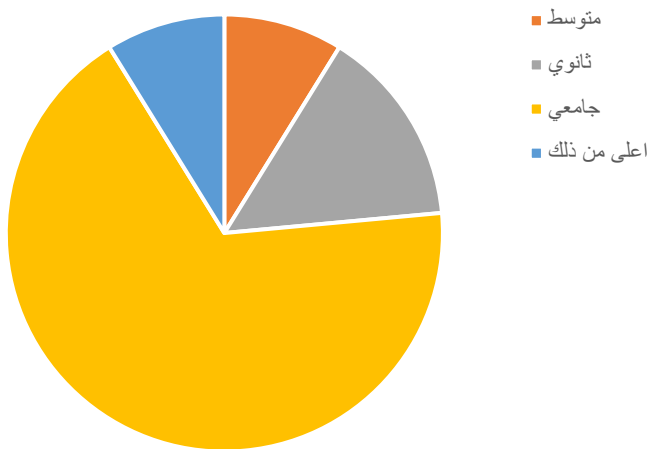
القئة_ العمرية

الشكل (6) توصيف العينة وفقا للعمر



وأخيرا التوزيع حسب المستوى التعليمي فقد أظهرت النتائج ان 3 اشخاص من افراد العينة حاصلون على شهادة المتوسط أي ما يمثل 8,8 % من اجمالي العينة، في حين ان 5 اشخاص كانوا قد حصلوا على شهادة الثانوي أي 14,7 %، اما العدد الأكبر كان بعدد 23 شخص للشهادة الثانوية أي بما يعادل 67.6 %، وأخيرا كان هناك 3 اشخاص حاصلون على شهادات اعلى من ذلك أي 8.8 % من اجمالي العينة. كما هو في الشكل التالي:

المستوى _ التعليمي



الشكل (7) توصيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان المستخدم لقياس متغيرات الدراسة، الى جانب مقياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Extracted Variance Average. في حين تم قياس ثبات لمقياس عن طريق قياس قيمة ألفا كرومباخ من خلال نموذج المعادلة البنائية باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS 28.

4.4. صدق المقياس

صدق الاتساق الداخلي: هو مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي اليه. الصدق التقاربي: هو قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج وتكون قيمتها أكبر من 0.05

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغيرات	
Average variance extracted			Standard deviation	Factor loading		Statement	Variable	
.620	.536	0.000	.479		.443	A1	البعد التقني	المتغير المستقل (الدكاء الاصطناعي)
		0.000	.436	.639		A2		
		0.000	.436	.568		A3		
	.64	0.000	.705	.562		AA1	البعد الاقتصادي	
		0.000	.535	.605		AA2		
		0.000	.567	.753		AA3		
	.733	0.000	.597	.773		AAA1	البعد الاخلاقي	
		0.000	.866	.833		AAA2		
		0.000	.821	.594		AAA3		
	.573	0.000	.734			AAAA1	البعد القانوني و الفلسفي	
		0.000	.806	.805		AAAA2		
		0.000	.849			AAAA3		

جدول 3 نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمتغير الدراسة المستقل

متوسط التباين المستخرج Average variance extracted		P Values	الانحراف المعياري Standard deviation	معامل الارتباط Factor loading	KMO	العبارات Statement	المتغيرات Variable	
.635	.611	0.000	.409	.625	.243	B1	الأدوات و التكنولوجيا	المتغير التابع (أداء الموظفين)
		0.000	.459	.747		B2		
		0.000	.511	.696		B3		
		0.000	.327			B4		
		0.000	.359	.577		B5		
	.731	0.000	.554	.698		BB1	المهارات	
		0.000	.629	.755		BB2		
		0.000	.436	.748		BB3		
		0.000	.459	.854		BB4		
		0.000	.288	.601		BB5		
	.438	0.000	.410	.592		BBB1	الإدارة الفعالة	
		0.000	.589	.700		BBB2		
		0.000	.697	.754		BBB3		
		0.000	.288	.737		BBB4		
		0.000	.171			BBB5		
	.652	0.000	.171	.539		BBBB1	التحفيز و المكافآت	
		0.000	.343	.883		BBBB2		
		0.000	.379	.926		BBBB3		
		0.000	.496			BBBB4		
		0.000	.589	.561		BBBB5		

جدول 4 نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمتغير الدراسة التابع

المتغير المستقل:

جميع العبارات من A1 الى AAAA3 تظهر معاملات ارتباط Factor Loadings جيدة، تتراوح بين 226. الى 833. هذه القيم تشير الى اتساق داخلي قوي للعبارات مع المتغير المستقل.

المتغير التابع:

معظم العبارات BB2 و BBB1 و BBB4 تظهر معاملات ارتباط عالية جدا (957. الى 907.).

العبارة BBBB5 لديها معامل ارتباط منخفض نسبيا (004.). مما قد يشير الى ضعف في اتساقها مع العبارات الأخرى.

4.5. حساب الثبات

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في بيانات توصف بالثبات. ونظرا للتباين الواضح بين متغيرات الدراسة، فقد تم الاعتماد على معامل الثبات الفا كرونباخ بواسطة SPSS 28 وذلك كالآتي:

المتغير		عدد العبارات	قيمة الفا كرونباخ
المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)	البعد التقني	3	.687
	البعد الاقتصادي	3	.689
	البعد الأخلاقي	3	.677
	البعد القانوني والفلسفي	3	.667
المتغير التابع (أداء الموظفين)	الأدوات والتكنولوجيا	5	.757
	المهارات	5	.753
	الإدارة الفعالة	5	.759
	التحفيز والمكافآت	5	.760

أظهرت النتائج الإحصائية ان قيمة الفا كرونباخ للمتغيرين أكبر من 0.6 وتصل الى 0.7 وهذا يدل على وجود اتساق داخلي قوي وبالتالي فقد تحقق ثبات المقياس.

4.6. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي كالآتي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

جدول (5) مقياس ليكرت الثلاثي

حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة:

المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الوزن النسبي %	درجة الأهمية
من 1.00 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	مرتفع
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	متوسط
من 2.45 الى 3	غير موافق	من 0% الى 33.33%	منخفض

جدول (6) الوزن النسبي

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الذكاء الاصطناعي وابعادها، بالإضافة الى مستوى أداء الموظفين وابعادها، وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي:

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		درجة الأهمية	
المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)	البعد التقني	1.17	1.477	0.299	.412	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الاقتصادي	1.34		0.380		موافق		مرتفع	
	البعد الأخلاقي	1.62		0.493		موافق		مرتفع	
	البعد القانوني والفلسفي	1.66		0.547		موافق		مرتفع	
المتغير التابع (أداء الموظفين)	الأدوات والتكنولوجيا	1.16	1.177	0.239	.272	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	المهارات	1.19		0.303		موافق		مرتفع	
	الإدارة الفعالة	1.21		0.285		موافق		مرتفع	
	التحفيز والمكافآت	1.15		0.262		موافق		مرتفع	

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل الذكاء الاصطناعي ان الاتجاه العام لمفردات العينة تميل الى موافقة مرتفعة، وهذا يشير الى تحقيق نتائج عالية لأثر الذكاء الاصطناعي في فندق تاج جدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمتغير 1.477 وانحراف معياري قدره .412، كما أظهرت النتائج الوصفية لأبعاد الذكاء الاصطناعي ان الاتجاه العام للأبعاد جميعها من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة مما يوضح لنا مستوى جيد لأثر الذكاء الاصطناعي على المنشأة.

بالنسبة للمتغير التابع وهو أداء الموظفين أظهرت ابعاده الأدوات والتكنولوجيا ان للمتوسط الحسابي بلغ 1.16 وانحراف معياري بمقدار 0.239 اما المهارات كانت بمتوسط حسابي يقدر بـ 1.19 وانحراف معياري 0.303، اما الإدارة الفعالة كان متوسطها الحسابي 1.21 والانحراف المعياري 0.285. بالنسبة للبعد التحفيز والمكافآت فقد كان المتوسط الحسابي 1.15 اما الانحراف المعياري 0.262 وكانت نتائج الموافقة مرتفعة أيضا على جميع ابعاد الدراسة، وتشير هذه النتائج الى ان معظم عينة الدراسة توافق على جودة أداء الموظفين في المنشأة بشكل عام.

4.7. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS v.28 على النحو التالي:

المتغير	البعـد التقني	البعـد الاقتصادي	البعـد الاخلاقي	البعـد القانوني والفلسفي	المتغير التابع الاداء الوظيفي
البعـد التقني	Pearson Correlation	1	0.252	.354*	0.061
	Sig. (2-tailed)		0.151	0.040	0.731
	N	34	34	34	34
البعـد الاقتصادي	Pearson Correlation	0.252	1	.379*	.381*
	Sig. (2-tailed)	0.151		0.027	0.018
	N	34	34	34	34
البعـد الاخلاقي	Pearson Correlation	.354*	.379*	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.027		0.001
	N	34	34	34	34
البعـد القانوني والفلسفي	Pearson Correlation	.422*	.405*	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.018	0.001	
	N	34	34	34	34
المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي	Pearson Correlation	.618**	.668**	.800**	.843**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	34	34	34	34
المتغير التابع الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	0.061	.381*	0.268	0.150
	Sig. (2-tailed)	0.731	0.026	0.126	0.396
	N	34	34	34	34
.*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
.**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

جدول (8) معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الارتباط الخطي بين الذكاء الاصطناعي وابعاده كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع:

- اتضح وجود ارتباط معنوي متوسط موجب 0.061 بين الذكاء الاصطناعي وابعاده كمتغير مستقل وبين أداء الموظفين كمتغير تابع عند مستوى دلالة اقل من 0.01

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من ابعاد الذكاء الاصطناعي (التقني، الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني والفلسفي) عند معامل ارتباط 1، 0.252، 0.354، 0.422 على التوالي كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة اقل من (0.01) وبين أداء الموظفين كمتغير تابع.
- لوحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، مما يدل على قوة هذا الارتباط.

- الارتباط الخطي بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وبين متغير الذكاء الاصطناعي ككل، وبين بعضها البعض:
- اتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط معنوي موجب قوي بين الذكاء الاصطناعي وبين ابعادها (التقني، الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني والفلسفي) عند مستوى دلالة (0.01)

4.8. نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وما يتبعها من فرضيات فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل اليها باستخدام الحزم الإحصائية SPSS V.28 على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الاصطناعي وبين أداء الموظفين.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- **الفرضية 1:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة احصائية بين التقنية وبين أداء الموظفين.
- **الفرضية 2:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الاقتصاد وبين أداء الموظفين.
- **الفرضية 3:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الاخلاق وبين أداء الموظفين.
- **الفرضية 4:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة احصائية بين القانون والفلسفة وبين أداء الموظفين.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة..

تنص هذه الفرضية انه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الاصطناعي وبين أداء الموظفين.

لاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple, Linear Regression Analysis)، والذي يعد أحد الأسباب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي الذي يمثل المتغير المستقل في الدراسة وأثره على أداء الموظفين الذي يعتبر المتغير التابع. يهدف التحليل الى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين أثر الذكاء الاصطناعي في المنشأة وبين أداء الموظفين.

من خلال هذا التحليل يتم اختبار مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين، وكذلك قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 ^a	.085	.056	.188

a. Predictors: (Constant), المتغير_المستقل_الذكاء_الاصطناعي

جدول (9) Model Summary

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.105	1	.105	2.973	.094 ^b
	Residual	1.131	32	.035		
	Total	1.236	33			

a. Dependent Variable: المتغير_التابع_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المتغير_المستقل_الذكاء_الاصطناعي

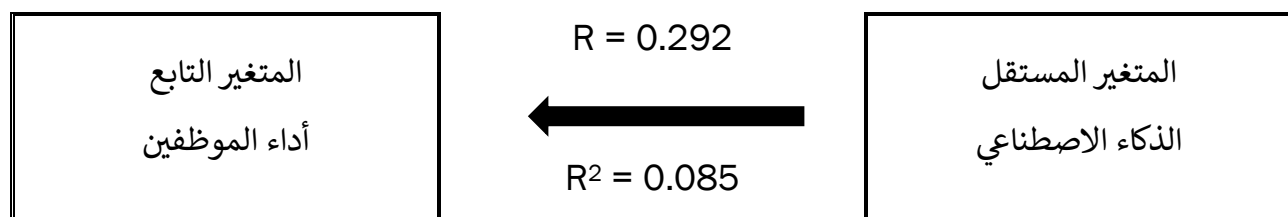
جدول (10) Anova

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.924	.150		6.173	<.001	.619	1.229
	المتغير_المستقل_الذكاء_الاصطناعي	.174	.101	.292	1.724	.094	-.032	.380

a. Dependent Variable: المتغير_التابع_الاداء_الوظيفي

جدول (11) coefficients



الشكل (8) العلاقة بين المتغير المستقل والتابع

يتضح من الجداول أعلاه ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار F والذي يساوي sig اقل من 0.01.
- تشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.292$ الى وجود ارتباط إيجابي متوسط بين الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين بشكل عام.

- يوضح معامل التحديد في المعدل $R^2 = 0.058$ ان هناك نسبة لا بأس بها من التباين الحاصل على أداء الموظفين يمكن تفسيره من خلال التباين على مستوى الذكاء الاصطناعي.

- تشير قيمة (ت) (T – Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) اقل من 0.02.

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية الذي تنص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي عموماً كمتغير مستقل وبين أداء الموظفين كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة..

تنص الفرضية الفرعية الأولى على انه لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد التقني وبين أداء الموظفين، تختبر هذه الفرضية العلاقات المباشرة بين البعد التقني محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموظفين كمتغير تابع.

تنص الفرضية الفرعية الثانية على انه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وبين أداء الموظفين، تختبر هذه الفرضية العلاقات المباشرة بين البعد الاقتصادي محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموظفين كمتغير تابع.

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على انه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البعد الاخلاقي وبين أداء الموظفين، تختبر هذه الفرضية العلاقات المباشرة بين البعد الاخلاقي محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموظفين كمتغير تابع.

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على انه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني والفلسفي وبين أداء الموظفين، تختبر هذه الفرضية العلاقات المباشرة بين البعد الاقتصادي والفلسفي محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموظفين كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple, Linear Regression Analysis)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.171	.057	.188

a. Predictors: (Constant), البعد_الاقتصادي, البعد_التقني, البعد_الاخلاقي

جدول (12) Model Summary

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.212	4	.053	1.500	.228 ^b
	Residual	1.024	29	.035		
	Total	1.236	33			

a. Dependent Variable: المتغير_التابع_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), البعد_الاخلاقي, البعد_التقني, البعد_الاقتصادي, البعد_الالقانوني_والفلسفي

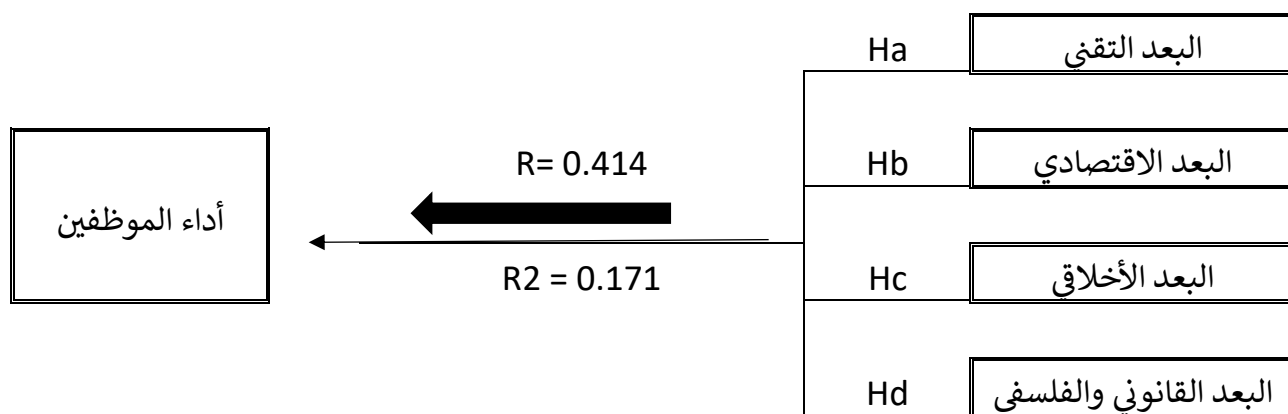
جدول (13) Anova

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.904	.163		5.552	<.001	.571	1.237
	البعد_التقني	-.044	.123	-.068	-.358	.723	-.295	.207
	البعد_الاقتصادي	.179	.096	.351	1.852	.074	-.019	.376
	البعد_الاخلاقي	.076	.081	.195	.940	.355	-.090	.242
	البعد_الالقانوني_والفلسفي	-.024	.076	-.067	-.312	.757	-.179	.132

a. Dependent Variable: المتغير_التابع_الاداء_الوظيفي

جدول (14) coefficients



الشكل (9) العلاقة بين ابعاد المتغير المستقل والتابع

يتضح من الجداول أعلاه ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار F والذي يساوي sig اقل من 0.01، مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01 .

- تشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.414$ الى وجود ارتباط إيجابي متوسط بين ابعاد الذكاء الاصطناعي وأداء الموظفين بشكل عام.
- يوضح معامل التحديد في المعدل R^2 ان هناك نسبة لا بأس بها من التباين الحاصل على أداء الموظفين يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد الذكاء الاصطناعي.
- تشير قيمة (ت) (T – Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) اقل من 0.02.

بناء على النتائج السابقة، تم رفض صحة الفرضية الأولى والرابعة حيث لم يتم اثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البعد التقني والبعد القانوني والفلسفي كمتغيرات مستقلة، وأداء الموظفين كمتغير تابع. اما بالنسبة للفرضيات الفرعية الثانية والثالثة فقد تم قبول صحتها حيث تم اثبات وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي والأخلاقي كمتغيرات مستقلة وأداء الموظفين كمتغير تابع.

4.9. الخاتمة

في ختام هذا التحليل الإحصائي الذي استهدف دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على أداء موظفي شركة تاج جدة باستخدام برنامج SPSS النسخة 28، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعزز فهم العلاقة بين تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي ومستوى الأداء الوظيفي.

أظهرت التحليلات الوصفية والتنبؤية وجود تأثير إيجابي واضح بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين الكفاءة الإنتاجية، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعكس أهمية هذه التقنيات في تعزيز الأداء الوظيفي. كما أظهرت اختبارات الارتباط والانحدار أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تسهم بشكل ملحوظ في تحسين المهارات الوظيفية وتقليل الأخطاء البشرية، خاصة لدى الموظفين الذين يتمتعون بقدرات عالية على التعامل مع هذه التقنيات.

بناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- زيادة الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي: لتعزيز الأداء الوظيفي وتحسين العمليات الداخلية للشركة.
- مراجعة العمليات التشغيلية: لدمج تقنيات الذكاء الاصطناعي بطرق تتناسب مع طبيعة العمل وتحدياته.
- يعتبر هذا التحليل أساساً لاتخاذ قرارات استراتيجية تدعم تحسين الأداء المؤسسي لشركة تاج جدة، مما يسهم في تعزيز قدرتها التنافسية في سوق العمل الحديث.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والتطبيقات العملية للدراسة، بالإضافة إلى التوصيات وحدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، والخاتمة.

5.2. المساهمة النظرية:

تم اختيار متغيرات البحث حيث لم تكن متغيرات البحث مرتبطة في نموذج بحثي واحد من قبل ولم تتوفر نماذج تربط بين المتغيرين وجميعها كانت قليلة وغير كافية، وبالتالي استطعنا من خلال الدراسة الحالية بناء إطار نظري بشكل يعزز المعرفة النظرية بمتغيرات الدراسة كما تمكنا من تحديد أبعاد المتغيرات وتحديد المنهج الأنسب لتحقيق الأهداف وكانت الأداة المناسبة لجمع البيانات من عينة الدراسة هي الاستبانة.

5.3. التطبيقات العملية:

تتم أهمية هذا البحث في تطبيقه العملي على فندق تاج جدة حيث تمكنا من الاستفادة من نتائج البحث في تطوير أداء الموظفين وتوضيح مدى رضاهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمنشأة الاستثمار في تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء موظفيها، مما يساهم في خفض التكاليف وتحسين جودة العمل، كما يمكن لفندق تاج جدة أيضا إقامة شركات مع شركات ناشئة في مجال التكنولوجيا لتبني أحدث التقنيات.

5.4. التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة نوصي بما يلي :

- ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم الذكاء الاصطناعي.
- ضرورة تشجيع المديرين على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- ضرورة توفير أجهزة متطورة وشبكات انترنت عالية السرعة.
- الاقتراحات التي توصلت اليها كالتالي:

لتحسين الكفاءة التشغيلية: استخدام أنظمة ذكاء اصطناعي لأتمتة المهام الروتينية مثل إدارة الحجوزات ومتابعة الصيانة، وذلك لتقليل الوقت المستغرق في المهام اليدوية، مما يتيح للموظفين التركيز على تقديم خدمات أفضل للعملاء.

لتحسين أداء الموظفين مع العملاء: اعتماد روبوتات محادثة مدعومة بالذكاء الاصطناعي للرد على استفسارات العملاء وحل المشكلات الشائعة بسرعة. حيث يساهم في تحسين سرعة وجودة التفاعل مع العملاء، مما ينعكس إيجابياً على رضاهم.

لزيادة دقة القرارات التشغيلية: استخدام أنظمة تحليل بيانات ذكية لمراقبة أداء الفندق واقتراح التحسينات بناءً على البيانات، حيث يساعد الموظفين والإدارة في اتخاذ قرارات مستنيرة لتحسين الأداء.

لتعزيز التعاون بين البشر والآلات: إدخال تقنيات تعمل كمساعد ذكي للموظفين، مثل أنظمة توصية للضيوف أو روبوتات لخدمات الغرف، مما يساهم في رفع مستوى التنسيق بين الموظفين والتقنيات الذكية لتعزيز الإنتاجية.

لتحقيق وفورات مالية وتشغيلية: التركيز على استخدام الذكاء الاصطناعي لتقليل الأخطاء وتحسين كفاءة العمليات، حيث سيتم توفير تكاليف التشغيل وزيادة الربحية دون التأثير على جودة الخدمة.

5.5. حدود الدراسة:

5.5.1. الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على تأثير الذكاء الاصطناعي وابعاده التقنية والاقتصادية والأخلاقية، القانونية والفلسفية على أداء الموظفين من خلال المهارات، الأدوات والتكنولوجيا، الإدارة الفعالة والتحفيز والمكافآت.

5.5.2. الحدود البشرية:

يشمل مجتمع الدراسة على جميع موظفين فندق تاج جدة، وتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل المنشأة لضمان تنوع البيانات والنتائج.

5.5.3. الحدود المكانية:

تمحورت الدراسة حول فندق تاج جدة في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية.

5.5.4. الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة خلال العام 2024، وهي الفترة التي تم فيها جمع البيانات وتحليلها.

5.6. الدراسات المستقبلية:

من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين أثر الذكاء الاصطناعي وابعاده على أداء الموظفين فإنني أوصي الآخرين الذين يريدون مواصلة الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذه النتائج في بيئات العمل والتركيز على أحد الفرضيات الفرعية وعلاقته بتساؤلات الدراسة التي تم طرحها.

5.7. الخاتمة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء موظفين فندق تاج جدة. حيث اتضح أن الذكاء الاصطناعي يمثل أداة فعالة لتحسين أداء الموظفين، من خلال اتمام العمليات الروتينية، تعزيز الكفاءة التشغيلية، وتحسين تجربة العملاء. وظهرت النتائج أن اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكن أن يخفف من الأعباء الوظيفية، ويزيد من رضا الموظفين، ويعزز من جودة الخدمة المقدمة للزلاء. إلا أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يتطلب تخطيطًا دقيقًا، وتدريبًا مستمرًا للموظفين لضمان تحقيق التوازن بين استخدام التقنيات الحديثة والمحافظة على العنصر البشري الذي يبقى جوهرًا في قطاع الضيافة.

من المهم أن تستمر الإدارة في تقييم تأثير هذه التقنيات على الأداء الوظيفي بشكل دوري، والعمل على تحسينها بما يتناسب مع احتياجات العمل، ومتطلبات العملاء، وتوجهات السوق. بذلك، يمكن لفندق تاج جدة أن يحقق الريادة في تقديم خدمات مبتكرة، مدعومة بالتكنولوجيا، ومركزة على العنصر البشري.

توصي الدراسة بضرورة الاستثمار المستدام في التقنيات الذكية، مع التركيز على تطوير مهارات الموظفين لضمان تحقيق نتائج إيجابية طويلة المدى تعود بالنفع على كل من الفندق وموظفيه وعملائه.

قد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وأداء موظفي فندق تاج جدة، حيث أظهرت التحليلات أن إدخال الذكاء الاصطناعي في العمليات التشغيلية ساهم في تحسين كفاءة العمل، وتقليل الأخطاء، وزيادة إنتاجية الموظفين. كما عزز من رضا العملاء عبر تقديم خدمات أكثر سرعة ودقة.

كما أظهر البحث إن هذه العلاقة الإيجابية تؤكد أن الذكاء الاصطناعي يمثل قيمة مضافة للقطاع الفندقي، ليس فقط من خلال تحسين الأداء الوظيفي، بل أيضًا من خلال توفير بيئة عمل تدعم الابتكار والتطوير المستمر. ومع ذلك، يجب أن ترافق هذه التقنيات استراتيجيات واضحة لتأهيل الموظفين، وتحفيزهم على التكيف مع التكنولوجيا الجديدة، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة ممكنة.

بناء على هذه النتائج توصي الدراسة بضرورة تبني خطط متكاملة لتوسيع استخدام الذكاء الاصطناعي في الفندق، مع التركيز على تعزيز العلاقة الإيجابية بين هذه التقنيات وأداء الموظفين.

كما يُقترح إجراء دراسات مستقبلية لفهم الأبعاد الأخرى لهذه العلاقة وتأثيرها على رضا الموظفين والعملاء على المدى الطويل ومن هذه الاقتراحات:

- تحليل تأثير أتمتة العمليات على رضا الموظفين ودراسة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي في تبسيط العمليات اليومية (مثل تسجيل الوصول، إدارة الحجوزات) على رضا الموظفين ومستوى ضغط العمل.
- تقييم تحسينات خدمة العملاء باستخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل أداء أدوات الذكاء الاصطناعي مثل الشات بوتس في دعم العملاء، وتأثيرها على تقليل عبء العمل على الموظفين وتحسين تجربة العملاء.
- دراسة العلاقة بين التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي ورفع كفاءة الموظفين واستكشاف كيفية تأثير برامج التدريب المتخصصة على مهارات الموظفين وقدرتهم على التكيف مع التكنولوجيا الحديثة.
- تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرارات الإدارية ودراسة كيفية استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات واتخاذ قرارات استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي.
- استكشاف تأثير الذكاء الاصطناعي على الإبداع الوظيفي وتقييم ما إذا كانت التكنولوجيا تدعم أو تعيق الابتكار والإبداع لدى الموظفين في بيئة العمل.
- تحليل تكامل الذكاء الاصطناعي مع نظام إدارة الموارد البشرية مع دراسة تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة التوظيف، تحديد الكفاءات، وتقييم الأداء الوظيفي.
- مقارنة الأداء قبل وبعد تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي ودراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي الجديدة ومقارنتها بفترات زمنية سابقة لتحديد مكاسب الإنتاجية أو أي تحديات ناشئة.
- تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين وتوضيح كيفية تأثير التكنولوجيا على أوقات العمل، مرونة الجداول، ومستوى الرضا العام للموظفين.

هذه الاقتراحات يمكن أن تقدم رؤى عميقة لفهم تأثيرات الذكاء الاصطناعي بشكل أفضل، مما يساهم في تحسين البيئة العملية في الفندق، وتعمل على جعل الذكاء الاصطناعي أداة داعمة لتحسين أداء الموظفين وتطوير بيئة عمل مرنة ومنتجة، مع الحفاظ على رضا العملاء وتحقيق فوائد اقتصادية مستدامة.

قائمة المراجع

- معهد ماكينزي
- مجلة الجامعة المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات ابريل 2021 م
- مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية يناير 2021 م
- ASJP يوليو 2024 م
- مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة يناير 2024م
- الموقع الإلكتروني لفندق تاج جدة
- نظرية المعلومات 8 فبراير 2018 م
- IMP 23 مارس 2023 م
- جامعة المستقبل المنطق الضبابي 27 ديسمبر 2022
- هارفارد بزنس ريفيو 2024 م
- بكة للإنشاءات 23 يونيو 2024
- بحوث ورسائل علمية 21 مارس 2024 م
- ايفيلين كلارك يونيو 2024
- السفباني لاستشارات الاعمال - ادارة موارد بشرية 20 ديسمبر 2022
- المجلة المصرية-ابريل 2021
- A government blueprint to adapt the ecosystem to automation and the future of work Mckinsey & company january 2020
- Adeli, Hajjats Expert systems in construction and structural CRC press 2014
- Artificial intelligence and Robotics and their impact on the work place 113A global Employmend institute April 2017
- Artificial intelligence over view – www.Tutorical spoint.com 2019

- Assessing the risk of Artificial intelligence world Economic form accessible at : <https://bit.ly/2wout2f>
- Automation and independent work in a Digital Economic (May 2016) OECD policy Brief on the future of work
- Bernard Marr, the Biggest challenges facing Artificial Intelligence (AI) in Business and society Forbes July 13.2017 accessible at : [https:// bit.ly/2wg ZVSP](https://bit.ly/2wgZVSP).
- Building the Data Economics of the future tomorrow's Data Economics shaped by the youth of today. pwc Report, the world Government summit 2019.
- Danielle Wiener – Bronne How the Dow fell 800 points in 10 minutes CNN Money February 5-2018 accessible at: [https : // cnnmou.ie/2wqscgv](https://cnnmou.ie/2wqscgv).
- IDC, worldwide spending on cognitive and Artificial intelligence 19 sep 2018 [http: // www.idc.com/ get doc . jsp?](http://www.idc.com/get doc .jsp?)
- industry 4-0 "the future of productivity and Growth in Manufacturing industries April 2015.
- Jacques Bughin, Artificial intelligence: The Next Digital frontier 2 (New York , Mckines y& company June 2017
- jha, sauabh, and Eric J- Topal information and Artificial intelligence journal of the American college of Radio logy 15-3-2018
- Michael Chui, Notes from the AI frontier insights from Hundreds of use cases Makiesy April 2018.
- Nils J.Nilsson, Artificial intelligence, Employment and Income, The AI magazine summer 1984
- Sizing the prize what's the real value of AI for your business and how can you capitalise PWS Report 2017 www.pwc.com
- - The changing nature of work A world Bank Group flag ship Report 2019.
- The Executive office of the president of the USA 2016 Artificial intelligence automation and the economy Washington D.C 2050 Report December 20. 2016

الملاحق

الاستبيان..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

انا الطالبة الاء جميل بن محمد امين، تخصص إدارة مشاريع في جامعة ميدأوشن، اجري دراسة بعنوان "إثر الذكاء الاصطناعي على أداء موظفين فندق تاج جدة".

أتقدم ببالغ الشكر والامتنان لموظفين فندق تاج جدة على وقتهم الثمين في تعبئة الاستبيان وإظهار الدعم لإتمام الدراسة وتعزيز نتائجها التي اسعى الى تحقيقها.

كما اود ان أطمئنكم بان جميع معلوماتكم التي قدمتموها خلال هذا الاستبيان ستكون سرية وستستخدم بشكل خاص لأغراض هذا البحث العلمي، ولن تتم مشاركتها مع أي طرف اخر تحت أي ظرف كان.

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/xepxNHYwmTbvTrEM7>

دمتم بحب،

- المحور الأول:

المعلومات الشخصية.

▪ الجنس:

○ ذكر

○ انثى

▪ العمر:

○ من 20 الى 30 سنة

○ من 30 الى 40 سنة

○ أكثر من ذلك

▪ المستوى التعليمي:

○ متوسط

○ ثانوي

○ جامعي

○ اعلى من ذلك

- المحور الثاني:

المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي

أحد المجالات الحديثة للعلوم والتقنية تهدف الى تطوير أنظمة وبرامج قادرة على تحسين أداء الموظف.

الرقم	الفقرة	موافق	غير موافق	محايد
1	يساعد على اداء المهام المكررة والمملة			
2	تحليل كميات كبيرة من البيانات بدقة عالية			
3	يساعد على الرد الالى وفرز رسائل البريد الالكتروني			
4	تساهم في خفض التكاليف ونمو الإنتاجية			
5	تعمل على تقليل أعباء الموظف			
6	تمكين الموظف من تركيز على المهام التي تتطلب الابداع والتفكير النقدي			
7	تعمل على التقليل من الأخطاء وزيادة الدقة			
8	يتم فيها استغلال البيانات دون علم الجهة المسؤولة			
9	انعدام امن البيانات (تعرض البيانات الشخصية للخطر)			
10	يتم بواسطتها كشف ومنع الاحتيال			
11	تشكل تهديد على الوظائف البشرية			
12	لا يستطيع التفكير او الابداع			

جدول (15) استبيان المحور الثاني

- المحور الثالث:

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

مدى تحقق الموظف للأهداف والمهام المطلوبة منه وفقا للمعايير المحددة.

الرقم	الفقرة	موافق	غير موافق	محايد
1	انجز المهام الموجهة لي في الوقت المحدد بكفاءة جيدة			
2	اتقن أداء المهام المكلف بها بدقة			
3	الاحظ التفاصيل الصغيرة التي تؤثر على جودة العمل			
4	المهام والبرامج والمقاييس المطلوبة واضحة ومفهومة			
5	احترم المواعيد النهائية للتسليم وتقديم الاعمال في وقتها المحدد			
6	التزم بالقوانين والقواعد الداخلية والاهداف للمنظمة			
7	يسود روح التعاون بين الموظفين في بيئة العمل			
8	أستطيع تقديم حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهني في العمل			
9	أساهم في تحسين العمليات وتقديم أفكار جديدة			
10	القدرة على التكيف مع تغيرات بيئة العمل			
11	القدرة على التعامل مع الضغوط مع الحفاظ على الأداء الكامل في العمل			
12	أستطيع اتخاذ خطوات استباقية دون الحاجة الى توجيه			
13	العمل بفعالية دون الحاجة الى اشراف دائم			
14	جودة التعامل مع الزلاء ورضاهم عن الخدمة المقدمة			
15	احرص على الحفاظ على ممتلكات العمل			
16	التزم بالقيم والمعايير الأخلاقية للمنظمة			
17	اتصرف بنزاهة ومصداقية في جميع جوانب العمل			
18	استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال لتحقيق اهداف العمل			
19	تشجعي المنظمة على بذل اقصى جهد من اجل تحقيق أهدافها			
20	تقدم لي المنظمة حوافز وترقيات تشجعنا على القيام باي مهام إضافية موجهة لنا			

جدول (16) استبيان المحور الثاني

**The Impact of an AI on Employees Performance
in Taj Jeddah Hotel Apartment
Jeddah – KSA
(Case study)**

Student name
A'laa Jamil Mohammed
2021205714

Final Project - 2
Faculty of Management - Midocean University

Supervisor
Dr. Mona Moustafa Elashry
Faculty member- Faculty of management- Midocean University

2024 – 2nd Semester

Abstract

The aim of the study:

This study aims to reveal the effect of an AI on the performance of Taj Jeddah Employees.

The methodology of the study:

To achieve the objectives of the study, we used the descriptive analytical approach, on one of hotels in Jeddah and the study was applied to 34 of employees and administrators in Taj Jeddah hotel apartment in the city of Jeddah.

The results of the study:

Each dimension and the level it reached (high – medium – low) is mentioned.

Theoretical contribution:

This study contributes to the literature by investigating the relationship between an AI and the performance of Taj Jeddah employees.

Practical applications:

The study provides recommendations to the relevant parties in Taj Jeddah hotel apartment on the importance of applying an AI and its relationship to performance of employees, which raises the level of the organization.

Keywords:

AI, Performance, employees, SPSS, operation, skills.