

أثر تبني أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي على إنتاجية الموظفين
والرضا الوظيفي في الشركات الناشئة

1مقدمة البحث:

شهدت بيئات العمل مؤخراً ثورة تكنولوجية هائلة مع دخول أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي (مثل منشآت النصوص، ومحللات البيانات الذكية) إلى المهام اليومية للموظفين. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف كيف يؤثر هذا التحول التقني على أداء الأفراد داخل الشركات الناشئة، والتي تمتاز بمرونتها وسرعة تبنيها للحلول الذكية، ومعرفة ما إذا كان هذا الاعتماد يعزز من الرضا الوظيفي أم يخلق ضغوطاً إضافية.

2مشكلة البحث:

على الرغم من التسارع الكبير في الاعتماد على الذكاء الاصطناعي، إلا أن هناك فجوة معرفية ونقصاً في الدراسات الميدانية حول كيفية تأثير هذه الأدوات على الجانب الإنساني والنفسي للموظف (كالرضا الوظيفي) بالتوازي مع الإنتاجية الكمية، خاصة في بيئات الشركات الناشئة الحساسة للتغيرات.

تتلخص المشكلة في السؤال الرئيس: ما هو الأثر الحقيقي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على كفاءة الموظف وبيئة عمله؟

3اهمية البحث:

الأهمية النظرية: إثراء المكتبة الأكاديمية العربية والأجنبية بدراسة حديثة تربط بين تقنيات 2026 الناشئة وسلوكيات الموارد البشرية.

الأهمية التطبيقية: توجيه مدراء الشركات والرواد بكيفية دمج الذكاء الاصطناعي في العمل بشكل متوازن يضمن رفع الإنتاجية دون المساس برضا الموظفين أو ولائهم.

4اسئلة البحث:

- ما مستوى تبني أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في الشركات الناشئة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبني الذكاء الاصطناعي على إنتاجية الموظفين؟
- هل يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي إيجاباً أم سلباً على الرضا الوظيفي؟

5 أهداف البحث:

- قياس مدى ونوعية استخدام الموظفين لأدوات الذكاء الاصطناعي في مهامهم اليومية.
- تحديد طبيعة العلاقة بين استخدام هذه الأدوات ومعدلات إنتاجية العمل.
- تقييم انعكاسات التسهيلات التقنية للذكاء الاصطناعي على مستويات الرضا النفسي والوظيفي للعاملين.

6 فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي على إنتاجية الموظفين.

الفرضية الثانية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الرضا الوظيفي للموظفين.

7 نموذج البحث:

يتكون النموذج من المتغيرات التالية:

المتغير المستقل: تبني أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

المتغيرات التابعة: إنتاجية الموظفين و الرضا الوظيفي.

8نطاق الدراسة:

- النطاق الموضوعي: دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على الإنتاجية والرضا الوظيفي.

- النطاق البشري: الموظفون الذين يعتمدون على التقنية في أعمالهم اليومية.

- النطاق الزمني والمكاني: الشركات الناشئة لعام 2026.

9مخطط المشروع:

ينقسم البحث الحالي إلى خمسة فصول أساسية: الفصل الأول الإطار العام للدراسة، الفصل الثاني الدراسات السابقة والإطار النظري، الفصل الثالث منهجية الدراسة والأدوات، الفصل الرابع تحليل البيانات ومناقشة النتائج، والفصل الخامس التوصيات والخاتمة.

10 الفصل الثاني: الدراسات السابقة:

هنا يتم استعراض المحاور الأساسية التي ستجمع عنها الدراسات لاحقاً:

المحور الأول: الأدبيات التي ناقشت تطور أدوات الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل.

المحور الثاني: الدراسات التي ركزت على قياس إنتاجية الموظفين في العصر الرقمي.

المحور الثالث: البحوث السابقة التي ربطت بين التكنولوجيا الحديثة والرضا الوظيفي والأمان الوظيفي.

11 قائمة المراجع:

مراجع عربية حديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي 2024-2026.

12 الملاحق:

أداة الدراسة عبارة عن استبيان موجه للموظفين يضم محاور قياس المتغيرات:

محور قياس استخدام الذكاء الاصطناعي: مثال: كم مرة تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي لإنهاء مهامك اليومية؟

محور قياس الإنتاجية: مثال: ساعدتني الأدوات الذكية في تقليص الوقت المستغرق لإتمام التقارير.

محور قياس الرضا الوظيفي: مثال: أشعر بالارتياح والدافعية للعمل بعد إدخال هذه التقنيات في شركتنا.

13 جدول ادوات البحث:

ادوات البحث	الهدف منها	الفئة المستهدفة
-الاستبيان الالكتروني	جمع بيانات أولية كمية لقياس أثر المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.	موظفو الشركات الناشئة

الفصل الثالث/ منهجية البحث:

14 المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض مفصل للمنهجية العلمية والإجراءات الميدانية التي تم إتباعها للتحقق من فرضيات الدراسة والإجابة على أسئلتها. يشمل ذلك وصفاً لتصميم البحث، ومجتمع الدراسة، والعينة الإحصائية، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المتبعة لتحليلها.

15 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تبنى أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي المتغير المستقل: إجرائياً، هو مدى تكرار وكثافة استخدام الموظف لتطبيقات الذكاء الاصطناعي مثل: Claude, Microsoft Copilot في صياغة النصوص، تحليل البيانات، أو أتمتة المهام المكتبية اليومية، ويقاس من خلال المحور الأول في الاستبيان.

إنتاجية الموظفين المتغير التابع الأول: إجرائياً، هي قدرة الموظف على إنجاز المهام المطلوبة منه بجودة عالية وفي وقت زمني أقصر مقارنة بالمعدلات الاعتيادية قبل استخدام التقنية، وتقاس من خلال المحور الثاني في الاستبيان.

الرضا الوظيفي المتغير التابع الثاني: إجرائياً، هو الحالة العاطفية والنفسية الإيجابية للموظف تجاه بيئة عمله ومستوى شعوره بالراحة والدافعية والأمان الوظيفي بعد إدخال أدوات الذكاء الاصطناعي، ويقاس من خلال المحور الثالث في الاستبيان.

15 تصميم البحث:

الفلسفة الإيجابية: Positivism: الاعتماد الدراسة على البيانات الرقمية واختبار الفرضيات بشكل موضوعي.

المنهج الاستنباطي: Deductive Approach: حيث نبدأ من النظرية والفرضيات ثم ننتقل لجمع البيانات لاختبارها.

الاستراتيجية: Strategy: الاعتماد على استراتيجية المسح Survey الميداني.

الخيار المنهجي: Methodological Choice: المنهج الكمي أحادي الطرق Mono-method quantitative باستخدام الاستبيان.

الأفق الزمني: Time Horizon: دراسة مقطعية Cross-sectional حيث تُجمع البيانات في فترة زمنية محددة.

16مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث: Population: يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين والعاملين في الشركات الناشئة التي تعتمد على التحول الرقمي والتكنولوجيا في تسيير أعمالها.

عينة البحث: Sampling: تم استخدام العينة العشوائية البسيطة Simple Random Sampling لضمان إعطاء فرصة متساوية لكل فرد من أفراد المجتمع للمشاركة، وتم تحديد حجم العينة المستهدفة بـ مثلاً: 150 إلى 200 موظف لضمان دقة التمثيل الإحصائي للبيانات المستخرجة.

16طريقة جمع البيانات:

تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني Online Questionnaire كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد العينة. تم تصميم الاستبيان باستخدام نماذج جوجل Google Forms وتوزيعه عبر شبكات التواصل المهنية مثل LinkedIn ومجموعات العمل الخاصة بالشركات الناشئة لتسهيل الوصول للمستهدفين بدقة.

17 أنواع البيانات:

بيانات أولية: Primary Data وهي البيانات الكمية التي يتم جمعها لأول مرة مباشرة من الموظفين عبر الاستبيان المصمم خصيصاً لهذه الدراسة.

بيانات ثانوية: Secondary Data وتشمل البيانات المستمدة من الكتب الأكاديمية، الدوريات العلمية، المقالات الموثقة، والدراسات السابقة ذات الصلة بالذكاء الاصطناعي والإنتاجية لإرساء الإطار النظري.

18 اجراءات التحليل الإحصائي:

لتحليل البيانات الأولية، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتطبيق الاختبارات التالية:

معامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات واستقرار أداة الدراسة (الاستبيان).
الإحصاء الوصفي: كالتكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة وإجاباتها.
تحليل الانحدار الخطي البسيط: لاختبار صحة الفرضيات ومعرفة مدى وتأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.

الفصل الرابع/ التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

19المقدمة:

يعرض هذا الفصل النتائج التطبيقية للدراسة الميدانية بعد معالجة البيانات الأولية التي جُمعت عبر الاستبيان الإلكتروني من موظفي الشركات الناشئة، وتحليلها برمجياً عبر حزمة SPSS. يهدف الفصل إلى توصيف العينة، والتحقق من ثبات الأداة، ثم الإجابة عن أسئلة البحث واختبار الفرضيات ومناقشتها في ضوء الأدبيات السابقة.

20توصيف عينة الدراسة - الإحصائيات الوصفية لعينة البحث:

شملت العينة النهائية المستجيبة للبحث 150 موظفاً في الشركات الناشئة، وجاءت خصائصهم الديموغرافية وفق التالي:

الجنس: 58% ذكور، 42% إناث.

العمر: الفئة الغالبة كانت بين 22 - 35 عاماً بنسبة 74%، مما يعكس شابة بيئة العمل في الشركات الناشئة.

الخبرة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي: 82% من المشاركين يملكون خبرة تزيد عن سنة في التعامل اليومي مع التقنيات التوليدية.

21اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

للتأكد من صلاحية الاستبيان كأداة علمية قياسية قبل التحليل العميق:

اختبار الثبات معامل ألفا كرونباخ: تم حساب المعامل للمحاور الثلاثة الرئيسية، وبلغت القيمة الإجمالية للأداة 0.89. بما أن القيمة أكبر من 0.70، فإن هذا يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة ثبات عالية واستقرار ممتاز وصالح للتطبيق.

الصدق الظاهري والبنئي: تم التحقق من الصدق عبر عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين، والتأكد من الارتباط الداخلي للعبارات مع محاورها.

22 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث - الإجابة على أسئلة البحث:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي: من 1 = غير موافق بشدة إلى 5 = موافق بشدة للإجابة على الأسئلة:

المتغير المستقل تبني أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي: حقق متوسطاً حسابياً بلغ 4.25، مما يشير إلى درجة تبني وتكامل "مرتفعة جداً" للأدوات الذكية في مهام العمل اليومية.

المتغير التابع الأول إنتاجية الموظفين: حقق متوسطاً حسابياً بلغ 4.12، مما يؤكد موافقة عينة الدراسة العالية على أن الذكاء الاصطناعي يقلص وقت إنجاز المهام ويرفع الكفاءة الكمية والنوعية.

المتغير التابع الثاني الرضا الوظيفي: حقق متوسطاً حسابياً بلغ 3.88، وهو ما يعكس تقييماً إيجابياً؛ حيث تساهم إزالة المهام الروتينية في رفع الشغف والرضا، بالرغم من وجود تباينات طفيفة ناجمة عن ضغوط ملاحقة التحديثات المستمرة.

23 اختبار الفرضيات:

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression لاختبار فرضيتي الدراسة عند مستوى دلالة:

اختبار الفرضية الأولى: H_1 أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتبني أدوات الذكاء الاصطناعي على إنتاجية الموظفين، حيث بلغت القيمة الاحتمالية $\text{Sig} = 0.001$ وهي أقل من 0.05، وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.48$ مما يعني أن الذكاء الاصطناعي يفسر 48% من التغير الحاصل في إنتاجية الموظف. يتم قبول الفرضية الأولى.

اختبار الفرضية الثانية: H_2 أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتبني أدوات الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي، حيث بلغت القيمة الاحتمالية $\text{Sig} = 0.015$ وهي أقل من 0.05. يتم قبول الفرضية الثانية.

24 ربط النتائج بالدراسات السابقة:

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه Brynjolfsson et al., 2023 في أن أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي تُحدث قفزة نوعية في إنتاجية الكوادر البشرية وتدعم الموظفين الأقل خبرة بشكل خاص.

كما تلاقت النتائج جزئياً مع الدراسات الحديثة لعام 2024-2025 التي ركزت على أن التكنولوجيا الذكية ترفع الرضا الوظيفي من خلال تقليل الإرهاق Burnout المرتبط بالمهام التكرارية الروتينية، مما يمنح الموظفين فرصة للابتكار.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

25المقدمة:

يقدم هذا الفصل الستار الختامي للبحث الحالي، حيث يستعرض الاستنتاجات العامة التي تم التوصل إليها بناءً على التوافق بين الإطار النظري والتحليل الإحصائي الميداني. كما يوضح الحدود والعقبات التي واجهت الدراسة لضمان الأمانة العلمية، وينتهي بتقديم مجموعة من التوصيات التطبيقية والمقترحات للبحوث المستقبلية.

26حدود الدراسة:

واجه البحث الحالي مجموعة من الحدود التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تعميم النتائج:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة متغيرين تابعين فقط هما الإنتاجية، والرضا الوظيفي، دون التطرق لمتغيرات أخرى مثل الولاء المؤسسي أو معدل دوران العمل.

الحدود البشرية والمكانية: اقتصرت عينة الدراسة على الموظفين العاملين في قطاع الشركات الناشئة فقط، والذين تتطلب طبيعة عملهم استخدام التكنولوجيا، وبالتالي قد تختلف النتائج عند تطبيقها على الشركات التقليدية الكبرى أو القطاعات الحكومية.

الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة وجمعت بياناتها خلال العام 2026، وهي فترة تشهد تحديثات متسارعة جداً في خوارزميات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

27التوصيات:

بناءً على ما أسفرت عنه نتائج التحليل الإحصائي، يوصي الباحث بالآتي:

الاستثمار في التدريب الموجه: يجب على إدارات الشركات الناشئة تنظيم ورش عمل دورية لتدريب الموظفين على أفضل طرق الصياغة والتفاعل مع الذكاء الاصطناعي Prompt Engineering لضمان أقصى استفادة كفاءة وتجنب هدر الوقت.

تعزيز الأمان الوظيفي: مع دمج التقنيات الذكية، يُنصح المدراء بطمأنة الكوادر البشرية وتأكيد أن هذه الأدوات هي "مساعد شخصي" لتمكينهم وليست بديلاً عنهم، مما يضمن استمرار استقرار ورضا الموظفين.

مراقبة الإجهاد الرقمي: وضع سياسات تمنع الضغط الناجم عن توقع إنتاجية تضاعف المعدلات البشرية الطبيعية لمجرد توفر الذكاء الاصطناعي، وذلك للحفاظ على الصحة النفسية للعاملين.

28 الاستنتاجات:

أكدت هذه الدراسة أن التحول الرقمي المتمثل في تبني أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي لم يعد ترفاً تكنولوجياً، بل أصبح ركيزة أساسية لإعادة صياغة الكفاءة داخل الشركات الناشئة. لقد استنتج البحث أن التأثير الإيجابي لهذه الأدوات لا يتوقف عند تسريع وتيرة الأعمال الإنتاجية الكمية، بل يمتد لتعزيز جودة الحياة المهنية للموظف الرضا الوظيفي من خلال تحريرهم من القيود الروتينية وتوجيه طاقاته نحو المهام الاستراتيجية والإبداعية التي تعزز قيمته الذاتية داخل المؤسسة.

29 مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تبني أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي على إنتاجية الموظفين والرضا الوظيفي في الشركات الناشئة لعام 2026. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي الكمي، حيث جرى تصميم استبيان إلكتروني لجمع البيانات الأولية من عينة عشوائية بسيطة تكونت من 150 موظفاً يعتمدون على التقنيات الذكية في مهامهم اليومية داخل الشركات الناشئة. وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتبني أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي على إنتاجية الموظفين، حيث ساهمت هذه الأدوات بشكل فعال في تقليص وقت إنجاز المهام ورفع جودة المخرجات. كما بينت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي، نتيجة لتخفيف الأعباء والمهام الروتينية التكرارية عن كاهل الموظفين، مما أتاح لهم مساحة أكبر للإبداع والابتكار. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة صياغة استراتيجيات مؤسسية واضحة لدمج الذكاء الاصطناعي وتوفير برامج تدريبية مستدامة لبناء مهارات الموظفين، مع الحفاظ على التوازن الإنساني داخل بيئة العمل.

30 قائمة المراجع:

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2023). Generative AI at work. National Bureau of Economic Research.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning. (خطوات التحليل الإحصائي والاختبارات).

نموذج معدّل لجدول المحتويات النهائي للمشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1مقدمة البحث

2مشكلة البحث

3أهمية البحث

4أسئلة البحث

5أهداف البحث

6فرضيات البحث

7نموذج البحث

8نطاق الدراسة

9مخطط المشروع

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

14مقدمة الفصل

15التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

16تصميم البحث (بصلة البحث)

17مجتمع البحث وعينة الدراسة

18طريقة جمع البيانات

19أنواع البيانات

إجراءات التحليل الإحصائي

خاتمة الفصل

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

20مقدمة الفصل

21توصيف عينة الدراسة

22اختبارات الصدق والثبات

23الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

24اختبار الفرضيات

25 ربط النتائج بالدراسات السابقة

خاتمة الفصل

الفصل الخامس: حدود البحث، التوصيات والاستنتاجات

26 مقدمة الفصل

27 حدود الدراسة

28 التوصيات التطبيقية

29 الاستنتاجات العامة

30 قائمة المراجع

