

أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية

إعداد الطالبة/

فاطمة السبيعي

الرقم الجامعي/

2٥٣٠٠٢٢٧٥

إشراف/

أ.د. الفیصل عبد الحمید محمد

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي

2026

وقل عسى أن يكون
خيرا عسى أن يكون

إهداء

إلى من غرس فيَّ القيم، وسقاني من معين الحكمة،

إلى من كان دعاؤهم سرّ توفيقِي، وسندًا لي في كل مراحل حياتي،

إلى والديَّ الكريمين، أهدي ثمرة جهدي وعملي، عرفانًا وتقديرًا.

وإلى من ساندني وشجّعني في مسيرتي العلمية،

إلى إخوتي وأصدقائي وزملائي،

لكم جميعًا أهدي هذا العمل المتواضع، امتنانًا لكل دعمٍ صادق.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبِعونه وتوفيقه أنجزت هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لمُشرفي الكريم الأستاذ الدكتور د. الفيصل عبد الحميد، د. فايز جراد، الذي كان لدعمها العلمي، وتوجيهاتهم السديدة، وملاحظاتهم القيمة، الأثر الأكبر في إنجاز هذه الرسالة. لقد كان مثلاً يُحتذى به في العلم والأخلاق والتفاني.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على وقتهم وجهدهم وملاحظاتهم البناءة التي أثرت هذا العمل.

ولا يفوتني أن أعبر عن تقديري العميق لكل من ساندني ووقف إلى جانبي خلال فترة إعداد

الرسالة، من أسرتي وأصدقائي وزملائي، وخاصة والديّ العزيزين، الذين كان لدعائهما

ودعمهما المعنوي والمادي بالغ الأثر في وصولي إلى هذه المرحلة.

لكم جميعاً، كل الشكر والتقدير والامتنان.

فهرس المحتويات

إهداء.....	3
شكر وتقدير.....	4
قائمة الجداول.....	7
فهرس الأشكال.....	9
المستخلص.....	11
الفصل الأول.....	12
المقدمة.....	13
مشكلة الدراسة.....	13
أهمية الدراسة.....	15
أهداف الدراسة.....	15
تساؤلات الدراسة.....	17
فرضيات الدراسة.....	17
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.....	18
الفصل الثاني.....	21
الدراسات السابقة.....	21
المقدمة.....	22
المتغير التابع والمستقل.....	23
الدراسات السابقة.....	26
الإطار النظري للدراسة.....	29
الفصل الثالث.....	33
منهجية الدراسة.....	33
المقدمة.....	34
مجتمع البحث.....	35
المنهجية وطرق البحث.....	36
أدوات الدراسة.....	39

40.....	خطوات جمع البيانات
43.....	حدود البحث.....
45.....	الفصل الرابع.....
45.....	نتائج الدراسة.....
46.....	المقدمة.....
47.....	تحليل البيانات.....
86.....	المناقشة.....
88.....	الخاتمة.....
89.....	التوصيات.....
91.....	المراجع.....
94.....	الملاحق.....
100.....	Abstract.....

قائمة الجداول

49	جدول 1 : التحليلات الإحصائية.....
50	جدول 2 : التحليل الإحصائي للعمر.....
51	جدول 3 : التحليل الإحصائي للجنس.....
53	جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية.....
54	جدول 5 : التحليل الإحصائي لاعتماد المؤسسة على أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم إدارة الموارد البشرية.....
55	جدول 6 : التحليل الإحصائي لمساهمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل بيانات الموظفين بكفاءة عالية.....
57	جدول 7 : التحليل الإحصائي لتوفير أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.....
58	جدول 8 : التحليل الإحصائي لمساعدة استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.....
59	جدول 9 : التحليل الإحصائي لتمتّع أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي.....
61	جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساعدة نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكرًا.....
62	جدول 11 : التحليل الإحصائي لتمييز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي.....
63	جدول 12 : التحليل الإحصائي لمساهمة التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين.....
65	جدول 13 : التحليل الإحصائي لاستخدام الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين.....
66	جدول 14 : التحليل الإحصائي لمساعدة الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي.....
67	جدول 15 : التحليل الإحصائي لمساهمة التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل.....
69	جدول 16 : التحليل الإحصائي لدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين.....
70	جدول 17 : التحليل الإحصائي للشعور بأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين.....
71	جدول 18 : التحليل الإحصائي لمساهمة استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.....
73	جدول 19 : التحليل الإحصائي لملاحظة انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية.....
74	جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساعدة توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية.....
75	جدول 21 : التحليل الإحصائي للاعتقاد أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة.....
77	جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية.....
77	جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية.....
78	جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية وكفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.....
79	جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي.....
80	جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي.....

82.....	جدول 27 : ملخص النموذج
82.....	جدول 28 : تحليل التباين
83.....	جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد
85.....	جدول 30 : اختبار التباين الأحادي
85.....	جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز

فهرس الأشكال

- شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر 50
- شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني للجنس 52
- شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية 53
- شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لاعتماد المؤسسة على أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم إدارة الموارد البشرية. 54
- شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لمساهمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل بيانات الموظفين بكفاءة عالية. 56
- شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لتوفير أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية. 57
- شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساعدة استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. 58
- شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لتمتع أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي. 60
- شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لمساعدة نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكرًا. 61
- شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لتمييز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي. 62
- شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لمساهمة التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين. 64
- شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لاستخدام الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين. 65
- شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لمساعدة الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي. 66
- شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساهمة التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل. 68
- شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين. 69
- شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني للشعور بأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين. 70
- شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لمساهمة استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. 72
- شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لملاحظة انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية. 73
- شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساعدة توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية. 74
- شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني للاعتقاد أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة. 76
- شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرفاهية الرقمية وكفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي. 78
- شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي. 79

- شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي 81
- شكل توضيحي 24 : شكل الانتشار للبواقي 83
- شكل توضيحي 25 : مصفوفة شكل الانتشار 84

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية، من خلال قياس تأثير كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي، ودقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، ودعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز الرفاهية الرقمية لدى العاملين. كما سعت الدراسة إلى تقديم فهم علمي للعلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي وإدارة الصحة المهنية في بيئات العمل الحديثة، وإبراز الدور الذي يمكن أن تؤديه هذه التقنيات في الحد من الضغوط الوظيفية وتحسين جودة الحياة الرقمية للعاملين داخل المؤسسات. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أهدافها واختبار فرضياتها، حيث تم استخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة. وقد بلغ حجم عينة الدراسة (261) مفردة من العاملين في مؤسسات بالملكة العربية السعودية التي تتبنى أو تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئات العمل، وتم اختيارهم بما يحقق تمثيلاً مناسباً للفئات المستهدفة، ثم جرى تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة والتحقق من دلالتها الإحصائية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لكفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تعزيز الرفاهية الرقمية، كما تبين أن دقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي تسهم بصورة فعالة في الكشف المبكر عن مؤشرات الإجهاد المهني، مما يساعد المؤسسات على اتخاذ إجراءات استباقية تقلل من احتمالات الاحتراق الوظيفي. كذلك كشفت النتائج عن وجود تأثير إيجابي لدعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة بيئة العمل الرقمية، وتعزيز رضا العاملين، وتحقيق مستويات أعلى من الرفاهية الرقمية. كما أكدت النتائج أن التكامل بين هذه الأبعاد الثلاثة يسهم في بناء بيئة عمل أكثر مرونة واستدامة، ويرفع من كفاءة المؤسسات في إدارة مواردها البشرية في ظل التحول الرقمي. وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة التوسع في توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات السعودية، وتطوير منصات ذكية للتنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي، وتعزيز استخدام التحليلات التنبؤية في دعم القرارات الإدارية الوقائية، إلى جانب تدريب العاملين والقيادات على الاستخدام الأمثل لهذه الأنظمة، ووضع سياسات تنظيمية وأخلاقية تحكم استخدام الذكاء الاصطناعي، ودمج مؤشرات الرفاهية الرقمية ضمن مؤشرات الأداء المؤسسي، بما يسهم في تحقيق بيئات عمل أكثر صحة واستدامة، ويتوافق مع مستهدفات التحول الرقمي ورؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي التوليدي، الاحتراق الوظيفي، الرفاهية الرقمية، التنبؤ الذكي، القرارات الوقائية،

إدارة الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول

المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في مجال التكنولوجيا الرقمية، حيث أصبحت تقنيات الذكاء الاصطناعي من أبرز الأدوات التي تسهم في إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة. وقد أدى التطور الكبير في قدرات الحوسبة وتحليل البيانات إلى ظهور أنظمة متقدمة من الذكاء الاصطناعي، ومن بينها الذكاء الاصطناعي التوليدي، الذي يتميز بقدرته على تحليل كميات ضخمة من البيانات واستخلاص الأنماط والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية. وقد انعكس هذا التطور على مختلف القطاعات التنظيمية والإدارية، حيث بدأت المؤسسات في توظيف هذه التقنيات ليس فقط لتحسين الإنتاجية والكفاءة التشغيلية، بل أيضاً لفهم سلوك العاملين وتحسين جودة حياتهم المهنية والرقمية داخل بيئة العمل. وفي هذا السياق، أصبح الاهتمام متزايداً بدراسة كيفية توظيف هذه الأنظمة الذكية في معالجة التحديات النفسية والمهنية التي يواجهها الموظفون في ظل التحول الرقمي المتسارع (Craddock، 2025).

ومن بين أبرز التحديات التي تواجه العاملين في العصر الرقمي ظاهرة الاحتراق الوظيفي، والتي تعد من المشكلات التنظيمية والنفسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، بل وقد تمتد آثارها لتؤثر على إنتاجية المؤسسات واستدامة مواردها البشرية. ويُعرف الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الإرهاق النفسي والعاطفي والجسدي الناتجة عن الضغوط المستمرة في بيئة العمل، والتي قد تنشأ نتيجة عبء العمل الزائد، أو ضعف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، أو عدم وضوح الأدوار الوظيفية. ومع التحول المتزايد نحو بيئات العمل الرقمية، ظهرت تحديات جديدة مرتبطة بالاستخدام المكثف للتكنولوجيا، مثل الإجهاد الرقمي، وتدفق المعلومات المستمر، وضغط الاستجابة الفورية، وهو ما زاد من أهمية البحث عن حلول مبتكرة تساعد في التنبؤ المبكر بحالات الاحتراق الوظيفي والحد من آثارها السلبية (Onabanjo، 2024).

برز مفهوم الرفاهية الرقمية كأحد المفاهيم الحديثة التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين استخدام التكنولوجيا والحفاظ على الصحة النفسية والذهنية للأفراد. وتشير الرفاهية الرقمية إلى قدرة الأفراد على استخدام التقنيات الرقمية بطريقة صحية ومتوازنة تعزز الإنتاجية والراحة النفسية في آنٍ واحد. وقد بدأت المؤسسات تدرك أهمية هذا المفهوم في بيئة العمل، حيث تسعى إلى تبني استراتيجيات وتقنيات تكنولوجية تساعد على مراقبة مؤشرات الإجهاد والضغط النفسي لدى الموظفين، وتحليل أنماط تفاعلهم مع الأنظمة الرقمية بهدف توفير بيئة عمل أكثر دعمًا واستدامة. ومن هنا تبرز أهمية توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل البيانات السلوكية والوظيفية للعاملين، والتنبؤ بالمؤشرات المبكرة للاحتراق الوظيفي قبل تفاقمها (Babashahi، 2024).

كما أن استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في هذا المجال يتيح إمكانيات واسعة لتحليل البيانات الضخمة المرتبطة بسلوك الموظفين في بيئات العمل الرقمية، مثل أنماط التواصل الإلكتروني، ومستويات التفاعل مع المنصات الرقمية، ومؤشرات الأداء الوظيفي، الأمر الذي يساعد المؤسسات على تطوير نماذج تنبؤية قادرة على اكتشاف العلامات المبكرة للاحتراق الوظيفي. وبفضل هذه النماذج، يمكن للمؤسسات اتخاذ إجراءات استباقية مثل إعادة توزيع المهام، أو تقديم برامج دعم نفسي وتدريب مهني، أو تحسين سياسات العمل المرنة، مما يساهم في تعزيز الرفاهية الرقمية للعاملين وتحقيق بيئة عمل أكثر استدامة وإنتاجية (Uddin، 2025).

تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسات. وتسعى الدراسة إلى استكشاف الإمكانيات التي توفرها هذه التقنيات في تحليل البيانات الوظيفية والتنبؤ بالمخاطر النفسية المرتبطة ببيئة العمل الرقمية، إضافة إلى دراسة دورها في دعم الاستراتيجيات المؤسسية الهادفة إلى تحسين جودة الحياة المهنية للعاملين. كما تهدف الدراسة إلى تقديم إطار علمي يوضح العلاقة بين استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي ومستوى الرفاهية الرقمية لدى الموظفين، بما يساهم في دعم صناع القرار في المؤسسات لتبني حلول تكنولوجية مبتكرة تساعد على تحقيق التوازن بين التطور الرقمي ورفاهية الموارد البشرية (Faiyazuddin، 2025).

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التزايد الملحوظ لمظاهر الضغط المهني والإجهاد الرقمي في بيئات العمل المعاصرة نتيجة الاعتماد المتنامي على التقنيات الرقمية والأنظمة الذكية في إنجاز المهام الوظيفية. فقد أدى التحول الرقمي المتسارع إلى زيادة كثافة العمل، وتسارع وتيرة التواصل الإلكتروني، وارتفاع توقعات الأداء والاستجابة الفورية، الأمر الذي أسهم في ارتفاع احتمالات تعرض العاملين لحالة الاحتراق الوظيفي. ورغم إدراك العديد من المؤسسات لخطورة هذه الظاهرة وتأثيرها على الأداء المؤسسي، إلا أن معظمها لا يزال يعتمد على أساليب تقليدية في اكتشاف الاحتراق الوظيفي، والتي غالباً ما تركز على التدخل بعد ظهور المشكلة بدلاً من التنبؤ بها في مراحل مبكرة. وفي ظل التطور الكبير في تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي وقدرتها على تحليل البيانات الضخمة واكتشاف الأنماط السلوكية والتنبؤ بالانجازات المستقبلية، برزت الحاجة إلى دراسة مدى إمكانية توظيف هذه الأنظمة في التنبؤ المبكر بمؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، ودورها في دعم استراتيجيات المؤسسات لتعزيز الرفاهية الرقمية وتحسين جودة الحياة المهنية في بيئة العمل الرقمية.

وتترتب على هذه المشكلة الرئيسية مجموعة من التحديات التنظيمية والإنسانية التي قد تؤثر بشكل مباشر في أداء المؤسسات واستدامة مواردها البشرية، ومن أبرزها انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، وتراجع الإنتاجية والكفاءة المهنية، وزيادة معدلات الغياب الوظيفي أو ترك العمل، إضافة إلى تدهور الصحة النفسية للعاملين نتيجة الضغوط المستمرة. كما قد يؤدي غياب الأنظمة التنبؤية الفعالة إلى تأخر المؤسسات في اكتشاف مؤشرات الإجهاد والاحتراق الوظيفي، مما يزيد من حدة المشكلة ويؤثر سلبًا في بيئة العمل الرقمية. كذلك فإن عدم الاستفادة الكافية من إمكانيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل البيانات الوظيفية والسلوكية للعاملين قد يحرم المؤسسات من فرص مهمة لتطوير استراتيجيات وقائية تدعم رفاهية الموظفين وتحقق التوازن بين الأداء المهني والصحة النفسية في البيئة الرقمية (Tiebel، 2024). وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة على النحو الآتي: ما أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية لدى العاملين في بيئات العمل المعاصرة؟

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع معاصر يجمع بين مجالين مهمين في الدراسات الإدارية والتقنية، وهما الذكاء الاصطناعي التوليدي والصحة المهنية الرقمية، وذلك في إطار دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي التي تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في العصر الرقمي. وتسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم إطار معرفي يوضح العلاقة بين توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي والقدرة على التنبؤ المبكر بمؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، إضافة إلى تحليل دور هذه الأنظمة في تعزيز مفهوم الرفاهية الرقمية داخل بيئة العمل. كما تقدم الدراسة إضافة علمية مهمة من خلال الربط بين التحول الرقمي في المؤسسات والآثار النفسية والتنظيمية الناتجة عنه، وهو جانب لم يحظ بالاهتمام الكافي في العديد من الدراسات السابقة التي ركزت غالبًا على الجوانب التقنية أو الإنتاجية للتكنولوجيا دون التعمق في تأثيرها على صحة العاملين النفسية والرفاهية. كذلك تسهم الدراسة في تطوير إطار نظري يوضح كيفية توظيف التقنيات الذكية في تحليل البيانات السلوكية والوظيفية للعاملين، مما يفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين التكنولوجيا المتقدمة وجودة الحياة المهنية في بيئات العمل الحديثة (Golgeci، 2025).

- الأهمية العملية

تكتسب هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة للمؤسسات والمنظمات التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين الاستفادة من التطورات التكنولوجية المتسارعة والحفاظ على صحة ورفاهية مواردها البشرية. فمن خلال تحليل دور أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ المبكر بمؤشرات الاحتراق الوظيفي، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات وقائية تعتمد على البيانات والتحليل الذكي لمراقبة مستويات الإجهاد والضغط المهني لدى العاملين. ويساعد ذلك صناع القرار في تبني سياسات تنظيمية أكثر فاعلية تهدف إلى تحسين بيئة العمل الرقمية، مثل تطبيق أنظمة العمل المرنة، وتطوير برامج الدعم النفسي والمهني، وإعادة توزيع الأعباء الوظيفية بما يتناسب مع قدرات العاملين. كما تسهم نتائج هذه الدراسة في تمكين إدارات الموارد البشرية من الاستفادة من التقنيات الذكية في تعزيز رفاهية الموظفين وتحسين مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات واستدامتها في بيئة تنافسية تعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا الرقمية. وبالتالي، تقدم الدراسة رؤية عملية يمكن أن تساعد المؤسسات على استخدام الذكاء الاصطناعي ليس فقط كأداة لتحسين الكفاءة التشغيلية، بل أيضاً كوسيلة استراتيجية لدعم رفاهية العاملين وتحقيق بيئة عمل صحية ومستدامة (Khan، 2025).

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة

- التعرف إلى أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين، ودورها في تعزيز الرفاهية الرقمية داخل بيئات العمل.

الأهداف الفرعية

1. تحليل دور أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في اكتشاف مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.
2. قياس مستوى الرفاهية الرقمية لدى العاملين في بيئات العمل التي تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي.
3. تحديد العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي ومستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.
4. الكشف عن مدى فاعلية أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تقديم تنبؤات مبكرة تساعد في الحد من الاحتراق الوظيفي.

5. اقتراح آليات واستراتيجيات لتوظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي بما يساهم في تحسين الرفاهية الرقمية وتقليل الضغوط المهنية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي للدراسة

- ما أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية لدى العاملين؟

الأسئلة الفرعية

1. ما مستوى استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئات العمل؟
2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في ظل التحول الرقمي واستخدام الذكاء الاصطناعي؟
3. ما طبيعة العلاقة بين استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي والتنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي؟
4. إلى أي مدى تسهم أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تعزيز الرفاهية الرقمية لدى العاملين؟
5. ما المتطلبات أو العوامل التي تعزز فاعلية توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في الحد من الاحتراق الوظيفي؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي والقدرة على التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية لدى العاملين.

الفرضيات الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي واكتشاف مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي وتحسين مستوى الرفاهية الرقمية لدى العاملين.
3. يسهم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ المبكر بدرجات الاحتراق الوظيفي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحتراق الوظيفي تعزى إلى درجة استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.
5. يسهم توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تقليل الضغوط المهنية وتحسين التوازن الرقمي لدى العاملين.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتمد الدراسة بصورة رئيسة على نظرية الحفاظ على الموارد (Conservation of Resources Theory - COR Theory) التي طورها Stevan E. Hobfoll عام 1989، مع الاستئناس بمبادئ نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM) لتفسير كيفية توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات. وتُعد نظرية الحفاظ على الموارد الإطار العلمي الأكثر ملاءمة لهذه الدراسة؛ لأنها تفسر بصورة مباشرة العلاقة بين الضغوط المهنية، والاحتراق الوظيفي، والرفاهية الرقمية، كما توضح الدور الذي يمكن أن تؤديه التقنيات الحديثة في المحافظة على الموارد النفسية والمعرفية للعاملين والحد من استنزافها (Khammissa، 2022).

تنطلق نظرية الحفاظ على الموارد من افتراض رئيس يتمثل في أن الإنسان يسعى بصورة مستمرة إلى اكتساب موارده الشخصية والحفاظ عليها وتنميتها، وتشمل هذه الموارد الوقت، والطاقة، والمهارات، والصحة النفسية، والدعم الاجتماعي، والاستقرار الوظيفي، والشعور بالأمان، والقدرة على الإنجاز. وترى النظرية أن الضغوط المهنية تظهر عندما يتعرض الفرد لفقدان هذه الموارد أو عندما يشعر بوجود تهديد مستقبلي لفقدانها، أو عندما يبذل جهودًا كبيرة دون أن يحصل على عائد مناسب يعوض ما استنزفه من موارد. وكلما ازدادت خسارة الموارد، ارتفعت احتمالات تعرض الفرد للاحتراق الوظيفي، وانخفض مستوى رفاهيته النفسية والرقمية، الأمر الذي ينعكس سلبًا على أدائه وإنتاجيته واستقراره الوظيفي (Faizyazuddin، 2025).

وتوضح النظرية أن الاحتراق الوظيفي لا يحدث بصورة مفاجئة، وإنما يمثل نتيجة تراكمية لسلسلة من الضغوط المهنية المستمرة التي تستنزف الموارد النفسية والجسدية والمعرفية للعاملين. فعندما يواجه الموظف عبئًا وظيفيًا مرتفعًا، أو غموضًا في الأدوار، أو ضغوطًا زمنية متكررة، أو نقصًا في الدعم المؤسسي، تبدأ موارده الداخلية بالتراجع تدريجيًا، مما يؤدي إلى الشعور بالإرهاق والانخفاض في الدافعية وتراجع الكفاءة المهنية. ومن هذا المنطلق، تؤكد النظرية أن المؤسسات الناجحة هي التي تسعى إلى حماية موارد العاملين وتعزيزها، من خلال توفير بيئة عمل داعمة، وتطبيق تقنيات تساعد على تقليل الضغوط، وتحسين جودة العمل، وتعزيز الصحة النفسية (Heinrich، 2025).

وفي السنوات الأخيرة، أصبحت تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي من أهم الأدوات التي يمكن للمؤسسات الاعتماد عليها للمحافظة على موارد العاملين وتقليل استنزافها. فمن خلال قدرتها على أتمتة المهام الروتينية، وتحليل البيانات الضخمة، وإعداد التقارير، وتوليد المحتوى، والإجابة عن الاستفسارات، وتقديم التوصيات الذكية، تسهم هذه الأنظمة في تخفيف العبء الإداري عن الموظفين، وتقليل الوقت والجهد اللازمين لإنجاز الأعمال، وإتاحة الفرصة للعاملين للتركيز على المهام ذات القيمة

المضافة. ووفقًا لنظرية الحفاظ على الموارد، فإن هذه الوظائف تمثل آلية فعالة للحفاظ على الموارد المعرفية والنفسية للعاملين، وبالتالي الحد من احتمالية تعرضهم للاحتراق الوظيفي (Khammissa، 2022).

وفي ضوء هذه النظرية، يمكن تفسير المتغير المستقل الأول في الدراسة، والمتمثل في كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي، باعتباره أحد العوامل التي تسهم في حماية الموارد المهنية للعاملين. فكلما ارتفعت كفاءة توظيف هذه الأنظمة داخل المؤسسة، انخفضت الأعباء التشغيلية المتكررة، وتحسنت سرعة إنجاز الأعمال، وازدادت كفاءة إدارة الوقت، الأمر الذي يقلل من مستويات الضغط المهني ويحد من استنزاف الطاقة الذهنية والجسدية للموظفين. كما أن الاستخدام الفعال للذكاء الاصطناعي يعزز جودة التواصل الداخلي، ويسهل الوصول إلى المعلومات، ويدعم التعلم المستمر، وهي جميعها موارد تنظيمية تسهم في رفع جودة الحياة الوظيفية (Guida، 2025).

أما المتغير المستقل الثاني، وهو دقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، فيتوافق بصورة مباشرة مع المبادئ الأساسية لنظرية الحفاظ على الموارد. فالنظرية تؤكد أن التدخل المبكر قبل استنزاف الموارد يُعد أكثر فاعلية من معالجة المشكلات بعد وقوعها. ولذلك فإن قدرة أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي على تحليل بيانات الأداء والسلوك الوظيفي واكتشاف المؤشرات المبكرة للاحتراق الوظيفي تمنح الإدارة فرصة للتدخل الوقائي قبل وصول الموظف إلى مرحلة الإرهاق الشديد. ومن خلال هذا التدخل المبكر، تستطيع المؤسسة إعادة توزيع الأعباء، أو تقديم الدعم النفسي، أو تعديل بيئة العمل، وهو ما يساعد على الحفاظ على الموارد الشخصية للعاملين ويمنع تدهورها.

ويمثل المتغير المستقل الثالث، وهو دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي، امتدادًا منطقيًا لمبادئ النظرية؛ إذ ترى أن المحافظة على الموارد تتطلب اتخاذ قرارات استباقية تستند إلى معلومات دقيقة وتحليلات موضوعية. وتوفر أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي إمكانات متقدمة لتحليل البيانات التنظيمية بصورة لحظية، والكشف عن الأنماط التي قد تشير إلى ارتفاع مستويات الضغط أو زيادة احتمالات الاحتراق الوظيفي، ثم تقديم توصيات تساعد الإدارة على اتخاذ إجراءات وقائية، مثل تعديل بيئة العمل، أو إعادة تصميم المهام، أو تطوير برامج الدعم النفسي والمهني. وتسهم هذه القرارات في تقليل فقدان الموارد وتحقيق بيئة عمل أكثر استقرارًا واستدامة (Metwally، 2024).

أما المتغير التابع في الدراسة، وهو الرفاهية الرقمية، فيمثل النتيجة النهائية المتوقعة لتطبيق ممارسات الذكاء الاصطناعي التوليدي بصورة فعالة. ومن منظور نظرية الحفاظ على الموارد، فإن الرفاهية الرقمية تعكس قدرة الموظف على استخدام التقنيات الرقمية دون التعرض لضغوط أو استنزاف لموارده النفسية أو المعرفية. كما تشير إلى شعور العاملين بالراحة والثقة

والأمان أثناء التعامل مع الأنظمة الرقمية، وإلى وجود توازن بين متطلبات العمل الرقمي وصحتهم النفسية والاجتماعية. وكلما نجحت المؤسسة في حماية موارد العاملين وتقليل الضغوط المهنية من خلال توظيف الذكاء الاصطناعي، ارتفعت مستويات الرفاهية الرقمية لديهم.

كما يمكن تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة من خلال النظرية في صورة سلسلة مترابطة؛ إذ يؤدي الاستخدام الكفء لأنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي إلى تحسين إدارة العمل وتقليل الجهد المبذول في المهام الروتينية، بينما تساعد قدرات الذكاء الاصطناعي التنبؤية على اكتشاف بوادر الاحتراق الوظيفي قبل تفاقمها، وتدعم نظم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات وقائية فعالة تحد من مصادر الضغط المهني. وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى حماية الموارد النفسية والمعرفية للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على شعورهم بالراحة، ويزيد من رضاهم عن بيئة العمل الرقمية، ويرفع مستويات الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة (Al-Kasasbeh, 2016).

وإلى جانب نظرية الحفاظ على الموارد، تستفيد الدراسة من مبادئ نظرية قبول التكنولوجيا (TAM)، التي توضح أن نجاح أي تقنية حديثة يعتمد على إدراك المستخدمين لفوائدها وسهولة استخدامها. فكلما شعر العاملون بأن أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي تساهم في تسهيل أداء أعمالهم، وتقليل ضغوطهم، وتحسين جودة قراراتهم، زادت معدلات تقبلهم لها وارتفعت مستويات استخدامها الفعلي، وهو ما يعزز أثرها في تحسين الصحة المهنية والرفاهية الرقمية.

وتتضح أهمية هذا الإطار النظري بصورة أكبر في البيئة السعودية، التي تشهد توسعاً كبيراً في تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن برامج التحول الرقمي، مع اهتمام متزايد بتطوير بيئات عمل مستدامة وتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين. ومن ثم فإن توظيف نظرية الحفاظ على الموارد، مدعومة بمبادئ نظرية قبول التكنولوجيا، يوفر أساساً علمياً متيناً لتفسير العلاقة بين توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي، والقدرة على التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، ودعم القرارات الوقائية، وانعكاس ذلك على تعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسات السعودية (Jin, 2024).

وبناءً على ذلك، تمثل نظرية الحفاظ على الموارد الإطار العلمي الرئيس لهذه الدراسة، لأنها تفسر كيف يساهم الذكاء الاصطناعي التوليدي في حماية الموارد النفسية والمعرفية للعاملين، والحد من مسببات الاحتراق الوظيفي، وتعزيز بيئة عمل رقمية أكثر توازناً واستدامة. كما تكملها نظرية قبول التكنولوجيا من خلال تفسير العوامل التي تشجع العاملين على تبني هذه التقنيات والاستفادة منها، وبذلك يوفر الإطار النظري للدراسة أساساً علمياً متماسكاً لتفسير العلاقات بين متغيراتها وتحليل نتائجها بصورة منهجية.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

يشكل هذا الفصل من أهم الفصول العلمية في الدراسة؛ إذ يمثل الأساس الفكري الذي تستند إليه جميع المراحل اللاحقة من البحث، ويشكل الإطار الذي تنطلق منه الدراسة لفهم طبيعة الظاهرة محل البحث وتحليلها بصورة علمية ومنهجية. فبعد عرض مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها في الفصل الأول، تأتي الحاجة إلى بناء قاعدة معرفية متينة تستند إلى الأدبيات العلمية الحديثة، بما يساهم في توضيح المفاهيم الرئيسة للدراسة، وإبراز أبعادها المختلفة، وتحليل الاتجاهات الفكرية التي تناولتها البحوث السابقة. ويهدف هذا الفصل إلى تكوين رؤية علمية متكاملة حول موضوع الدراسة، من خلال الربط بين التطورات المتسارعة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي وبين القضايا المعاصرة المتعلقة بالصحة المهنية والرفاهية الرقمية داخل بيئات العمل، مع الاستناد إلى أحدث المفاهيم والنماذج والنظريات التي تناولت هذا المجال.

وتنبع أهمية هذا الفصل من كونه يمثل المرجعية العلمية التي يستند إليها الباحث في تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث يساهم في بناء تصور نظري واضح يساعد على فهم طبيعة التأثيرات المتوقعة بين عناصر النموذج البحثي. كما يتيح الفرصة لتحليل الجهود البحثية السابقة، واستعراض أهم ما توصل إليه الباحثون في هذا المجال، وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، إضافة إلى الكشف عن الجوانب التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من الدراسة، وهو ما يبرر أهمية الدراسة الحالية ويبرز إسهامها العلمي المتوقع. كما يساعد هذا الفصل في ربط موضوع الدراسة بالتحويلات الرقمية التي تشهدها المؤسسات الحديثة، وإبراز الدور المتنامي للذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين بيئة العمل، وتعزيز قدرة المؤسسات على التعامل مع التحديات المرتبطة بالإجهاد المهني والضغط التنظيمية.

ويمثل هذا الفصل أيضًا حلقة الوصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في الدراسة، حيث يضع الأساس العلمي الذي سيتم الاعتماد عليه في بناء أداة الدراسة وصياغة الفرضيات وتفسير النتائج لاحقًا. كما يساهم في توضيح الخلفية الفكرية التي تستند إليها الدراسة، ويوفر إطارًا معرفيًا يساعد على تفسير النتائج في ضوء الأدبيات العلمية، الأمر الذي يعزز من قوة الدراسة ومنهجيتها، ويزيد من قدرتها على تقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية. ولذلك فإن هذا الفصل لا يقتصر على عرض المعلومات، بل يهدف إلى بناء رؤية تحليلية متكاملة تساهم في توجيه الدراسة نحو تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها بصورة علمية دقيقة.

- المتغير التابع: الرفاهية الرقمية

تشكل الرفاهية الرقمية (Digital Well-being) أحد المفاهيم الحديثة التي برزت مع التحول الرقمي المتسارع واعتماد المؤسسات على التقنيات الذكية في تنفيذ أعمالها اليومية. ويشير هذا المفهوم إلى قدرة الأفراد على الاستفادة من التقنيات الرقمية بطريقة تحقق التوازن بين الأداء المهني والصحة النفسية والجسدية والاجتماعية، بما يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية ويحد من الآثار السلبية الناتجة عن الاستخدام المكثف للتكنولوجيا. ولا تقتصر الرفاهية الرقمية على مجرد استخدام الوسائل التقنية، وإنما تمتد إلى توفير بيئة عمل رقمية آمنة وصحية تساعد العاملين على أداء مهامهم بكفاءة دون التعرض لضغوط تقنية أو نفسية تؤثر في إنتاجيتهم أو رضاهم الوظيفي.

وتزداد أهمية الرفاهية الرقمية في المؤسسات الحديثة مع التوسع في تطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت بيئات العمل تعتمد بصورة متزايدة على الأنظمة الذكية في إدارة العمليات اليومية، الأمر الذي يفرض تحديات جديدة تتعلق بإدارة الضغوط الرقمية، والتعامل مع الكم الهائل من المعلومات، والحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. ومن هذا المنطلق، فإن تعزيز الرفاهية الرقمية أصبح يمثل هدفاً استراتيجياً للمؤسسات الراغبة في المحافظة على مواردها البشرية وتحسين جودة الأداء المؤسسي.

وتتضمن الرفاهية الرقمية عدة أبعاد مترابطة، من أبرزها الصحة النفسية الرقمية، والتوازن بين العمل والحياة، والأمان الرقمي، وتقليل الإجهاد الناتج عن استخدام التقنيات، والشعور بالراحة والثقة أثناء استخدام الأنظمة الرقمية، إضافة إلى قدرة العاملين على الاستفادة من الأدوات الرقمية دون أن تتحول إلى مصدر للضغط أو الإرهاق. كما ترتبط الرفاهية الرقمية بدرجة كبيرة بمستوى الدعم الذي توفره المؤسسة للعاملين من خلال تدريبهم على استخدام التقنيات الحديثة، وتطوير البنية التحتية الرقمية، وتوفير أدوات ذكية تساهم في تخفيف الأعباء الوظيفية وتحسين بيئة العمل.

وفي إطار هذه الدراسة، تمثل الرفاهية الرقمية المتغير التابع الذي يعكس النتيجة النهائية المتوقعة لتوظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئة العمل، حيث تفترض الدراسة أن الاستخدام الفعال لهذه الأنظمة يساهم في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي، وتحسين جودة القرارات الوقائية، وتخفيف الضغوط المرتبطة بالعمل، وهو ما يؤدي في النهاية إلى رفع مستوى الرفاهية الرقمية للعاملين داخل المؤسسات (Corvello، 2024).

1. كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي

تشير كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي إلى مدى قدرة المؤسسة على دمج هذه الأنظمة داخل عملياتها الإدارية والتشغيلية بطريقة تحقق أعلى مستويات الاستفادة منها، سواء في تحليل البيانات، أو إنتاج المحتوى، أو إعداد التقارير، أو تقديم التوصيات، أو دعم القرارات الإدارية. ولا ترتبط الكفاءة بمجرد امتلاك المؤسسة لتقنيات الذكاء الاصطناعي، وإنما تعتمد على حسن توظيفها وتكاملها مع الأنظمة القائمة، وقدرة العاملين على استخدامها بكفاءة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

وتزداد أهمية هذا المتغير في ظل التطور الكبير الذي شهدته تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، والتي أصبحت تمتلك قدرات متقدمة في معالجة اللغة الطبيعية، وتحليل البيانات، واستخلاص الأنماط، وتوليد المعرفة بصورة فورية. وتساعد هذه الإمكانيات المؤسسات على تقليل الوقت والجهد المبذولين في أداء المهام الروتينية، وتخفيف العبء الإداري عن الموظفين، وتحسين سرعة الاستجابة للمشكلات المختلفة، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على جودة بيئة العمل.

كما تسهم الكفاءة المرتفعة في توظيف هذه الأنظمة في تقليل الأخطاء البشرية، وتحسين سرعة تداول المعلومات، وتعزيز التعاون بين الإدارات، ورفع مستوى الإنتاجية، الأمر الذي يقلل من الضغوط الوظيفية ويزيد من شعور العاملين بالراحة والرضا عند استخدام التقنيات الرقمية، وبالتالي يدعم تحقيق مستويات أعلى من الرفاهية الرقمية (Babu, 2024).

2. دقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي

يمثل التنبؤ بالاحتراق الوظيفي أحد أهم التطبيقات الحديثة للذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية، ويقصد به قدرة الأنظمة الذكية على تحليل البيانات والمؤشرات السلوكية والتنظيمية للتعرف المبكر على الموظفين الأكثر عرضة للإجهاد الوظيفي قبل وصولهم إلى مرحلة الاحتراق الفعلي. ويعتمد ذلك على تحليل مجموعة كبيرة من البيانات المتعلقة بالأداء، وساعات العمل، ومعدلات الغياب، ومستوى الإنجاز، والضغوط التنظيمية، وأنماط التواصل، وغيرها من المؤشرات التي يصعب على الإنسان تحليلها بصورة متكاملة خلال فترة زمنية قصيرة.

وتبرز أهمية هذا المتغير في أن الكشف المبكر عن مؤشرات الاحتراق الوظيفي يمنح المؤسسة فرصة لاتخاذ التدخلات المناسبة في الوقت المناسب، مثل إعادة توزيع الأعباء الوظيفية، أو توفير الدعم النفسي، أو تعديل بيئة العمل، أو تقديم برامج تدريبية

تساعد الموظفين على التكيف مع الضغوط المهنية. وكلما ازدادت دقة الأنظمة الذكية في التنبؤ بهذه الحالات، ازدادت قدرة المؤسسة على الوقاية من آثار الاحتراق الوظيفي قبل تفاقمها.

وتساعد هذه القدرة التنبؤية في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتحسين جودة الحياة المهنية للعاملين، حيث يشعر الموظف بأن المؤسسة تهتم بصحته النفسية وتراقب مؤشرات الإجهاد بصورة استباقية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى رضاه الوظيفي، وانتمائه للمؤسسة، وإحساسه بالأمان الرقمي، وهو ما يساهم في رفع مستوى الرفاهية الرقمية بصورة عامة (Billi، 2025).

3. دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي

يشير هذا المتغير إلى قدرة أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي على توفير معلومات وتحليلات وتوصيات تساعد القيادات الإدارية في اتخاذ قرارات استباقية تهدف إلى الحد من مسببات الاحتراق الوظيفي قبل حدوثها. فبدلاً من الاقتصار على معالجة المشكلات بعد وقوعها، تتيح هذه الأنظمة إمكانية التنبؤ بالمخاطر المستقبلية واقتراح الحلول المناسبة استناداً إلى تحليل البيانات التاريخية والبيانات اللحظية داخل المؤسسة.

وتوفر تطبيقات الذكاء الاصطناعي مجموعة واسعة من الأدوات التي تدعم هذا النوع من القرارات، مثل تحليل اتجاهات الأداء، وتحديد الأقسام الأكثر تعرضاً للضغوط، واكتشاف الاختلال في توزيع المهام، وتقديم تنبيهات مبكرة للإدارة، واقتراح بدائل لتحسين بيئة العمل. كما تساعد في إعداد تقارير دورية تمكن الإدارة من متابعة المؤشرات المرتبطة بالصحة النفسية والرضا الوظيفي للعاملين بصورة مستمرة.

وتنعكس فعالية هذه القرارات الوقائية بصورة مباشرة على بيئة العمل الرقمية، حيث تؤدي إلى تقليل الضغوط المهنية، وتحسين توزيع الموارد، وزيادة شعور الموظفين بالدعم المؤسسي، وتعزيز الثقة في استخدام التقنيات الحديثة، الأمر الذي يساهم في بناء بيئة عمل أكثر استقراراً واستدامة، ويعزز مستويات الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة (Corvello، 2024).

العلاقة بين متغيرات الدراسة

تقوم الدراسة على افتراض وجود علاقة تأثير إيجابية بين المتغيرات المستقلة الثلاثة والرفاهية الرقمية باعتبارها المتغير التابع. فمن المتوقع أن يؤدي الارتفاع في كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي إلى تحسين جودة بيئة العمل الرقمية من خلال تقليل الأعباء الروتينية، وتسريع إنجاز الأعمال، وتوفير أدوات ذكية تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، وهو ما ينعكس إيجاباً على رفاهيتهم الرقمية.

كما يُتوقع أن تسهم زيادة دقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي في تمكين المؤسسة من اكتشاف حالات الإجهاد الوظيفي مبكرًا، واتخاذ التدخلات المناسبة قبل تفاقمها، مما يقلل من الضغوط النفسية ويحافظ على التوازن المهني للعاملين، ويعزز شعورهم بالأمان والاستقرار داخل بيئة العمل الرقمية.

ومن ناحية أخرى، فإن تعزيز دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى تطوير سياسات استباقية أكثر فاعلية في إدارة الموارد البشرية والحد من مسببات الاحتراق الوظيفي، الأمر الذي يرفع جودة الحياة الوظيفية، ويزيد من رضا العاملين، ويعزز شعورهم بالدعم المؤسسي والثقة في البيئة الرقمية. وبناءً على ذلك، تفترض الدراسة أن تكامل هذه المتغيرات الثلاثة يؤدي إلى تحسين مستوى الرفاهية الرقمية داخل المؤسسات، وأن نجاح المؤسسات في توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي بصورة استراتيجية يسهم في بناء بيئة عمل أكثر صحة واستدامة وإنتاجية.

الدراسات السابقة

تستكشف دراسة (Babu، 2024) الأثر التحويلي للذكاء الاصطناعي على بيئات العمل المعاصرة، مع التركيز على دوره في تحسين الإنتاجية، وتعزيز التعاون، وإعادة تشكيل ديناميكيات العمل التقليدية. وتعمق الدراسة في التطبيقات المتنوعة للذكاء الاصطناعي، بما في ذلك الأتمتة، والتعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، مُسلطةً الضوء على إمكاناتها في تبسيط المهام الروتينية وتمكين الموظفين من الانخراط في مساعي أكثر استراتيجية وإبداعًا. بالإضافة إلى ذلك، تتناول الورقة التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي، مثل الاعتبارات الأخلاقية وتكييف القوى العاملة. ومن خلال تحليل شامل، يُسهم هذا البحث في الحوار الدائر حول تسخير إمكانات الذكاء الاصطناعي لخلق بيئات عمل قابلة للتكيف، وفعالة، وتعاونية في المشهد سريع التطور للعصر الرقمي. لقد برز الذكاء الاصطناعي كقوة تحويلية في بيئة العمل الحديثة، مُعيدًا تشكيل ديناميكيات الصناعات ومُحدثًا ثورة في ممارسات الأعمال التقليدية. يتناول هذا الملخص التأثيرات المتعددة للذكاء الاصطناعي في بيئات العمل المعاصرة، مسلطًا الضوء على تداعياته على الإنتاجية، والأدوار الوظيفية، وعملية صنع القرار، والوضع الاجتماعي والاقتصادي العام. وقد ساهمت تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل التعلم الآلي ومعالجة اللغة الطبيعية، في أتمتة المهام الروتينية، مما أتاح للموظفين التركيز على مساعي أكثر إبداعًا واستراتيجية. وهذا من شأنه أن يعزز الإنتاجية بشكل ملحوظ، ما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية في مختلف القطاعات. ومع ذلك، يثير هذا الجانب التحويلي للذكاء الاصطناعي مخاوف بشأن فقدان الوظائف والحاجة إلى رفع مستوى مهارات القوى العاملة للتكيف مع الأدوار المتغيرة.

يتمتع الذكاء الاصطناعي التوليدي (GenAI) بالقدرة على جمع البيانات ومعالجتها تلقائيًا لإنشاء محتوى، ودعم اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، وأداء مهام تتطلب عادةً تفكيرًا بشريًا. أُجريت هذه المراجعة المنهجية لدراسة تأثيرات الذكاء الاصطناعي التوليدي على مستقبل العمل، مع التركيز على المخاوف المتعلقة بارتفاع معدلات البطالة، والآراء الإيجابية والسلبية الواردة في الدراسات السابقة. يمكن أن تساعد نتائج هذه المراجعة في تحديد الثغرات البحثية، وتوجيه التخطيط المؤسسي، وتحسين أطر وسياسات حوكمة الذكاء الاصطناعي. لتحديد الدراسات ذات الصلة، تم البحث بشكل منهجي في قواعد بيانات ومستودعات PubMed وScopus وWeb of Science وEmbase وScienceDirect وGoogle Scholar باستخدام الكلمات المفتاحية: "مستقبل العمل"، "سوق العمل"، "الذكاء الاصطناعي التوليدي"، و"ChatGPT". بالإضافة إلى ذلك، تمت مراجعة قوائم المراجع للمقالات ذات الصلة التي تم تحديدها للبحث عن الأدبيات غير المنشورة. وفقًا لإرشادات PRISMA، تم اختيار 14 مقالة للتحليل. تناولت دراسات مختارة وجهات النظر الإيجابية والسلبية حول الذكاء الاصطناعي من الجيل الأول، إلى جانب التحديات والفرص ذات الصلة. وبناءً على ذلك، يمتلك الذكاء الاصطناعي من الجيل الأول، عند توافقه مع معايير الأمن والأخلاقيات، القدرة على زيادة الكفاءة مع تقليل التكاليف والوقت. بالنظر إلى النمو السريع وانتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي، يُعدّ دراسة تأثيرات الذكاء الاصطناعي من الجيل الأول على مستقبل سوق العمل أمرًا بالغ الأهمية. من المرجح أن يُسهّم الذكاء الاصطناعي من الجيل الأول في خلق وظائف جديدة في بعض القطاعات، بينما يُقلّل من الفرص في قطاعات أخرى. لذا، يُعدّ التقييم الدقيق للتأثيرات والمراقبة المستمرة أمرًا حيويًا للاستعداد والتكيف الفعال مع بيئة العمل المتغيرة في ظل وجود تقنيات الذكاء الاصطناعي المتقدمة (Salari، 2025).

في السنوات الأخيرة، ازداد استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل ملحوظ في مجال رفاهية الموظفين. تستعرض دراسة (García-Madurga، 2024) بشكل منهجي أكثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي شيوعًا في هذا السياق، وتغطي الأدبيات المنشورة بين عامي 2018 و2023، وتقيّم تأثيره الحالي والمحتمل. شمل البحث بحثًا شاملاً في قواعد بيانات سكوبس وويب أوف ساينس، وفقًا لإرشادات بريزما، مما أسفر عن 31 مقالة استوفت معايير الإدراج. يكشف التحليل النوعي أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم في مجالات مثل مراقبة الصحة النفسية، والدعم العاطفي، وبرامج الرفاهية الشخصية، وتحديد عوامل الخطر النفسية والاجتماعية، والتدريب والتطوير. تُسهّم هذه المراجعة في الأدبيات الحالية من خلال تقديم تصنيف مفصل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال رفاهية الموظفين، وتُبرز فوائده العملية في تعزيز الصحة النفسية للموظفين ورفاهيتهم بشكل عام. تشير

النتائج إلى أن الذكاء الاصطناعي لديه القدرة على إحداث ثورة في إدارة رفاهية الموظفين، مما يوفر رؤى عملية للباحثين والممارسين على حد سواء. كما تُناقش توصيات للبحوث المستقبلية.

من المتوقع أن تُسهم تقنية الذكاء الاصطناعي في مساعدة الشركات على خفض التكاليف وتحسين الكفاءة، إلا أنها قد تُهدد أيضًا فرص عمل الموظفين. فقد تُؤدي إلى استبدال وظائفهم، ما قد يُسبب لهم مشاعر سلبية تجاه العمل. ومن ثم، يُمكن أن تُؤثر هذه المشاعر على قدراتهم الابتكارية، ما يُؤثر بدوره على قدرة الشركات على الابتكار وتنافسيتها. ولذلك، أصبح تأثير تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي على رفاهية الموظفين في العمل قضية ملحة للشركات اليوم. من خلال تحليل تجريبي لـ 349 استجابة استبائية، وجدنا أن وعي الموظفين بمفهوم "السلامة النفسية والعاطفية" (STARA) يُؤثر سلبًا على رفاهيتهم العاطفية في العمل. كما أن ضغط العمل يُؤثر كوسيط في العلاقة بين وعي الموظفين بمفهوم "السلامة النفسية والعاطفية" (STARA) ورفاهيتهم العاطفية في العمل. وتُعد المرونة النفسية عاملاً مُعدِّلًا للعلاقة بين وعي الموظفين بمفهوم "السلامة النفسية والعاطفية" (STARA) وضغط العمل، كما تُعدّل التأثير غير المباشر لوعي الموظفين بمفهوم "السلامة النفسية والعاطفية" (STARA) على رفاهيتهم العاطفية في العمل من خلال ضغط العمل. وقد أُجريت مناقشات وتحليلات نظرية للآلية التي يُؤثر من خلالها وعي الموظفين بمفهوم "السلامة النفسية والعاطفية" (STARA) على رفاهيتهم العاطفية في العمل، وذلك استنادًا إلى نظرية الحفاظ على الموارد. في الواقع العملي، نقدم رؤى قيمة للموظفين والشركات لمعالجة تأثير الذكاء الاصطناعي، وتعزيز الرفاهية العاطفية في العمل، وتعزيز ابتكار الشركات وقدرتها التنافسية (Jin, 2024).

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه التشابه في الدراسات السابقة

تؤكد الدراسات على أن الذكاء الاصطناعي قادر على تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الكفاءة التشغيلية، ويُمكن أن يسهم في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي من خلال تحليل سلوك الموظفين وأنماط عملهم. كما أشارت بعض الدراسات إلى أن توظيف الذكاء الاصطناعي يعزز الرفاهية الرقمية للموظفين من خلال تقليل ضغوط العمل وتقديم دعم مخصص، مما يسهم في تحسين الصحة النفسية والرضا الوظيفي. ويظهر من هذه الدراسات أن الاستخدام الفعال للذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن بيئة العمل بشكل عام ويخلق فرصًا أكبر للابتكار والتطوير المهني.

- أوجه الاختلاف في الدراسات السابقة

في الوقت نفسه، تختلف الدراسات السابقة في تركيزها وأدواتها التحليلية، فبعضها ركز على الذكاء الاصطناعي التقليدي، بينما تناولت أخرى الذكاء الاصطناعي التوليدي وما يتيح من إمكانيات لإنشاء محتوى واتخاذ قرارات ذكية. كما تنوعت بيئات الدراسة بين شركات اتصالات ومستشفيات وجامعات، مما أدى إلى اختلاف النتائج التطبيقية. كما اختلفت طرق جمع البيانات، حيث استخدمت بعض الدراسات التحليل النوعي أو مراجعات الأدبيات، بينما اعتمدت أخرى على منهجيات كمية واستبيانات دقيقة لقياس العلاقة بين المتغيرات.

- الفجوات البحثية التي يميزها البحث الحالي

على الرغم من النتائج المهمة التي قدمتها الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوات واضحة يمكن للبحث الحالي أن يعالجها. لم تركز معظم الدراسات على العلاقة المباشرة بين الذكاء الاصطناعي التوليدي والاحتراق الوظيفي، كما أن تأثير الذكاء الاصطناعي على الرفاهية الرقمية وتحقيق التوازن بين العمل الرقمي والحياة الشخصية لم يحظ بالاهتمام الكافي. كذلك، فإن الدراسات التطبيقية في البيئات العربية محدودة، ولم تستخدم أدوات قياس كمية شاملة لتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة بشكل متكامل. ومن ثم، تهدف الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال تحليل أثر توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي على التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية ضمن بيئة عمل عربية.

الإطار النظري للدراسة

يشهد العالم في العصر الحالي تطوراً متسارعاً في التقنيات الرقمية، وعلى رأسها تقنيات الذكاء الاصطناعي التي أصبحت تلعب دوراً محورياً في مختلف مجالات الحياة، ولا سيما في بيئات العمل الحديثة. فقد أسهمت هذه التقنيات في إحداث تحولات جوهرية في أساليب العمل والتنظيم الإداري، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد بشكل متزايد على الأنظمة الذكية في تحليل البيانات، ودعم اتخاذ القرار، وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي. ومن بين هذه التقنيات برز الذكاء الاصطناعي التوليدي بوصفه أحد الاتجاهات الحديثة القادرة على إنتاج المعرفة وتحليل الأنماط السلوكية والتنبؤ بالظواهر المختلفة داخل المؤسسات.

أدى التوسع في استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل إلى ظهور تحديات نفسية ومهنية جديدة لدى العاملين، من أبرزها ظاهرة الاحتراق الوظيفي الناتجة عن الضغوط المتزايدة وسرعة إيقاع العمل والارتباط المستمر بالبيئة الرقمية. كما ظهر

مفهوم الرفاهية الرقمية باعتباره إطاراً حديثاً يركز على تحقيق التوازن بين استخدام التكنولوجيا وصحة الأفراد النفسية والاجتماعية، بما يساهم في تحسين جودة الحياة المهنية وتعزيز رضا العاملين عن عملهم (الغريب، 2024).

- التحول الرقمي في بيئات العمل المعاصرة

شهدت المؤسسات في العقود الأخيرة تحولاً رقمياً واسع النطاق نتيجة التطور المتسارع في تقنيات المعلومات والاتصالات، الأمر الذي أدى إلى إعادة تشكيل طبيعة العمل وأساليبه. فقد أصبحت العمليات المؤسسية تعتمد بشكل متزايد على الأنظمة الرقمية والتطبيقات الذكية التي تهدف إلى تحسين الكفاءة الإنتاجية وتسريع اتخاذ القرار وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. ويُعد الذكاء الاصطناعي أحد أبرز مظاهر هذا التحول، حيث أصبح يشكل أداة أساسية في تحليل البيانات الضخمة، والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية، وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات التنظيمية.

ومع ذلك، فإن هذا التحول الرقمي لم يخلُ من التحديات، إذ أدى الاعتماد المتزايد على التقنيات الرقمية إلى ظهور أنماط جديدة من الضغوط المهنية المرتبطة بالاستخدام المستمر للتكنولوجيا، مثل الضغط الناتج عن تدفق المعلومات، وزيادة متطلبات العمل، وتسارع وتيرة الأداء الوظيفي. وقد أسهم ذلك في بروز مفاهيم جديدة مثل الرفاهية الرقمية والاحتراق الوظيفي الرقمي، والتي أصبحت موضوعاً مهماً للدراسة في مجالات الإدارة وعلم النفس التنظيمي (العجري، 2022).

- مفهوم الذكاء الاصطناعي التوليدي ودوره في تحليل السلوك المهني

يُعد الذكاء الاصطناعي التوليدي أحد أحدث فروع الذكاء الاصطناعي، حيث يعتمد على خوارزميات متقدمة قادرة على إنتاج محتوى جديد بناءً على تحليل كميات هائلة من البيانات. وتتميز هذه الأنظمة بقدرتها على التعلم من الأنماط السلوكية والمعلومات المتوفرة، مما يسمح لها بتقديم توقعات دقيقة حول الظواهر المختلفة، بما في ذلك السلوك المهني للعاملين ومستويات الأداء الوظيفي.

وفي سياق بيئات العمل، يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي تحليل البيانات المرتبطة بأداء الموظفين، مثل أنماط العمل، ومستويات التفاعل، وساعات العمل، ومعدلات الإنجاز، بالإضافة إلى مؤشرات أخرى قد تعكس الحالة النفسية أو المهنية للعاملين. ومن خلال هذا التحليل يمكن للنظام اكتشاف أنماط غير ظاهرة تشير إلى احتمالية تعرض الموظف للاحتراق الوظيفي، الأمر الذي يتيح للمؤسسات التدخل المبكر وتقديم الدعم المناسب قبل تفاقم المشكلة.

كما أن استخدام هذه الأنظمة يساهم في تعزيز عمليات اتخاذ القرار الإداري من خلال توفير معلومات دقيقة وتنبؤات مبنية على تحليل علمي للبيانات، مما يساعد القيادات التنظيمية على تطوير استراتيجيات أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل (عبد المنعم، 2023).

- الإطار النظري للاحتراق الوظيفي في بيئات العمل الرقمية

يشكل الاحتراق الوظيفي من الظواهر النفسية والتنظيمية التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات العلمية، حيث يُعرّف بأنه حالة من الإرهاق النفسي والعاطفي والجسدي الناتجة عن التعرض المستمر لضغوط العمل لفترات طويلة دون الحصول على الدعم أو الموارد الكافية للتعامل معها. ويتجلى الاحتراق الوظيفي في عدة مظاهر، من أبرزها الشعور بالإجهاد المستمر، وتراجع الحافزية للعمل، وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، فضلاً عن ضعف الأداء المهني.

وفي ظل التحول الرقمي، اتخذ الاحتراق الوظيفي أبعاداً جديدة نتيجة زيادة الاعتماد على التكنولوجيا في إنجاز المهام اليومية. فالتواصل الرقمي المستمر، والعمل عن بُعد، والتعرض الدائم للمعلومات، كلها عوامل قد تساهم في زيادة مستويات الضغط والإجهاد لدى العاملين. كما أن الحدود بين الحياة المهنية والحياة الشخصية أصبحت أقل وضوحاً، مما قد يؤدي إلى شعور الموظف بعدم القدرة على الانفصال عن العمل، وهو ما يعزز احتمالية حدوث الاحتراق الوظيفي.

ومن هنا تبرز أهمية توظيف التقنيات الذكية في رصد هذه الظاهرة والتنبؤ بها، حيث يمكن لأنظمة الذكاء الاصطناعي تحليل المؤشرات السلوكية والتنظيمية المرتبطة بالاحتراق الوظيفي وتقديم تنبؤات مبكرة تساعد في الحد من تأثيراته السلبية (Khammissa، 2022).

- مفهوم الرفاهية الرقمية وأهميتها في بيئات العمل الحديثة

يشير مفهوم الرفاهية الرقمية إلى قدرة الأفراد على استخدام التكنولوجيا بطريقة صحية ومتوازنة تعزز من جودة حياتهم النفسية والاجتماعية والمهنية. ويعكس هذا المفهوم مدى تحقيق التوازن بين استخدام التقنيات الرقمية ومتطلبات الحياة اليومية، بحيث لا يؤدي الاستخدام المفرط للتكنولوجيا إلى الإضرار بالصحة النفسية أو الجسدية للفرد.

وفي بيئات العمل الحديثة، أصبحت الرفاهية الرقمية من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الرضا المهني لدى العاملين. فالموظف الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرفاهية الرقمية يكون أكثر قدرة على إدارة وقته والتعامل مع

الضغوط المهنية والتكنولوجية بطريقة فعّالة. كما أن المؤسسات التي تهتم بتعزيز الرفاهية الرقمية لدى موظفيها غالباً ما تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

ويُعد الذكاء الاصطناعي التوليدي أداة واعدة في دعم الرفاهية الرقمية، إذ يمكن استخدامه لتطوير أنظمة ذكية تساعد الموظفين على تنظيم أوقات العمل، وتقليل الأعباء الإدارية، وتقديم توصيات شخصية لتحسين التوازن بين العمل والحياة (Ilyas، 2025).

- دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في تعزيز الرفاهية الرقمية والحد من الاحتراق الوظيفي

يسهم توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين بيئات العمل من خلال توفير أدوات تحليلية متقدمة تساعد في فهم احتياجات العاملين وتحديد مصادر الضغط المهني التي قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي. فهذه الأنظمة قادرة على معالجة البيانات المرتبطة بسلوك الموظفين وأنماط عملهم، ومن ثم تقديم تنبؤات وتوصيات تساعد المؤسسات على اتخاذ إجراءات وقائية مبكرة. كما يمكن استخدام هذه الأنظمة في تصميم برامج دعم ذكية تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والرفاهية الرقمية للعاملين، مثل تقديم تنبيهات لتنظيم أوقات العمل والراحة، أو اقتراح أساليب لإدارة الضغوط المهنية. إضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي أن يسهم في تحسين التواصل المؤسسي وتقديم دعم معرفي سريع للموظفين، مما يقلل من الشعور بالإرهاق الناتج عن البحث المستمر عن المعلومات أو التعامل مع المهام المعقدة.

ومن هذا المنطلق، فإن دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في إدارة الموارد البشرية يمثل توجهاً حديثاً يسهم في بناء بيئات عمل أكثر استدامة وإنسانية، حيث يتم استخدام التكنولوجيا ليس فقط لزيادة الإنتاجية، بل أيضاً لدعم رفاهية العاملين وتعزيز صحتهم النفسية والمهنية (Demerouti، 2024).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

يمثل هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة، حيث ينتقل الباحث من مرحلة البناء النظري إلى مرحلة التنفيذ العملي التي يتم من خلالها اختبار الفرضيات والتحقق من صحة العلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة باستخدام أساليب البحث العلمي المناسبة. ويُعد هذا الفصل من أكثر فصول الدراسة أهمية؛ لأنه يوضح الكيفية التي تم من خلالها تصميم الدراسة وتنفيذها وفق منهجية علمية دقيقة تضمن الحصول على بيانات تتسم بالمصداقية والدقة والموضوعية، بما يسمح باستخلاص نتائج يمكن الوثوق بها والبناء عليها في تفسير الظاهرة محل الدراسة. كما يعكس هذا الفصل مدى التزام الباحث بالمعايير العلمية في جميع مراحل تنفيذ الدراسة، بدءًا من التخطيط وحتى الانتهاء من جمع البيانات وإعدادها للتحليل.

وتنبع أهمية هذا الفصل من كونه يوضح بصورة منهجية جميع الإجراءات التي تم اتباعها لضمان جودة الدراسة وسلامة نتائجها، مع بيان الأسس العلمية التي استند إليها الباحث في اختيار الأساليب والإجراءات المناسبة لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها. كما يبرز هذا الفصل أهمية التخطيط المنهجي في الدراسات الكمية، حيث إن جودة النتائج النهائية تعتمد بصورة كبيرة على دقة تصميم الدراسة، ووضوح الإجراءات التنفيذية، وملاءمة الأدوات المستخدمة، وسلامة آليات الحصول على البيانات من الفئة المستهدفة. ولذلك فإن هذا الفصل يمثل الضمان الأساسي لسلامة النتائج التي سيتم التوصل إليها في الفصول اللاحقة.

كما يوضح هذا الفصل الإطار التنفيذي الذي تم من خلاله تطبيق الدراسة داخل البيئة السعودية، مع مراعاة الخصائص التنظيمية للمؤسسات التي تتبنى تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، والحرص على أن تكون البيانات المجمعة ممثلة للواقع الفعلي. ويعزز ذلك من إمكانية تفسير النتائج في ضوء البيئة التي أجريت فيها الدراسة، ويزيد من قيمتها التطبيقية بالنسبة لصناع القرار ومديري الموارد البشرية والتحول الرقمي. ومن خلال هذا الفصل يصبح القارئ قادرًا على تقييم جودة التصميم البحثي، وفهم الأسس التي بُنيت عليها الدراسة، ومدى ملاءمة الإجراءات المتبعة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها بطريقة علمية ومنهجية.

مجتمع البحث

يمثل مجتمع البحث جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص الدراسة والذين يمكن الحصول منهم على البيانات اللازمة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. ويُعد التحديد الدقيق لمجتمع البحث من أهم الخطوات المنهجية في الدراسات الكمية؛ إذ يضمن أن تكون النتائج المستخلصة معبرة عن الواقع الفعلي للفئة المستهدفة، كما يساهم في رفع مستوى دقة التحليل الإحصائي وإمكانية تعميم النتائج ضمن الحدود العلمية للدراسة.

يتمثل مجتمع البحث في العاملين في المؤسسات السعودية التي تطبق أو بدأت في تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي ضمن عملياتها الإدارية أو التشغيلية، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص. ويشمل ذلك المديرين، ورؤساء الأقسام، وأخصائيي الموارد البشرية، والمشرفين، والموظفين الإداريين، والعاملين في التحول الرقمي وتقنية المعلومات، بالإضافة إلى الموظفين الذين يستخدمون تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي بصورة مباشرة في أداء أعمالهم اليومية.

ويستند اختيار هذا المجتمع إلى أن هذه الفئات تُعد الأكثر احتكاكاً بالتقنيات الذكية، والأقدر على تقييم مستوى كفاءة توظيفها، ومدى إسهامها في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، ودعم القرارات الوقائية، وانعكاس ذلك على مستوى الرفاهية الرقمية داخل بيئة العمل. كما أن تنوع المستويات الوظيفية والقطاعات التنظيمية يساهم في توفير صورة أكثر شمولاً عن واقع استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في المملكة العربية السعودية. ويعزز من قدرة الدراسة على رصد الاختلافات في الممارسات والتجارب بين المؤسسات المختلفة.

وتكتسب المملكة العربية السعودية أهمية خاصة بوصفها البيئة التطبيقية للدراسة، في ظل ما تشهده من توسع ملحوظ في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي ضمن مستهدفات رؤية السعودية 2030، حيث تعمل الجهات الحكومية والشركات الكبرى على دمج الحلول الذكية في إدارة الموارد البشرية، وتحسين بيئات العمل، وتعزيز صحة الموظفين ورفاهيتهم الرقمية. ومن ثم فإن اختيار هذا المجتمع البحثي ينسجم مع طبيعة الدراسة وأهدافها، ويتيح الوصول إلى بيانات واقعية تعكس مستوى الاستفادة من أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم الإدارة الوقائية وتعزيز جودة الحياة الرقمية للعاملين داخل المؤسسات السعودية.

المنهجية وطرق البحث

تشكل المنهجية العلمية أحد الركائز الأساسية في الدراسات الأكاديمية، حيث تسهم في تنظيم خطوات البحث وتحديد الأدوات والأساليب المناسبة لجمع البيانات وتحليلها بما يحقق أهداف الدراسة ويجب عن تساؤلاتها بدقة وموضوعية. وتزداد أهمية اختيار المنهجية المناسبة في الدراسات التي تتناول موضوعات حديثة مثل توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئات العمل، نظراً لتعدد أبعاد هذا الموضوع وتشابك متغيراته النفسية والتنظيمية والتكنولوجية. وفي ضوء طبيعة هذه الدراسة وأهدافها التي تسعى إلى قياس العلاقات بين عدد من المتغيرات وتحليلها إحصائياً، فقد تم اعتماد المنهجية الكمية باعتبارها المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أغراض الدراسة والوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.

- المنهج المتبع في الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي، والذي يُعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإدارية التي تهدف إلى قياس الظواهر وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة بصورة موضوعية تعتمد على البيانات الرقمية والتحليل الإحصائي. ويتميز المنهج الكمي بقدرته على تقديم نتائج دقيقة يمكن اختبارها والتحقق من صحتها باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة. وفي إطار هذه الدراسة، يتم استخدام المنهج الكمي لتحليل أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية لدى العاملين. ويعتمد هذا المنهج على جمع البيانات من أفراد العينة باستخدام أدوات قياس معيارية مثل الاستبيان، ومن ثم تحليل هذه البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة.

كما يتيح المنهج الكمي إمكانية اختبار الفرضيات التي وضعها الدراسة، وقياس درجة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، مثل العلاقة بين استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي ومستويات الاحتراق الوظيفي أو الرفاهية الرقمية. وبذلك يسهم هذا المنهج في تقديم صورة واضحة وموضوعية حول طبيعة هذه العلاقات ومدى تأثيرها في بيئات العمل المعاصرة.

- مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأفراد أو الوحدات التي تنطبق عليها خصائص الظاهرة محل الدراسة، والتي يسعى الباحث إلى تعميم نتائج البحث عليها. ويشمل مجتمع الدراسة في هذه الحالة العاملين في المؤسسات أو المنظمات التي تعتمد بدرجات متفاوتة على الأنظمة الرقمية أو تقنيات الذكاء الاصطناعي في أداء مهامها الوظيفية.

ويتميز مجتمع الدراسة بتنوعه من حيث التخصصات المهنية، والخبرات الوظيفية، ومستوى التفاعل مع التقنيات الرقمية، الأمر الذي يتيح فرصة لدراسة تأثير استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي على مختلف فئات العاملين. كما يسهم هذا التنوع في الحصول على بيانات أكثر شمولاً تعكس واقع بيئات العمل الحديثة والتحديات المرتبطة باستخدام التكنولوجيا المتقدمة فيها.

- عينة الدراسة

نظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة، يتم اختيار عينة ممثلة من هذا المجتمع بحيث تعكس خصائصه الأساسية. وتُعد العينة إحدى الأدوات المنهجية المهمة في الدراسات الكمية، إذ تتيح للباحث جمع البيانات وتحليلها بصورة أكثر كفاءة مع الحفاظ على إمكانية تعميم النتائج.

وفي هذه الدراسة، يتم اختيار عينة من العاملين في المؤسسات التي تستخدم أو تتعامل مع التقنيات الرقمية وأنظمة الذكاء الاصطناعي في أداء أعمالها. ويتم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية أو العينة الطبقية وفقاً لطبيعة المجتمع المستهدف، وذلك بهدف ضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية ومستويات الخبرة داخل المؤسسة.

كما يتم تحديد حجم العينة بما يتناسب مع متطلبات التحليل الإحصائي، بحيث يكون كافياً لتحقيق مستوى مناسب من الدقة والموثوقية في النتائج. ويساعد اختيار عينة مناسبة في توفير بيانات تعكس الواقع الفعلي لظاهرة الاحتراق الوظيفي ومستوى الرفاهية الرقمية لدى العاملين في ظل استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.

- أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة في جمع البيانات على الاستبيان باعتباره أحد أكثر أدوات البحث استخداماً في الدراسات الكمية، حيث يسمح بجمع كمية كبيرة من البيانات من عدد كبير من المشاركين في وقت قصير نسبياً. ويتم تصميم الاستبيان بحيث يتضمن مجموعة من الفقرات أو العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة المختلفة.

ويتكون الاستبيان في هذه الدراسة من عدة محاور رئيسية، تشمل محور قياس مستوى استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئة العمل، ومحور قياس مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، بالإضافة إلى محور قياس مستوى الرفاهية الرقمية. ويتم صياغة فقرات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي يتيح للمشاركين التعبير عن درجة موافقتهم على العبارات المطروحة.

وقبل تطبيق الاستبيان على العينة الأساسية، يتم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة أو تكنولوجيا المعلومات أو علم النفس التنظيمي للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك بهدف تحقيق الصدق الظاهري والمحتوى العلمي للأداة.

- صدق وثبات أداة الدراسة

يُعد التأكد من صدق وثبات أداة القياس من الخطوات الأساسية في الدراسات الكمية، حيث يسهم ذلك في ضمان أن الأداة تقيس بالفعل المتغيرات التي صُممت لقياسها، وأن النتائج التي يتم الحصول عليها تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية. ويتم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات الإدارة والبحث العلمي، حيث يقومون بمراجعة فقرات الاستبيان والتأكد من مدى ارتباطها بمتغيرات الدراسة. كما يمكن استخدام بعض الأساليب الإحصائية للتحقق من صدق البناء، مثل تحليل الارتباط بين الفقرات والمجاور التي تنتمي إليها. أما ثبات الأداة فيتم قياسه باستخدام معامل الثبات الإحصائي مثل معامل ألفا كرونباخ، والذي يوضح مدى اتساق إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان. وبعد الحصول على قيمة مرتفعة لمعامل الثبات مؤشراً على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية ويمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها.

- أساليب تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات من أفراد العينة، يتم إدخالها إلى أحد البرامج الإحصائية المتخصصة في تحليل البيانات الكمية، مثل برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية. ويتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

ففي المرحلة الأولى يتم استخدام الإحصاءات الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لوصف خصائص العينة وتحديد مستوى المتغيرات محل الدراسة. أما في المرحلة الثانية فيتم استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار فرضيات الدراسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات، مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار واختبارات الفروق الإحصائية. وتسهم هذه الأساليب في تحديد طبيعة العلاقة بين توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي وبين كل من الاحتراق الوظيفي والرفاهية الرقمية، كما تساعد في تفسير النتائج في ضوء الأهداف والتساؤلات التي انطلقت منها الدراسة.

أدوات الدراسة

تشكل أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية في الدراسات العلمية، إذ تمثل الوسيلة التي يعتمد عليها الباحث للحصول على المعلومات والبيانات المرتبطة بموضوع الدراسة. وتختلف أدوات البحث باختلاف طبيعة المنهج المستخدم، ونظراً لاعتماد هذه الدراسة على المنهجية الكمية التي تهدف إلى قياس الظواهر وتحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام البيانات الرقمية والأساليب الإحصائية، فقد تم اختيار الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

ويُعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخداماً في الدراسات الكمية في مجالات العلوم الإدارية والاجتماعية، نظراً لقدرته على جمع كمية كبيرة من البيانات من عدد كبير من المشاركين في فترة زمنية قصيرة نسبياً، بالإضافة إلى سهولة تحليل البيانات الناتجة عنه باستخدام البرامج الإحصائية المختلفة.

- الاستبيان

يمثل الاستبيان الأداة الرئيسة في هذه الدراسة، حيث تم تصميمه بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة المتمثلة في توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي، ومستويات الاحتراق الوظيفي، ومستوى الرفاهية الرقمية لدى العاملين. وقد تم إعداد الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك لضمان شمول الأداة لجميع الأبعاد المرتبطة بمتغيرات البحث.

ويتكون الاستبيان من مجموعة من العبارات التي تقيس آراء واتجاهات أفراد العينة نحو موضوع الدراسة، حيث يقوم المشاركون بتحديد درجة موافقتهم على كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج عادة بين (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). ويسهم هذا المقياس في تحويل الاتجاهات والآراء إلى بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائياً واستخدامها في اختبار فرضيات الدراسة.

كما تم تقسيم الاستبيان إلى عدد من المحاور الرئيسة التي تعكس متغيرات الدراسة، حيث يتضمن المحور الأول قياس مستوى استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئة العمل، بينما يركز المحور الثاني على قياس مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، في حين يتناول المحور الثالث مستوى الرفاهية الرقمية ومدى تحقيق التوازن في استخدام التقنيات الرقمية داخل بيئة العمل.

وقبل تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الأساسية، تم إجراء مراجعة علمية للأداة من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الإدارة والبحث العلمي والتكنولوجيا، وذلك للتأكد من وضوح صياغة العبارات وملاءمتها لأهداف

الدراسة ومتغيراتها. كما تم إجراء اختبار مبدئي للأداة على عينة استطلاعية محدودة بهدف التأكد من فهم المشاركين لفقرات الاستبيان وتحديد الوقت اللازم للإجابة عنه.

وتتيح هذه الإجراءات التأكد من جودة الأداة وملاءمتها لجمع البيانات المطلوبة، كما تسهم في تعزيز دقة النتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً من خلال تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وبذلك يمثل الاستبيان أداة مناسبة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، حيث يسمح بقياس العلاقة بين توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي وبين كل من الاحتراق الوظيفي والرفاهية الرقمية لدى العاملين بطريقة كمية قابلة للتحليل العلمي.

خطوات جمع البيانات

- تحديد مصادر البيانات

تُعد مرحلة تحديد مصادر البيانات من أهم المراحل في الدراسات الكمية؛ إذ تعتمد جودة النتائج النهائية على دقة البيانات التي يتم جمعها ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة. وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على مصدرين رئيسين للبيانات، هما المصادر الثانوية والمصادر الأولية، وذلك لضمان بناء قاعدة معلومات متكاملة تدعم تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وقد تمثلت المصادر الثانوية في الكتب العلمية، والأبحاث المحكمة، ورسائل الماجستير والدكتوراه، والتقارير الصادرة عن الجهات المختصة، والدوريات العلمية التي تناولت موضوعات الذكاء الاصطناعي التوليدي، والاحتراق الوظيفي، والرفاهية الرقمية، حيث استفاد الباحث منها في بناء الإطار النظري، وصياغة الفرضيات، وتحديد أبعاد متغيرات الدراسة. أما المصادر الأولية فقد تمثلت في البيانات الميدانية التي تم جمعها مباشرة من أفراد مجتمع الدراسة باستخدام أداة الاستبانة، باعتبارها الأداة الأكثر ملاءمة للدراسات الكمية التي تهدف إلى قياس اتجاهات الأفراد وآرائهم وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

وقد حرص الباحث على أن تكون البيانات المستقاة من المصادر الأولية معبرة عن الواقع الفعلي للمؤسسات السعودية التي تطبق أو تستفيد من أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي، وذلك لضمان الحصول على معلومات دقيقة تعكس مستوى توظيف هذه الأنظمة ومدى إسهامها في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية. كما روعي التنوع في مصادر المعلومات بما يقلل من احتمالات التحيز ويزيد من موثوقية النتائج التي سيتم التوصل إليها.

- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، نظرًا لملاءمتها لطبيعة المنهج الكمي وقدرتها على جمع عدد كبير من الاستجابات خلال فترة زمنية قصيرة، بالإضافة إلى سهولة تحليل نتائجها باستخدام البرامج الإحصائية. وقد صُممت الاستبانة استنادًا إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مع مراعاة أن تعكس فقراتها جميع أبعاد المتغيرات التي يتناولها النموذج البحثي.

واشتملت الاستبانة على قسم خاص بالبيانات الديموغرافية للمشاركين، مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وطبيعة جهة العمل، والمستوى الوظيفي، لما لهذه المتغيرات من أهمية في وصف أفراد العينة وتحليل خصائصها. كما تضمنت مجموعة من الفقرات التي تقيس المتغيرات الرئيسة للدراسة، وصيغت هذه الفقرات بطريقة واضحة ومباشرة، مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج من (أوافق بشدة) إلى (لا أوافق بشدة)، لقياس درجة موافقة المبحوثين على العبارات المطروحة. وراعى الباحث أثناء إعداد الاستبانة أن تكون العبارات خالية من الغموض أو التحيز، وأن تقيس كل عبارة بُعدًا محددًا من أبعاد الدراسة، بما يضمن ارتفاع مستوى الصدق والثبات، ويُسهّل على المشاركين فهم الأسئلة والإجابة عنها بدقة.

- تحكيم أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها

بعد الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية للاستبانة، عُرضت على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات إدارة الأعمال، وإدارة الموارد البشرية، ونظم المعلومات، والذكاء الاصطناعي، والقياس والتقويم، وذلك بهدف تقييم مدى ملاءمة الفقرات لأهداف الدراسة، والتأكد من وضوح صياغتها وسلامة محتواها، ومدى قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة.

وقد أسهمت ملاحظات المحكمين في إجراء عدد من التعديلات التي شملت إعادة صياغة بعض الفقرات، وحذف العبارات المتشابهة، وإضافة فقرات جديدة لتعزيز شمولية الأداة، بما يحقق أعلى درجات الصدق الظاهري وصدق المحتوى. كما أجرى الباحث دراسة استطلاعية على عينة محدودة من مجتمع الدراسة للتأكد من وضوح الاستبانة وسهولة الإجابة عنها، بالإضافة إلى اختبار الزمن اللازم لاستكمالها، ومعالجة أي ملاحظات قد تظهر قبل بدء التطبيق النهائي.

- توزيع الاستبانة على أفراد العينة

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة والتحقق من صلاحيتها، تم توزيعها على أفراد العينة المستهدفة باستخدام الوسائل الإلكترونية المناسبة، نظرًا لانتشار التطبيقات الرقمية داخل المؤسسات السعودية وسهولة الوصول إلى المبحوثين من خلالها. وقد استُخدمت المنصات الإلكترونية في إرسال رابط الاستبانة إلى العاملين في المؤسسات التي تعتمد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، مع توضيح الهدف العلمي للدراسة، والتأكيد على أن المشاركة اختيارية، وأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط مع الحفاظ على سرية المعلومات وعدم الإفصاح عن هوية المشاركين.

كما حرص الباحث على متابعة عملية توزيع الاستبانة بصورة مستمرة، وإرسال تذكيرات دورية لزيادة معدل الاستجابة، وضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي. وأسهم هذا الإجراء في رفع نسبة الاستجابة وتحقيق تمثيل مناسب لمختلف فئات مجتمع الدراسة.

- مراجعة البيانات وتنقيحها

بعد انتهاء فترة جمع البيانات، قام الباحث بمراجعة جميع الاستبانات المستلمة للتأكد من اكتمال الإجابات وصلاحيتها للتحليل الإحصائي. وتم استبعاد الاستبانات التي احتوت على بيانات ناقصة بصورة جوهرية، أو التي أظهرت أنماطًا غير منطقية في الإجابة، أو التي لم تستوف شروط الدراسة.

كما جرى ترميز جميع الاستجابات وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي بصورة دقيقة، مع مراجعة عملية الإدخال أكثر من مرة للتأكد من خلو البيانات من الأخطاء الإملائية أو الرقمية، ومعالجة القيم المفقودة أو المتطرفة وفق الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد أسهمت هذه الخطوة في إعداد قاعدة بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في إجراء التحليلات الإحصائية واستخلاص النتائج.

- تهيئة البيانات للتحليل الإحصائي

تشكل هذه المرحلة الأخيرة من مراحل جمع البيانات، حيث تم تجهيز قاعدة البيانات لتصبح جاهزة لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. وشملت هذه المرحلة مراجعة ترميز المتغيرات، والتأكد من توافقها مع متطلبات البرنامج الإحصائي المستخدم، وإجراء الفحوصات الأولية المتعلقة بسلامة البيانات، مثل الكشف عن القيم المتطرفة، واختبار الاتساق الداخلي، والتأكد من ملائمة البيانات للتحليل.

كما تم حساب المؤشرات الوصفية الأولية الخاصة بخصائص أفراد العينة، تمهيدًا لإجراء التحليلات الإحصائية المتقدمة التي تهدف إلى قياس مستوى تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع، واختبار دلالة العلاقات بينها. وأسهمت هذه المرحلة في ضمان

أن تكون البيانات جاهزة للتحليل بطريقة علمية دقيقة، مما يعزز من موثوقية النتائج ويزيد من قوة الاستنتاجات التي ستتوصل إليها الدراسة.

حدود البحث

تشكل حدود الدراسة من العناصر المنهجية المهمة في البحوث العلمية، إذ توضح الإطار الذي تجرى في نطاقه الدراسة، وتحدد المجال الذي يمكن تعميم النتائج ضمنه. كما تساهم في توضيح القيود المرتبطة بموضوع البحث من حيث الفئة المستهدفة أو الفترة الزمنية أو المكان الذي تُجرى فيه الدراسة. وفي ضوء طبيعة هذه الدراسة التي تتناول أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية.

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية للدراسة في الفئة المستهدفة التي يتم جمع البيانات منها، حيث تقتصر هذه الدراسة على العاملين في المؤسسات أو المنظمات التي تعتمد على التقنيات الرقمية في أداء أعمالها بدرجات متفاوتة، وبخاصة المؤسسات التي بدأت في توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي أو التطبيقات الرقمية المتقدمة في بيئة العمل. ويشمل ذلك الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية، سواء الإدارية أو التنفيذية، ممن يتعاملون مع الأنظمة الرقمية أو التطبيقات التكنولوجية في أداء مهامهم اليومية. ويهدف التركيز على هذه الفئة إلى دراسة تأثير استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي على الحالة المهنية والنفسية للعاملين، ومدى ارتباط ذلك بظهور مؤشرات الاحتراق الوظيفي أو بتحقيق مستويات أعلى من الرفاهية الرقمية. كما أن اختيار هذه الفئة يتيح الحصول على بيانات واقعية تعكس تجربة العاملين مع التقنيات الحديثة داخل بيئات العمل المعاصرة.

- الحدود الزمانية

تشير الحدود الزمانية إلى الفترة الزمنية التي يتم خلالها تنفيذ الدراسة وجمع البيانات من أفراد العينة. وتُجرى هذه الدراسة خلال فترة زمنية محددة يتم فيها تصميم أداة الدراسة وتطبيقها على عينة البحث وتحليل البيانات الناتجة عنها. وتمتد هذه الفترة عادة خلال العام الذي يتم فيه تنفيذ البحث العلمي. وتكمن أهمية تحديد الحدود الزمانية في أن موضوع الدراسة يرتبط بتطورات تكنولوجية متسارعة، حيث يشهد مجال الذكاء الاصطناعي تغيرات مستمرة في التطبيقات والاستخدامات. ولذلك فإن

نتائج الدراسة تعكس واقع استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي وتأثيره في الاحتراق الوظيفي والرفاهية الرقمية خلال الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة، وهو ما قد يتغير أو يتطور مع مرور الوقت وظهور تقنيات أو ممارسات تنظيمية جديدة.

- الحدود المكانية

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في النطاق الجغرافي الذي يتم فيه تطبيق الدراسة وجمع البيانات من أفراد العينة. حيث تقتصر هذه الدراسة على المؤسسات أو المنظمات الواقعة ضمن نطاق جغرافي محدد يختاره الباحث وفق طبيعة البحث وإمكانية الوصول إلى أفراد العينة. ويهدف تحديد هذا النطاق المكاني إلى تسهيل عملية جمع البيانات وضمان دقة النتائج، كما يسمح بدراسة واقع استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل بيئة تنظيمية محددة. وقد يختلف مستوى توظيف هذه التقنيات ومستوى الرفاهية الرقمية بين المؤسسات أو المناطق المختلفة، مما يجعل نتائج الدراسة مرتبطة بالسياق المكاني الذي أُجريت فيه.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يمثل هذا الفصل المحصلة النهائية لجميع مراحل الدراسة، إذ تُترجم فيه الجهود النظرية والمنهجية إلى نتائج علمية تعكس واقع الظاهرة المدروسة، وتوضح طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة في ضوء البيانات التي تم جمعها من الميدان. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم معالجة علمية شاملة للبيانات، من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة، واستخلاص النتائج التي تمكن الباحث من اختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة الدراسة بصورة دقيقة وموضوعية. ولا تقتصر أهمية هذا الفصل على عرض النتائج الرقمية، وإنما تمتد إلى تفسيرها وتحليلها وربطها بالإطار الفكري للدراسة، بما يسهم في الوصول إلى استنتاجات ذات قيمة علمية وعملية.

وتنبع أهمية هذا الفصل من كونه يمثل المرحلة التي يتم فيها تقييم النموذج البحثي والتحقق من مدى صحة العلاقات المفترضة بين متغيراته، مع توضيح الدلالات العلمية والعملية للنتائج المتوصل إليها. كما يسهم في بيان مدى توافق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه الأدبيات العلمية السابقة أو اختلافها عنها، مع تقديم تفسيرات علمية ومنطقية لهذه النتائج في ضوء طبيعة البيئة التنظيمية السعودية والتطورات المتسارعة في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات. ويتيح ذلك فهماً أعمق للكيفية التي تؤثر بها هذه التقنيات في تحسين بيئة العمل، والحد من الاحتراق الوظيفي، وتعزيز الرفاهية الرقمية للعاملين.

كما يكتسب هذا الفصل أهمية خاصة لكونه يقدم مجموعة من الاستنتاجات التي يمكن أن تسهم في دعم متخذي القرار داخل المؤسسات، وتساعدتهم على تطوير سياسات أكثر فاعلية في توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي لتحقيق بيئة عمل صحية ومستدامة. ويبرز كذلك القيمة التطبيقية للدراسة من خلال استخلاص دلالات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية، وتحسين جودة بيئة العمل الرقمية، وتعزيز الاهتمام بالصحة المهنية للعاملين. وفي ختام هذا الفصل تُستخلص النتائج العامة للدراسة في صورة متكاملة، مع تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير الممارسات المؤسسية وفتح آفاق جديدة أمام الدراسات المستقبلية، بما يعزز من القيمة العلمية للدراسة وإسهامها في إثراء الأدبيات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي التوليدي والرفاهية الرقمية.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

تشير مخرجات الوصف الإحصائي العام للمتغيرات العشرين التي شملتها أداة الدراسة إلى توجه عام إيجابي وقوي نحو تأييد الدور الذي تلعبه أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئة العمل الرقمية؛ فالمتوسطات الحسابية لغالبية العبارات دارت حول قيم تتراوح بين 3.48 و3.75 وهي قيم تقع في نطاق الموافقة ضمن مقياس ليكرت الخماسي المستخدم ، ويواكب هذا الارتفاع في المتوسطات انحرافات معيارية مستقرة نسبياً تتراوح في معظمها بين 1.25 و1.55 مما يوحي بوجود تباين طبيعي في وجهات نظر الباحثين مع ميل واضح نحو الاتفاق ؛ ويبدو أن العبارة المتعلقة باعتماد المؤسسة على هذه الأنظمة في دعم الموارد البشرية حازت على أعلى متوسط حسابي بلغ 3.75 ، وهو ما يحتمل أن يعود إلى اللمس الفعلي للتطبيقات الذكية في المعاملات اليومية للموظفين؛ كما تظهر قيم الالتواء (Skewness) سالبة لجميع العبارات والمحاور مما يؤكد إحصائياً انحراف التوزيع نحو اليمين أي باتجاه الاستجابات المرتفعة والمؤيدة بشدة ، بينما جاءت قيم التفرطح (Kurtosis) سالبة أيضاً مما يشير إلى توزيع مفلطح أقل مدبباً من التوزيع الطبيعي بما يعكس تنوعاً مقبولاً في مستويات القبول دون تطرف حاد في الإجابات .

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.300	-1.335	.151	.050	1.435	3.00	.089	2.95	0	261
.300	-2.015	.151	.023	.501	1.00	.031	1.49	0	261
.300	-.927	.151	-.370	1.251	4.00	.077	3.48	0	261
.300	-.913	.151	-.665	1.328	4.00	.082	3.75	0	261
.300	-1.233	.151	-.460	1.428	4.00	.088	3.56	0	261

توفر أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.	261	0	3.66	.091	4.00	1.474	-0.616	.151	-1.126	.300
يساعد استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.	261	0	3.55	.096	4.00	1.555	-0.517	.151	-1.337	.300
تتمتع أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي.	261	0	3.63	.085	4.00	1.379	-0.566	.151	-1.074	.300
تساعد نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكرًا.	261	0	3.60	.087	4.00	1.413	-0.506	.151	-1.162	.300
تتميز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي.	261	0	3.49	.092	4.00	1.487	-0.522	.151	-1.200	.300
يسهم التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين.	261	0	3.66	.093	4.00	1.505	-0.734	.151	-0.991	.300
تستخدم الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين.	261	0	3.62	.086	4.00	1.383	-0.534	.151	-1.131	.300
يساعد الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي.	261	0	3.59	.090	4.00	1.459	-0.565	.151	-1.154	.300
تسهم التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل.	261	0	3.61	.092	4.00	1.486	-0.625	.151	-1.099	.300
يدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين.	261	0	3.55	.093	4.00	1.510	-0.559	.151	-1.211	.300
أشعر بأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين.	261	0	3.72	.086	4.00	1.384	-0.679	.151	-0.945	.300

يسهم استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.	261	0	3.67	.087	4.00	1.413	-.619	.151	-1.047	.300
ألاحظ انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية.	261	0	3.61	.092	4.00	1.483	-.561	.151	-1.222	.300
يساعد توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية.	261	0	3.61	.090	4.00	1.455	-.641	.151	-1.034	.300
أرى أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنويع بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة.	261	0	3.63	.083	4.00	1.345	-.518	.151	-1.118	.300

جدول 1 : التحليلات الإحصائية

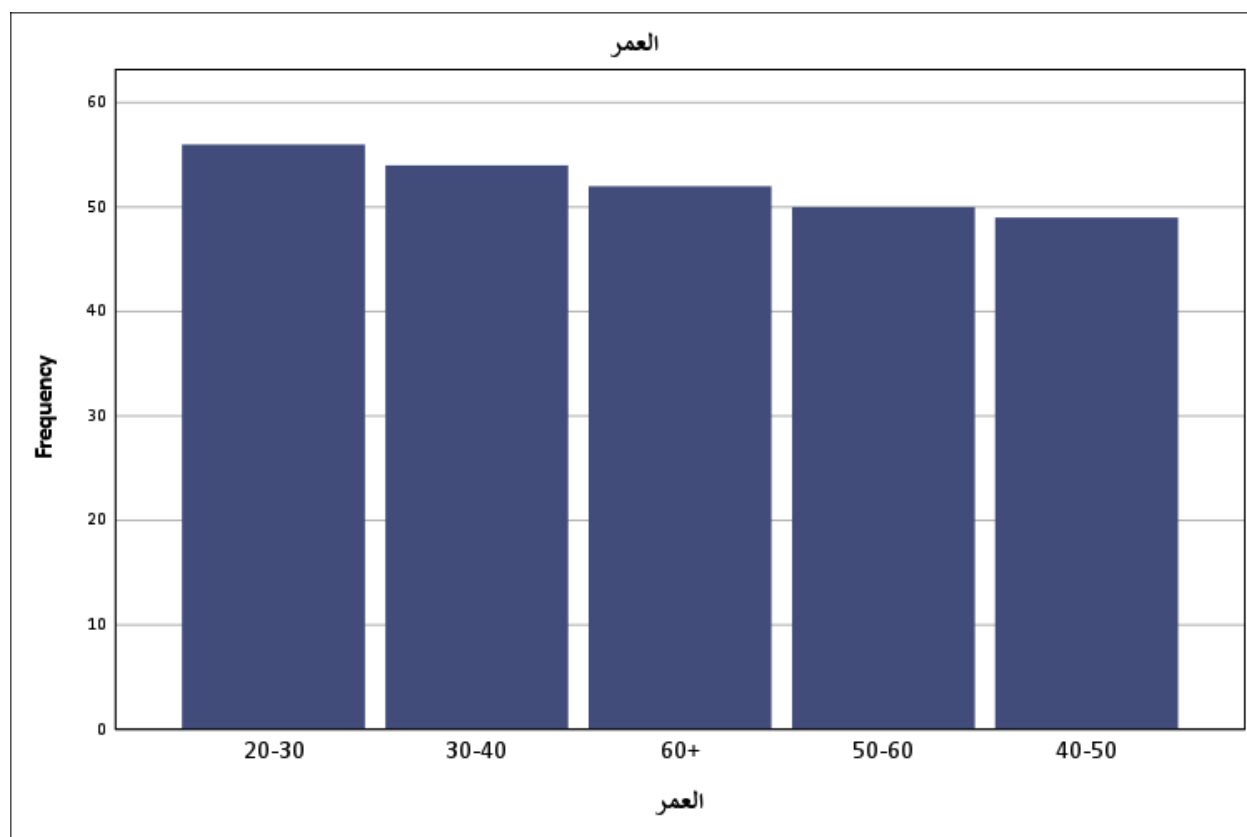
• عمر المشاركين في التجربة

تكشف التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة البالغ عددها 261 مفرداً عن توزيع متوازن ومتقارب للغاية بين الفئات العمرية المختلفة للمبحوثين ؛ حيث شكلت الفئة الشابة من 20 إلى 30 عاماً النسبة الأكبر بواقع 21.5% تلها مباشرة الفئة من 30 إلى 40 عاماً بنسبة 20.7 %، ثم الفئة الأكثر خبرة التي تجاوزت 60 عاماً بنسبة 19.9 %، في حين تقاربت الفئتان من 50 إلى 60 عاماً ومن 40 إلى 50 عاماً بنسب بلغت 19.2% و18.8% على التوالي ؛ ويمتدح هذا التقارب العددي والنسبي بين الفئات العمرية وزناً تكرارياً متكافئاً لنتائج الدراسة ويمدها بصلاحية تمثيلية عالية؛ إذ يعبر عن آراء جيل الشباب المنفتح رقمياً جنباً إلى جنب مع القيادات الإدارية القديمة والخبرات المخضرة داخل المؤسسات؛ وربما يفسر هذا التوازن عدم وجود طفرات أو انحيازات حادة في بقية استجابات الاستبيان نتيجة لتكامل الرؤى بين الأجيال المختلفة حول كفاءة التقنيات الحديثة.

العمر				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

21.5	21.5	21.5	56	20-30	Valid
42.1	20.7	20.7	54	30-40	
62.1	19.9	19.9	52	60+	
81.2	19.2	19.2	50	50-60	
100.0	18.8	18.8	49	40-50	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 2 : التحليل الإحصائي للعمر



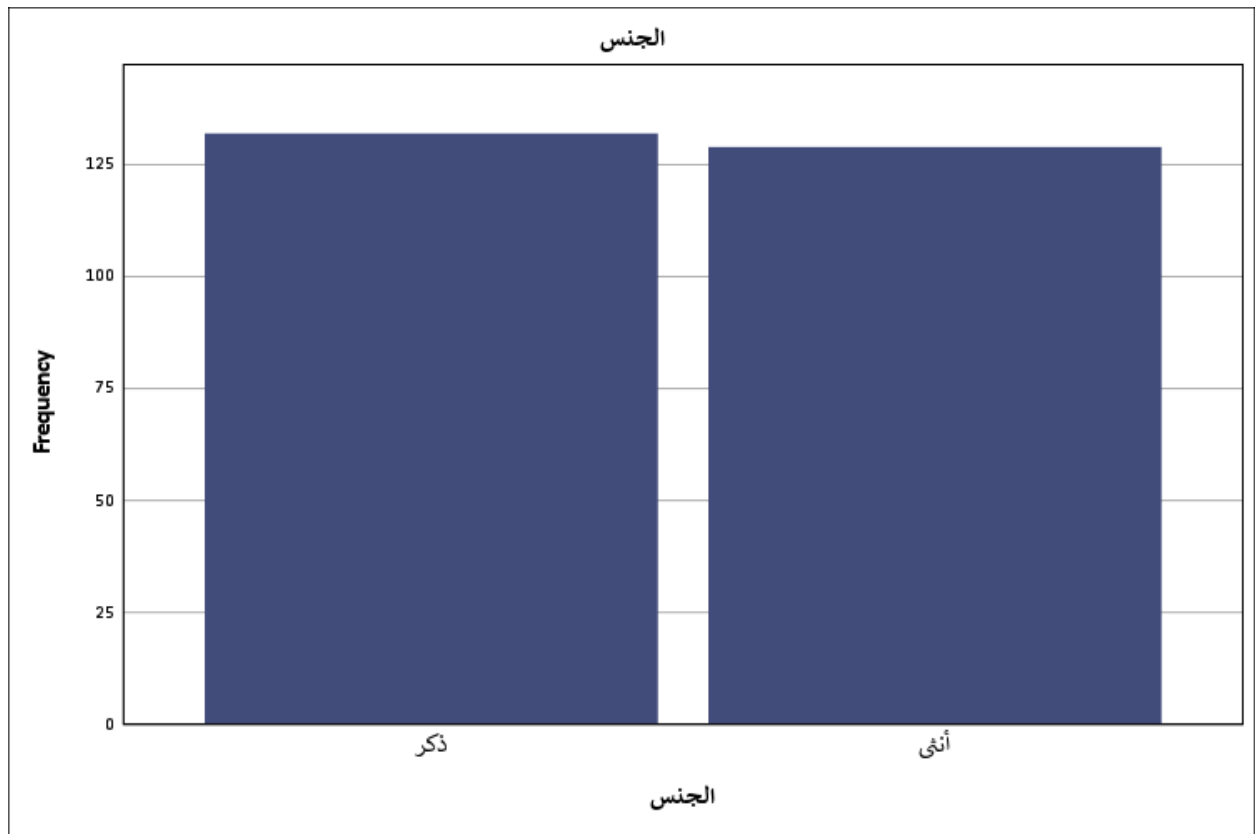
شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر

• جنس المشاركين في التجربة

يظهر التوزيع التكراري لمتغير الجنس حالة من التكافؤ التام والتماثل شبه المثالي داخل عينة الدراسة ؛ فقد بلغ عدد الذكور 132 مبحوثاً بنسبة شكلت 50.6% من إجمالي القوام الكلي للعينة ، بينما بلغ عدد الإناث 129 مبحوثاً بنسبة مئوية وصلت إلى 49.4%؛ ويدعم هذا التقارب الكبير صدق وموضوعية التعميم الإحصائي المستخلص من النتائج؛ فهو يقضي على احتمالية التحيز الجندري في تقييم أثر الرفاهية الرقمية والاحتراق الوظيفي؛ فالحلول الرقمية المطبقة في المؤسسة يبدو أنها تؤثر وتتأثر بالجنسين على حد سواء دون تمييز؛ ويحتمل أن تعكس هذه النسب سياسات التوظيف العادلة والمستقرة داخل البيئات المؤسسية التي أجريت فيها الدراسة مما يمنح عملية قياس كفاءة أنظمة الذكاء الاصطناعي موثوقية عالية مبنية على تجارب واقعية متوازنة بين الموظفين والموظفات.

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
50.6	50.6	50.6	132	ذكر	Valid
100.0	49.4	49.4	129	أنثى	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 3 : التحليل الإحصائي للجنس



شكل توضيحي 2: التمثيل البياني للجنس

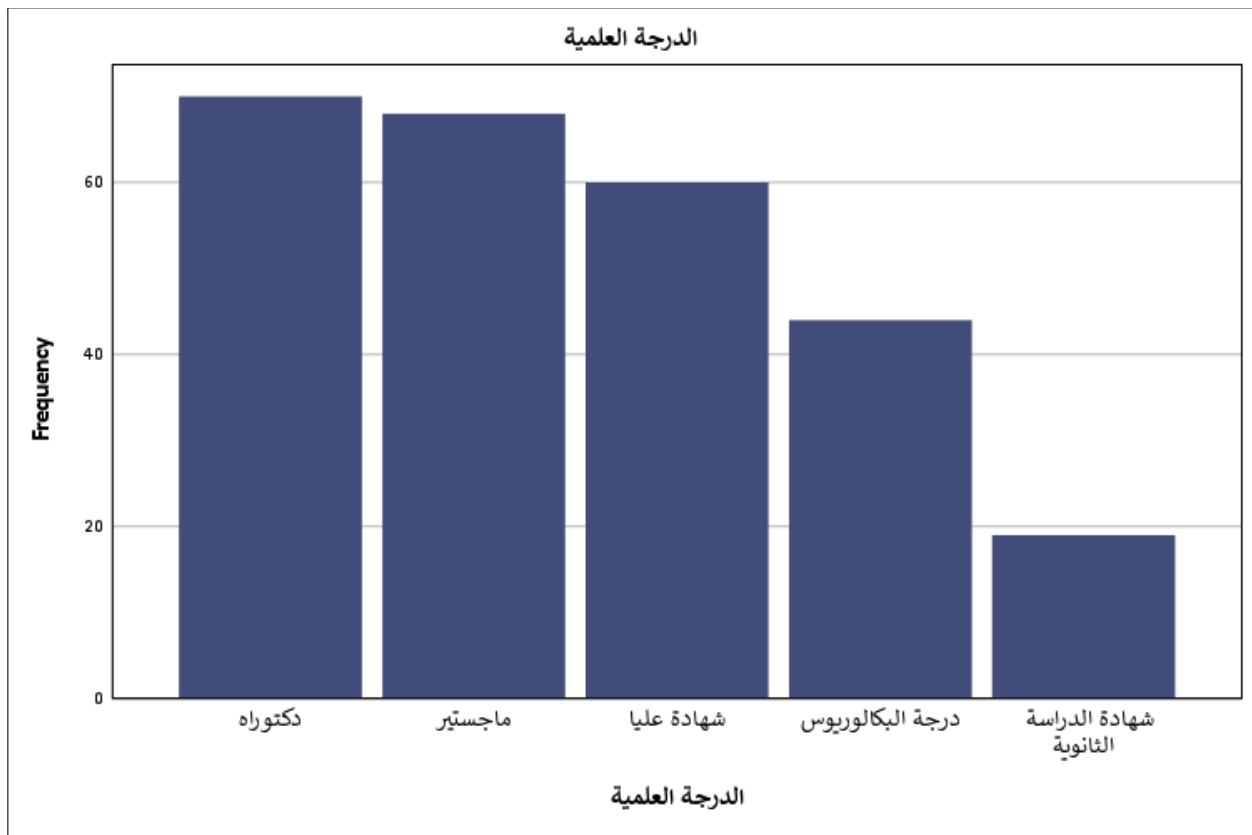
• الدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة

تبرز المؤشرات الإحصائية لمتغير الدرجة العلمية ارتفاع المستويات الأكاديمية والتعليمية لأفراد العينة بشكل ملحوظ؛ حيث تصدرت فئة حملة شهادة الدكتوراه الترتيب بواقع 70 تكراراً ونسبة بلغت 26.8 %، وجاءت بعدها فئة حملة الماجستير بعدد 68 مفرداً ونسبة 26.1 %، ثم فئة الشهادات العليا بنسبة 23.0 %، بينما تمثلت فئة البكالوريوس بنسبة 16.9 %، واقتصرت شهادة الدراسة الثانوية على نسبة ضئيلة لم تتجاوز 7.3 %؛ ويشير هذا الارتفاع في التركيبة التعليمية إلى أن المبحوثين يمتلكون وعياً فكرياً وقدرة نقدية عالية تمكنهم من فهم أبعاد التكنولوجيا التوليدية بدقة؛ فاستجاباتهم لا تنطلق من مجرد انطباعات عابرة وإنما تستند إلى خلفيات معرفية قوية؛ وقد يفسر هذا الوعي الأكاديمي النضج الإحصائي الملاحظ في تقييمهم للمخرجات التقنية وقدرتهم على الربط بين التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتحقيق الاستقرار النفسي.

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
26.8	26.8	26.8	70	دكتوراه	Valid

52.9	26.1	26.1	68	ماجستير	
75.9	23.0	23.0	60	شهادة عليا	
92.7	16.9	16.9	44	درجة البكالوريوس	
100.0	7.3	7.3	19	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية

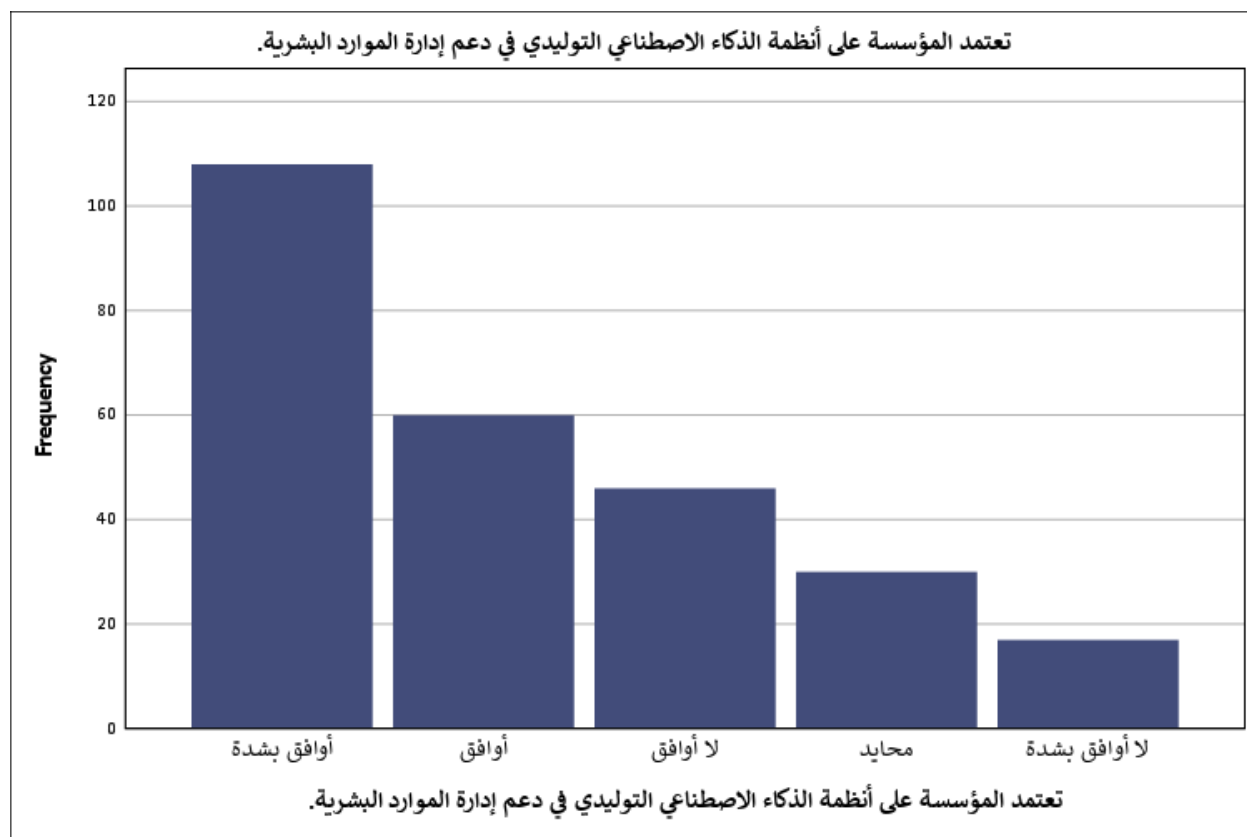
• تعتمد المؤسسة على أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم إدارة الموارد البشرية.

حازت هذه العبارة على موافقة واسعة من قبل أفراد العينة حيث بلغت تكرارات فئة "أوافق بشدة" 108 مستجيبين بنسبة 41.4 %، وتلتها فئة "أوافق" بواقع 60 تكراراً ونسبة 23.0 %، مما يعني أن ثلثي العينة تقريباً يلمسون تطبيقاً فعلياً لهذه الأنظمة الذكية في بيئتهم الإدارية؛ وفي المقابل ظهرت نسبة غير موافقة بلغت 17.6 % لفئة "لا أوافق" و6.5 % لفئة "لا أوافق بشدة"،

بينما وقفت فئة المحايد عند نسبة 11.5%؛ ويسجل المتوسط الحسابي هنا قيمة مرتفعة بلغت 3.75 بانحراف معياري قدره 1.328؛ ويعزى هذا التشتت النسبي في الآراء إلى تباين مستويات التحول الرقمي بين الإدارات المختلفة داخل المؤسسة الواحدة؛ فبينما تعتمد بعض القطاعات كلياً على التقنيات التوليدية قد لا تزال قطاعات أخرى في المراحل الأولى للتطبيق الإجرائي.

تعتمد المؤسسة على أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم إدارة الموارد البشرية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	108	41.4	41.4	41.4	Valid
أوافق	60	23.0	23.0	64.4	
لا أوافق	46	17.6	17.6	82.0	
محايد	30	11.5	11.5	93.5	
لا أوافق بشدة	17	6.5	6.5	100.0	
Total	261	100.0	100.0		

جدول 5: التحليل الإحصائي لاعتماد المؤسسة على أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم إدارة الموارد البشرية.



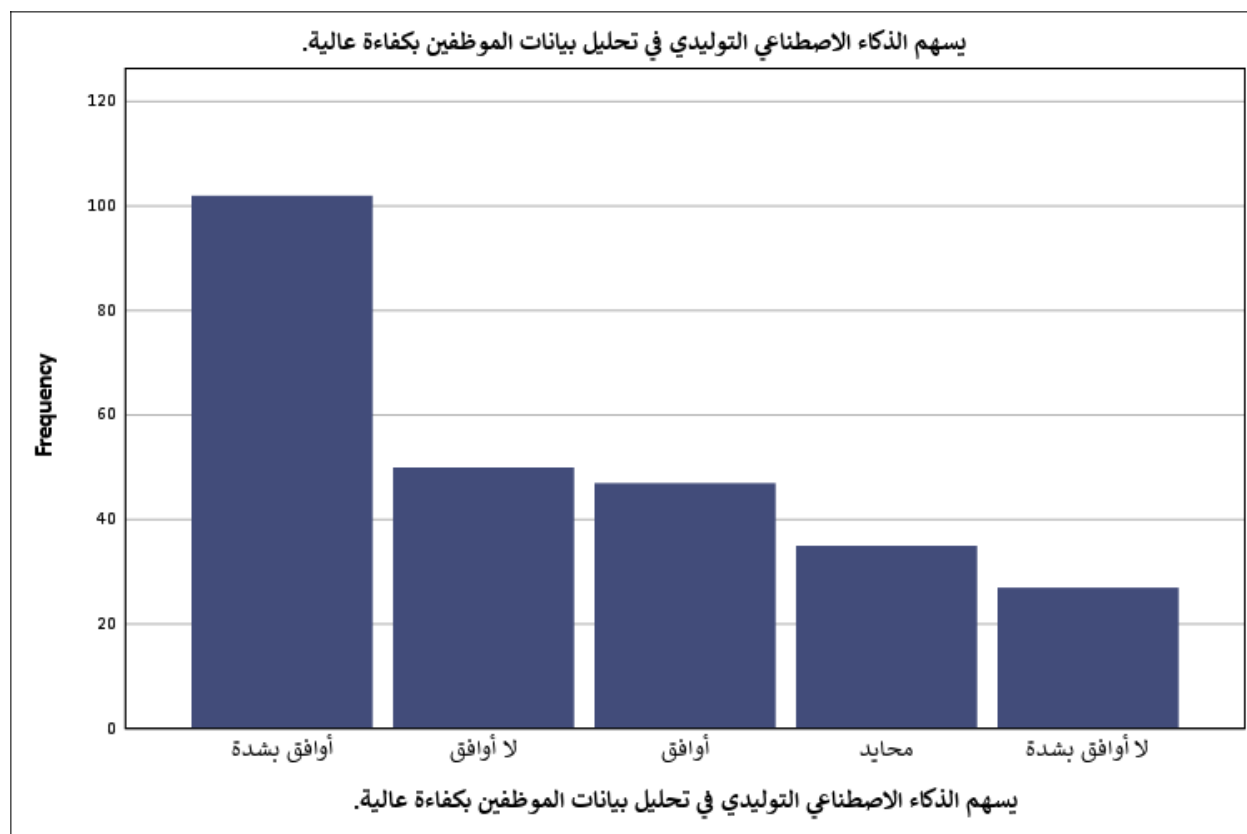
شكل توضيحي 4: التمثيل البياني لاعتماد المؤسسة على أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم إدارة الموارد البشرية.

• يسهم الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل بيانات الموظفين بكفاءة عالية.

تظهر البيانات ميلاً واضحاً نحو تأييد القدرة التحليلية العالية للذكاء الاصطناعي التوليدي في التعامل مع السجلات المهنية ؛ فقد أفاد 102 من المبحوثين باختيار "أوافق بشدة" بنسبة مئوية بلغت 39.1 %، وانضمت إليهم فئة "أوافق" بنسبة 18.0 %؛ وعلى الجانب الآخر أبدى 19.2 % من المشاركين عدم موافقتهم عبر فئة "لا أوافق" و10.3 % لفئة "لا أوافق بشدة"، وحافظ 13.4 % منهم على موقف الحياد ؛ وبلغ المتوسط الحسابي للعبارة 3.56 وانحرافها المعياري 1.428 ؛ وربما يشير هذا الانحراف المعياري المرتفع نسبياً إلى تجارب متباينة للموظفين مع دقة التحليلات الرقمية؛ فالكفاءة العالية التي يراها جيل أو قطاع معين قد تقابلها مخاوف أو عدم فهم لآليات عمل الخوارزميات من قبل قطاعات أخرى؛ مما يتطلب تعزيز الشفافية حول كيفية معالجة البيانات الإدارية.

يسهم الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل بيانات الموظفين بكفاءة عالية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	102	39.1	39.1	39.1	Valid
لا أوافق	50	19.2	19.2	58.2	
أوافق	47	18.0	18.0	76.2	
محايد	35	13.4	13.4	89.7	
لا أوافق بشدة	27	10.3	10.3	100.0	
Total	261	100.0	100.0		

جدول 6: التحليل الإحصائي لمساهمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل بيانات الموظفين بكفاءة عالية.



شكل توضيحي 5: التمثيل البياني لمساهمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل بيانات الموظفين بكفاءة عالية.

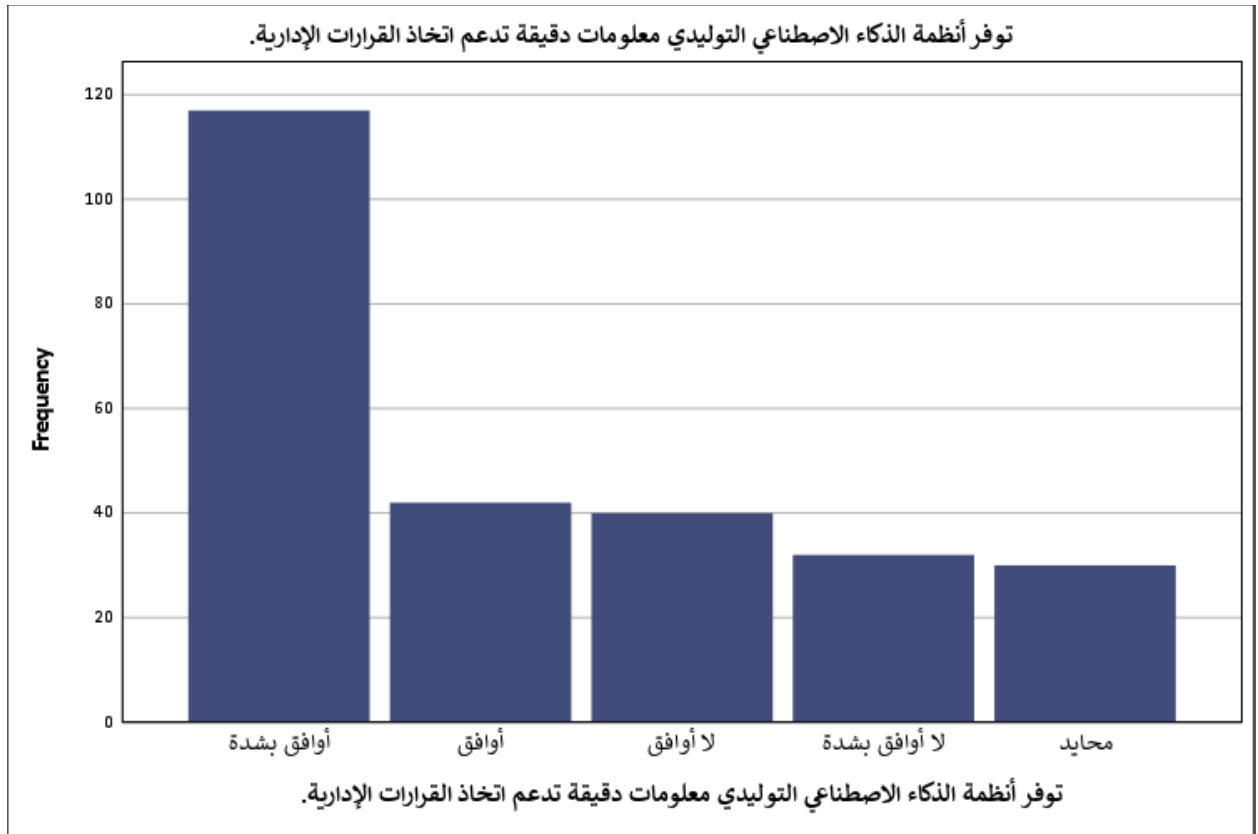
• توفر أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.

ينعكس الوزن النسبي لأهمية الدقة المعلوماتية في الاستجابات حيث بلغت نسبة المؤيدين بشدة 44.8% بعدد تكرارات وصل إلى 117 تكراراً ، وأضافت فئة الموافقة العادية نسبة 16.1%؛ ويمثل هذا المجموع أغلبية واضحة تدعم الاعتماد على المخرجات الذكية في صناعة القرار؛ في حين توزعت بقية النزعات الإحصائية بين 15.3% لعدم الموافقة و12.3% لعدم الموافقة الشديدة و11.5% للحياد ؛ وسجلت العبارة متوسطاً حسابياً مقداره 3.66 وانحرافاً معيارياً يبلغ 1.474 ؛ ويحتمل أن ترتبط الدقة المدركة هنا بنوعية القرارات المعتمدة؛ فالقرارات الروتينية يسهل دعمها بالمعلومات الدقيقة الخوارزمية وتلقى قبولاً أوسع؛ فبينما تحتاج القرارات الاستراتيجية المعقدة إلى تدخل بشري أعمق يفسر تحفظ النسبة المتبقية من العينة.

توفر أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	117	44.8	44.8	44.8	Valid
أوافق	42	16.1	16.1	60.9	

76.2	15.3	15.3	40	لا أوافق
88.5	12.3	12.3	32	لا أوافق بشدة
100.0	11.5	11.5	30	محايد
	100.0	100.0	261	Total

جدول 7: التحليل الإحصائي لتوفير أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.



شكل توضيحي 6: التمثيل البياني لتوفير أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.

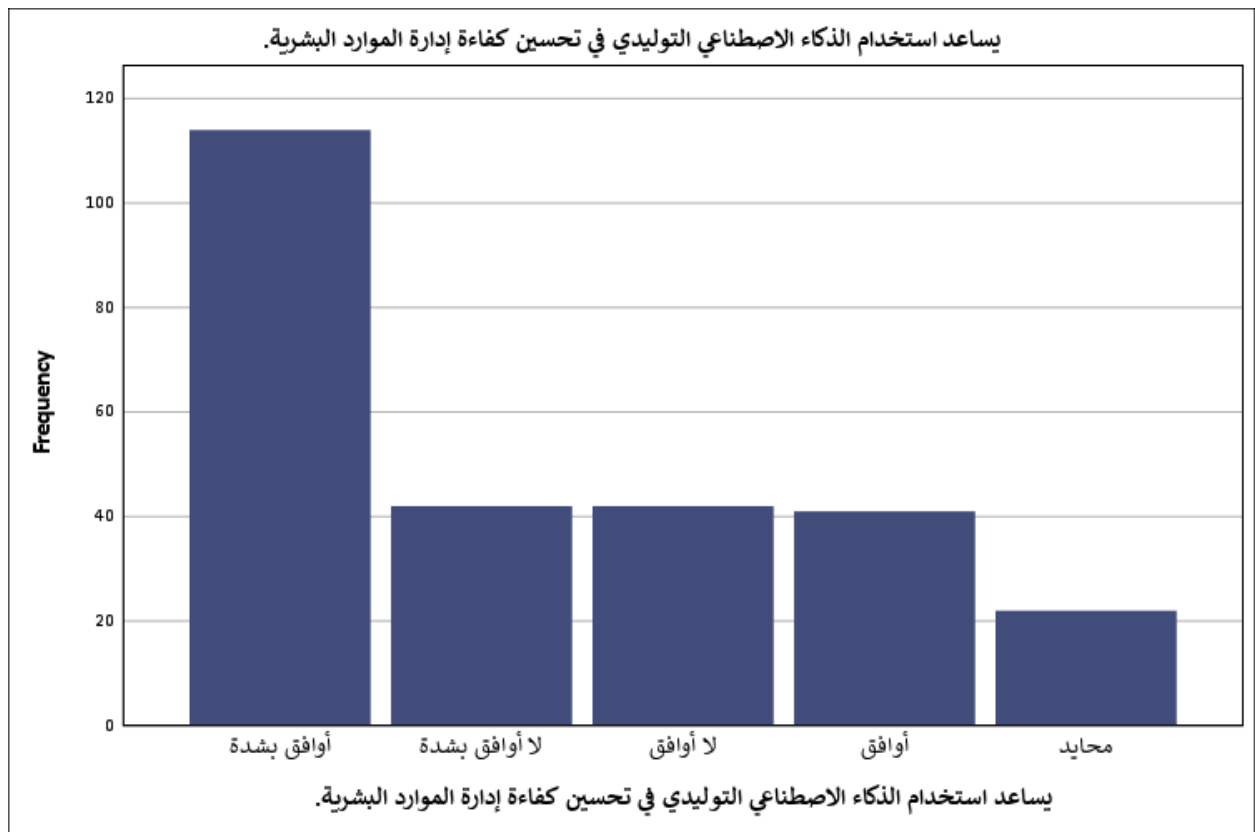
• يساعد استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.

يبدو أن الرؤية العامة لأفراد العينة تدعم فكرة التحسين الكلي لكفاءة الموارد البشرية جراء التوظيف التقني؛ إذ شكلت فئة "أوافق بشدة" النسبة الأكبر بواقع 43.7% وبعدها 114 تكراراً، تليها فئة "أوافق" بنسبة 15.7%؛ وفي المقابل انقسمت الآراء غير المؤيدة بالتساوي بنسبة 16.1% لكل من فئتي "لا أوافق" و"لا أوافق بشدة"، وانخفضت الفئة المحايدة إلى 8.4%؛ ووصل المتوسط الحسابي للعبارة إلى 3.55 مع تسجيل أعلى انحراف معياري في هذه المجموعة بلغ 1.555؛ ويعكس هذا الانحراف الحاد انقساماً جوهرياً بين الموظفين؛ فقد يرى البعض أن الأتمتة التوليدية تسلب العمل طابعه الإنساني وتقلل الكفاءة المعنوية؛

فبينما يرى الجانب الأكبر أنها تختصر الوقت والجهد وتلغي البيروقراطية التقليدية المجهد.

يساعد استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	أوافق بشدة	43.7	43.7	43.7	114
	لا أوافق بشدة	16.1	16.1	59.8	42
	لا أوافق	16.1	16.1	75.9	42
	أوافق	15.7	15.7	91.6	41
	محايد	8.4	8.4	100.0	22
	Total	100.0	100.0		261

جدول 8: التحليل الإحصائي لمساعدة استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.



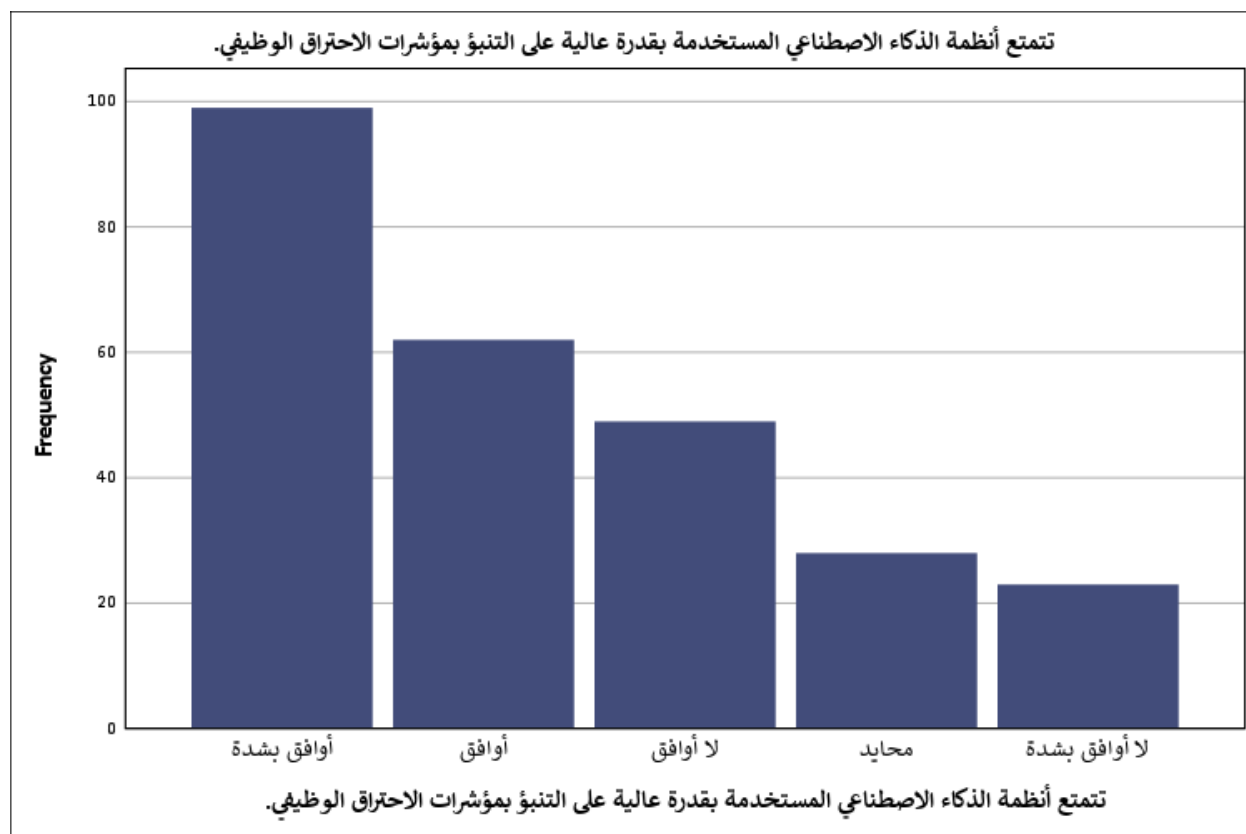
شكل توضيحي 7: التمثيل البياني لمساعدة استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.

- تتمتع أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي.

يأتي القبول بفرضية التنبؤ الاستباقي بمخاطر الإجهاد المهني بمؤشرات إيجابية قوية ؛ فقد وافق بشدة 99 مبحوثاً بنسبة 37.9% ووافق 62 بنسبة 23.8% ، مما يوضح أن هناك ثقة متنامية في القدرات الاستشرافية للحلول الرقمية الذكية؛ ووقف في مربع الحياد 10.7% من العينة ، بينما رفض هذا الطرح 18.8% عبر فئة "لا أوافق" و8.8% عبر فئة "لا أوافق بشدة"؛ وبلغ المتوسط الحسابي 3.63 بانحراف معياري قدره 1.379 ؛ وربما ترجع هذه النتيجة إلى وعي الإدارة بضرورة تتبع البصمة الرقمية للموظفين؛ فأنماط الإرسال المتأخر للمراسلات أو فترات الاستجابة الطويلة قد تسهم في تزويد النظام بمؤشرات حيوية لرصد التعب؛ فيتولد هذا الشعور الإيجابي العام بإمكانيات التنبؤ.

تتمتع أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.9	37.9	37.9	99	أوافق بشدة	Valid
61.7	23.8	23.8	62	أوافق	
80.5	18.8	18.8	49	لا أوافق	
91.2	10.7	10.7	28	محايد	
100.0	8.8	8.8	23	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 9: التحليل الإحصائي لمتن أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي.



شكل توضيحي 8: التمثيل البياني لتمتع أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي.

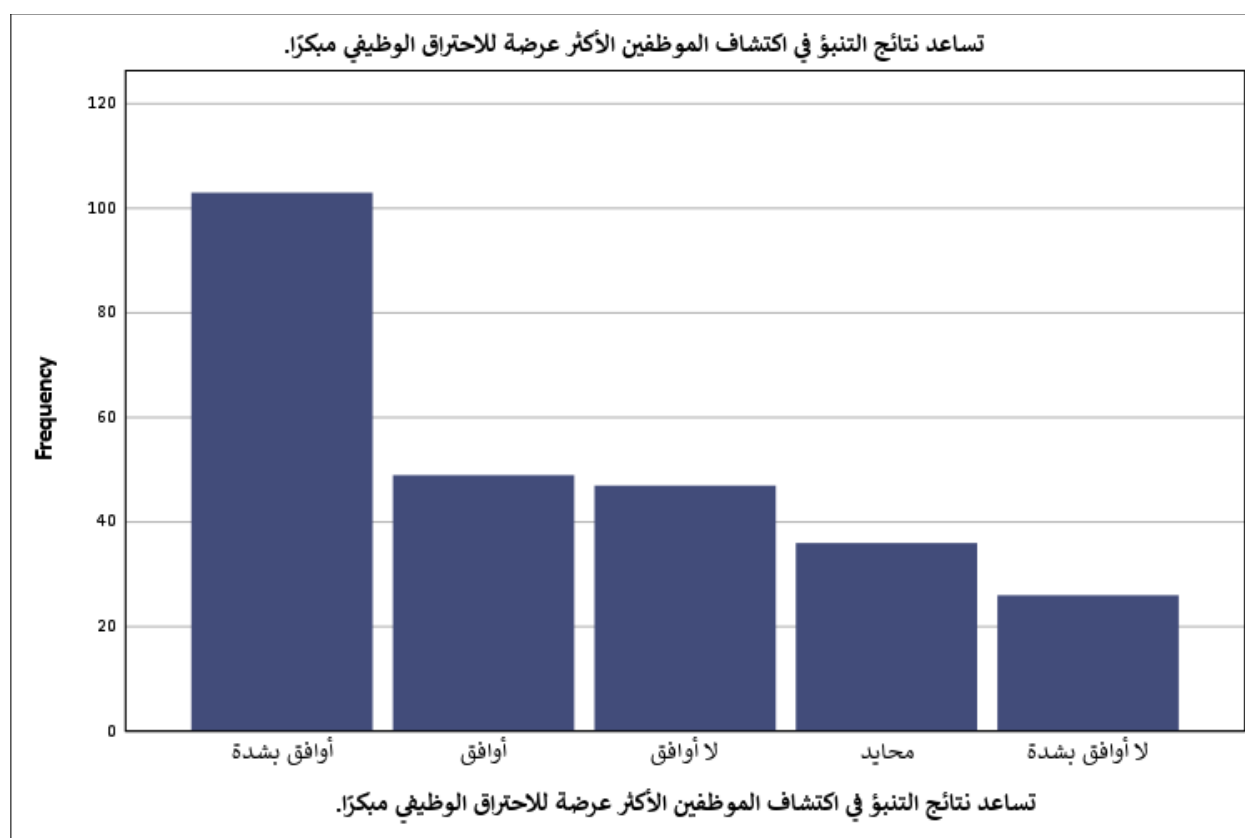
• تساعد نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكرًا.

تتلاقى هذه النتيجة مع العبارة السابقة لتؤكد على القيمة العملية للتنبؤ المبكر : حيث بلغت نسبة التكرار لفئة "أوافق بشدة" 39.5% وتلتها فئة "أوافق" بنسبة 18.8%؛ وتمثلت الاستجابات المحايدة بنسبة 13.8%، في حين مالت بقية الاستجابات نحو عدم الموافقة بنسبة 18.0% و10.0% للفتتين الراضيتين على التوالي ؛ وحققت العبارة متوسطاً حسابياً قيمته 3.60 وانحرافاً معيارياً قدره 1.413 ؛ ويشير التفسير المنطقي لهذه الأرقام إلى أن الفائدة الحقيقية للذكاء الاصطناعي لا تكمن في التشخيص البعدي وإنما في التدخل الوقائي المبكر؛ فالموظفون يدركون أن رصد العلامات الأولى للإجهاد يمنح الإدارة فرصة لإعادة توزيع المهام؛ فتبدو الاستجابات متسقة مع هذا التوجه الإداري الحديث.

تساعد نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكرًا.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	103	39.5	39.5	39.5	Valid
أوافق	49	18.8	18.8	58.2	

76.2	18.0	18.0	47	لا أوافق
90.0	13.8	13.8	36	محايد
100.0	10.0	10.0	26	لا أوافق بشدة
	100.0	100.0	261	Total

جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساعدة نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكراً.



شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لمساعدة نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكراً.

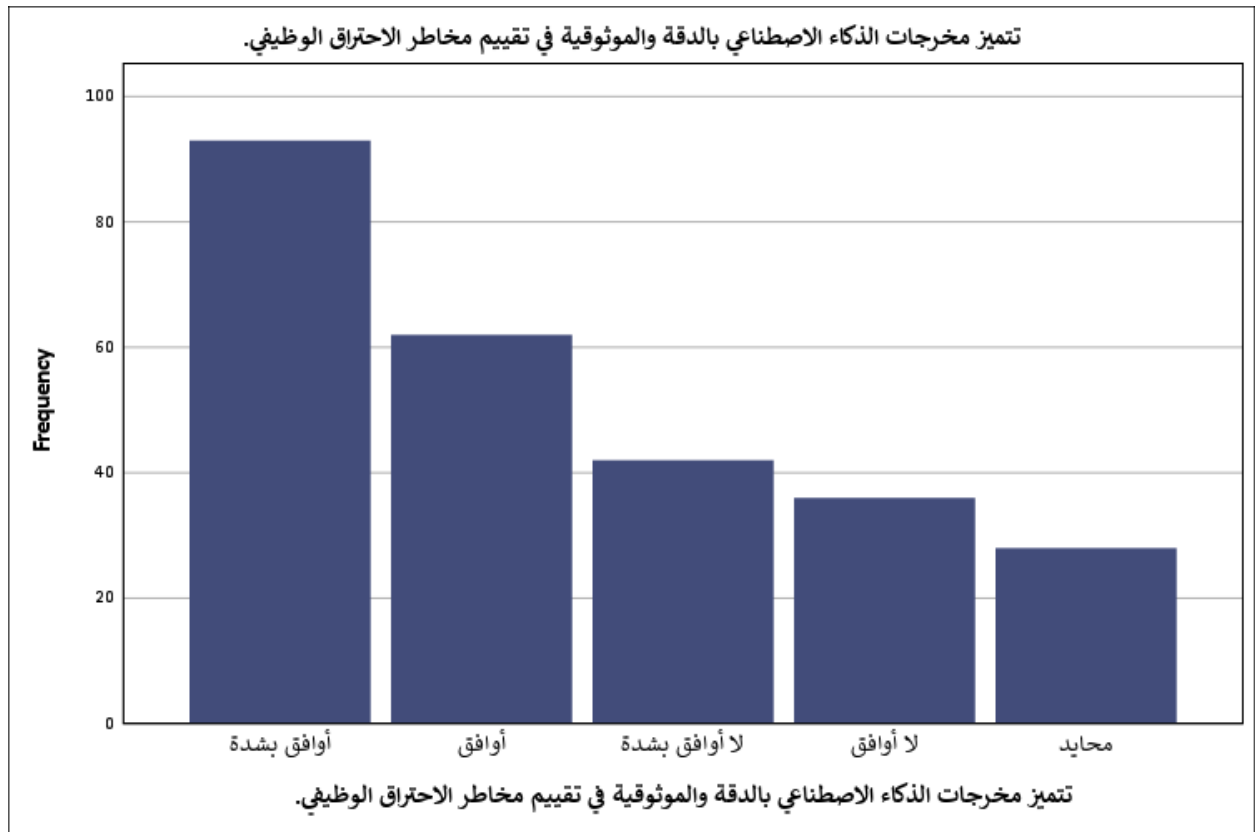
• تتميز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي.

يبدي المبحوثون مستوى مقبولاً من الثقة في موثوقية التقييمات الرقمية وإن كانت أقل نسبياً من العبارات السابقة ؛ حيث وافق بشدة 35.6% من العينة وافق 23.8% منهم ؛ وحلت فئة "لا أوافق بشدة" في مرتبة متقدمة تكرارياً بنسبة 16.1% تليها فئة "لا أوافق" بنسبة 13.8% ، بينما بلغت نسبة المحايد 10.7% ؛ وسجلت العبارة متوسطاً حسابياً بلغ 3.49 وانحرافاً معيارياً قدره 1.487 ؛ ويحتمل أن يفسر هذا الانخفاض الطفيف في المتوسط وارتفاع التشنت بوجود توجس طبيعي تجاه القرارات الآلية المتعلقة بالحالة النفسية؛ فالحالات الإنسانية المعقدة كالاحتراق الوظيفي قد يصعب اختزالها بالكامل في خوارزميات جامدة؛

فالموظف يحتاج دائماً إلى تقييم بشري مكمل لضمان العدالة والموثوقية .

تتميز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	93	35.6	35.6	35.6	Valid
أوافق	62	23.8	23.8	59.4	
لا أوافق بشدة	42	16.1	16.1	75.5	
لا أوافق	36	13.8	13.8	89.3	
محايد	28	10.7	10.7	100.0	
Total	261	100.0	100.0		

جدول 11 : التحليل الإحصائي لتمييز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي.



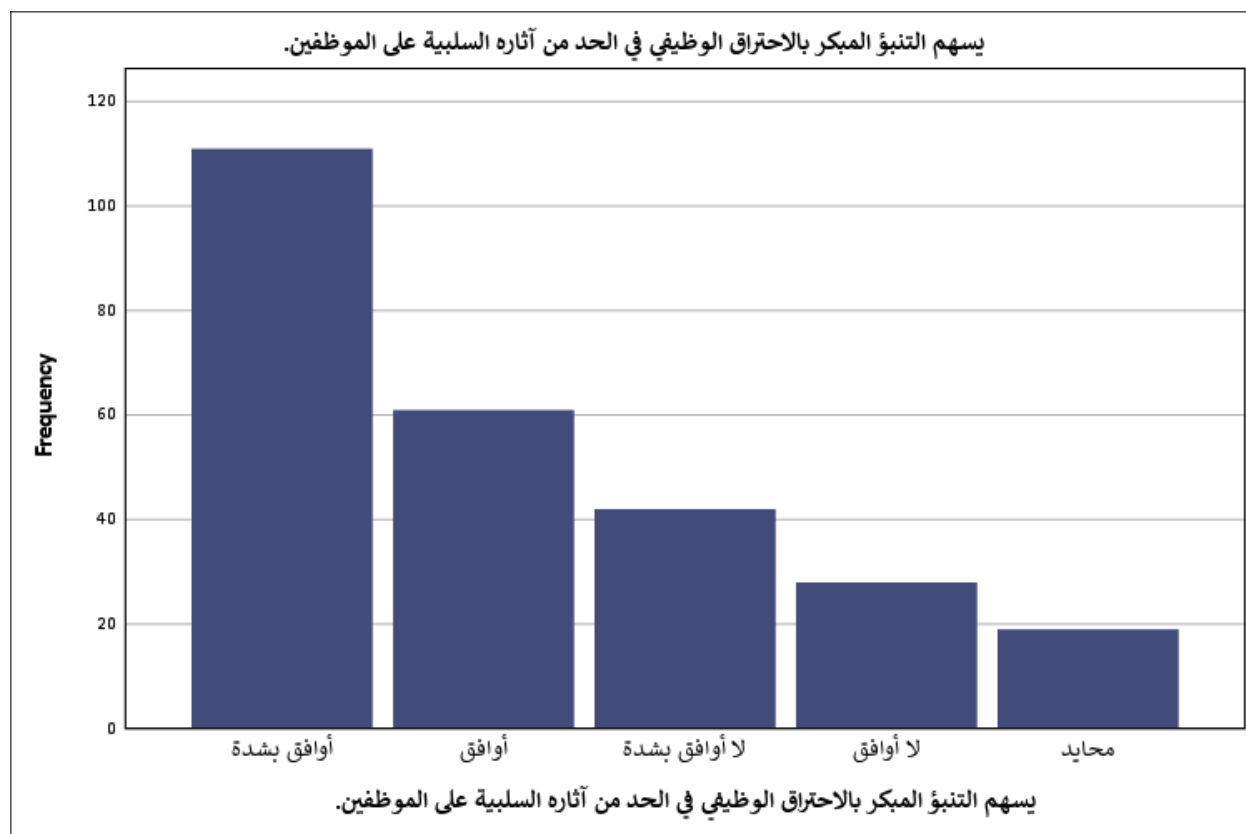
شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لتمييز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي.

- يسهم التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين.

يتضح من التحليل الإحصائي وجود إدراك عميق للأثر الحمائي الذي يوفره التنبؤ التقني ؛ إذ بلغت نسبة الموافقين بشدة 42.5% بعدد تكرارات وصل إلى 111 تكراراً ، وأيدهم 23.4% من فئة الموافقة العادية ؛ ولم تتجاوز فئة المحايدون نسبة 7.3% ، بينما عارض الطرح 16.1% لفئة "لا أوافق بشدة" و 10.7% لفئة "لا أوافق" ؛ وحصلت العبارة على متوسط حسابي مرتفع بلغ 3.66 مع انحراف معياري قدره 1.505 ؛ وتبرهن هذه النتيجة على أن الوقاية الرقمية تعد ركيزة أساسية لتعزيز الأمان الوظيفي؛ فالموظف الذي يشعر بأن هناك نظاماً يحميه من الإجهاد الزائد قبل وقوعه سيتولد لديه شعور بالاستقرار؛ فينعكس ذلك إيجاباً على إنتاجيته وصحته النفسية داخل البيئة الرقمية .

يسهم التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	111	42.5	42.5	42.5	Valid
أوافق	61	23.4	23.4	65.9	
لا أوافق بشدة	42	16.1	16.1	82.0	
لا أوافق	28	10.7	10.7	92.7	
محايد	19	7.3	7.3	100.0	
Total	261	100.0	100.0		

جدول 12: التحليل الإحصائي لمساهمة التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين.



شكل توضيحي 11: التمثيل البياني لمساهمة التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين.

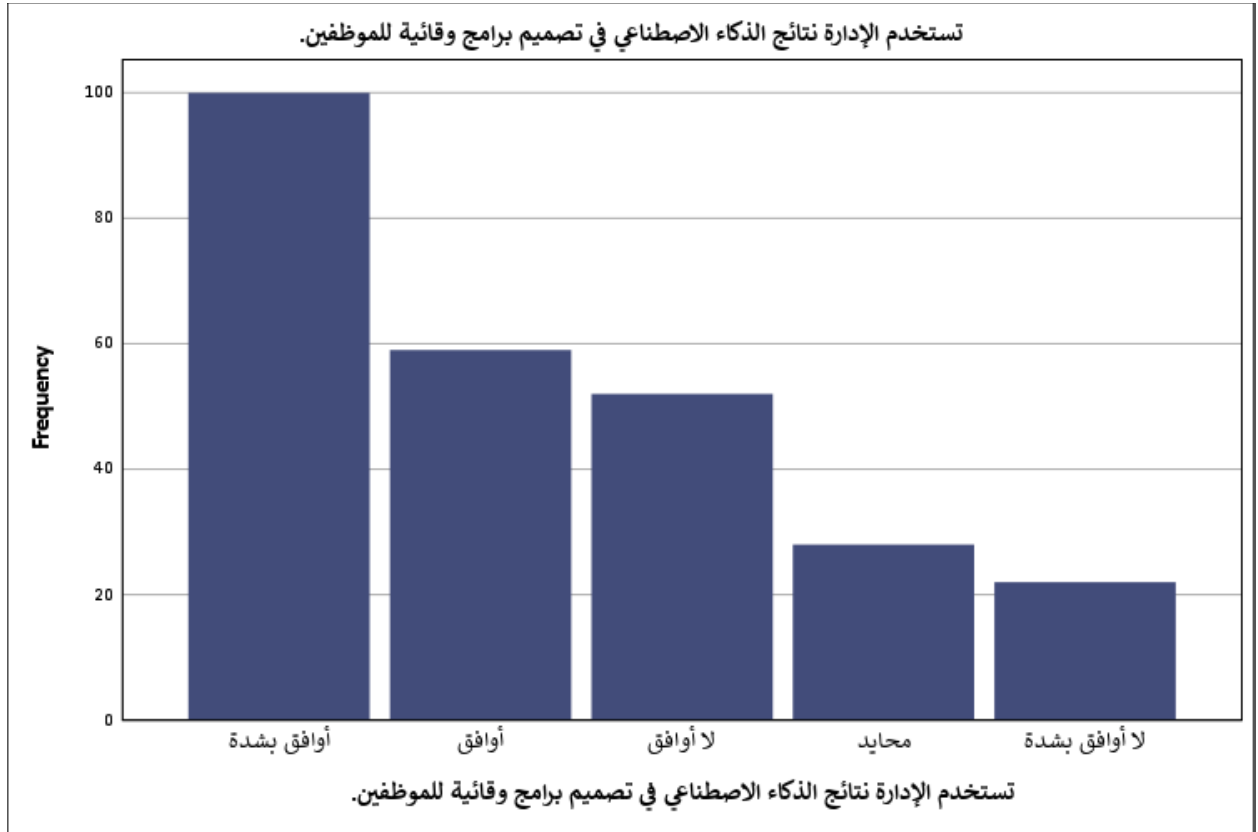
• تستخدم الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين.

تعكس النوايا الإحصائية لهذه العبارة واقعاً تطبيقياً ملموساً للمخرجات الاستشرافية؛ حيث بلغت نسبة التكرار لفئة "أوافق بشدة" 38.3% وللفئة "أوافق" 22.6%؛ وفي المقابل بلغت نسبة غير الموافقين 19.9% للمستوى العادي و8.4% للمستوى الشديد، واستقرت فئة الحياد عند 10.7%؛ ووصل المتوسط الحسابي هنا إلى 3.62 وانحرافه المعياري إلى 1.383؛ وتوحي هذه المؤشرات بأن الإدارة لا تكتفي بجمع البيانات بل تحولها إلى خطط عمل وقائية؛ فربما يتم استغلال تقارير الذكاء الاصطناعي لتنظيم دورات تدريبية أو تقديم دعم نفسي مخصص؛ فالتوافق الإحصائي يعبر عن تفاؤل الموظفين بجدية الإدارة في استغلال التقنيات لرفاهيتهم.

تستخدم الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	100	38.3	38.3	38.3	Valid
أوافق	59	22.6	22.6	60.9	

80.8	19.9	19.9	52	لا أوافق
91.6	10.7	10.7	28	محايد
100.0	8.4	8.4	22	لا أوافق بشدة
	100.0	100.0	261	Total

جدول 13 : التحليل الإحصائي لاستخدام الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين.



شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لاستخدام الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين.

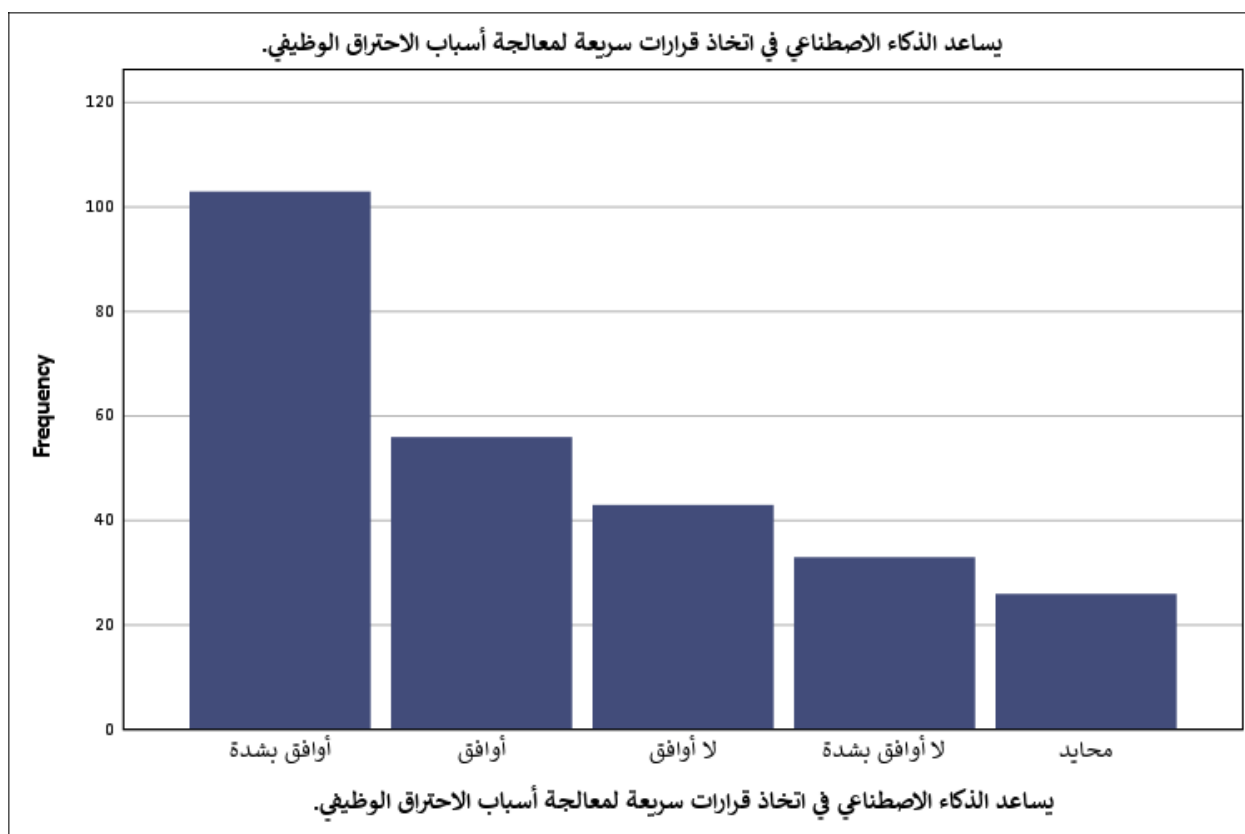
• يساعد الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي.

تبين المخرجات أن عامل السرعة الزمنية في المعالجة يحظى بتأييد واسع ؛ حيث سجلت فئة "أوافق بشدة" 103 تكرارات بنسبة 39.5% تليها فئة "أوافق" بنسبة 21.5%؛ وبالمقابل بلغت نسبة المعارضين لهذا الرأي 16.5% لفئة "لا أوافق" و 12.6% لفئة "لا أوافق بشدة" ، مع بقاء 10.0% في منطقة الحياد ؛ وبلغ المتوسط الحسابي للعبارة 3.59 وانحرافها المعياري 1.459 ؛ ويحتمل أن ترتبط هذه السرعة بقدرة الأنظمة على معالجة كميات هائلة من البيانات الفورية وتلخيصها للمسؤولين؛ فالعامل الزمني يعد حاسماً في بيئات العمل الرقمية؛ فالتباطؤ في اتخاذ الإجراءات التصحيحية قد يؤدي إلى تفاقم الأزمات النفسية للموظفين

وتراجع أدائهم الكلي.

يساعد الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	أوافق بشدة	103	39.5	39.5	
	أوافق	56	21.5	60.9	
	لا أوافق	43	16.5	77.4	
	لا أوافق بشدة	33	12.6	90.0	
	محايد	26	10.0	100.0	
	Total	261	100.0		

جدول 14 : التحليل الإحصائي لمساعدة الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي.



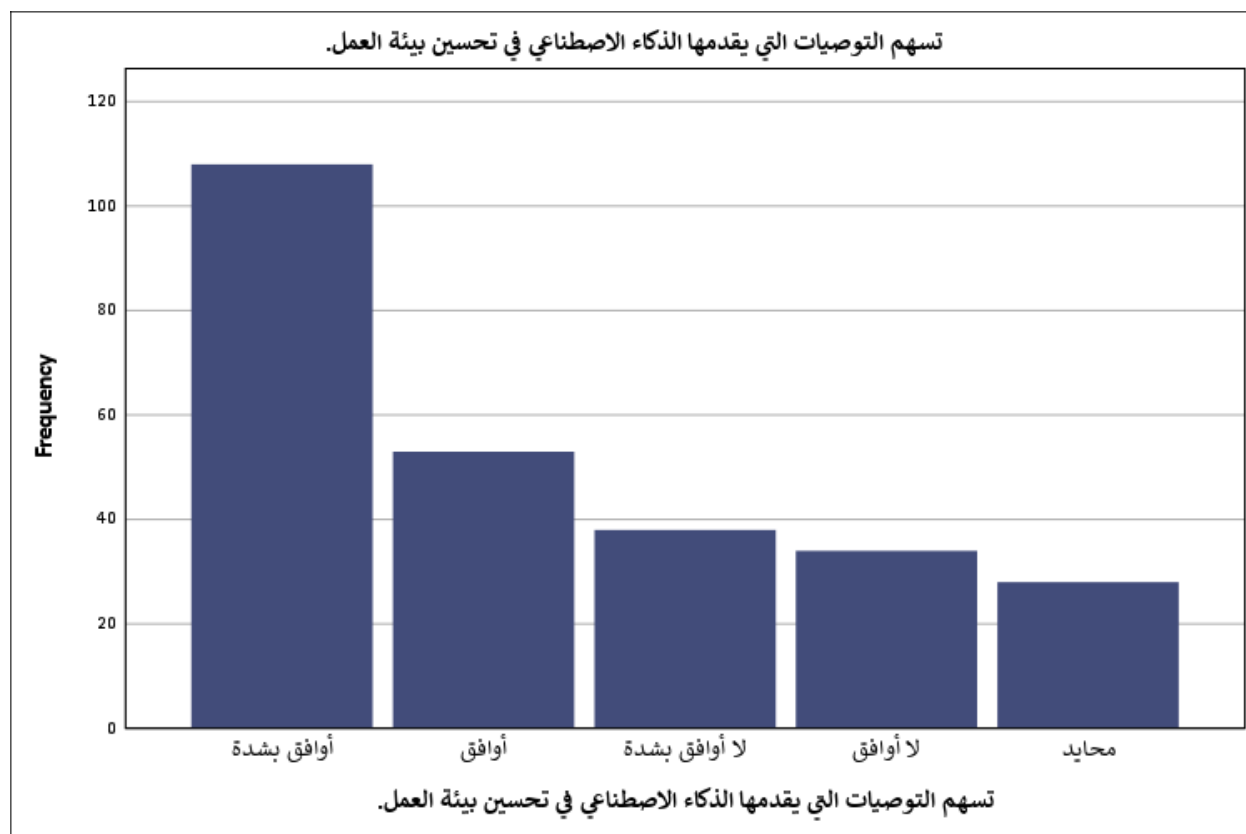
شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لمساعدة الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي.

• تسهم التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل.

تظهر الاستجابات اتجاهاً مؤيداً للأثر البيئي الإيجابي للتوصيات الخوارزمية ؛ حيث حلت فئة "أوافق بشدة" في المقدمة بنسبة 41.4 %، وشاركتها فئة "أوافق" بنسبة 20.3 %؛ وعلى النقيض سجلت فئة "لا أوافق بشدة" 14.6 % وفئة "لا أوافق" 13.0 %، وبلغت نسبة المحايد 10.7 %؛ وحقت العبارة متوسطاً حسابياً مقداره 3.61 وانحرافاً معيارياً يبلغ 1.486 ؛ ويشير هذا التوزيع الإحصائي إلى أن تحسين بيئة العمل أصبح يمر عبر قنوات تكنولوجية؛ فالتوصيات الذكية قد تشمل تحسين الجداول الزمنية أو إعادة صياغة قنوات التواصل الرقمي؛ فالموظفون يرون في هذه المقترحات أداة فاعلة لتطوير المناخ المهني وتقليل الضغوط اليومية المحيطة بهم.

تسهم التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
41.4	41.4	41.4	108	أوافق بشدة	Valid
61.7	20.3	20.3	53	أوافق	
76.2	14.6	14.6	38	لا أوافق بشدة	
89.3	13.0	13.0	34	لا أوافق	
100.0	10.7	10.7	28	محايد	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 15: التحليل الإحصائي لمساهمة التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل.



شكل توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل.

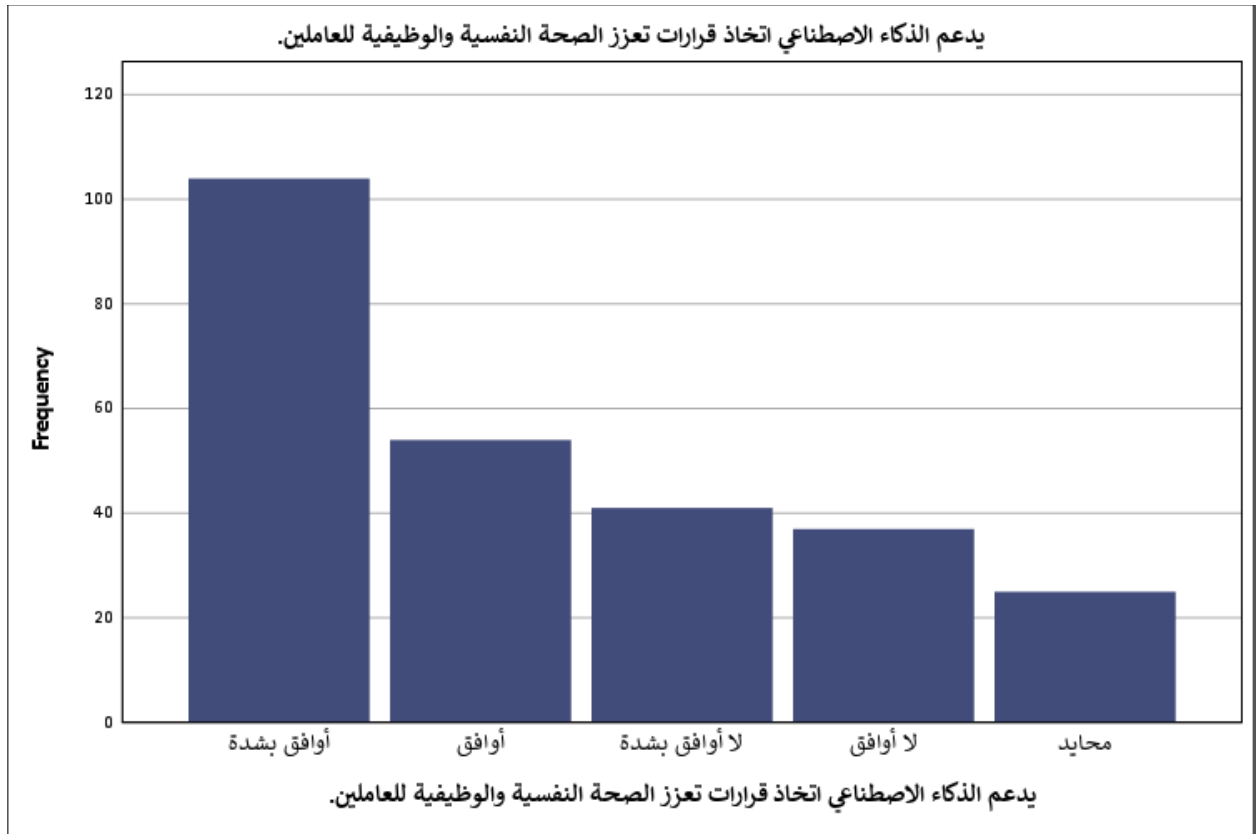
• يدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين.

توضح الأرقام أن البعد الإنساني والصحي للقرارات المدعومة تقنياً ينال قبولاً جيداً؛ حيث بلغت نسبة الموافقين بشدة 39.8% والموافقين العاديين 20.7%؛ وفي الاتجاه المقابل بلغت نسبة الرفض الشديد 15.7% والرفض العادي 14.2%، بينما اختار الحياد 9.6% من المشاركين؛ وسجل المتوسط الحسابي قيمة بلغت 3.55 وانحراف معياري قدره 1.510؛ وربما يرجع ارتفاع قيمة الانحراف المعياري هنا إلى الاختلاف الفردي في إدراك مفهوم الصحة النفسية؛ فما يراه نظام الذكاء الاصطناعي داعماً للصحة قد لا يتوافق بالضرورة مع الاحتياجات النفسية الحقيقية لبعض الأفراد؛ مما يستدعي الموازنة بين التحليلات الرقمية واللقاءات الإنسانية المباشرة.

يدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	104	39.8	39.8	39.8	Valid
أوافق	54	20.7	20.7	60.5	

76.2	15.7	15.7	41	لا أوافق بشدة
90.4	14.2	14.2	37	لا أوافق
100.0	9.6	9.6	25	محايد
	100.0	100.0	261	Total

جدول 16 : التحليل الإحصائي لدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزيز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين.



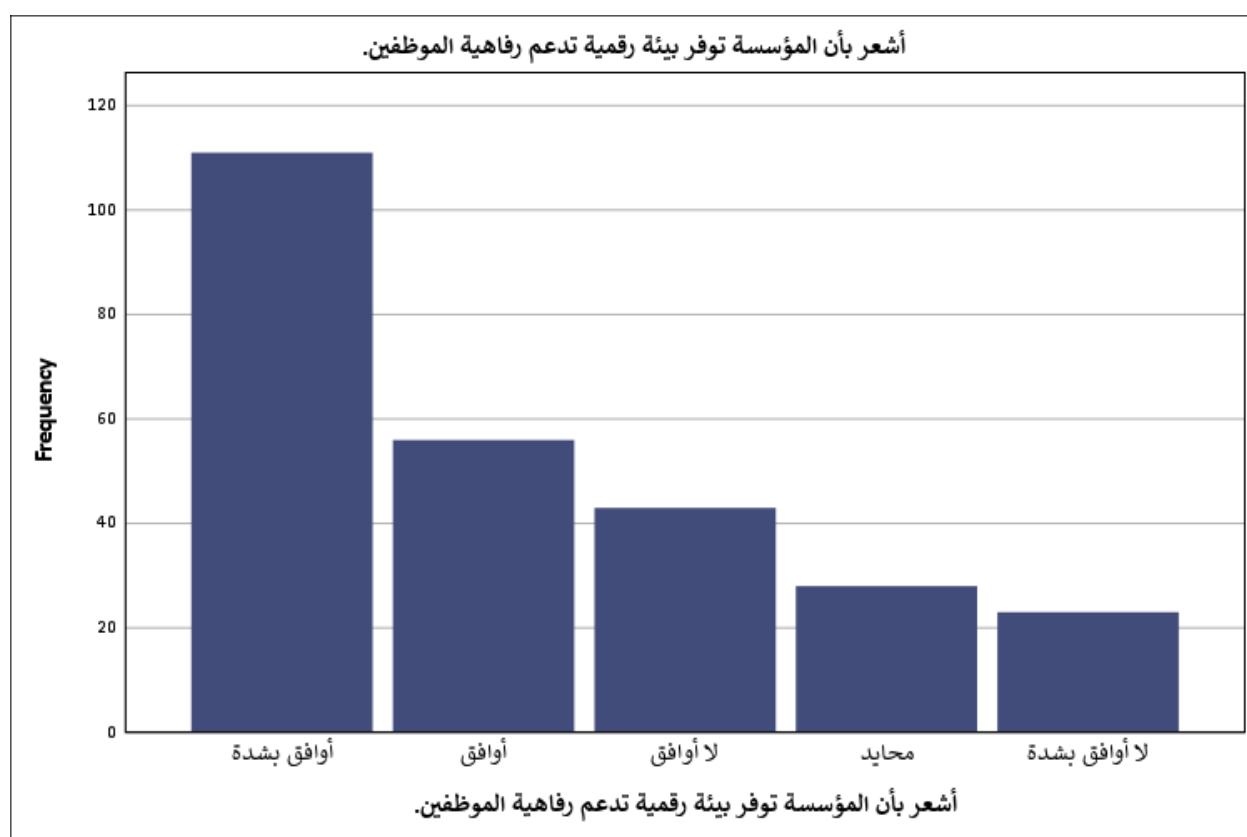
شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزيز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين.

• أشعربأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين.

يكشف هذا المحور المتعلق بالرفاهية الرقمية عن رضا عام مرتفع لدى عينة الدراسة ؛ فقد بلغت نسبة الاستجابة لفئة "أوافق بشدة" 42.5% بعدد 111 تكراراً ، مضافاً إليها 21.5% لفئة "أوافق" ؛ ولم تسجل فئتا "لا أوافق" و "لا أوافق بشدة" سوى 16.5% و 8.8% على التوالي ، بينما بلغت النسبة المحايدة 10.7% ؛ وحققت العبارة متوسطاً حسابياً متميزاً بلغ 3.72 وانحرافاً معيارياً قدره 1.384 ؛ وتعتبر هذه النتيجة عن نجاح المؤسسة في بناء بنية تحتية رقمية مريحة؛ فالرفاهية لا تعني فقط غياب الضغوط بل توفر أدوات تكنولوجية سلسلة تقلل من الجهد البشري الضائع؛ فالتوافق الإحصائي يثمن الجهود المؤسسية المبذولة في هذا

أشعر بأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
42.5	42.5	42.5	111	أوافق بشدة	Valid
64.0	21.5	21.5	56	أوافق	
80.5	16.5	16.5	43	لا أوافق	
91.2	10.7	10.7	28	محايد	
100.0	8.8	8.8	23	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 17: التحليل الإحصائي للشعور بأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين.



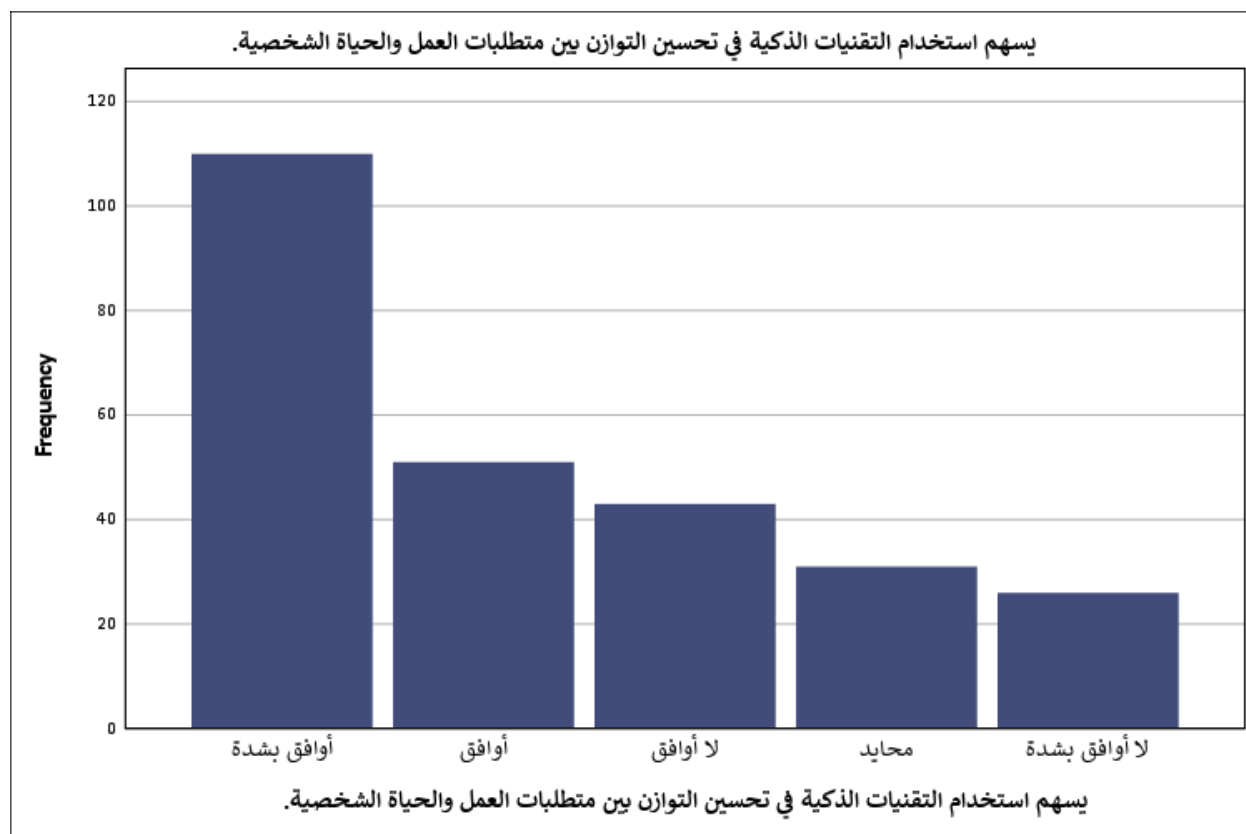
شكل توضيحي 16: التمثيل البياني للشعور بأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين.

- يسهم استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

يبرز التحليل الإحصائي أن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يعد من الفوائد الكبرى للتحول الذكي ؛ حيث بلغت نسبة التأييد الشديد 42.1% والتأييد العادي 19.5%؛ وفي المقابل ظهرت النزعة الراضية بنسب بلغت 16.5% لفئة "لا أوافق" و10.0% لفئة "لا أوافق بشدة"، مع حياد 11.9%؛ وسجلت العبارة متوسطاً حسابياً قدره 3.67 وانحرافاً معيارياً يبلغ 1.413؛ ويحتمل أن تسهم المرونة التي تتيحها الأدوات الرقمية في تمكين الموظفين من إنجاز مهامهم بذكاء وسرعة؛ فينعكس ذلك في توفير وقت أطول للحياة الأسرية والشخصية؛ فتبدو النتائج منطقية ومتسقة مع طبيعة التسهيلات التي توفرها التطبيقات التوليدية الحديثة.

يسهم استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
42.1	42.1	42.1	110	أوافق بشدة	Valid
61.7	19.5	19.5	51	أوافق	
78.2	16.5	16.5	43	لا أوافق	
90.0	11.9	11.9	31	محايد	
100.0	10.0	10.0	26	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 18: التحليل الإحصائي لمساهمة استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.



شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لمساهمة استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

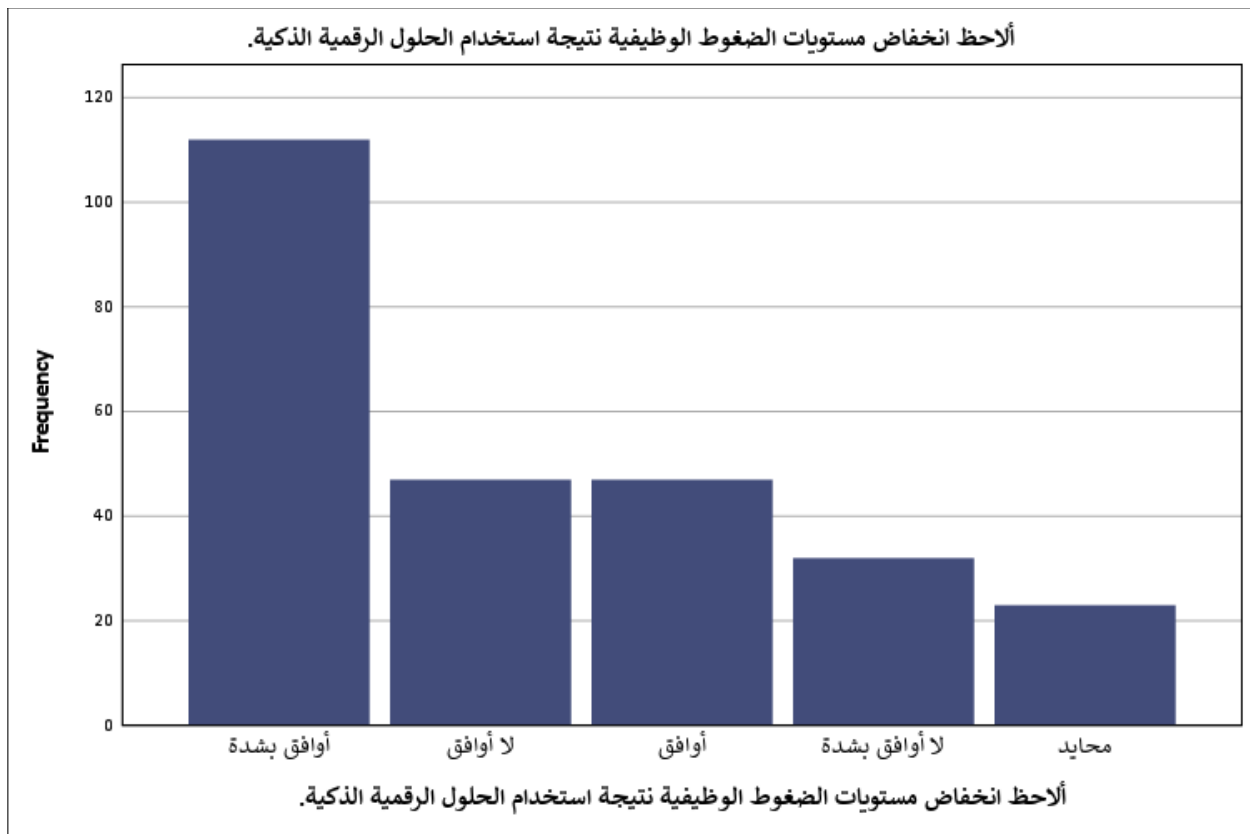
• ألاحظ انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية.

يتأكد الاتجاه الإيجابي نحو تقليل الضغوط من خلال نسب الاستجابة المرتفعة ؛ حيث بلغت نسبة الموافقين بشدة 42.9% بتكرار وصل إلى 112 مستجيباً ، واشتركت فئة "لا أوافق" وفئة "أوافق" في نفس النسبة بواقع 18.0% لكل منهما ، في حين بلغت نسبة الرفض الشديد 12.3% والحياد 8.8%؛ ووصل المتوسط الحسابي إلى 3.61 مع انحراف معياري بلغ 1.483 ؛ ويشير هذا التساوي الغريب بين نسبي الموافقة العادية والرفض العادي إلى وجود شريحة من الموظفين قد تعاني من ضغوط ناتجة عن التكنولوجيا نفسها؛ فما يعرف بالضغط الرقبي (Technostress) قد يصيب بعض الأفراد نتيجة المطالبة بالاتصال الدائم؛ فبينما يرى الجانب الأكبر أن الحلول الذكية خففت أعباءهم التقليدية .

ألاحظ انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	112	42.9	42.9	42.9	Valid
لا أوافق	47	18.0	18.0	60.9	

78.9	18.0	18.0	47	أوافق
91.2	12.3	12.3	32	لا أوافق بشدة
100.0	8.8	8.8	23	محايد
	100.0	100.0	261	Total

جدول 19: التحليل الإحصائي لملاحظة انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية.



شكل توضيحي 18: التمثيل البياني لملاحظة انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية.

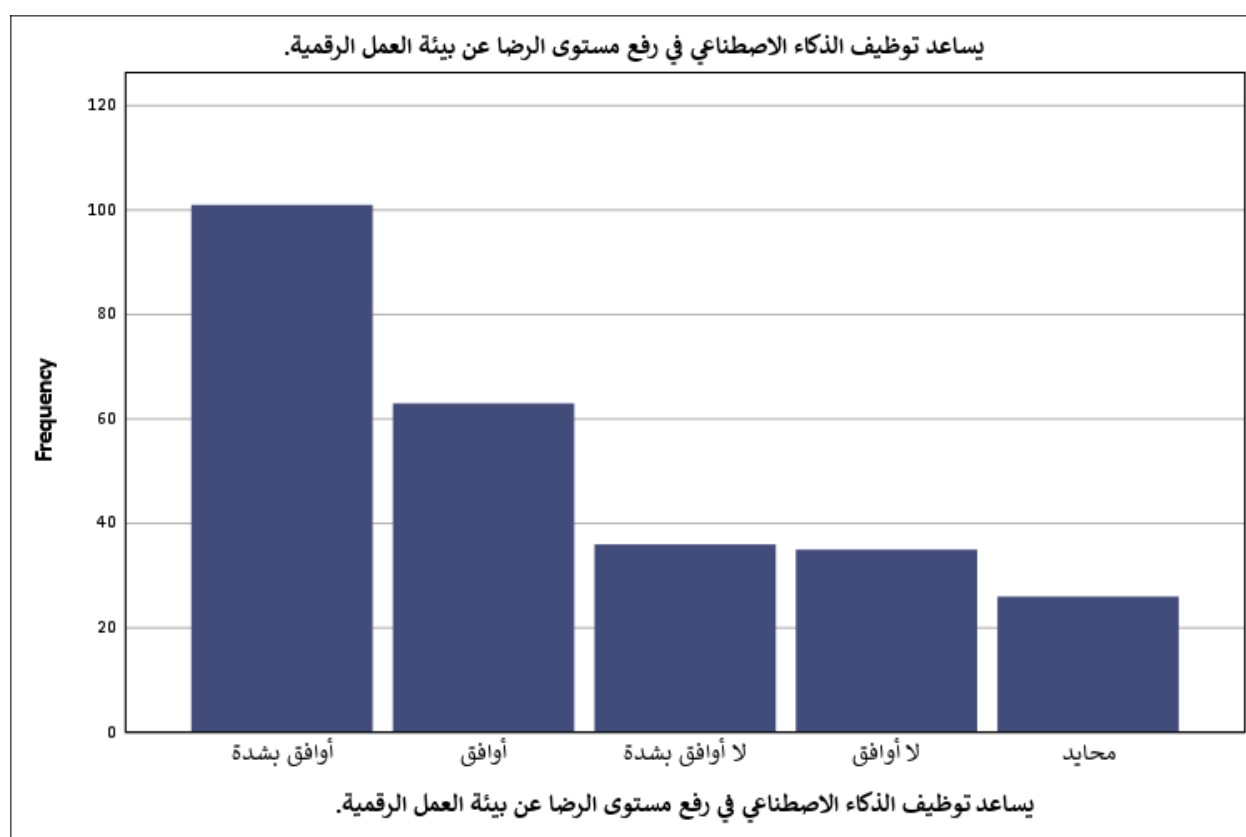
• يساعد توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية.

يبدو أن الرضا العام عن المناخ الرقمي يمثل محصلة نهائية للتأثيرات الإيجابية السابقة ؛ فقد أفاد 38.7% من العينة باختيار "أوافق بشدة" و 24.1% باختيار "أوافق" ؛ وتمثلت النزعات غير المؤيدة بنسب متقاربة بلغت 13.8% لعدم الموافقة الشديدة و 13.4% لعدم الموافقة العادية ، ووقف 10.0% عند الحياد ؛ وحققت العبارة متوسطاً حسابياً مقداره 3.61 وانحرافاً معيارياً يبلغ 1.455 ؛ وتبرهن هذه المؤشرات على أن الاستثمار في الذكاء الاصطناعي يرفع من الولاء المؤسسي؛ فالبيئة الرقمية المتطورة التي توفر أدوات ذكاء اصطناعي داعمة تخلق شعوراً بالتميز والرضا المهني؛ فينعكس ذلك في استقرار الاستجابات نحو النطاق

الإيجابي .

يساعد توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.7	38.7	38.7	101	أوافق بشدة	Valid
62.8	24.1	24.1	63	أوافق	
76.6	13.8	13.8	36	لا أوافق بشدة	
90.0	13.4	13.4	35	لا أوافق	
100.0	10.0	10.0	26	محايد	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساعدة توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية.



شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساعدة توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية.

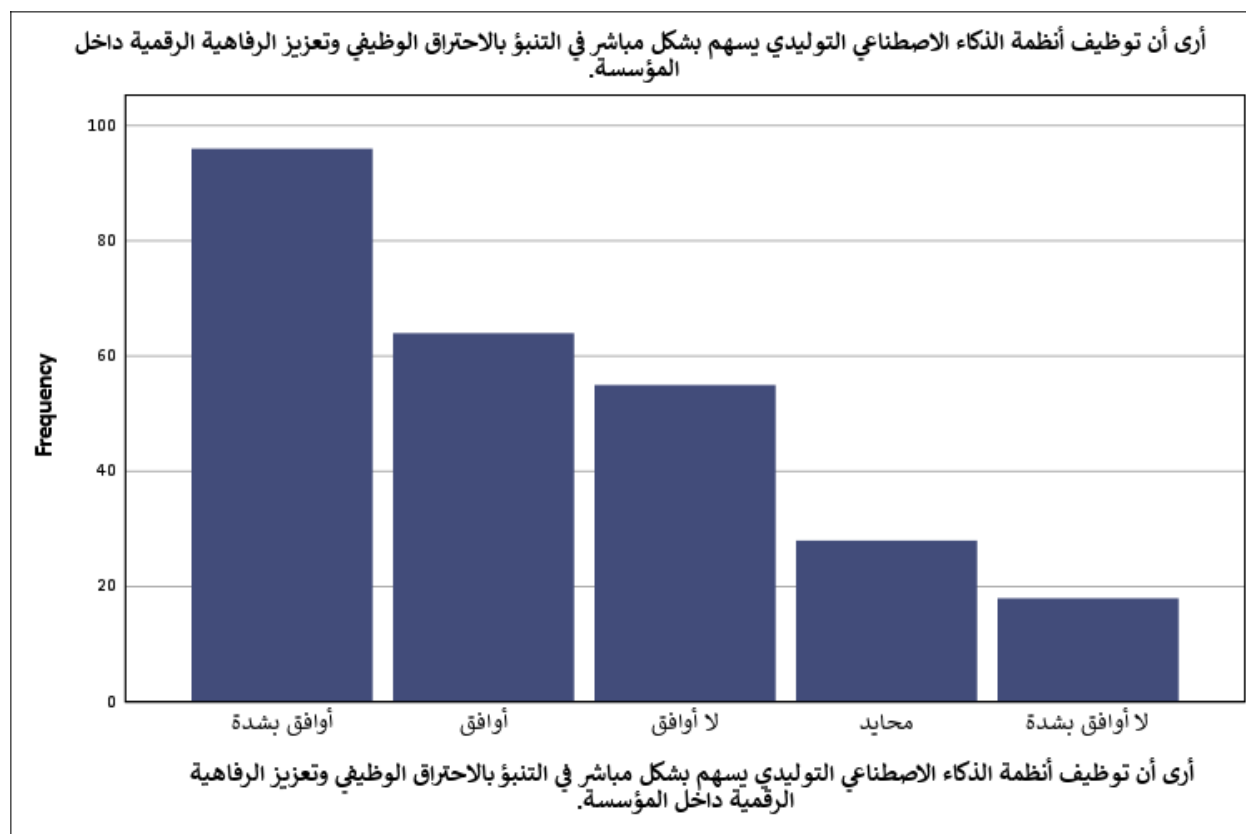
- أرى أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز

الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة.

تأتي هذه العبارة التجميعية لتلخص الرؤية الكلية للمبحوثين حول أهداف الدراسة ؛ حيث بلغت نسبة "أوافق بشدة" 36.8% ونسبة "أوافق" 24.5 %، مما يشكل أغلبية مقتنعة بالأثر المباشر للتقنية التوليديّة؛ بينما عارض هذه الرؤية الكلية 21.1% عبر فئة "لا أوافق" و6.9% عبر فئة "لا أوافق بشدة"، وحافظ 10.7% على موقفهم المحايد ؛ وسجلت العبارة متوسطاً حسابياً بلغ 3.63 وانحرافاً معيارياً قدره 1.345 ؛ وثبتت هذه النتيجة الفرضية العامة للبحث؛ فالربط الإحصائي والذهني لدى الموظفين بين جودة التنبؤ الخوارزمي وارتفاع مستويات الرفاهية الرقمية يبدو واضحاً وجلياً؛ فالأدوات الذكية أصبحت ضرورة تنظيمية لا غنى عنها لإدارة الطاقات البشرية وحمايتها من الاستنزاف.

أرى أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.8	36.8	36.8	96	أوافق بشدة	Valid
61.3	24.5	24.5	64	أوافق	
82.4	21.1	21.1	55	لا أوافق	
93.1	10.7	10.7	28	محايد	
100.0	6.9	6.9	18	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	261	Total	

جدول 21: التحليل الإحصائي للاعتقاد أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة.



شكل توضيحي 20: التمثيل البياني للاعتقاد أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة.

• اختبار المصدقية والموثوقية

تكشف الإحصاءات المتعلقة باختبار الثبات عن مستويات ممتازة من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة؛ حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لجميع العبارات العشرين المكونة للاستبيان 0.907، وهي قيمة مرتفعة جداً تتجاوز بكثير حافة القبول الإحصائي المتعارف عليها عند 0.70؛ ويؤكد هذا المؤشر المرتفع على ترابط الفقرات وقدرتها العالية على قياس الظاهرة المراد دراستها بشكل مستقر ودقيق؛ وربما يرجع هذا الثبات المتميز إلى دقة الصياغة اللغوية للعبارات ووضوحها التام أمام أفراد العينة البالغ عددهم 261 مستجيباً؛ فالمقياس خالٍ من التناقض الداخلي مما يمنح الباحث طمأنينة كاملة لصلاحية هذه البيانات لإجراء التحليلات الاستدلالية المتقدمة كالانحدار والمتغيرات المتقاطعة دون خوف من تأثير الأخطاء العشوائية.

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	261	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	

100.0	261	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.907

جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية

• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

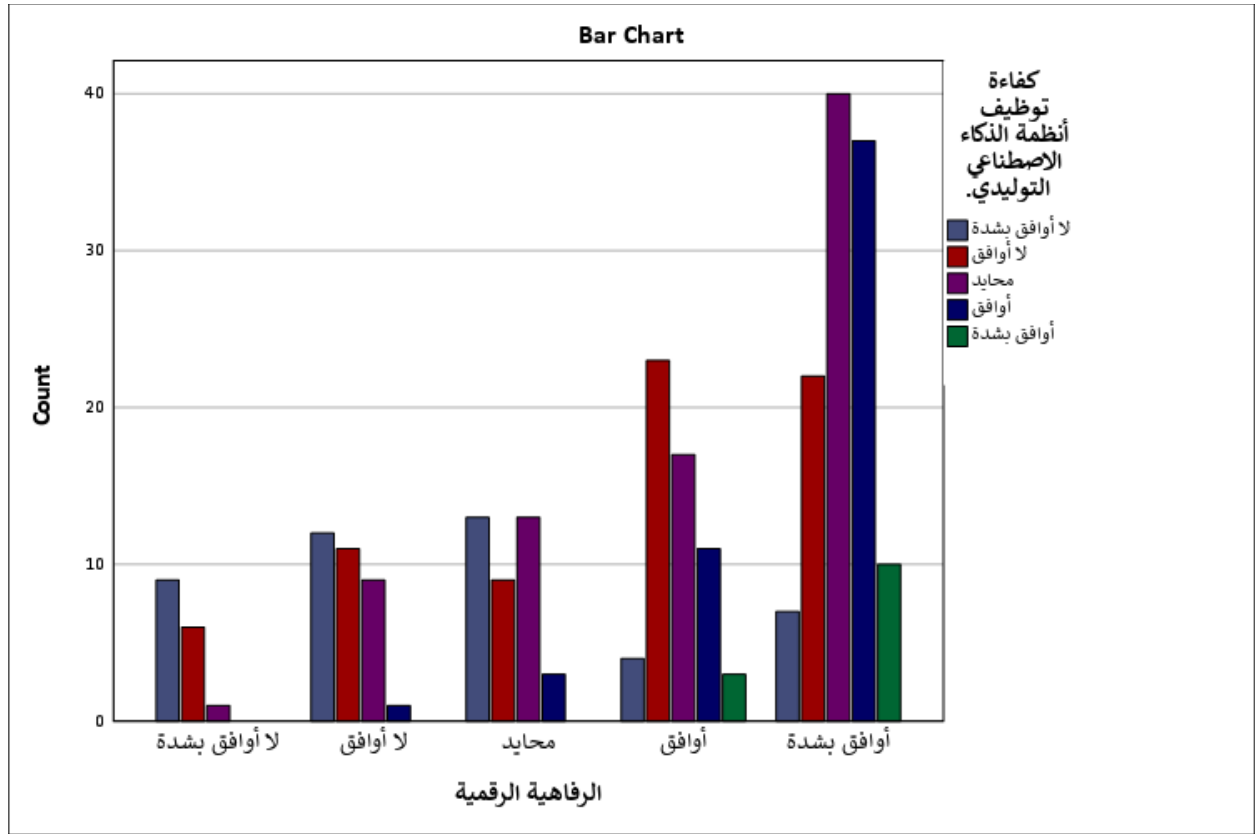
- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية وكفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.

تظهر نتائج اختبار كاي سكوير للاستقلال وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية قوية بين مستوى الرفاهية الرقمية السائد وكفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي ؛ فقد بلغت قيمة كاي سكوير لبيرسون 77.417 عند درجات حرية تساوي 16 ، وبمستوى دلالة تقاربي (Asymptotic Significance) بلغ 0.000 وهو أقل بكثير من مستوى المعنوية القياسي 0.05 ؛ وتؤكد هذه النتيجة رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة؛ مما يعني أن التوزيع المشترك للاستجابات في الجداول المتقاطعة لم يكن وليد المصادفة الإحصائية؛ ويحتمل أن يفسر هذا الارتباط المعنوي بأن الموظفين الذين يدركون كفاءة عالية في توظيف التقنيات التوليدية يشعرون تلقائياً بمستوى أعلى من الرفاهية الرقمية؛ فالكفاءة التقنية تترجم عملياً إلى تيسير الإجراءات وتقليل الهدر الإداري.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	77.417 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	83.372	Likelihood Ratio
.000	1	61.359	Linear-by-Linear Association
		261	N of Valid Cases

a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .80.

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية وكفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.



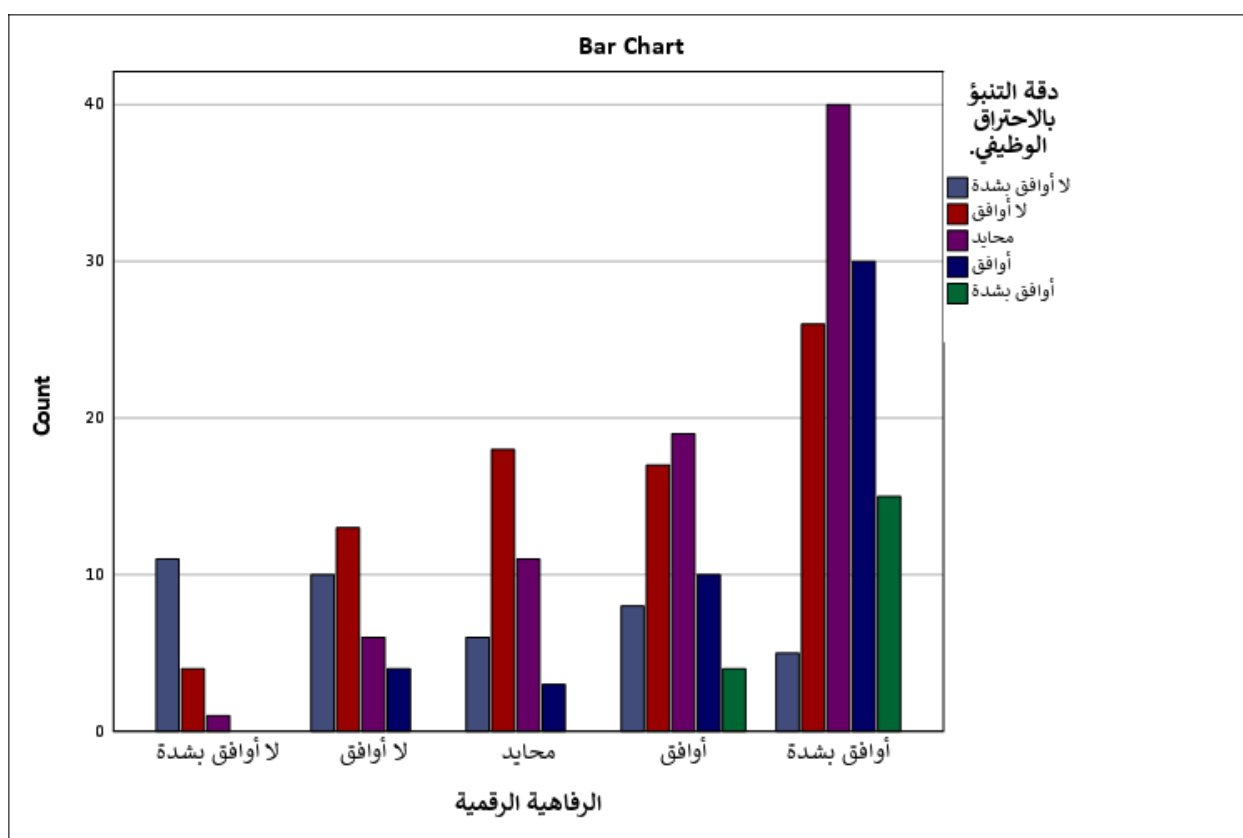
شكل توضيحي 21 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرفاهية الرقمية وكفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.

- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودقة التنبؤ بالاحترق الوظيفي.

يتبين من المخرجات الإحصائية لاختبار كاي اسكوير وجود ارتباط معنوي جوهري بين شعور الموظفين بالرفاهية الرقمية ومدى دقة التنبؤ بالاحترق الوظيفي ؛ حيث سجلت قيمة الاختبار 77.747 عند درجات حرية بلغت 16 ، وبمستوى دلالة إحصائية قاطع بلغ 0.000 ؛ وتبرهن هذه القيمة على التداخل الوثيق بين المتغيرين؛ فالشعور بالرفاهية لا ينفصل عن الاطمئنان لوجود أنظمة دقيقة تتنبأ بالإجهاد المهني قبل تفاقمه؛ وربما تشير الجداول المتقاطعة إلى أن الفئات التي أفادت بموافقة عالية على دقة التنبؤ الخوارزمي كانت هي الفئات الأكثر شعوراً بالدعم والرفاهية الرقمية داخل المؤسسة؛ مما يعزز الأهمية الاستراتيجية لتطوير خوارزميات رصد الضغوط لضمان مناخ عمل صحي ومستقر.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	77.747 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	76.027	Likelihood Ratio
.000	1	56.226	Linear-by-Linear Association
		261	N of Valid Cases
a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.16.			

جدول 25: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي.



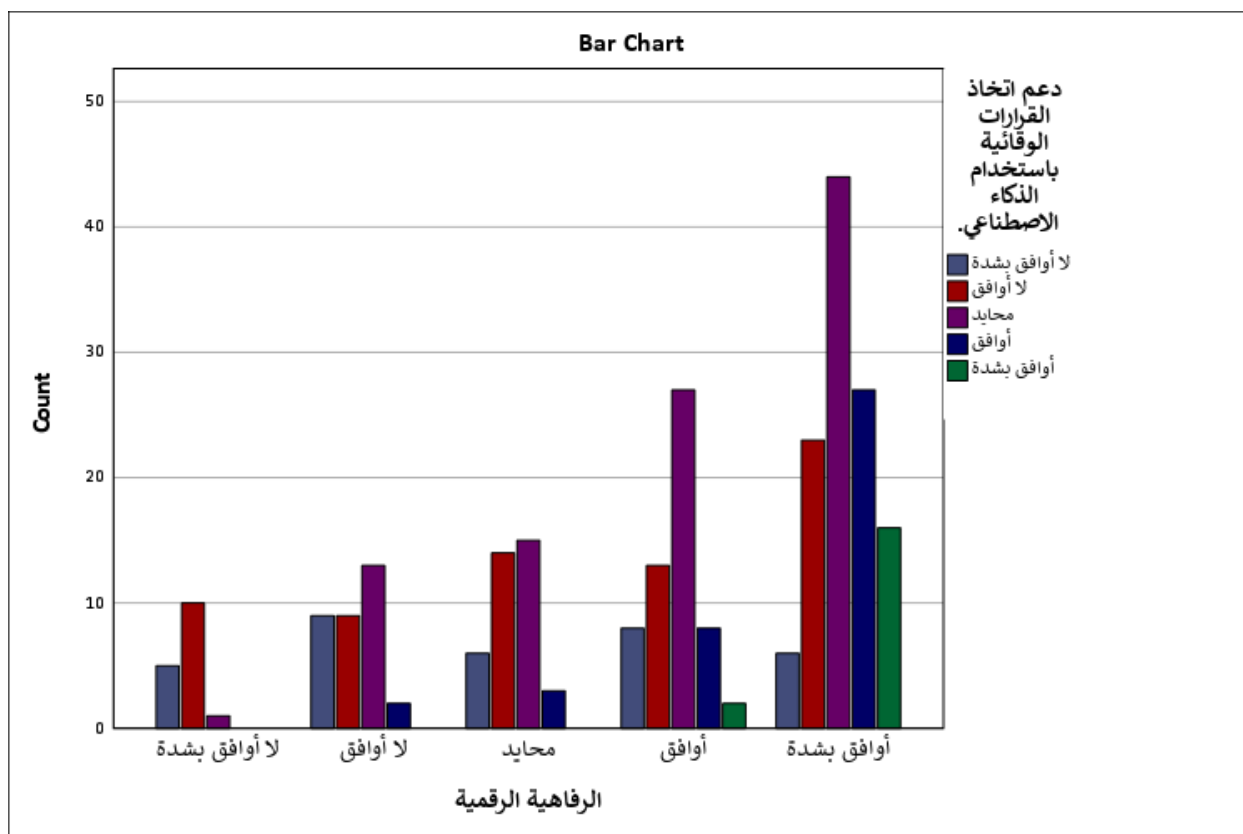
شكل توضيحي 22: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي.

- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي.

تؤكد الحسابات الإحصائية لوجود علاقة دالة إحصائياً بين الرفاهية الرقمية والدور الذي يلعبه الذكاء الاصطناعي في دعم القرارات الوقائية ؛ إذ بلغت قيمة كاي سكوير لبيرسون 57.561 بدرجات حرية قيمتها 16 ، وبمستوى معنوية وصل إلى 0.000 ؛ ورغم أن قيمة الاختبار هنا جاءت أقل نسبياً من الاختبارين السابقين إلا أنها تظل دالة بشكل قاطع تحت مستوى 0.05 ؛ ويشير هذا التميز الإحصائي إلى أن القرارات الوقائية المتخذة بناء على المخرجات التقنية تسهم مباشرة في رفع مؤشرات الرفاهية؛ فالموظف يثمن الإجراءات الفورية التي تتخذها الإدارة لحمايته؛ وقد يفسر هذا الارتباط أن تفعيل الجانب التطبيقي للذكاء الاصطناعي يترك أثراً نفسياً إيجابياً ينعكس على تقييم الموظف للبيئة الرقمية برمتها.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	57.561 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	63.944	Likelihood Ratio
.000	1	44.610	Linear-by-Linear Association
		261	N of Valid Cases
a. 9 cells (36.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.10.			

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي.



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرفاهية الرقمية ودعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي.

• اختبار الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة

تكشف مخرجات تحليل الانحدار المتعدد عن نموذج تفسيري قوي يوضح طبيعة الأثر المتشابه للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع ؛ فقد بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) 0.644 مما يدل على علاقة ارتباطية قوية ، في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R Square) 0.415 ؛ ويشير هذا الرقم إلى أن المتغيرات المستقلة الثلاثة المتمثلة في كفاءة توظيف الأنظمة ودقة التنبؤ ودعم القرارات الوقائية تفسر مجتمعة ما نسبته 41.5% من التباين الحاصل في مستوى الرفاهية الرقمية للموظفين ، بينما تعود النسبة المتبقية لعوامل أخرى خارج نطاق النموذج؛ ويؤكد تحليل التباين (ANOVA) المعنوية العالية للنموذج ككل حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة 60.686 بمستوى دلالة 0.000 ؛ وعند النظر إلى المعاملات (Coefficients) نجد أن كفاءة توظيف الأنظمة كانت الأكثر تأثيراً بمعامل بيتا يبلغ 0.339 وقيمة تاء 6.689 ، تليها دقة التنبؤ بالاحترق بمعامل بيتا 0.327 وقيمة تاء 6.532 ، ثم دعم القرارات الوقائية بمعامل بيتا 0.236 وقيمة تاء 4.657 ؛ وجاءت جميع هذه المؤشرات دالة إحصائياً عند مستوى 0.000 مما يثبت منطقياً أن كل زيادة في الاهتمام بهذه المحاور التقنية ستؤدي طردياً وبشكل محتم إلى تحسين مستويات الرفاهية الرقمية للعاملين .

Model Summary ^b				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.984	.408	.415	.644 ^a	1
a. Predictors: (Constant), التنبؤ بالاحترق الوظيفي., كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.				
b. Dependent Variable: الرفاهية الرقمية				

جدول 27 : ملخص النموذج

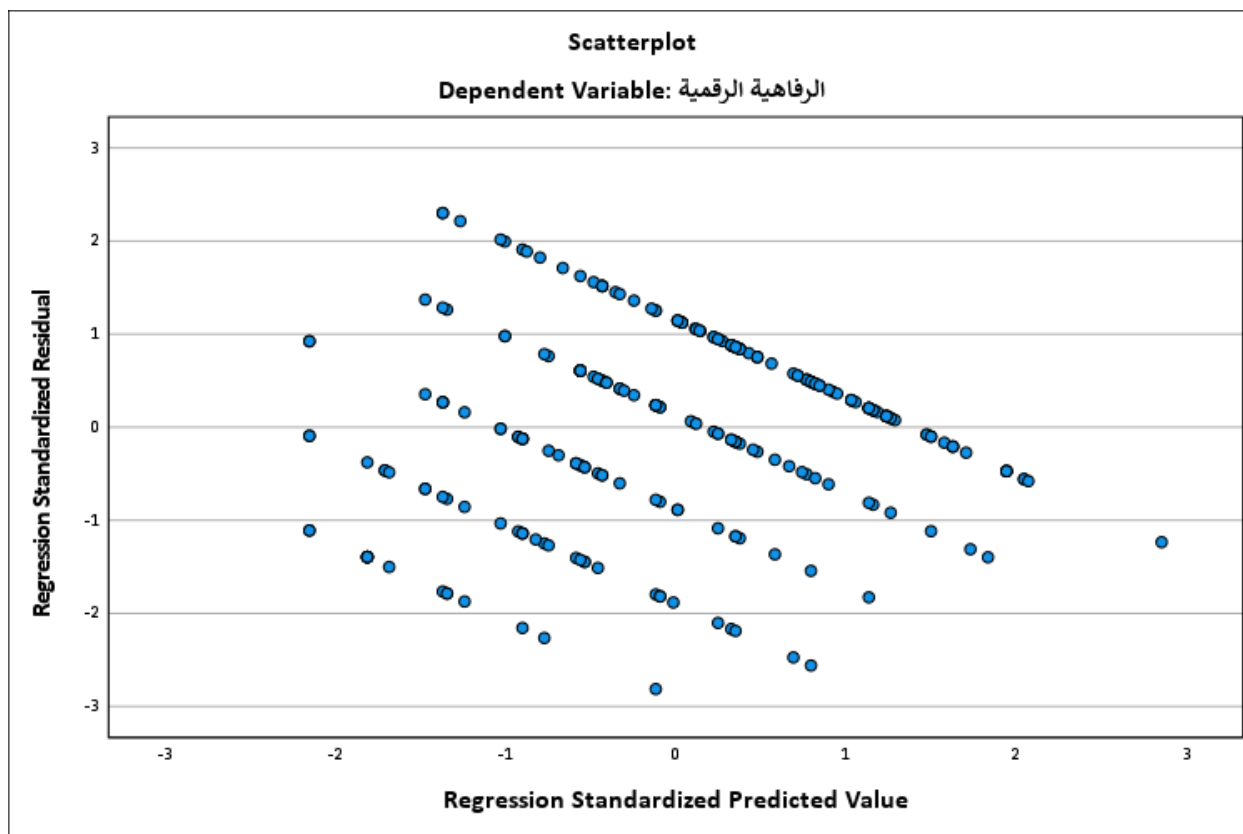
ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	60.686	58.748	3	176.243	Regression	1
		.968	257	248.792	Residual	
			260	425.034	Total	
a. Dependent Variable: الرفاهية الرقمية						
b. Predictors: (Constant), دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي,, دقة التنبؤ بالاحترق الوظيفي,, كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.						

جدول 28 : تحليل التباين

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	4.848		.219	1.060	(Constant)
.000	6.689	.339	.058	.386	كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي.
.000	6.532	.327	.056	.365	دقة التنبؤ بالاحترق الوظيفي.

.000	4.657	.236	.060	.280	دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي.
a. Dependent Variable: الرفاهية الرقمية					

جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد



شكل توضيحي 24 : شكل الانتشار للبقايا

الرفاهية الرقمية				
كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي				
دقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي				
دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي				
	الرفاهية الرقمية	كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي	دقة التنبؤ بالاحتراق الوظيفي	دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي

شكل توضيحي 25 : مصفوفة شكل الانتشار

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

تظهر نتائج تحليل التباين الأحادي المتقدم للمواضع المشتركة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند تقييم النموذج الكلي للرفاهية الرقمية : فقد بلغت القيمة الفائية للاختبار 15.615 (F) بمستوى دلالة تقاربي قاطع بلغ 0.000 عند درجات حرية 12 للمجموعات و 248 للبواقي ؛ وتدعم هذه النتيجة فكرة أن التداخل بين المتغيرات المستقلة يمتلك قدرة تمايزية عالية في تتبع التغيرات الطارئة على الرفاهية الرقمية؛ وربما يشير هذا التباين المعنوي إلى أن الاختلافات في البنى الإدارية أو طبيعة المهام الموكلة للموظفين تؤثر في كيفية استيعابهم وتأثرهم بالحلول الرقمية؛ فالنموذج الإحصائي يثبت كفاءته الاستدلالية ويؤكد أن الفروق الملاحظة في مجتمع الدراسة هي فروق حقيقية ذات أصل تنظيمي وليست ناتجة عن تقلبات عشوائية في عملية جمع البيانات.

نموذج معامل بايز يقدم تحليل معامل بايز (Bayes Factor) دليلاً إحصائياً موجهاً وفائق القوة يدعم جودة النموذج المقترح مقارنة بنموذج العدم الصغري ؛ حيث بلغت قيمة معامل بايز رقماً فلكياً مرتفعاً للغاية تجاوز القيمة التقريبية المذكورة في جداول الحسابات الاستدلالية ، مع تسجيل معامل ارتباط (R) قيمته 0.656 ومعامل تحديد معدل (Adjusted R Square) بلغ

0.403 ؛ وتعد هذه النتائج المستخلصة عبر منهجية (JZS) بمثابة تأكيد صارم يتخطى حدود الإحصاء التقليدي القائم على القيمة الاحتمالية (p-value) ؛ فهي تفيد بأن الشواهد والبيانات الحالية المأخوذة من الميدان تدعم بشكل مطلق وموثوق الفرضية القائلة بأن كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي ودقة تنبؤاتها ودعمها للقرارات الوقائية هي المفسر الحقيقي والركيزة الأساسية لتشكيل معالم الرفاهية الرقمية داخل البيئة المؤسسية المعاصرة.

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	15.615	15.244	12	182.927	Regression
		.976	248	242.108	Residual
			260	425.034	Total
a. Dependent Variable: الرفاهية الرقمية					
b. Model: (Intercept), كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي., دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي., دقة التنبؤ بالاحترق الوظيفي.					

جدول 30 : اختبار التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.99	.403	.430	.656	48570947577191280000.000
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي., دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي., دقة التنبؤ بالاحترق الوظيفي.				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي لتوظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تعزيز الرفاهية الرقمية للعاملين، وهو ما يعكس الدور المتنامي الذي تؤديه هذه الأنظمة في تطوير بيئات العمل الحديثة. وتشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسات التي تستثمر بصورة فعالة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي لا تحقق فقط مكاسب تتعلق بتحسين الكفاءة التشغيلية، وإنما تمتد آثارها إلى تحسين الجوانب الإنسانية داخل بيئة العمل، من خلال تقليل الضغوط المهنية، وتبسيط الإجراءات، وتحسين سرعة الوصول إلى المعلومات، وتخفيف الأعباء الإدارية المتكررة. ويؤكد ذلك أن الذكاء الاصطناعي التوليدي أصبح أداة استراتيجية تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وليس مجرد وسيلة تقنية لأتمتة العمليات.

كما بينت النتائج أن كفاءة توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي تُعد من أكثر العوامل تأثيراً في تحسين الرفاهية الرقمية. ويمكن تفسير ذلك بأن الاستخدام الفعال لهذه الأنظمة يتيح للعاملين إنجاز مهامهم بسرعة ودقة أكبر، ويقلل الوقت المستغرق في الأعمال الروتينية، ويوفر دعماً معرفياً مستمراً أثناء تنفيذ المهام، الأمر الذي ينعكس على تقليل مستويات الإجهاد الذهني وزيادة الرضا الوظيفي. وتشير هذه النتيجة إلى أن القيمة الحقيقية للذكاء الاصطناعي لا تكمن في وجود التقنية ذاتها، وإنما في جودة توظيفها ودمجها في العمليات التنظيمية بما يخدم احتياجات العاملين والمؤسسة في الوقت نفسه.

وأوضحت النتائج كذلك أن دقة أنظمة الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي تمثل عاملاً محورياً في تعزيز الرفاهية الرقمية. ويعكس ذلك أهمية الانتقال من الإدارة العلاجية إلى الإدارة الوقائية، حيث أصبحت المؤسسات قادرة على اكتشاف مؤشرات الإرهاق المهني في مراحل مبكرة، مما يمنحها فرصة للتدخل قبل تفاقم المشكلة. ويؤدي هذا النهج إلى الحد من الآثار السلبية للاحتراق الوظيفي، والمحافظة على الصحة النفسية للعاملين، وتحسين استقرارهم الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة بيئة العمل الرقمية واستدامتها.

كما أظهرت النتائج أن دعم اتخاذ القرارات الوقائية باستخدام الذكاء الاصطناعي يسهم بصورة ملموسة في تعزيز الرفاهية الرقمية. ويُفسر ذلك بقدرة الأنظمة الذكية على توفير معلومات دقيقة وتحليلات لحظية تساعد الإدارة على اتخاذ قرارات أكثر سرعة وموضوعية فيما يتعلق بإدارة الضغوط المهنية، وإعادة توزيع الأعباء الوظيفية، وتحسين تنظيم العمل. ويؤكد هذا الأمر أن الذكاء الاصطناعي التوليدي يمثل شريكاً داعماً للإدارة في بناء سياسات استباقية تحافظ على صحة العاملين وتحسن جودة بيئة العمل.

وتشير النتائج بصورة عامة إلى أن تحقيق الرفاهية الرقمية لم يعد يعتمد على توفير الأدوات التقنية فحسب، بل أصبح مرتبطاً بقدرة المؤسسات على إدارة هذه الأدوات بطريقة استراتيجية تحقق التوازن بين الكفاءة التشغيلية والاهتمام بالعنصر البشري. كما تؤكد النتائج أن الاستثمار في الذكاء الاصطناعي يجب أن يتزامن مع تطوير المهارات الرقمية للعاملين، وتعزيز الثقة في التقنيات الحديثة، ووضع سياسات تنظيمية واضحة تضمن الاستخدام المسؤول لهذه الأنظمة. ومن ثم فإن الدراسة تسهم في تعزيز الاتجاهات الحديثة التي ترى أن التحول الرقمي الناجح هو ذلك الذي يوازن بين الابتكار التقني والرفاهية الإنسانية داخل بيئة العمل.

الخاتمة

خلصت هذه الدراسة إلى أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يمثل أحد أهم التوجهات الحديثة التي يمكن أن تسهم في إحداث تحول نوعي في إدارة الموارد البشرية وتحسين بيئات العمل داخل المؤسسات السعودية. فقد أظهرت النتائج أن هذه الأنظمة لا تقتصر وظيفتها على رفع كفاءة الأداء أو أتمتة العمليات، بل تمتد لتشمل دعم الجوانب الإنسانية والتنظيمية من خلال قدرتها على التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي، وتقديم معلومات دقيقة تساعد الإدارة على اتخاذ قرارات وقائية تسهم في الحفاظ على صحة العاملين النفسية والمهنية وتعزيز رفاهيتهم الرقمية.

وأكدت الدراسة أن المؤسسات التي تتمكن من توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي بصورة استراتيجية تحقق مزايا تنافسية تتجاوز تحسين الإنتاجية، لتشمل بناء بيئة عمل أكثر استدامة، وأكثر قدرة على دعم العاملين في مواجهة الضغوط المهنية المتزايدة. كما أوضحت أن تعزيز الرفاهية الرقمية أصبح أحد المؤشرات الرئيسة لنجاح التحول الرقمي، وأن الاستثمار في التقنيات الذكية ينبغي أن يقترن بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وتطوير الثقافة التنظيمية، وترسيخ الممارسات الأخلاقية في استخدام الذكاء الاصطناعي.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تقدم دليلاً علمياً يدعم توجه المؤسسات السعودية نحو الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في بناء بيئات عمل أكثر مرونة وصحة وإنتاجية، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الرقمي ورؤية المملكة العربية السعودية 2030. كما تفتح الدراسة المجال أمام المزيد من البحوث التي تتناول الآثار التنظيمية والإنسانية للذكاء الاصطناعي، ودراسة متغيرات جديدة قد تؤثر في العلاقة بين استخدام هذه التقنيات ورفاهية العاملين، بما يسهم في إثراء المعرفة العلمية وتطوير الممارسات الإدارية المستقبلية. وبذلك تؤكد الدراسة أن نجاح المؤسسات في العصر الرقمي لن يعتمد على امتلاك التقنيات المتقدمة فحسب، وإنما على قدرتها على توظيف هذه التقنيات بصورة مسؤولة تحقق التوازن بين الابتكار التكنولوجي وصحة الإنسان وجودة حياته المهنية.

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- ضرورة التوسع في توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات السعودية لدعم عمليات إدارة الموارد البشرية وتحسين جودة بيئة العمل الرقمية .
- تطوير استراتيجيات مؤسسية تعتمد على الذكاء الاصطناعي للكشف المبكر عن مؤشرات الاحتراق الوظيفي، بما يسمح بالتدخل الوقائي قبل تفاقم المشكلات .
- إنشاء منصات ذكية لمتابعة مؤشرات الرفاهية الرقمية للعاملين بصورة مستمرة، وربطها بلوحات معلومات تساعد الإدارات العليا في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات .
- تدريب القيادات الإدارية والعاملين على الاستخدام الأمثل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، بما يعزز الاستفادة من إمكاناته ويحد من مقاومة التغيير .
- دمج مؤشرات الرفاهية الرقمية ضمن مؤشرات الأداء المؤسسي، بحيث تصبح أحد المعايير الرئيسة في تقييم جودة بيئة العمل .
- تطوير سياسات تنظيمية واضحة تحكم استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي، بما يضمن الاستخدام المسؤول للتقنيات ويحافظ على خصوصية العاملين وسرية بياناتهم .
- توظيف التحليلات التنبؤية في إعادة توزيع الأعباء الوظيفية بصورة عادلة، بما يقلل من الضغوط المهنية ويحد من احتمالات الاحتراق الوظيفي .
- إنشاء وحدات أو فرق متخصصة داخل إدارات الموارد البشرية تتولى متابعة مؤشرات الصحة المهنية والرفاهية الرقمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي .
- تعزيز التكامل بين أنظمة الذكاء الاصطناعي وأنظمة الموارد البشرية ومنصات الأداء المؤسسي لضمان الحصول على بيانات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الوقائية .
- توفير برامج دعم نفسي ورقمي للعاملين الذين تُظهر الأنظمة الذكية ارتفاع احتمالية تعرضهم للاحتراق الوظيفي .

- تشجيع المؤسسات على الاستثمار في البنية التحتية الرقمية التي تسمح بتطبيق حلول الذكاء الاصطناعي التوليدي بكفاءة وفعالية.
- نشر ثقافة الرفاهية الرقمية داخل المؤسسات من خلال برامج توعوية تؤكد أهمية الاستخدام المتوازن للتقنيات الحديثة.
- إجراء تقييمات دورية لأثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على رضا العاملين وصحتهم النفسية وجودة حياتهم الوظيفية.
- الاستفادة من نتائج التحليلات الذكية عند تصميم سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالأداء، والتطوير المهني، وإدارة المواهب.
- تشجيع الباحثين على إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى، مثل الثقافة التنظيمية، والثقة في الذكاء الاصطناعي، والمرونة التنظيمية، لفهم العلاقة بصورة أكثر شمولاً.

المراجع

أولاً: المراجع بالعربية

- العجري, د. ف. (2022). التأثير الوسيط للرفاهية الرقمية في العلاقة بين الكفاءات الرقمية والارتباط الوظيفي "التطبيق على الهيئة العامة للأرصاد الجوية المصرية". Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_266893.html
- الغريب, أ. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات. Retrieved from https://cfdj.journals.ekb.eg/article_360178.html
- عبد المنعم, م. م. (2023). أثر الذكاء الاصطناعي على الرقابة الاستراتيجية: الدور الوسيط للجداريات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية "دراسة ميدانية على العاملين بالجامعات الخاصة المصرية". Retrieved from https://caf.journals.ekb.eg/article_321562.html

ثانياً: المراجع بالإنجليزية

- Al-Kasasbeh, M. M. (2016). Influence of Flexible Working-Time Arrangements on Faculty Satisfaction and Human Resource Retention at Amman Arab University in Jordan. Retrieved from <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/9856>
- Babashahi, L. (2024). AI in the Workplace: A Systematic Review of Skill Transformation in the Industry. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-3387/14/6/127#Results>
- Babu, N. S. (2024). The Impact of Artificial Intelligence in the Workplace and its Effect on the Digital Wellbeing of Employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379640568_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_in_the_Workplace_and_its_Effect_on_the_Digital_Wellbeing_of_Employees
- Billi, M. (2025). Is AI a functional equivalent to expertise in organizations and decision-making? Opportunities and pitfalls for AI in the context of just transitions. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/journals/artificial-intelligence/articles/10.3389/frai.2025.1571698/full>
- Corvello, V. (2024). Generative AI and the future of Innovation Management: a human centered perspective and an agenda for future research. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387000589_Generative_AI_and_the_future_of_Innovation_Management_a_human_centered_perspective_and_an_agenda_for_future_research
- Craddock, M. (2025). The AI Agent Revolution: Navigating the Future of Human-Machine Partnership. Retrieved from <https://medium.com/@mcraddock/the-ai-agent-revolution-navigating-the-future-of-human-machine-partnership-8516952cd94a>
- Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-024-00452-3>
- Faiyazuddin, M. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Healthcare: A Comprehensive Review of Advancements in Diagnostics, Treatment, and Operational Efficiency. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11702416/>

- García-Madurga, M.-Á. (2024). The Role of Artificial Intelligence in Improving Workplace Well-Being: A Systematic Review. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2673-7116/4/3/24>
- Golgeci, I. (2025). Confronting and alleviating AI resistance in the workplace: An integrative review and a process framework. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482224000652>
- Guida, M. (2025). AI meets spend classification: A new frontier in information processing. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1478409225000020>
- Heinrich. (2025). How Managers Are Using AI to Make Smarter Decisions. Retrieved from <https://online.hbs.edu/blog/post/ai-in-leadership>
- Ilyas, M. A. (2025). JOB BURNOUT AND ITS EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE SECTOR ORGANIZATIONS. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/397707135_JOB_BURNOUT_AND_ITS_EFFECTS_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PRIVATE_SECTOR_ORGANIZATIONS
- Jin, G. (2024). The work affective well-being under the impact of AI. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11513075/>
- Khammissa, R. A. (2022). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9478693/>
- Khan, S. M. (2025). Generative AI and Cognitive Challenges in Research: Balancing Cognitive Load, Fatigue, and Human Resilience. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/397038091_Generative_AI_and_Cognitive_Challenges_in_Research_Balancing_Cognitive_Load_Fatigue_and_Human_Resilience
- Metwally, A. B. (2024). The Interplay between Digital Technologies, Supply Chain Resilience, Robustness and Sustainable Environmental Performance: Does Supply Chain Complexity Matter? Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/14/6175>
- Onabanjo, E. (2024). Digital Transformation: The impact of AI on Cloud Transformation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381950240_Digital_Transformation_The_impact_of_AI_on_Cloud_Transformation
- Salari, N. (2025). Impacts of generative artificial intelligence on the future of labor market: A systematic review. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958825000673>
- Tiebel, J. (2024). Technostress and Digital Burnout in the Context of Occupational Therapy- Definition, Scientific Scope and Relevance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387061964_Technostress_and_Digital_Burnout_in_the_Context_of_Occupational_Therapy-Definition_Scientific_Scope_and_Relevance
- Uddin, M. (2025). A Critical Analysis of Generative AI: Challenges, Opportunities, and Future Research Directions. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11831-025-10355-z>

الملاحق

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحثي

الدكتور/.....المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في الموارد البشرية، وأعمل حالياً على بحث بعنوان "أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية"، وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير في الموارد البشرية.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي. أرفق لكم نسخة من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة سواء بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة. أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام..

فاطمة السبيعي

طالبة ماجستير موارد بشرية

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في الموارد البشرية، وأعمل حالياً على بحث بعنوان "أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية"، كجزء من متطلبات درجة الماجستير في الموارد البشرية. ونظراً لأهمية آرائكم القيمة، أرجو منكم التفضل بالإجابة على هذا الاستبيان وأكد لكم أن إجاباتكم ستكون محل تقدير كبير وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. لذا أرجو أن تكون إجاباتكم دقيقة وصادقة قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة.

شاكر لكم حسن تعاونكم

فاطمة السبيعي

طالبة ماجستير موارد بشرية

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

المشرفين

أ.د الفيصل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جراد

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الأسئلة العامة
60+	50-60	40-50	30-40	20-30	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الإستبيان
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تعتمد المؤسسة على أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم إدارة الموارد البشرية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل بيانات الموظفين بكفاءة عالية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي معلومات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يساعد استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتمتع أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة بقدرة عالية على التنبؤ بمؤشرات الاحتراق الوظيفي.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد نتائج التنبؤ في اكتشاف الموظفين الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مبكراً.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتميز مخرجات الذكاء الاصطناعي بالدقة والموثوقية في تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي.

يسهم التنبؤ المبكر بالاحتراق الوظيفي في الحد من آثاره السلبية على الموظفين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
تستخدم الإدارة نتائج الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج وقائية للموظفين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يساعد الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة أسباب الاحتراق الوظيفي.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
تسهم التوصيات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ قرارات تعزز الصحة النفسية والوظيفية للعاملين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
أشعر بأن المؤسسة توفر بيئة رقمية تدعم رفاهية الموظفين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يسهم استخدام التقنيات الذكية في تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
ألاحظ انخفاض مستويات الضغوط الوظيفية نتيجة استخدام الحلول الرقمية الذكية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يساعد توظيف الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل الرقمية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
أرى أن توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة

					بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية داخل المؤسسة.
--	--	--	--	--	---

- <https://forms.gle/FdQ3P4f3fSSbJZA19>

Abstract

This study aimed to identify the impact of employing generative artificial intelligence systems on predicting burnout and enhancing digital well-being. This was achieved by measuring the effectiveness of employing generative AI systems, the accuracy of burnout prediction, and the support for proactive decision-making using AI in promoting employee digital well-being. The study also sought to provide a scientific understanding of the relationship between generative AI applications and occupational health management in modern work environments, highlighting the role these technologies can play in reducing job-related stress and improving the digital quality of life for employees within organizations. The study adopted a quantitative approach as the most suitable methodology for achieving its objectives and testing its hypotheses. A questionnaire was used as the primary tool for collecting data from the study population. The study sample consisted of 261 employees from Saudi Arabian organizations that adopt or utilize generative artificial intelligence (GI) applications in their work environments. The sample was selected to ensure appropriate representation of the target groups. Data were then analyzed using suitable statistical methods to test the relationships between the study variables and verify their statistical significance. The results showed a statistically significant positive impact of the efficient use of generative AI systems on enhancing digital well-being. Furthermore, the accuracy of burnout prediction effectively contributes to the early detection of occupational stress indicators, enabling organizations to take proactive measures to reduce the likelihood of burnout. The results also revealed a positive impact of AI-powered preventative decision-making support on improving the quality of the digital work environment, enhancing employee satisfaction, and achieving higher levels of digital well-being. Finally, the results confirmed that the integration of these three dimensions contributes to building a more flexible and sustainable work environment and increases the efficiency of organizations in managing their human resources during digital transformation. In light of the findings, the study recommended expanding the use of generative artificial intelligence (AI) systems within Saudi institutions, developing smart platforms for early prediction of employee burnout, enhancing the use of predictive analytics to support preventative management decisions, training employees and leaders on the optimal use of these systems, establishing regulatory and ethical policies to govern AI use, and integrating digital wellbeing indicators into corporate performance indicators. This would contribute to achieving healthier and more sustainable work environments, aligning with the goals of digital transformation and Saudi Arabia's Vision 2030.

Keywords: Generative AI, employee burnout, digital wellbeing, smart prediction, preventative decisions, human resources management, Saudi Arabia.

Midocean University
College of Management
Master's in Human Resources



**The Impact of Employing Generative Artificial Intelligence Systems in Predicting Job
Burnout and Enhancing Digital Wellbeing**

**Prepared by/
Fatima Al-Subaie**

**University ID/
203...2270**

**Supervised by/
Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed
Dr. Fayez Ali Jrad**

**Year
2026**