

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ادارة اعمال

أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

إعداد الطالب:

مروة حمد الصفيان

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة
5.....	أهمية الدراسة:
5.....	أهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة
9.....	فروض الدراسة:
12.....	الدراسات السابقة:
16.....	الفجوة البحثية:
17.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
20.....	المنهجية وطرق البحث:
22.....	مجتمع وعينة الدراسة
23.....	أداة الدراسة
24.....	أساليب التحليل الإحصائي
25.....	خامسًا: حدود الدراسة
26.....	المراجع

مقدمة

يشهد العالم تحولاً رقمياً متسارعاً نتيجة التطور المستمر في تقنيات الذكاء الاصطناعي، ولا سيما الذكاء الاصطناعي التوليدي، الذي أصبح من أكثر التقنيات تأثيراً في بيئات الأعمال الحديثة. فقد أتاحت هذه التقنيات إمكانيات متقدمة في إنشاء المحتوى، وتحليل البيانات، ودعم اتخاذ القرار، وأتمتة العديد من المهام الإدارية، الأمر الذي دفع المؤسسات إلى إعادة تصميم عملياتها الإدارية بما يساهم في رفع الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة الأداء.

وفي المملكة العربية السعودية، يتوافق الاهتمام بالذكاء الاصطناعي مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، التي جعلت التحول الرقمي والابتكار من الركائز الأساسية لتطوير القطاع الحكومي ورفع كفاءة الخدمات العامة. وقد أدى ذلك إلى توسع الجهات الحكومية في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات الإدارية، بهدف تحسين الأداء، وتسريع إنجاز المعاملات، ودعم الموظفين في تنفيذ مهامهم اليومية.

ويُعد الأداء الوظيفي أحد أهم مؤشرات نجاح المؤسسات، إذ يعكس قدرة العاملين على تنفيذ المهام بكفاءة وجودة وفي الوقت المناسب، كما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير المعلومات بسرعة، ودعم اتخاذ القرار، وتقليل الوقت المستغرق في الأعمال الروتينية، وتحسين جودة المخرجات. ومع ذلك، فإن الاستفادة الفعلية من هذه التطبيقات تختلف باختلاف مستوى تبنيها، ومدى تدريب الموظفين عليها، وتوافر البيئة التنظيمية الداعمة.

وعلى الرغم من تزايد الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل، فإن معظمها ركز على تبني التقنيات الرقمية أو الذكاء الاصطناعي بصورة عامة، بينما لا تزال الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته المباشرة بالأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية محدودة، خاصة بعد الانتشار الواسع لأدوات مثل ChatGPT و Copilot و Gemini خلال الأعوام الأخيرة. كما أن نتائج بعض الدراسات تشير إلى أهمية عوامل مثل التدريب والابتكار الفردي في نجاح تبني هذه التقنيات، وهو ما يبرز الحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية في القطاع الحكومي السعودي.

وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بما يسهم في إثراء الأدبيات العلمية، وتقديم نتائج عملية يمكن أن يستفيد منها صناع القرار في تطوير السياسات الإدارية، وتعزيز كفاءة الأداء، ودعم التحول الرقمي في القطاع الحكومي.

مشكلة الدراسة

شهدت المؤسسات الحكومية خلال السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في تبني تقنيات التحول الرقمي، وأصبحت تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، مثل أدوات إنشاء المحتوى وتحليل البيانات ودعم اتخاذ القرار، من أبرز التقنيات التي بدأت تدخل في بيئات العمل بهدف تحسين الكفاءة والإنتاجية وجودة الخدمات. وفي المملكة العربية السعودية، يأتي هذا التوجه انسجاماً مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي تؤكد على توظيف التقنيات الحديثة في تطوير الأداء الحكومي وتعزيز الابتكار.

ورغم هذا التوسع، فإن الاستفادة الفعلية من تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات الحكومية لا تزال متفاوتة، كما أن مدى انعكاس استخدامها على الأداء الوظيفي للعاملين لم يحظ بدراسة كافية، خاصة مع الانتشار السريع لهذه التطبيقات خلال الأعوام الأخيرة. كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على الذكاء الاصطناعي بصورة عامة أو على التحول الرقمي، بينما تناول عدد أقل منها الذكاء الاصطناعي التوليدي بوصفه متغيراً مستقلاً، وخصوصاً في البيئة الحكومية السعودية، مما يشير إلى وجود فجوة بحثية تستحق الدراسة.

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، الأمر الذي يستدعي إجراء دراسة تطبيقية تسهم في قياس هذا الأثر، وتحديد مدى إسهام هذه التطبيقات في تحسين جودة الأداء الوظيفي، وتقديم نتائج يمكن أن يستفيد منها صناع القرار عند وضع السياسات المتعلقة بتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي.

وعليه، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية
بالمملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية، سيتم عرضها في قسم تساؤلات الدراسة.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع الذكاء الاصطناعي التوليدي، الذي أصبح أحد أبرز التقنيات الحديثة المؤثرة في بيئات العمل، ومن الحاجة إلى التعرف على أثر استخدامه في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وتنقسم أهمية الدراسة إلى:

أولاً: الأهمية العلمية

1. إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الأعمال من خلال دراسة العلاقة بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي والأداء الوظيفي.
2. المساهمة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بدراسة أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي في المؤسسات الحكومية السعودية، نظراً لحدوث هذا المجال.
3. توفير إطار نظري يجمع بين مفاهيم الذكاء الاصطناعي التوليدي والأداء الوظيفي، بما يساهم في دعم الباحثين وإثراء الدراسات المستقبلية.
4. توفير مرجع علمي يمكن الاستفادة منه في الدراسات اللاحقة التي تتناول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تزويد القيادات الإدارية في المؤسسات الحكومية بمعلومات علمية حول أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي.
2. مساعدة صناع القرار في وضع سياسات وخطط تدعم الاستخدام الفعال لتطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل بيئة العمل.
3. تقديم توصيات عملية لتعزيز الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة الأداء.
4. الإسهام في دعم جهود التحول الرقمي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال توظيف التقنيات الحديثة في تطوير الأداء الحكومي.

5. مساعدة المؤسسات الحكومية في تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تدريب وتأهيل العاملين لضمان الاستخدام الأمثل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

أهداف الدراسة

الهدف العام

التعرف على أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

الأهداف الخاصة

1. التعرف على مستوى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية.
3. تحليل أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي.
4. تحديد أبرز الجوانب التي يسهم من خلالها الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين الأداء الوظيفي.
5. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات الحكومية على تعزيز الاستخدام الفعال لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي بما يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيس

ما أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

التساؤلات الفرعية

1. ما مستوى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
4. ما أكثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي استخدامًا من قبل العاملين في المؤسسات الحكومية؟
5. ما أبرز الفوائد التي يحققها استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
6. ما أبرز التحديات التي تواجه العاملين في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات الحكومية؟

لماذا اخترت هذه التساؤلات؟

لأنها ترتبط مباشرة بأهداف الدراسة:

- السؤال الأول  الهدف الأول (قياس مستوى الاستخدام).
- السؤال الثاني  الهدف الثاني (قياس الأداء الوظيفي).
- السؤال الثالث  الهدف الثالث (قياس أثر الذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي).
- السؤال الرابع والخامس  يدعمان فهم نتائج الدراسة وتقديم توصيات عملية.
- السؤال السادس  يساعد في تفسير النتائج واقتراح حلول قابلة للتطبيق.

وهذا يحقق الترابط الذي تؤكد عليه الجامعة بين العنوان، والأهداف، والتساؤلات، والفرضيات.

فرضيات الدراسة

أولاً: الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: الفرضية الصفرية (H0)

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً: الفرضية البديلة (H1)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

رابعاً: الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى (H1a): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على جودة إنجاز العمل لدى العاملين في المؤسسات الحكومية.

الفرضية الفرعية الثانية (H1b): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على سرعة إنجاز المهام الوظيفية.

الفرضية الفرعية الثالثة (H1c): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الإنتاجية الوظيفية للعاملين.

الفرضية الفرعية الرابعة (H1d): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على دقة الأداء وتقليل الأخطاء في العمل.

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

مقدمة

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحث العلمي، لما لها من دور مهم في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد مشكلة البحث، وصياغة أهدافه وتسؤولاته، كما تساهم في التعرف على ما توصلت إليه البحوث السابقة من نتائج، والاستفادة منها في دعم الدراسة الحالية وتحديد الفجوة البحثية التي تسعى إلى معالجتها. وتساعد مراجعة الدراسات السابقة أيضًا في اختيار المنهج العلمي المناسب، وبناء أداة الدراسة، وتفسير النتائج في ضوء الأدبيات العلمية ذات الصلة.

وفي السنوات الأخيرة، ازداد الاهتمام بدراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ولا سيما الذكاء الاصطناعي التوليدي، لما له من دور متزايد في تطوير بيئات العمل وتحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع من زوايا مختلفة، سواء من حيث أثره في إدارة الموارد البشرية، أو تحسين الأداء، أو دعم التحول الرقمي، إلا أنها اختلفت في أهدافها، ومنهجها، وبيئاتها التطبيقية، والنتائج التي توصلت إليها.

واستنادًا إلى ذلك، يستعرض الباحث في هذا القسم مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، مع التركيز على أهدافها، ومنهجياتها، وأبرز نتائجها، وتحليلها بصورة نقدية؛ تمهيدًا لاستخلاص الفجوة البحثية التي تنطلق منها الدراسة الحالية، وإبراز ما يميزها عن الدراسات السابقة.

الدراسة الأولى

أشار Rana و(2026) Alsagr إلى دراسة هدفت إلى تقييم أثر استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين بالاعتماد على نظرية الإدراك الاجتماعي. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وجمعت البيانات من (405) موظفين ومديرهم، ثم خلّلت باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM). وأظهرت النتائج أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الكفاءة الذاتية للعاملين والاستفادة من خصائص هذه التطبيقات. ورغم أن هذه الدراسة تُعد من أقرب

الدراسات إلى موضوع البحث الحالي، فإنها أُجريت في سياق دولي ولم تتناول المؤسسات الحكومية السعودية، وهو ما يمثل فجوة تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

الدراسة الثانية

أشار Prasad و(2025) De إلى دراسة هدفت إلى بحث أثر الثقة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على أداء الموظفين واندماجهم داخل المنظمات. واستخدمت الدراسة المنهج المختلط، حيث جمعت بين التحليل الكمي والكيفي. وأظهرت النتائج أن استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي لا يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بصورة تلقائية، وإنما يعتمد تأثيره على مستوى ثقة الموظفين في هذه الأدوات ومدى دمجها في بيئة العمل بصورة صحيحة. وتختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في أنها تركز على قياس الأثر المباشر للذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية دون التركيز على الثقة كمتغير وسيط.

الدراسة الثالثة

أشار Prasad و(2024) De إلى دراسة هدفت إلى التعرف على أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في ممارسات إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على الالتزام التنظيمي، ومشاركة الموظفين، والأداء الوظيفي، ودور الثقة كمتغير وسيط. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي. وأظهرت النتائج أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة مشاركة العاملين، خاصة عندما تتوفر الثقة في هذه التطبيقات داخل المنظمة. إلا أن الدراسة ركزت على ممارسات الموارد البشرية ولم تقتصر على المؤسسات الحكومية، كما لم تستهدف البيئة السعودية بصورة مباشرة، وهو ما يمنح الدراسة الحالية أهمية إضافية من خلال تطبيقها على العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

الدراسة الرابعة

أشارت Malik (2024) إلى دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية ومستوى اندماج الموظفين، والأداء الوظيفي، والأمن الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستهدفت العاملين في مؤسسات الأعمال. وأظهرت النتائج أن استخدام تطبيقات الذكاء

الاصطناعي يسهم بصورة إيجابية في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وتحسين اندماج الموظفين، وتقليل عبء العمل، بما يعزز كفاءة الأداء المؤسسي. وعلى الرغم من أهمية هذه النتائج، فإن الدراسة تناولت تطبيقات الذكاء الاصطناعي بصورة عامة في إدارة الموارد البشرية، ولم تركز على تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، كما لم تُطبق في المؤسسات الحكومية السعودية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته.

الدراسة الخامسة

أشارت (Al-Ayed (2024 إلى دراسة هدفت إلى بحث دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز أنظمة إدارة الموارد البشرية من خلال الكفاءة التقنية كمتغير وسيط. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستخدمت استبانة وزعت على (272) موظفًا في أقسام الموارد البشرية بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وحُللت البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM). وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والكفاءة التقنية، كما أسهمت الكفاءة التقنية في تعزيز قوة نظام الموارد البشرية داخل المؤسسات. وعلى الرغم من أهمية هذه النتائج، فإن الدراسة اقتصرَت على القطاع الخاص وعلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، ولم تتناول الذكاء الاصطناعي التوليدي أو المؤسسات الحكومية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته.

الدراسة السادسة

أشارت Liu وآخرون (2024) إلى دراسة هدفت إلى بحث أثر الإدارة الخوارزمية (Algorithmic Management) في الأداء الوظيفي للعاملين. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وهدفت إلى تحليل تأثير الأنظمة الذكية في الأداء الإبداعي والتكيف الوظيفي داخل المؤسسات. وأظهرت النتائج أن الأنظمة الذكية تؤثر بصورة مباشرة في أداء العاملين، وأن تصميم بيئة العمل وآليات استخدام التقنية يلعبان دورًا مهمًا في تعظيم أثرها الإيجابي. ومع أن الدراسة تناولت الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، فإنها ركزت على الإدارة الخوارزمية ولم تتناول تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي بصورة مباشرة، كما لم تُطبق في المؤسسات الحكومية السعودية، وهو ما يمثل فجوة تسعى الدراسة الحالية إلى سدها.

الدراسة السابعة

أشارت Banks وآخرون (2024) إلى دراسة هدفت إلى تحليل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل المنظمات وآثارها في السلوك التنظيمي والأداء المؤسسي من خلال مراجعة علمية متعددة المستويات. وأوضحت النتائج أن التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك الأدوات التوليدية، أصبح من أهم العوامل المؤثرة في تطوير الأداء الفردي والتنظيمي، إلا أن الاستفادة من هذه التقنيات تعتمد على جاهزية المؤسسات، والمهارات الرقمية للعاملين، والسياسات التنظيمية الداعمة. وتتميز الدراسة الحالية بأنها لا تقتصر على المراجعة النظرية، وإنما تختبر ميدانيًا أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تحليل الدراسات السابقة

بعد مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي والذكاء الاصطناعي التوليدي والأداء الوظيفي، يتضح وجود اتفاق عام بين معظم الدراسات على أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العاملين داخل المؤسسات. فقد توصلت دراسة (Malik, 2024)، ودراسة Prasad و (De, 2024)، ودراسة Rana و (Alsagr, 2026)، ودراسة Al-Ayed (2024) إلى وجود أثر إيجابي لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، ورفع مستوى الكفاءة، وتعزيز جودة العمل.

كما اتفقت هذه الدراسات على أن الذكاء الاصطناعي أصبح من أهم التقنيات الحديثة التي تدعم تطوير بيئات العمل، وأن نجاح تطبيقه يعتمد على جاهزية المؤسسة، وتوافر المهارات التقنية لدى العاملين، والدعم الإداري المناسب.

ومن حيث المنهجية، يتضح أن غالبية الدراسات اعتمدت المنهج الكمي باستخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، مع تحليل النتائج باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM)، في حين استخدمت دراسة Prasad و (De, 2025) المنهج المختلط، الذي جمع بين الأسلوبين الكمي والكيفي، مما منحها فهماً أعمق للعوامل المؤثرة في استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي.

وعلى الرغم من هذا الاتفاق، فقد اختلفت الدراسات في عدة جوانب؛ إذ ركزت بعض الدراسات على إدارة الموارد البشرية مثل دراسة (Malik (2024، بينما ركزت دراسات أخرى على الأداء المؤسسي أو الإدارة الخوارزمية مثل دراسة Liu وآخرين (2024)، في حين ركزت دراسة Rana و (2026) Alsagr على العلاقة المباشرة بين الذكاء الاصطناعي التوليدي والأداء الوظيفي. كما اختلفت البيئات التطبيقية للدراسات؛ فقد أجريت بعض الدراسات في القطاع الخاص، وأخرى في بيئات دولية، ولم تركز بصورة مباشرة على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

ويمكن تفسير هذا الاختلاف في النتائج باختلاف طبيعة العينات، والقطاعات التي أجريت فيها الدراسات، ومستوى انتشار تطبيقات الذكاء الاصطناعي، واختلاف الأدوات الإحصائية المستخدمة، فضلاً عن حداثة الذكاء الاصطناعي التوليدي، الذي ما يزال مجالاً ناشئاً تتزايد الدراسات حوله بصورة مستمرة.

الفجوة البحثية

من خلال تحليل الدراسات السابقة، يتبين وجود عدد من الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها، ويمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. ركزت معظم الدراسات السابقة على الذكاء الاصطناعي بصورة عامة، بينما تناول عدد محدود منها الذكاء الاصطناعي التوليدي باعتباره متغيراً مستقلاً، على الرغم من انتشاره الواسع خلال الأعوام الأخيرة.
2. أجريت أغلب الدراسات في القطاع الخاص أو في بيئات دولية، في حين لا تزال الدراسات التطبيقية التي تناولت المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية محدودة.
3. ركزت بعض الدراسات على إدارة الموارد البشرية أو الأداء المؤسسي أو الإدارة الخوارزمية، بينما لم تركز بصورة مباشرة على الأداء الوظيفي للعاملين بوصفه المتغير التابع الرئيس.
4. اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الكمي فقط، باستخدام الاستبانة، دون التوسع في تفسير النتائج من خلال أساليب بحثية أخرى، مما يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تستخدم مناهج متنوعة.

5. أشارت بعض الدراسات إلى أن أثر الذكاء الاصطناعي يتأثر بعوامل مثل الثقة، والجاهزية التقنية، والكفاءة الرقمية، إلا أنها لم تتناول هذه العوامل في البيئة الحكومية السعودية، الأمر الذي يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في هذا السياق.

وبناءً على ما سبق، تتمثل الفجوة البحثية في ندرة الدراسات التي تناولت أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته من خلال تقديم دراسة تطبيقية تسهم في إثراء الأدبيات العلمية، وتوفير نتائج يمكن الاستفادة منها في دعم متخذي القرار وتعزيز جهود التحول الرقمي في القطاع الحكومي.

الإطار النظري للدراسة

يمثل الإطار النظري الأساس العلمي الذي تستند إليه الدراسة في تفسير العلاقة بين متغيراتها، كما يوضح المنطلق الفكري الذي يساعد في تفسير سلوك العاملين تجاه استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي وانعكاس ذلك على الأداء الوظيفي. ويُعد اختيار إطار نظري مناسب خطوة أساسية في البحوث العلمية، إذ يربط بين المفاهيم الرئيسة للدراسة، ويوجه صياغة الفرضيات، ويساعد في تفسير النتائج التي يتم التوصل إليها (Creswell & Creswell, 2023).

وفي ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها مجال الذكاء الاصطناعي، برزت الحاجة إلى الاستناد إلى نظريات تفسر أسباب تبني الأفراد للتقنيات الحديثة والعوامل التي تؤثر في استخدامها داخل المؤسسات. وانطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية، فإنها تعتمد بصورة رئيسة على نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model – TAM)، مع الاستفادة من نظرية انتشار الابتكار (Diffusion of Innovation Theory) في تفسير انتشار التقنيات الحديثة داخل المؤسسات الحكومية (Davis, 1989; Rogers, 2003).

أولاً: نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model – TAM)

تُعد نظرية قبول التكنولوجيا من أكثر النظريات استخدامًا في الدراسات المتعلقة بنظم المعلومات والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، وقد طورها الباحث فريد ديفيس (Fred Davis) عام 1989 بهدف تفسير العوامل التي تؤثر في قبول الأفراد للتقنيات الحديثة واستخدامها في بيئة العمل (Davis, 1989).

تنطلق النظرية من افتراض أن قرار الفرد باستخدام أي تقنية جديدة لا يعتمد على وجود التقنية فحسب، وإنما يتأثر بمدى إدراكه للفائدة التي يمكن أن تحققها، ومدى سهولة استخدامها. فإذا اعتقد العامل أن التقنية ستساعده على إنجاز مهامه بسرعة أكبر، وتحسين جودة عمله، وتقليل الأخطاء، فسيميل إلى استخدامها بصورة أكبر، بينما قد يتردد في استخدامها إذا شعر بأنها معقدة أو لا تضيف قيمة حقيقية إلى عمله (Davis, 1989).

وقد أثبتت هذه النظرية فاعليتها في تفسير تبني العديد من التقنيات الحديثة، مثل أنظمة المعلومات، والخدمات الإلكترونية، والحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وأصبحت من أكثر النماذج اعتمادًا في الدراسات الإدارية؛ لأنها تقدم تفسيرًا منطقيًا لسلوك المستخدمين تجاه التقنيات الجديدة، وتوضح العلاقة بين القبول الفعلي للتقنية والأداء الناتج عن استخدامها (Venkatesh et al., 2003).

وفي السنوات الأخيرة، توسع استخدام نظرية قبول التكنولوجيا في الدراسات التي تناولت تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أن إدراك الموظفين لفوائد هذه التطبيقات وسهولة استخدامها يمثلان عاملين أساسيين في زيادة الاعتماد عليها داخل المؤسسات، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على سرعة إنجاز الأعمال، وجودة المخرجات، وتحسين الإنتاجية (Dwivedi et al., 2023; Prasad & De, 2024).

ثانيًا: نظرية انتشار الابتكار (Diffusion of Innovation Theory)

قدم الباحث إيفرت روجرز (Everett Rogers) نظرية انتشار الابتكار عام 1962، وتعد من النظريات الأساسية التي تفسر كيفية انتشار الأفكار والتقنيات الجديدة داخل المجتمعات والمنظمات (Rogers, 2003).

وترى النظرية أن نجاح أي ابتكار لا يعتمد فقط على خصائصه التقنية، وإنما يتأثر أيضًا بخصائص الأفراد، والثقافة التنظيمية، ودرجة استعداد المؤسسة لتبني التغيير. كما توضح أن المؤسسات تختلف في سرعة

تبنيها للتقنيات الحديثة؛ فبعضها يبادر إلى استخدام الابتكارات فور ظهورها، بينما يتأخر البعض الآخر نتيجة عوامل تنظيمية أو تقنية أو بشرية (Rogers, 2003).

وتشير النظرية إلى أن انتشار الابتكار يمر بمراحل تبدأ بالتعرف على التقنية، ثم تكوين اتجاه نحوها، ثم اتخاذ قرار استخدامها، يلي ذلك التطبيق الفعلي، وأخيراً مرحلة الاستمرار في الاستخدام. وتكتسب هذه النظرية أهمية خاصة في الدراسة الحالية؛ لأنها تساعد في تفسير الاختلاف بين المؤسسات الحكومية في مستوى تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، كما تسهم في فهم العوامل التي قد تؤثر في انتشار هذه التطبيقات بين العاملين، مثل الدعم الإداري، والتدريب، والثقافة التنظيمية، والجاهزية التقنية (Rogers, 2003; Al-Ayed, 2024).

كيفية تطبيق النظريات في الدراسة الحالية

تعتمد الدراسة الحالية بصورة رئيسة على نظرية قبول التكنولوجيا (TAM) لتفسير العلاقة بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي والأداء الوظيفي. وتنطلق من افتراض أن العاملين الذين يدركون الفوائد العملية لهذه التطبيقات، ويجدونها سهلة الاستخدام، سيكونون أكثر ميلاً إلى توظيفها في أداء مهامهم اليومية، الأمر الذي ينعكس على تحسين سرعة إنجاز الأعمال، ورفع جودة الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتقليل الأخطاء (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003).

وفي الوقت نفسه، تستفيد الدراسة من نظرية انتشار الابتكار في تفسير التفاوت المتوقع بين المؤسسات الحكومية في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، إذ قد تختلف درجة الاستخدام تبعاً لمدى جاهزية المؤسسة، ومستوى الدعم الإداري، وتوافر التدريب، والثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار (Rogers, 2003). كما تدعم الدراسات الحديثة هذا التوجه، حيث أوضحت أن نجاح توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات يعتمد على تقبل العاملين للتقنية، وتوافر البيئة التنظيمية الداعمة، والمهارات الرقمية اللازمة لاستخدامها بفاعلية (Bankins et al., 2024; Prasad & De, 2024).

وبناءً على ذلك، يشكل الإطار النظري للدراسة أساساً علمياً لتفسير العلاقة بين المتغير المستقل، وهو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، والمتغير التابع، وهو الأداء الوظيفي، كما يوجه صياغة

الفرضيات، وتصميم أداة الدراسة، وتحليل النتائج ومناقشتها في ضوء الأدبيات العلمية ذات الصلة (Davis, 1989; Rogers, 2003).

المنهجية وطرق البحث

أولاً: نوع البحث

1- البحث التطبيقي

تُعد الدراسة الحالية من البحوث التطبيقية؛ لأنها تهدف إلى دراسة أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، من خلال جمع بيانات ميدانية وتحليلها للوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية، وتعزيز كفاءة الأداء الوظيفي، ودعم متخذي القرار في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل القطاع الحكومي.

2- البحث التفسيري

كما تتدرج الدراسة ضمن البحوث التفسيرية؛ لأنها لا تقتصر على وصف مستوى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي أو مستوى الأداء الوظيفي، وإنما تهدف إلى تفسير طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وقياس أثر أحدهما في الآخر باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثانياً: منهج الدراسة

1- المنهج الكمي

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الكمي؛ لكونه المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها بصورة علمية. ويتميز هذا المنهج بقدرته على جمع البيانات من عدد كبير من أفراد الدراسة، وتحويلها إلى بيانات رقمية يمكن تحليلها إحصائيًا للوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

2- أداة جمع البيانات

ستستخدم الدراسة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، حيث سيتم إعدادها بالاستناد إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة، مع تصميم فقراتها بما يتوافق مع متغيرات الدراسة. وستستخدم استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة استجابة أفراد العينة تجاه عبارات الدراسة.

3- أسلوب تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك لإجراء الإحصاءات الوصفية، واختبار صدق وثبات أداة الدراسة، وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثالثًا: خطة البحث وخطوات التنفيذ

1- تحديد مشكلة الدراسة

تبدأ الدراسة بتحديد مشكلة البحث وصياغة أهدافها وتساؤلاتها وفرضياتها، مع تحديد المتغيرات الرئيسة للدراسة، وصياغة الإطار العام الذي ستسير وفقه الدراسة.

2- مراجعة الأدبيات العلمية

سيتم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي التوليدي، والأداء الوظيفي، والنظريات ذات العلاقة، بهدف بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد الفجوة البحثية.

3- تصميم أداة الدراسة

سيتم إعداد الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتأكد من صدقها، وإجراء التعديلات اللازمة قبل تطبيقها على عينة الدراسة.

4- جمع البيانات

سيتم توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ثم جمع الاستبانات ومراجعتها للتأكد من اكتمال البيانات وصلاحياتها للتحليل.

5- تحليل البيانات

سيتم إدخال البيانات إلى برنامج SPSS، وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، واختبار فرضيات الدراسة، وتحليل النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

6- عرض النتائج والتوصيات

في المرحلة الأخيرة سيتم عرض النتائج ومناقشتها، ثم استخلاص الاستنتاجات، وتقديم التوصيات العملية، واقتراح موضوعات يمكن أن تتناولها الدراسات المستقبلية.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بمختلف المستويات الإدارية والوظيفية، ممن يستخدمون أو لديهم إمكانية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في أداء مهامهم الوظيفية، ويُعد هذا المجتمع مناسباً لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

عينة الدراسة

سُتُخْتار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، وذلك لضمان إتاحة الفرصة لجميع أفراد مجتمع الدراسة للمشاركة، بما يسهم في زيادة موضوعية النتائج وإمكانية تعميمها.

وسيتم تحديد حجم العينة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد حجم العينات، بما يحقق مستوى مقبولاً من الثقة والدقة في النتائج. ومن المتوقع أن يتراوح حجم العينة بين 300 و400 موظف من العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وهو حجم مناسب لطبيعة الدراسة والمنهج الكمي المستخدم.

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة (Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقدرتها على جمع البيانات من عدد كبير من أفراد مجتمع الدراسة بكفاءة، فضلاً عن سهولة ترميز بياناتها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية. وتُعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث استخداماً في الدراسات الكمية، ولا سيما في بحوث إدارة الأعمال التي تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات.

وقد تم تصميم الاستبانة بالاستناد إلى الأدبيات العلمية، والنظريات ذات الصلة، والدراسات السابقة التي تناولت تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي والأداء الوظيفي، مع إجراء التعديلات اللازمة لتتلاءم مع أهداف الدراسة وبيئتها التطبيقية، بما يضمن قدرتها على قياس متغيرات الدراسة بصورة دقيقة.

واعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert Scale) لقياس استجابات أفراد العينة، نظراً لانتشاره الواسع في البحوث الإدارية وقدرته على قياس اتجاهات المبحوثين بدرجة عالية من الدقة. ويتدرج المقياس من (1) لا أوافق بشدة، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق بشدة.

وتتكون الاستبانة من ثلاثة محاور رئيسة:

- المحور الأول: البيانات الديموغرافية، ويشمل المعلومات الأساسية لأفراد الدراسة، مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، والجهة الحكومية، وذلك بهدف وصف خصائص عينة الدراسة وإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة.
- المحور الثاني: قياس مستوى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي، ويتضمن مجموعة من الفقرات التي تقيس درجة استخدام العاملين لهذه التطبيقات في إنجاز المهام، ودعم اتخاذ القرار، وتحسين جودة العمل، وتوفير الوقت والجهد، وتعزيز كفاءة الأداء.

- المحور الثالث: قياس الأداء الوظيفي، ويضم مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى الأداء الوظيفي من خلال عدد من الأبعاد، مثل جودة الأداء، وسرعة إنجاز المهام، والإنتاجية، ودقة تنفيذ الأعمال، والقدرة على أداء المسؤوليات الوظيفية بكفاءة.

وللتحقق من جودة أداة الدراسة، سيتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال ومناهج البحث العلمي؛ للتأكد من الصدق الظاهري ومدى ملائمة الفقرات لأهداف الدراسة، وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم. كما سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، والتأكد من قدرتها على قياس متغيرات الدراسة بدرجة عالية من الموثوقية.

وبعد استكمال إجراءات التحقق من الصدق والثبات، ستوزع الاستبانة إلكترونياً على أفراد عينة الدراسة، ثم تُجمع البيانات وتُراجع للتأكد من اكتمالها وصلاحياتها للتحليل الإحصائي، تمهيداً لإدخالها إلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدامها في اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

أساليب التحليل الإحصائي

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها، سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences – SPSS)، وذلك لما يتميز به من دقة في معالجة البيانات وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للدراسات الكمية.

وسيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات والنسب المئوية؛ لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.
- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)؛ للتحقق من ثبات أداة الدراسة ومدى اتساق فقراتها.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)؛ لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)؛ لقياس أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في الأداء الوظيفي واختبار فرضيات الدراسة.

- اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) عند الحاجة؛ للكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وستُفسر النتائج في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها والإطار النظري والدراسات السابقة، بما يسهم في الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة وتقديم توصيات عملية تدعم تطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بمجموعة من الحدود التي تحدد نطاقها العلمي والميداني والزمني، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: المجال البشري

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بمختلف المستويات الإدارية والوظيفية، ممن يستخدمون أو لديهم إمكانية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في أداء أعمالهم.

أما عينة الدراسة، فستكون من عينة عشوائية بسيطة من العاملين في عدد من المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مع مراعاة تمثيل جهات حكومية مختلفة لضمان تنوع البيانات وزيادة إمكانية تعميم النتائج.

وسيتم تحديد حجم العينة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة، بما يحقق مستوى مقبولاً من الدقة والثقة في النتائج. ومن المتوقع أن يتراوح حجم العينة بين 300 و400 مفردة، وهو حجم مناسب للدراسات الكمية في مجال إدارة الأعمال، ويتيح إجراء التحليلات الإحصائية واختبار فرضيات الدراسة بكفاءة.

ثانياً: المجال المكاني

تقتصر الدراسة على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، باعتبارها البيئة التطبيقية للدراسة، وذلك في ضوء التوسع الذي تشهده الجهات الحكومية في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي ضمن مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

ثالثاً: المجال الزمني

ستُجرى الدراسة خلال العام الدراسي 2026-2027، حيث سيتم تنفيذ مراحل الدراسة ابتداءً من إعداد الإطار النظري ومراجعة الأدبيات العلمية، مروراً بتصميم أداة الدراسة وجمع البيانات الميدانية، وانتهاءً بتحليل النتائج ومناقشتها.

ومن المتوقع أن يتم جمع البيانات الميدانية خلال الفصل الدراسي الثالث، بعد اعتماد خطة البحث، وذلك وفق الجدول الزمني الذي تحدده الجامعة وخطة تنفيذ الرسالة.

المراجع

المراجع العربية :

السالم، م. (2024). أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على أداء المراجعين في بيئة الأعمال السعودية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*.

الشمري، ع. (2023). أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي. *المجلة العربية للإدارة*.

الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا). (2024). *التقرير السنوي 2024*. الرياض: الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي.

الهيئة العامة للإحصاء. (2024). *الكتاب الإحصائي السنوي*. الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (2024). *تقرير التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية*. الرياض: وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات.

المراجع الانجليزية:

Al-Ayed, S. I. (2024). *Role of artificial intelligence for strengthening human resource system via mediation of technology competence*. **Problems and Perspectives in Management**, 22(1), 178–191.

Bankins, S.; Formosa, P.; Griep, Y.; Richards, D.; O'Connor, C. (2024). *Artificial intelligence in organizations: A multi-level review*. **Journal of Organizational Behavior**, 45(4), 523–548.

Creswell, J. W.; Creswell, J. D. (2023). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches** (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. **MIS Quarterly**, 13(3), 319–340.

Dwivedi, Y. K.; Hughes, L.; Baabdullah, A. M.; Ribeiro-Navarrete, S.; Giannakis, M.; Al-Debei, M. M.; Dennehy, D.; Metri, B.; Buhalis, D.; Cheung, C. M. K.; Conboy, K.; Doyle, R.; Dubey, R.; Dutot, V.; Felix, R.; Goyal, D. P.; Gustafsson, A.; Hinsch, C.; Jebabli, I.; Janssen, M.; Salah, Y.; Wright, R. (2023). *So what if ChatGPT wrote it? Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy*. **International Journal of Information Management**, 71, 102642.

Malik, M. S. (2024). *Artificial intelligence in human resource management: Impact on employee engagement, job performance and job security*. **International Review of Management and Marketing**, 14.

Prasad, A.; De, R. (2024). *Generative AI as a catalyst for HRM practices: Mediating effects of trust*. **Humanities and Social Sciences Communications**, 11.

Rana, N.; Alsagr, F. (2026). *Assessing the impact of generative AI use on employee job performance*. **Journal of Business Research**.

Rogers, E. M. (2003). **Diffusion of Innovations** (5th ed.). New York: Free Press.

Venkatesh, V.; Morris, M. G.; Davis, G. B.; Davis, F. D. (2003). *User acceptance of information technology: Toward a unified view*. **MIS Quarterly**, 27(3), 425–478.