

دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة: دراسة ميدانية على المؤسسات  
الحكومية السعودية.

**The Role of Generative Artificial Intelligence in Reshaping the Modern  
Work Environment: A Field Study on Saudi Government Institutions**

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

إعداد الباحث:

٢٠٢٦ / ١٤٤٨ هـ

## المحتويات

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| المحتويات                             | ٢  |
| المقدمة:                              | ٣  |
| مشكلة الدراسة :                       | ٥  |
| أهمية الدراسة                         | ٧  |
| أهداف الدراسة                         | ٧  |
| فرضيات الدراسة                        | ٩  |
| النظرية التي تعتمد عليها الدراسة      | ٩  |
| نموذج الدراسة:                        | ١١ |
| مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية: | ١٢ |
| منهج الدراسة :                        | ١٤ |
| مجتمع وعينة الدراسة                   | ١٥ |
| مصادر جمع البيانات                    | ١٥ |
| أداة الدراسة                          | ١٦ |
| المعالجات الإحصائية المقترحة:         | ١٦ |
| حدود الدراسة                          | ١٧ |
| الدراسات السابقة :                    | ١٨ |
| الفجوة البحثية                        | ١٨ |
| قائمة المراجع:                        | ٣٩ |

## المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة وغير مسبوقة في مختلف مناحي الحياة، حيث أنتجت الثورة الصناعية الرابعة وما تبعها من تطورات تقنية متلاحقة جملة من التغيرات الجوهرية التي أعادت صياغة المفاهيم التقليدية للأعمال والإدارة والإنتاج، وقد أصبحت التكنولوجيا الرقمية محركاً رئيسياً للتحويل في بنية المنظمات وأنماط عملها، إذ لم يعد التطور التقني مجرد أداة مساعدة، بل غداً عنصراً استراتيجياً يعيد تشكيل النماذج التنظيمية ويحدد ملامح المستقبل المؤسسي في ظل بيئة عالمية تتسم بالتعقيد والتنافسية العالية والتحول الرقمي الشامل. (Rane, 2023)

وفي ظل هذه التحولات العالمية المتسارعة، برزت ظاهرة العولمة كقوة محورية تعيد تشكيل بيئات العمل الحديثة، حيث أسهمت في تعزيز التكامل الاقتصادي والتنوع الثقافي وتسريع تبني التقنيات الرقمية في المنظمات على اختلاف أنواعها، وقد فرضت هذه التحولات على المؤسسات ضرورة إعادة النظر في هياكلها التنظيمية وممارساتها الإدارية للتكيف مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل العالمي، الأمر الذي جعل التحول الرقمي وتبني التقنيات الذكية ضرورة استراتيجية لا غنى عنها لضمان البقاء والاستمرار في ظل بيئة الأعمال المعاصرة. (Yadav, 2025)

ويبرز الذكاء الاصطناعي التوليدي (Generative AI) باعتباره أحد أبرز الابتكارات التقنية التي أحدثت نقلة نوعية في طبيعة التفاعل بين الإنسان والآلة، إذ يمتاز هذا النوع من الذكاء الاصطناعي بقدرته الفائقة على إنتاج محتوى جديد يشمل النصوص والصور والأكواد البرمجية والتحليلات المعقدة بصورة تحاكي القدرات البشرية وتفوقها في بعض الأحيان، وقد أتاحت هذه التقنية إمكانيات واسعة لأتمتة المهام الروتينية وتوليد المحتوى الرقمي وتعزيز الإنتاجية في مختلف القطاعات، مما جعلها محورياً للاهتمام البحثي والتطبيقي على المستويين الأكاديمي والمؤسسي (Al Naqbi et al., 2024).

ولم يقتصر دور الذكاء الاصطناعي التوليدي على إنتاج المحتوى فحسب، بل امتد ليشمل دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتشغيلية وتحليل البيانات الضخمة وتوفير رؤى ذكية تساهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية والعمليات التنظيمية، كما أصبح يلعب دوراً محورياً في تنمية المهارات الرقمية والإبداعية للعاملين وتعزيز كفاءتهم الذاتية التقنية، فضلاً عن إسهامه في إعادة تشكيل البنى المعرفية والثقافية داخل المنظمات وخارجها، الأمر الذي يجعله متغيراً جوهرياً يستحق الدراسة المعمّقة في سياق بيئة العمل المعاصرة. (Chowdhury et al., 2024)

تُعدّ بيئة العمل من المفاهيم الإدارية المحورية التي حظيت باهتمام بالغ من قبل الباحثين والممارسين، إذ تمثل المنظومة المتكاملة التي تتشكل من مجموعة من العناصر المادية والتنظيمية والإنسانية التي تحيط بالعامل وتؤثر في أدائه وسلوكه

وانتمائه المؤسسي. وتتضمن بيئة العمل أبعاداً متعددة تشمل البيئة المادية والتكنولوجية والثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية وأنماط القيادة وأنظمة الحوافز والاتصال التنظيمي، وكلها عناصر تتفاعل فيما بينها لتشكّل المناخ العام الذي يعمل فيه الأفراد ويحدد مستوى رضاهم وإنتاجيتهم وإبداعهم (المطيري والحازمي، ٢٠٢٣).

وقد شهد مفهوم بيئة العمل تحولات جوهرية في العقد الأخير، حيث ظهر مفهوم "بيئة العمل الحديثة" ليعكس التغيرات المتسارعة التي طرأت على طبيعة العمل في ظل التحول الرقمي والعولمة وتغير توقعات الموظفين. ولم تعد بيئة العمل الحديثة تقتصر على المكان المادي الذي يؤدي فيه العامل مهامه، بل امتدت لتشمل تجربة الموظف الشاملة والمرونة التنظيمية والثقافة الرقمية والسياسات التنظيمية وأمن المعلومات، فضلاً عن العلاقات الإنسانية التي تتشكل في فضاءات العمل الافتراضية والهجينة، مما يستدعي إعادة النظر في الأطر التقليدية لتصميم بيئات العمل وتطويرها (Mangarella et al., 2025).

يتضح أن هناك علاقة وثيقة ومتشابكة بين الذكاء الاصطناعي التوليدي وبيئة العمل الحديثة، إذ يعمل الذكاء الاصطناعي التوليدي بوصفه قوة دافعة تعيد تشكيل ملامح بيئة العمل من خلال أتمتة المهام وتطوير المهارات ودعم اتخاذ القرار وتعزيز الابتكار التنظيمي، في حين تُهيئ بيئة العمل الحديثة بأبعادها المادية والتنظيمية والثقافية المناخ المناسب لتبني هذه التقنية وتعظيم الاستفادة منها. وقد بات من الواضح أن المنظمات التي تتبنى تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي تشهد تحولات جوهرية في ديناميكيات بيئة عملها، مما يستدعي دراسة هذه العلاقة بصورة منهجية للوقوف على طبيعة التأثير المتبادل بين المتغيرين (Rayhan, 2024).

ولأن المؤسسات الحكومية السعودية تُعدّ من المؤسسات المحورية التي تشهد تحولات رقمية واسعة في إطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تضع التحول الرقمي وتبني التقنيات الذكية في صدارة أولوياتها الاستراتيجية، فإن دراسة دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة في هذه المؤسسات تكتسب أهمية بالغة على المستويين النظري والتطبيقي. ومن هذا المنطلق، تأتي الدراسة الحالية لتسليط الضوء على هذه العلاقة من خلال دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية السعودية، سعياً للإسهام في إثراء الأدبيات العلمية في هذا المجال وتقديم رؤى يمكن البناء عليها في تطوير بيئات العمل في القطاع الحكومي السعودي.

## مشكلة الدراسة :

تُمثل الثورة الراهنة في مجال الذكاء الاصطناعي التوليدي نقطة تحول جوهرية في طبيعة العمل وممارساته داخل المنظمات المعاصرة، إذ لم يعد هذا التحول مجرد ترف تقني تتباهى به المؤسسات، بل غدا ضرورة استراتيجية تفرضها متطلبات بيئة الأعمال المتسارعة والتحول الرقمي المتلاحقة. وقد كشفت الإحصائيات الحديثة عن وتيرة متسارعة في تبني هذه التقنية على المستوى العالمي، حيث أشار تقرير McKinsey العالمي للذكاء الاصطناعي (٢٠٢٤) إلى أن نسبة المنظمات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي التوليدي بشكل منتظم قد ارتفعت إلى (٦٥٪)، وهو ما يمثل قرابة الضعف مقارنة بالعام السابق. كما أفاد تقرير مؤشر اتجاهات العمل الصادر عن Microsoft (2024) وLinkedIn بأن (٧٥٪) من العاملين في مجال المعرفة حول العالم يستخدمون أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في أعمالهم اليومية، في حين أشار تقرير LinkedIn للاقتصاد الرقمي إلى أن (٥٥٪) من أعضاء المنصة عالمياً سيشهدون تغيرات جوهرية في طبيعة وظائفهم نتيجة لانتشار الذكاء الاصطناعي التوليدي، مما يعكس حجم التحول الذي تشهده بيئات العمل الحديثة. (Al Naqbi et al., 2024)

وعلى الصعيد المحلي، تولي المملكة العربية السعودية اهتماماً بالغاً بتقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي بوصفها ركيزة محورية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث تشير بيانات الهيئة العامة للإحصاء (٢٠٢٥) إلى أن نسبة استخدام الذكاء الاصطناعي في منشآت القطاعين العام والخاص قد ارتفعت إلى (٣٣,١٪) خلال عام ٢٠٢٥، بزيادة بلغت (٢٠٪) مقارنة بالعام السابق، في حين تشير تقديرات الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) إلى أن (٦٦) هدفاً من إجمالي (٩٦) هدفاً مباشراً وغير مباشر من أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتوظيف البيانات والذكاء الاصطناعي. كما توقعت دراسات متخصصة أن يصل الإنفاق الحكومي على تقنيات الذكاء الاصطناعي في المملكة إلى أرقام قياسية خلال السنوات القادمة، الأمر الذي يعكس التوجه الاستراتيجي للدولة نحو تبني هذه التقنية في القطاع الحكومي. (Rane, 2023)

وعلى الرغم من هذا التوجه الاستراتيجي الواضح والاستثمارات الضخمة في مجال الذكاء الاصطناعي التوليدي، فإن ثمة فجوة بحثية واضحة في الأدبيات العربية والمحلية تتعلق بطبيعة التأثير الذي تُحدثه هذه التقنية في إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة داخل المؤسسات الحكومية السعودية، فقد ركزت معظم الدراسات السابقة على الجوانب التعليمية والأكاديمية لتوظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي، كدراسة عالم والفراي (٢٠٢٤) التي تناولت أثره في تنمية مهارات البرمجة، ودراسة الغامدي، ريم (٢٠٢٥) التي بحثت أثره في جودة الأداء التدريسي، ودراسة الغامدي،

نحاء (٢٠٢٥) التي ركزت على تنمية مهارات التصميم الرقمي. كما اهتمت دراسات أخرى بالجوانب المالية والمحاسبية، كدراسة عقيلي (٢٠٢٤)، أو الجوانب الثقافية كدراسة أحمد (٢٠٢٥)، في حين تناولت دراسة حراز وأبو العز وشبانه (٢٠٢٥) ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية، مما يُبرز محدودية الدراسات التي تناولت بيئة العمل الحديثة بشكل متكامل في القطاع الحكومي. (Chowdhury et al., 2024)

ومن جهة أخرى، تواجه بيئة العمل في المؤسسات الحكومية السعودية تحولات جوهرية تستدعي الدراسة والتحليل، فقد أعادت العولمة والتحول الرقمي صياغة المفاهيم التقليدية لبيئة العمل، وأصبحت المرونة التنظيمية وتجربة الموظف وأمن المعلومات والثقافة الرقمية من المحاور الجوهرية التي تحدد ملامح بيئة العمل الحديثة. وقد أشارت دراسة Mangarella et al., (2025) إلى أن تجربة الموظف باتت محركاً رئيسياً في إعادة تشكيل بيئات العمل المعاصرة، كما أكدت دراسة Yadav (2025) أن العولمة فرضت تحديات جديدة تتعلق بالتنوع والمرونة والاعتماد على التقنيات الرقمية. غير أن الدراسات التي تناولت بيئة العمل في السياق العربي، كدراسة المطيري والحازمي (٢٠٢٣) ودراسة السلمي وحداد (٢٠٢٢)، ركزت في معظمها على الأبعاد التقليدية لبيئة العمل دون ربطها بتقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي بوصفها متغيراً مستقلاً مؤثراً. (Rayhan, 2024)

وفي ضوء هذه المعطيات، يلاحظ الباحث وجود فجوة بحثية مزدوجة تتمثل في: ندرة الدراسات التي تجمع بين متغيري الذكاء الاصطناعي التوليدي وبيئة العمل الحديثة في إطار بحثي متكامل، ومحدودية الدراسات الميدانية التي تستهدف المؤسسات الحكومية السعودية تحديداً، رغم كونها من أكثر القطاعات تأثراً بالتحول الرقمي في إطار رؤية ٢٠٣٠. وقد أكدت دراسة السماني وآخرون (٢٠٢٥) على أهمية دراسة أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي في السياقات المؤسسية المختلفة، في حين أشارت دراسة Ooi et al. (2025) إلى الحاجة الماسة لإجراء دراسات بحثية متعددة التخصصات تستكشف تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئات العمل المتنوعة، مما يعزز الحاجة العلمية الملحة لإجراء الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة. (Ooi et al., 2025)

ومن خلال ما تقدم، تتبلور مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (أتمتة المهام وتوليد المحتوى، دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي، تطوير المهارات والتعلم التنظيمي، تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي) على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات) في المؤسسات الحكومية السعودية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما أثر بُعد أتمتة المهام وتوليد المحتوى على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية؟
- ما أثر بُعد دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية؟
- ما أثر بُعد تطوير المهارات والتعلم التنظيمي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية؟
- ما أثر بُعد تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية؟
- ما التوصيات والمقترحات التي تسهم في تفعيل دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بالمؤسسات الحكومية السعودية؟

## أهمية الدراسة

### أولاً: الأهمية العلمية (النظرية)

- تستمد الدراسة أهميتها العلمية من حداثة موضوعها، حيث تتناول الذكاء الاصطناعي التوليدي بوصفه أحد أبرز التقنيات الناشئة التي تستقطب اهتمام الباحثين على المستويين العربي والعالمي.
- تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بإعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة، نظراً لمحدودية الدراسات التي جمعت بين هذين المتغيرين في سياق واحد.
- تُقدّم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملاً يربط بين أبعاد الذكاء الاصطناعي التوليدي وأبعاد بيئة العمل الحديثة، مما يُسهم في بناء قاعدة معرفية يمكن البناء عليها في الدراسات المستقبلية.
- تسد الدراسة فجوة بحثية ملحوظة في الدراسات العربية، خاصة فيما يتعلق بتطبيق هذه المتغيرات على القطاع الحكومي السعودي.
- تُقدّم الدراسة أداة قياس متكاملة (استبانة) يمكن للباحثين توظيفها في دراسات مستقبلية مماثلة في بيئات وقطاعات مختلفة.

## ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

- تُقدّم الدراسة رؤى عملية لصانعي القرار في المؤسسات الحكومية السعودية حول كيفية توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير بيئة العمل.
- تُسهم نتائج الدراسة في دعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ المتعلقة بالتحول الرقمي وتبني التقنيات الذكية في القطاع الحكومي.
- تُمكن الدراسة المؤسسات الحكومية من تحديد أولوياتها الاستثمارية في مجال تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي بما يتوافق مع متطلبات بيئة العمل الحديثة.
- تُقدّم الدراسة توصيات عملية يمكن للجهات المعنية الاسترشاد بها في بناء سياسات وأطر تنظيمية تدعم توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في المؤسسات الحكومية.
- تُسهم الدراسة في رفع وعي القيادات الإدارية والعاملين في المؤسسات الحكومية بأهمية الذكاء الاصطناعي التوليدي ودوره في تطوير بيئة العمل.

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى دراسة أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (أتمتة المهام وتوليد المحتوى، دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي، تطوير المهارات والتعلم التنظيمي، تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي) على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات) في المؤسسات الحكومية السعودية.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية، تتمثل فيما يلي:

١. التعرف على مستوى توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده المختلفة في المؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها.
٢. التعرف على واقع بيئة العمل الحديثة بأبعادها المختلفة في المؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها.
٣. الكشف عن أثر بُعد أتمتة المهام وتوليد المحتوى على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية.

٤. الكشف عن أثر بُعد دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية.
٥. الكشف عن أثر بُعد تطوير المهارات والتعلم التنظيمي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية.
٦. الكشف عن أثر بُعد تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية.
٧. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تسهم في تفعيل دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بالمؤسسات الحكومية السعودية.

## فرضيات الدراسة

### الفرض الرئيسي

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (أتمتة المهام وتوليد المحتوى، دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي، تطوير المهارات والتعلم التنظيمي، تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي) على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها في المؤسسات الحكومية السعودية.

### الفروض الفرعية

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية، تتمثل فيما يلي:

**الفرض الفرعي الأول:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبُعد أتمتة المهام وتوليد المحتوى على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات) في المؤسسات الحكومية السعودية.

**الفرض الفرعي الثاني:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبُعد دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات) في المؤسسات الحكومية السعودية.

**الفرض الفرعي الثالث:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبُعد تطوير المهارات والتعلم التنظيمي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات) في المؤسسات الحكومية السعودية.

**الفرض الفرعي الرابع:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبُعد تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات) في المؤسسات الحكومية السعودية.

### النظرية التي تعتمد عليها الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على **نظرية النظم الاجتماعية التقنية** (Socio-Technical Systems Theory) بوصفها الإطار النظري الحاكم لمتغيراتها وعلاقاتها، وهي النظرية التي وضع أسسها كل من إريك تريست (Eric Trist) وكين بامفورت (Ken Bamforth) في معهد تافيستوك للعلاقات الإنسانية في لندن عام ١٩٥١م، ثم طُوِّرت لاحقاً على يد عدد من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الأعمال.

تنطلق هذه النظرية من فرضية جوهرية مفادها أن أي منظمة تتكون من نظامين متفاعلين ومتراطبين هما: النظام التقني الذي يشمل التكنولوجيا والأدوات والآلات وأساليب العمل، والنظام الاجتماعي الذي يشمل الأفراد والعلاقات الإنسانية والثقافة التنظيمية والهياكل والسياسات. وتؤكد النظرية أن الأداء الأمثل للمنظمة لا يتحقق إلا من خلال التكامل والمواءمة بين هذين النظامين، حيث إن أي تغيير في النظام التقني يستلزم تغييرات متوازنة في النظام الاجتماعي، والعكس صحيح.

وتُعدّ هذه النظرية الإطار الأنسب للدراسة الحالية لعدة اعتبارات؛ إذ يُمثّل الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده المختلفة جزءاً من النظام التقني المتطور الذي تتبناه المؤسسات الحكومية السعودية، في حين تُمثّل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (المادية والتكنولوجية، والثقافة التنظيمية، والمرونة التنظيمية وتجربة الموظف، والسياسات التنظيمية وأمن المعلومات) النظام الاجتماعي-التقني المتكامل الذي يتشكل نتيجة تفاعل التقنية مع العنصر البشري والتنظيمي. ومن ثم، فإن دراسة أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة تنسجم انسجماً تاماً

مع الفرضيات الأساسية لهذه النظرية التي تؤكد أن إدخال تقنيات جديدة كالذكاء الاصطناعي التوليدي يُحدث تحولات جوهرية في البنى التنظيمية والاجتماعية للمنظمات.

كما تستند الدراسة بشكل مكمل إلى نظرية انتشار الابتكار (Diffusion of Innovations Theory) لإيفريت روجرز (Everett Rogers, 1962)، التي تُفسّر كيفية تبني التقنيات والابتكارات الجديدة داخل المنظمات والمجتمعات عبر مراحل متعاقبة، وتحدد العوامل المؤثرة في سرعة تبنيها كالميزة النسبية والتوافق والتعقيد والقابلية للتجربة والملاحظة. وتُساهم هذه النظرية في تفسير ديناميكيات تبني المؤسسات الحكومية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي والآليات التي من خلالها تنتشر هذه التقنية لتُعيد تشكيل بيئة العمل الحديثة. ومن خلال توظيف هاتين النظريتين معاً، تُقدّم الدراسة الحالية إطاراً نظرياً متكاملاً يُساهم في تفسير العلاقات بين متغيراتها وفهم الديناميكيات التي تحكم أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة في المؤسسات الحكومية السعودية

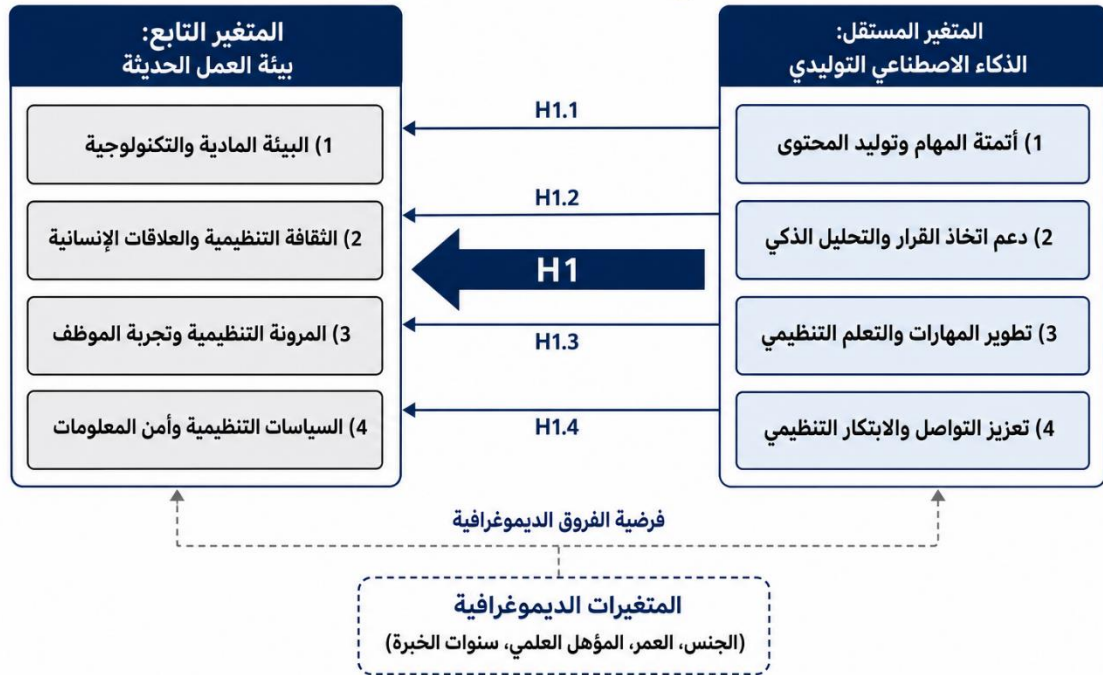
## نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده في إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة، وذلك في سياق المؤسسات الحكومية السعودية، ويتضمن المتغيرات التالية:

**المتغير المستقل:** الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (أتمتة المهام وتوليد المحتوى – دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي – تطوير المهارات والتعلم التنظيمي – تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي) بالاعتماد على دراسة (Al Naqbi et al., 2024) ودراسة (Chowdhury et al., 2024) ودراسة (Rayhan, 2024)

**المتغير التابع:** بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية – الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية – المرونة التنظيمية وتجربة الموظف – السياسات التنظيمية وأمن المعلومات) بالاعتماد على دراسة (Mangarella et al., 2025) ودراسة (Yas et al., 2024) ودراسة (المطيري والحازمي، ٢٠٢٣)

## نموذج الدراسة المقترح



مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

الذكاء الاصطناعي التوليدي (Generative Artificial Intelligence)

**التعريف الاصطلاحي:** يُعرّف الذكاء الاصطناعي التوليدي بأنه "فرع من فروع الذكاء الاصطناعي يعتمد على نماذج التعلم العميق والشبكات العصبية القادرة على إنتاج محتوى جديد يشمل النصوص والصور والأصوات والأكواد البرمجية والفيديوهات، بناءً على البيانات التي تم تدريبها عليها، بصورة تحاكي القدرات الإبداعية البشرية

(Al Naqbi et al., 2024, p. 3).

**التعريف الإجرائي:** يُعرّفه الباحث إجرائياً بأنه: مجموعة التقنيات والتطبيقات الذكية التي توظفها المؤسسات الحكومية السعودية لإنتاج المحتوى الرقمي ودعم اتخاذ القرارات وتطوير مهارات العاملين وتعزيز التواصل والابتكار التنظيمي، ويُقاس بأبعاده الأربعة (أتمتة المهام وتوليد المحتوى، دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي، تطوير المهارات والتعلم التنظيمي، تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي) من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

## أتمتة المهام وتوليد المحتوى (Task Automation and Content Generation)

**التعريف الاصطلاحي:** يُعرّف بأنه "القدرة على تنفيذ المهام الروتينية والمتكررة بشكل آلي وإنتاج المحتوى الرقمي بمختلف أشكاله من خلال خوارزميات الذكاء الاصطناعي التوليدي، بما يُسهم في تقليل الجهد البشري وتسريع إنجاز الأعمال". (Rayhan, 2024, p. 5)

**التعريف الإجرائي:** يُعرّفه الباحث إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات هذا البُعد في استبانة الدراسة، والتي تقيس مدى استخدام المؤسسات الحكومية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في أتمتة المهام الروتينية وتوليد المحتوى الرقمي.

## دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي (Decision Support and Smart Analytics)

**التعريف الاصطلاحي:** يُعرّف بأنه "قدرة تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على تحليل البيانات الضخمة واستخلاص الرؤى الذكية وتقديم توصيات تدعم متخذي القرار في المستويات الإدارية المختلفة" (Chowdhury et al., 2024, p. 1683).

**التعريف الإجرائي:** يُعرّفه الباحث إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات هذا البُعد في استبانة الدراسة، والتي تقيس مدى توظيف المؤسسات الحكومية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل البيانات ودعم اتخاذ القرارات التشغيلية والاستراتيجية.

## تطوير المهارات والتعلم التنظيمي (Skills Development and Organizational Learning)

**التعريف الاصطلاحي:** يُعرّف بأنه "العملية المنهجية التي توظف من خلالها المنظمات تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية المهارات الرقمية والإبداعية للعاملين وتعزيز كفاءتهم الذاتية التقنية ومرونتهم المعرفية" (الغامدي، ٢٠٢٥، ص ٤٥).

**التعريف الإجرائي:** يُعرّفه الباحث إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات هذا البُعد في استبانة الدراسة، والتي تقيس مدى إسهام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير مهارات العاملين وتعزيز التعلم التنظيمي في المؤسسات الحكومية السعودية.

## تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي (Communication Enhancement and Organizational Innovation)

**التعريف الاصطلاحي:** يُعرّف بأنه "الدور الذي تؤديه تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين قنوات التواصل الداخلي والخارجي للمنظمة وتعزيز قدراتها الابتكارية من خلال توليد الأفكار الجديدة ودعم العمليات الإبداعية". (Rane, 2023, p. 8)

**التعريف الإجرائي:** يُعرّفه الباحث إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات هذا البعد في استبانة الدراسة، والتي تقيس مدى إسهام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي في المؤسسات الحكومية السعودية.

## بيئة العمل الحديثة (Modern Work Environment)

**التعريف الاصطلاحي:** تُعرّف بأنها "المنظومة المتكاملة من العناصر المادية والتكنولوجية والتنظيمية والثقافية والإنسانية التي تحيط بالعاملين في المنظمات المعاصرة، وتشكل في ضوء التحولات الرقمية والعملة وتغير توقعات الموظفين، بما ينعكس على أدائهم ورفاهيتهم وانتمائهم المؤسسي". (Mangarella et al., p. 139)

**التعريف الإجرائي:** يُعرّفها الباحث إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات محور بيئة العمل الحديثة في استبانة الدراسة، والتي تقيس واقع بيئة العمل في المؤسسات الحكومية السعودية في ضوء التحولات الراهنة المرتبطة بالتحول الرقمي وتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

## منهج الدراسة :

سوف يعتمد الباحث في الدراسة الحالية على **المنهج الوصفي التحليلي** بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وصفاً دقيقاً، وجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، وتحليلها تحليلًا علمياً منظماً للوصول إلى استنتاجات يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. وسوف يتم توظيف هذا المنهج في الإطار النظري من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وفي الإطار الميداني من خلال جمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات.

كما سوف يتم الاستعانة بالأسلوب الإحصائي في تحليل البيانات الميدانية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وذلك للوصول إلى نتائج دقيقة تُجيب عن تساؤلات الدراسة وتختبر فروضها، ومن ثم صياغة التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي سيتم التوصل إليها.

## مجتمع وعينة الدراسة

سوف يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية على اختلاف مستوياتهم الإدارية وتخصصاتهم الوظيفية، حيث تُشير إحصائيات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى أن إجمالي عدد العاملين في القطاع الحكومي السعودي يتجاوز (١,٢ مليون) موظف وموظفة، يتوزعون على مختلف الوزارات والهيئات والجهات الحكومية في المملكة. ونظراً لكِبَر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة حصره بالكامل، سوف يلجأ الباحث إلى أسلوب العينة في جمع البيانات.

وسوف يتم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية الميسّرة، وقد تم تحديد حجم العينة وفقاً لمعادلة Steven Thompson لتحديد حجم العينة عند مستوى ثقة (٩٥٪) وهامش خطأ (5%) ، حيث بلغ حجم العينة المستهدفة (٣٨٥) مفردة من العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية. وسوف يتم توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد العينة، ومن ثم استرداد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي وفق المعايير العلمية المعتمدة، مع مراعاة التنوع في خصائص العينة من حيث الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.

## مصادر جمع البيانات

سوف يعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على مصدرين رئيسيين، هما:

**المصادر الثانوية:** وتشمل الكتب والمراجع العلمية والدوريات المحكمة والرسائل الجامعية والأبحاث المنشورة والتقارير الرسمية وقواعد البيانات الإلكترونية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وذلك لبناء الإطار النظري للدراسة وصياغة فروضها وتساؤلاتها.

**المصادر الأولية:** وتتمثل في البيانات الميدانية التي سوف يتم جمعها من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

## أداة الدراسة

سوف يقوم الباحث ببناء استبانة الدراسة استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وسوف تتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

**القسم الأول:** البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وتشمل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

**القسم الثاني:** المتغير المستقل (الدكاء الاصطناعي التوليدي)، ويتكون من أربعة أبعاد رئيسية على النحو التالي:

- البعد الأول: أتمتة المهام وتوليد المحتوى، ويتكون من (٤) فقرات.
- البعد الثاني: دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي، ويتكون من (٤) فقرات.
- البعد الثالث: تطوير المهارات والتعلم التنظيمي، ويتكون من (٤) فقرات.
- البعد الرابع: تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي، ويتكون من (٤) فقرات.

وبذلك يكون إجمالي عدد فقرات المتغير المستقل (١٦) فقرة.

**القسم الثالث:** المتغير التابع (بيئة العمل الحديثة)، وهو محور أحادي يتكون من (١٠) فقرات تقيس واقع بيئة العمل الحديثة في المؤسسات الحكومية السعودية.

وسوف يتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس استجابات أفراد العينة، بحيث تتدرج الاستجابات من (موافق بشدة = ٥) إلى (غير موافق بشدة = ١).

## المعالجات الإحصائية المقترحة:

سوف يستخدم الباحث في تحليل بيانات الدراسة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك من خلال توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وفروضها، وتشمل ما يلي:

١. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية.
٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

٣. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة.
٤. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة والعلاقة بين متغيرات الدراسة.
٥. تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple and Multiple Regression Analysis) لاختبار فروض الدراسة المتعلقة بأثر المتغير المستقل بأبعاده على المتغير التابع.
٦. اختبار (T-Test) للعينات المستقلة للكشف عن الفروق في الاستجابات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ثنائية الفئات.
٧. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في الاستجابات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية متعددة الفئات.
٨. اختبار شيفيه (Scheffé Test) للمقارنات البعدية في حال وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

## حدود الدراسة

تلتزم الدراسة الحالية بمجموعة من الحدود التي تُحدد إطارها البحثي، وذلك على النحو التالي:

**الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بحث أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (أتمتة المهام وتوليد المحتوى، دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي، تطوير المهارات والتعلم التنظيمي، تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي) على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات).

**الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

**الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية من مختلف المستويات الإدارية.

**الحدود الزمانية:** تُطبّق الدراسة الميدانية خلال العام (٢٠٢٦م).

## الدراسات السابقة :

يتناول الباحث في هذا الجزء مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تم تقسيم تلك الدراسات إلى مجموعتين رئيسيتين، وهما:

• **المجموعة الأولى:** الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بالمتغيرات الأخرى.

• **المجموعة الثانية:** الدراسات التي تناولت بيئة العمل وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى.

ويتم في نهاية كل مجموعة التعقيب على الدراسات وبيان أوجه الاستفادة منها، ثم يُختتم العرض بالتعقيب العام على جميع الدراسات السابقة.

**المجموعة الأولى:** الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بالمتغيرات الأخرى

أولاً: الدراسات العربية

دراسة عالم والفراي (٢٠٢٤) بعنوان: “أثر توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات البرمجة لدى الطالبات في مقرر المهارات الرقمية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (توليد الأكواد البرمجية، تصحيح الأخطاء، الشرح التفاعلي، التوجيه التعليمي) على تنمية مهارات البرمجة لدى الطالبات في مقرر المهارات الرقمية. واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت العينة من (٤٠) طالبة قُسمن إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح المجموعة التجريبية في تنمية مهارات البرمجة، مما يؤكد فاعلية توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية تلك المهارات. وأوصت الدراسة بضرورة دمج أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في المناهج الدراسية وتدريب المعلمين على توظيفها بفاعلية في العملية التعليمية.

دراسة أحمد (٢٠٢٥) بعنوان: “أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT في تشكيل المعرفة والهوية الثقافية: بحث ميداني على عينة من جيل Z في محافظة القاهرة”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT بأبعاده (إنتاج المحتوى المعرفي، التفاعل اللغوي، التأثير القيمي، تشكيل الاتجاهات الثقافية) على تشكيل المعرفة والهوية الثقافية لدى جيل Z في

محافظة القاهرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٤٠٠) مفردة من شباب جيل Z في محافظة القاهرة تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ملحوظ للذكاء الاصطناعي التوليدي في إعادة تشكيل البنى المعرفية لدى الشباب، مع وجود مخاوف تتعلق بالهوية الثقافية والتبعية المعرفية وضعف التفكير النقدي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعي النقدي لدى المستخدمين وتطوير محتوى عربي يدعم الهوية الثقافية في تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

**دراسة حراز واخرون (٢٠٢٥) بعنوان: “أثر جودة القرارات التشغيلية كمتغير وسيط بين الذكاء الاصطناعي التوليدي وممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الشركات العاملة بالمنطقة الصناعية بمدينة دمياط الجديدة”**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة القرارات التشغيلية كمتغير وسيط بين الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية) وممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات العاملة بالمنطقة الصناعية بمدينة دمياط الجديدة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٨٤) مفردة من العاملين في الشركات الصناعية بمدينة دمياط الجديدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً للذكاء الاصطناعي التوليدي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأن جودة القرارات التشغيلية تتوسط جزئياً تلك العلاقة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني الشركات الصناعية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير ممارسات الموارد البشرية وتحسين جودة قراراتها التشغيلية.

**دراسة الغامدي (٢٠٢٥) بعنوان: “أثر توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على جودة الأداء التدريسي لدى معلمي العلوم: دراسة تحليلية للتأثيرات الوسيطة للكفاءة الذاتية التقنية والمرونة المعرفية”**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (تصميم الأنشطة التعليمية، إعداد التقييمات، توليد المحتوى التعليمي، التغذية الراجعة) على جودة الأداء التدريسي لدى معلمي العلوم، مع دراسة التأثير الوسيط للكفاءة الذاتية التقنية والمرونة المعرفية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٢٥٠) معلماً ومعلمة من معلمي العلوم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على جودة الأداء التدريسي، وأن كلاً من الكفاءة الذاتية التقنية والمرونة المعرفية يقومان بدور وسيط في تلك العلاقة. وأوصت الدراسة بضرورة عقد برامج

تدريبية لتنمية الكفاءة التقنية والمرونة المعرفية لدى المعلمين لتعظيم الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

### دراسة الفالح (٢٠٢٥) بعنوان: "تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في منصة Canva على تشكيل الهوية البصرية: دراسة تحليلية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في منصة Canva بأبعادها (توليد الصور، اقتراح التصميم، تخصيص الألوان، توليد النصوص البصرية) على تشكيل الهوية البصرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) نموذجاً تصميمياً تم تحليلها بأسلوب التحليل البصري والمضمون. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في منصة Canva تساهم بشكل ملحوظ في تشكيل الهوية البصرية، إلا أنها قد تؤدي إلى تمييط التصميم وتراجع الأصالة الإبداعية. وأوصت الدراسة بضرورة توعية المصممين بأهمية الموازنة بين توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي والحفاظ على البصمة الإبداعية الشخصية.

### دراسة الغامدي (٢٠٢٥) بعنوان: "أثر توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات التصميم الرقمي والتفكير الإبداعي لدى طالبات المرحلة الابتدائية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعادها (توليد الصور، تصميم الرسومات، إنشاء العروض التقديمية، تحرير المحتوى الرقمي) في تنمية مهارات التصميم الرقمي والتفكير الإبداعي لدى طالبات المرحلة الابتدائية. واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت العينة من (٦٠) طالبة من طالبات المرحلة الابتدائية قُسمن إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية في تنمية مهارات التصميم الرقمي والتفكير الإبداعي. وأوصت الدراسة بدمج أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في مناهج المرحلة الابتدائية لتنمية مهارات التصميم والإبداع لدى الطالبات.

### دراسة عقيلي (٢٠٢٤) بعنوان: "أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT على جودة التقارير المالية بالتطبيق على شركات التشييد والاستثمار العقاري المسجلة بسوق الأوراق المالية المصري"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT بأبعاده (تحليل البيانات المالية، إعداد التقارير، الكشف عن الأخطاء، دعم اتخاذ القرار) على جودة التقارير المالية في شركات التشييد

والاستثمار العقاري المسجلة بسوق الأوراق المالية المصري. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (١٢٠) مفردة من المحاسبين والمراجعين والمديرين الماليين في شركات التشييد والاستثمار العقاري. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتطبيق الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT على جودة التقارير المالية بأبعادها (الملاءمة، الموثوقية، القابلية للمقارنة، القابلية للفهم). وأوصت الدراسة بضرورة تبني شركات التشييد والاستثمار العقاري لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي وتطوير الكوادر المحاسبية على استخدامها.

**دراسة الشريف (٢٠٢٦) بعنوان: "أثر استراتيجية KWHLAQ في تنمية كفاءة الباحثات المتخصصات في تقنيات التعليم في البحث عن المعلومات البحثية الرقمية ومعالجتها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي"**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية KWHLAQ بأبعادها (ما أعرفه، ما أريد معرفته، كيف أتعلمه، ما تعلمته، التطبيق، التساؤل) في تنمية كفاءة الباحثات المتخصصات في تقنيات التعليم في البحث عن المعلومات الرقمية ومعالجتها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي. واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت العينة من (٣٠) باحثة من المتخصصات في تقنيات التعليم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في تنمية كفاءة الباحثات في البحث عن المعلومات الرقمية ومعالجتها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي. وأوصت الدراسة بتبني استراتيجية KWHLAQ في برامج تدريب الباحثين على توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي في البحث العلمي.

**دراسة السمانى وآخرون (٢٠٢٥) بعنوان: "أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على التعليم العالي في المؤسسات السودانية: دراسة مسحية وتحليل شامل للفجوات والمخاطر واستراتيجيات التطوير"**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (التدريس والتعلم، البحث العلمي، الإدارة الأكاديمية، التقييم) على التعليم العالي في المؤسسات السودانية مع تحليل الفجوات والمخاطر واستراتيجيات التطوير. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من (٢١٠) مفردة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في مؤسسات التعليم العالي السودانية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للذكاء الاصطناعي التوليدي على التعليم العالي، مع وجود فجوات تقنية وتدريبية وأخلاقية تحد من توظيفه بشكل فعال. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البنية التحتية التقنية وبناء سياسات أخلاقية وتدريب الكوادر الأكاديمية على توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي.

## دراسة الدرايسة (٢٠٢٥) بعنوان: “استكشاف الإمكانيات والتحديات المتعلقة بتوظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT أُنموذجاً في النظم التعليمية: دراسة تحليلية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإمكانيات والتحديات المتعلقة بتوظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT بأبعاده (التخطيط للتعليم، توليد المحتوى، التقييم، التغذية الراجعة) في النظم التعليمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، حيث اعتمدت على التحليل النظري دون عينة ميدانية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن توظيف ChatGPT يقدم إمكانيات واسعة لتطوير العملية التعليمية في مجالات التخصيص والتفاعل وتوليد المحتوى، إلا أن هناك تحديات تتعلق بالدقة العلمية والأمانة الأكاديمية وحماية الخصوصية. وأوصت الدراسة بضرورة وضع أطر تشريعية وأخلاقية لتنظيم استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في النظم التعليمية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

## دراسة (Al Naqbi et al., (2024) بعنوان “Enhancing work productivity through generative artificial intelligence: A comprehensive literature review”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (أتمتة المهام، دعم اتخاذ القرار، توليد المحتوى، تحسين التواصل) في تعزيز إنتاجية العمل. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة الأدبية الشاملة (Systematic Literature Review)، وتكونت العينة من (٧٤) دراسة علمية محكمة تم تحليلها وفقاً لمعايير محددة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي يسهم بشكل كبير في تحسين الإنتاجية وتسريع إنجاز المهام وتعزيز الإبداع، مع وجود تحديات تتعلق بالأخلاقيات والخصوصية ومهارات العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الإطار التنظيمي والتدريبي لتعظيم الفوائد المتحققة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئات العمل.

## دراسة (Rane (2023) بعنوان “ChatGPT and similar generative artificial intelligence (AI) for smart industry: role, challenges and opportunities for industry 4.0, industry 5.0 and society 5.0”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ChatGPT والذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (الأمثلة الذكية، التحليل التنبؤي، التفاعل التشاركي، التصنيع المخصص) في الصناعة الذكية ضمن إطار الصناعة ٤.٠ و ٥.٠ ومجتمع ٥.٠. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل الأدبيات، حيث اعتمدت على المراجعة النظرية دون عينة ميدانية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي التوليدي يلعب دوراً محورياً في تحويل الصناعة نحو التكامل بين الإنسان والآلة، مع وجود تحديات تتعلق بالأمن السيبراني والقضايا الأخلاقية والتأثير على سوق العمل. وأوصت الدراسة بضرورة بناء استراتيجيات متكاملة لتبني الذكاء الاصطناعي التوليدي في الصناعات الذكية مع مراعاة الجوانب الإنسانية والاجتماعية.

دراسة (Chowdhury et al., (2024 بعنوان **“Generative artificial intelligence in business: towards a strategic human resource management framework”** :

هدفت الدراسة إلى بناء إطار استراتيجي لإدارة الموارد البشرية في ضوء الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، إدارة الأداء، التخطيط الوظيفي) في بيئة الأعمال. واستخدمت الدراسة المنهج النظري التحليلي القائم على بناء الإطار المفاهيمي من خلال مراجعة الأدبيات، دون عينة ميدانية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في ممارسات إدارة الموارد البشرية في ضوء الذكاء الاصطناعي التوليدي، مع التركيز على تطوير المهارات الجديدة وإعادة تصميم الوظائف ومعالجة القضايا الأخلاقية. وأوصت الدراسة بتبني إطار استراتيجي متكامل لإدارة الموارد البشرية يدمج الذكاء الاصطناعي التوليدي مع الحفاظ على البعد الإنساني في المنظمات.

دراسة (Ooi et al. (2025 بعنوان **“The potential of generative artificial intelligence across disciplines: Perspectives and future directions”** :

هدفت الدراسة إلى التعرف على إمكانات الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (التعليم، الأعمال، الصحة، التقنية، الإعلام) عبر مختلف التخصصات وتقديم رؤى للتوجهات المستقبلية. واستخدمت الدراسة المنهج النظري التحليلي القائم على آراء الخبراء والمراجعة الأدبية المتعددة التخصصات، وشاركت فيها مجموعة من الباحثين المتخصصين دون عينة ميدانية كمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي التوليدي يمتلك إمكانات هائلة لإحداث

تحولات جوهرية في مختلف التخصصات، مع وجود تحديات مشتركة تتعلق بالأخلاقيات والتحيز والشفافية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير أطر بحثية متعددة التخصصات لاستكشاف تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي ومعالجة تحدياته.

## **دراسة (2024) Rayhan بعنوان "Exploring The Role and Impact of Generative AI in Enhancing Skilled Workforce Efficiency and Modern Workplace Dynamics for Maximum Organizational Output"**

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور وأثر الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده (تعزيز الكفاءة، تطوير المهارات، تحسين التواصل، دعم الابتكار) في تعزيز كفاءة القوى العاملة الماهرة وديناميكيات بيئة العمل الحديثة لتحقيق أقصى مخرجات تنظيمية. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة النصية والتقييم المفاهيمي القائم على تحليل الأدبيات، دون عينة ميدانية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي التوليدي يعزز كفاءة العاملين ويبعد تشكيل ديناميكيات بيئة العمل من خلال أتمتة المهام الروتينية وتمكين العاملين من التركيز على المهام الإبداعية والاستراتيجية. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تدريب القوى العاملة على توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي ووضع سياسات تنظيمية تدعم تبنيه.

### **المجموعة الثانية: الدراسات التي تناولت بيئة العمل وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى**

#### **أولاً: الدراسات العربية**

##### **دراسة شحات (٢٠٢١) بعنوان: "تصميم نظم العمل وتطوير بيئة العمل التنظيمية في المكتبات العامة"**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تصميم نظم العمل بأبعاده (هيكله الوظيفي، توزيع المهام، تصميم سير العمل، البيئة المادية) في تطوير بيئة العمل التنظيمية في المكتبات العامة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٨٥) مفردة من العاملين في المكتبات العامة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تصميم نظم العمل بشكل علمي ومدروس يساهم بشكل ملحوظ في تطوير بيئة العمل التنظيمية في المكتبات العامة، مما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين وجودة الخدمات المقدمة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المكتبات العامة لمنهجيات حديثة في تصميم نظم العمل وتطوير بيئة العمل التنظيمية.

## دراسة المطيري والحازمي (٢٠٢٣) بعنوان: "أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل التنظيمية بأبعادها (البيئة المادية، العلاقات الإنسانية، القيادة، الحوافز، الاتصال التنظيمي) على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٧٠) مفردة من العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بالمدينة المنورة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لبيئة العمل التنظيمية بأبعادها على أداء العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتحسين بيئة العمل التنظيمية في المستشفيات من خلال تطوير العلاقات الإنسانية وأنظمة الحوافز والقيادة الفاعلة.

## دراسة الجماعين وجودة (٢٠٢٢) بعنوان: "مستجدات بيئة الأعمال الحديثة وأثرها على الإنتاج في ظل استخدام مدخل إدارة التكلفة في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستجدات بيئة الأعمال الحديثة بأبعادها (التطور التكنولوجي، المنافسة العالمية، توقعات العملاء، الجودة الشاملة) وأثرها على الإنتاج في ظل استخدام مدخل إدارة التكلفة في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (١١٠) مفردة من المديرين الماليين والمحاسبين في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لمستجدات بيئة الأعمال الحديثة على الإنتاج في ظل تطبيق مدخل إدارة التكلفة. وأوصت الدراسة بضرورة مواكبة الشركات الصناعية لمستجدات بيئة الأعمال الحديثة وتبني مداخل إدارة التكلفة لتعزيز كفاءة الإنتاج.

## دراسة السلمي وحداد (٢٠٢٢) بعنوان: "أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية بأبعادها (البيئة المادية، نمط القيادة، الحوافز، العلاقات بين الزملاء، الاتصال الإداري) على الإبداع الإداري لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٢٥٠) مفردة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لبيئة العمل الداخلية بأبعادها على الإبداع الإداري لدى

الأكاديميين. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير بيئة العمل الداخلية في الجامعات بما يدعم الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة (Yadav (2025 بعنوان **“The Role of Globalization in Shaping Modern Workplaces: Trends, Opportunities, and Challenges”** :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور العولمة بأبعادها (التكامل الاقتصادي، التنوع الثقافي، التطور التكنولوجي، تنقل العمالة) في تشكيل بيئات العمل الحديثة من حيث الاتجاهات والفرص والتحديات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على مراجعة الأدبيات، دون عينة ميدانية كمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العولمة قد أعادت تشكيل بيئات العمل الحديثة من خلال تعزيز التنوع الثقافي والمرونة في العمل وتبني التقنيات الرقمية، مع وجود تحديات تتعلق بالفجوة الرقمية والتفاوت الاقتصادي. وأوصت الدراسة بضرورة بناء سياسات تنظيمية مرنة تواكب تأثيرات العولمة على بيئات العمل الحديثة.

دراسة (Mangarella et al., (2025 بعنوان **“Shifting expectations: How employee experience is shaping the modern workplace”** :

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تشكيل تجربة الموظف بأبعادها (البيئة المادية، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا، الرفاهية، المرونة) لبيئة العمل الحديثة في ضوء التوقعات المتغيرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على مراجعة الممارسات والأدبيات الحديثة في إدارة العقارات المؤسسية وتجربة الموظف، حيث استندت إلى تحليل حالات وممارسات تنظيمية دون عينة إحصائية محددة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تجربة الموظف أصبحت محكاً رئيسياً في إعادة تشكيل بيئات العمل الحديثة، حيث تتطلب المنظمات تصميم بيئات عمل مرنة وداعمة لرفاهية الموظفين. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات لاستراتيجيات شاملة تركز على تجربة الموظف في تصميم بيئات العمل الحديثة.

دراسة (Yas et al. (2024 بعنوان **“The Impact of Intellectual Property Rights and the Work Environment on Information Security in the United Arab Emirates”** :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر حقوق الملكية الفكرية وبيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، السياسات التنظيمية، الثقافة المؤسسية، التدريب) على أمن المعلومات في دولة الإمارات العربية المتحدة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٠٠) مفردة من العاملين في المؤسسات الإماراتية المعنية بأمن المعلومات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لكل من حقوق الملكية الفكرية وبيئة العمل على أمن المعلومات في المؤسسات الإماراتية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التشريعات المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية وتطوير بيئة العمل لدعم أمن المعلومات في المؤسسات.

## الفجوة البحثية

من خلال الاستعراض المتأني للدراسات السابقة بمجموعتيها، يتضح أن معظم تلك الدراسات قد تناولت متغير الذكاء الاصطناعي التوليدي بشكل منفصل عن متغير بيئة العمل الحديثة، حيث ركزت الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي التوليدي على ربطه بمتغيرات أخرى متنوعة كمهارات البرمجة في دراسة عالم والفراي (٢٠٢٤)، والهوية الثقافية في دراسة أحمد (2025)، وممارسات إدارة الموارد البشرية في دراسة حراز وأبو العز وشبانة (2025)، وجودة الأداء التدريسي في دراسة الغامدي، ريم (٢٠٢٥)، وجودة التقارير المالية في دراسة عقيلي (٢٠٢٤)، والتعليم العالي في دراسة السمان وآخرون (٢٠٢٥). في حين تناولت الدراسات التي اهتمت ببيئة العمل علاقتها بمتغيرات تقليدية كأداء العاملين في دراسة المطيري والحازمي (2023)، والإبداع الإداري في دراسة السلمي وحداد (٢٠٢٢)، والإنتاج في دراسة الجماعين وجودة (٢٠٢٢)، وأمن المعلومات في دراسة. Yas et al. (2024). ومن هنا تبرز الفجوة البحثية الأولى المتمثلة في ندرة الدراسات التي جمعت بين متغيري الذكاء الاصطناعي التوليدي وبيئة العمل الحديثة في إطار بحثي متكامل، حيث تُعدّ الدراسة الحالية من الدراسات الرائدة التي تستهدف الكشف عن أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي بأبعاده الأربعة (أتمتة المهام وتوليد المحتوى، دعم اتخاذ القرار والتحليل الذكي، تطوير المهارات والتعلم التنظيمي، تعزيز التواصل والابتكار التنظيمي) على إعادة تشكيل بيئة العمل الحديثة بأبعادها (البيئة المادية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الإنسانية، المرونة التنظيمية وتجربة الموظف، السياسات التنظيمية وأمن المعلومات).

على صعيد المنهجية وبيئة التطبيق، يلاحظ الباحث أن الدراسات السابقة قد تنوعت في مناهجها بين المنهج شبه التجريبي كدراسة عالم والفراي (٢٠٢٤) ودراسة الغامدي، نحاء (٢٠٢٥) ودراسة الشريف (2026)، والمنهج النظري التحليلي القائم على مراجعة الأدبيات كدراسة Al Naqbi, Bahroun, & Ahmed (2024)

ودراسة Rane (2023) ودراسة Chowdhury, Budhwar, & Wood (2024) ودراسة Mangarella, Black, & Ward ودراسة Yadav (2025) ودراسة Rayhan (2024) (2025)، والمنهج الوصفي التحليلي في عدد من الدراسات الأخرى. كما تنوعت بيئات التطبيق بين القطاع التعليمي والصناعي والمالي والصحي والأكاديمي والإعلامي في بيئات جغرافية متعددة كمصر والأردن والسودان والإمارات والمملكة العربية السعودية ودول أخرى. ومن هنا تبرز الفجوة البحثية الثانية المتمثلة في محدودية الدراسات الميدانية التي تستهدف المؤسسات الحكومية السعودية تحديداً في دراسة أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على بيئة العمل الحديثة، رغم أن القطاع الحكومي السعودي يُعدّ من أكثر القطاعات تأثراً بالتحول الرقمي في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، وهو ما يستدعي إجراء دراسات ميدانية تستند إلى المنهج الوصفي التحليلي وتعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في هذه المؤسسات.

### ما تميزت به الدراسة الحالية

في ضوء ما سبق، تتميز الدراسة الحالية عن سابقتها بجملة من الإسهامات التي تسد الفجوات البحثية المرصودة، إذ تُعدّ من الدراسات العربية الأولى التي تجمع بين متغيري الذكاء الاصطناعي التوليدي وبيئة العمل الحديثة في إطار بحثي متكامل ومتعدد الأبعاد، حيث تتبنى نموذجاً تحليلياً يربط بين أربعة أبعاد للذكاء الاصطناعي التوليدي وأربعة أبعاد لبيئة العمل الحديثة، وهي أبعاد لم يسبق دراستها مجتمعةً في الأدبيات العربية. كما تتميز الدراسة بكونها تستهدف بيئة تطبيقية بكرة نسبياً تتمثل في المؤسسات الحكومية السعودية التي تشهد تحولات رقمية متسارعة في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، مما يضيف عليها بُعداً استراتيجياً يخدم صانعي القرار. وتتميز كذلك بجدّة بياناتها الإحصائية الداعمة لمشكلتها، واعتمادها على أداة قياس مطورة (استبانة) تستند إلى مزيج من المراجع العربية والأجنبية الحديثة في صياغة أبعادها وفقراتها، فضلاً عن توظيفها لأساليب إحصائية متقدمة لتحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقات بين المتغيرات، الأمر الذي يُسهم في إثراء الأدبيات العلمية في هذا المجال وتقديم رؤى تطبيقية تخدم القطاع الحكومي السعودي.

جدول (١): ملخص للدراسات السابقة

أولاً: المجموعة الأولى الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بالمتغيرات الأخرى

| الباحث / السنة      | عنوان الدراسة                                                                                     | الهدف الرئيس                                                                        | المتغيرات الرئيسة                                           | المنهج والأداة                                   | أبرز النتائج                                                                                                   | أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية                                                                                                                                       |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عالم والفراي (2024) | أثر توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات البرمجة لدى الطالبات في مقرر المهارات الرقمية | التعرف على أثر توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات البرمجة لدى الطالبات | المستقل: الذكاء الاصطناعي التوليدي / التابع: مهارات البرمجة | المنهج شبه التجريبي – الاختبار والبطاقة الملاحظة | وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتوظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات البرمجة لصالح المجموعة التجريبية | الاتفاق : تناول الذكاء الاصطناعي التوليدي كمتغير مستقل .<br>الاختلاف : ركزت على المجال التعليمي ومهارات البرمجة، بينما تركز الدراسة الحالية على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية |
| أحمد (2025)         | أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي في ChatGPT في تشكيل المعرفة والهوية الثقافية: لدى جيل Z             | التعرف على أثر ChatGPT في تشكيل المعرفة والهوية الثقافية لدى جيل Z                  | المستقل: الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT / التابع: تشكيل  | المنهج الوصفي التحليلي – الاستبانة               | وجود تأثير ملحوظ للذكاء الاصطناعي التوليدي في إعادة تشكيل البنى المعرفية                                       | الاتفاق : المتغير المستقل والمنهج الوصفي والاستبانة .<br>الاختلاف :                                                                                                             |

|                                |                                                                                                                     |                                                                                                                            |                                                                                                                                    |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | بحث ميداني على<br>جيل Z في القاهرة                                                                                  | المعرفة والهوية<br>الثقافية                                                                                                |                                                                                                                                    | لدى الشباب<br>مع مخاوف<br>تتعلق بالهوية<br>الثقافية | ركزت على<br>البُعد الثقافي<br>والمعرفي لدى<br>جيل Z ،<br>بينما تركز<br>الدراسة الحالية<br>على بيئة<br>العمل                                                                                                                           |
| حراز وأبو العز<br>وشبانة(2025) | أثر جودة القرارات<br>التشغيلية كمتغير<br>وسيط بين الذكاء<br>الاصطناعي<br>التوليدي وممارسات<br>إدارة الموارد البشرية | بحث أثر جودة<br>القرارات التشغيلية<br>كمتغير وسيط بين<br>الذكاء الاصطناعي<br>التوليدي<br>وممارسات إدارة<br>الموارد البشرية | المستقل: الذكاء<br>الاصطناعي<br>التوليدي /<br>الوسيط: جودة<br>القرارات / التابع:<br>ممارسات الموارد<br>البشرية                     | المنهج الوصفي<br>التحليلي –<br>الاستبانة            | وجود أثر إيجابي<br>دال إحصائياً<br>للذكاء<br>الاصطناعي<br>التوليدي على<br>ممارسات إدارة<br>الموارد البشرية<br>بتوسط جزئي<br>لجودة القرارات<br>الجديدة<br>بمصر، بينما<br>تستهدف<br>الدراسة الحالية<br>المؤسسات<br>الحكومية<br>السعودية |
| الغامدي، ريم<br>(2025)         | أثر توظيف<br>تطبيقات الذكاء<br>الاصطناعي<br>التوليدي على جودة<br>الأداء التدريسي<br>لدى معلمي العلوم                | الكشف عن أثر<br>تطبيقات الذكاء<br>الاصطناعي<br>التوليدي على<br>جودة الأداء<br>التدريسي مع<br>التأثيرات الوسيطة             | المستقل: الذكاء<br>الاصطناعي<br>التوليدي /<br>الوسيط: الكفاءة<br>الذاتية والمرونة<br>المعرفية / التابع:<br>جودة الأداء<br>التدريسي | المنهج الوصفي<br>التحليلي –<br>الاستبانة            | وجود أثر إيجابي<br>دال إحصائياً<br>للذكاء<br>الاصطناعي<br>التوليدي على<br>جودة الأداء<br>التدريسي مع<br>معلمي العلوم<br>في المجال                                                                                                     |

|                      |                                                                                            |                                                                                                              |                                                                                     |                                                  |                                                                                           |                                                                                                                                                    |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                            |                                                                                                              |                                                                                     |                                                  |                                                                                           | التعليمي،<br>بينما تركز<br>الدراسة الحالية<br>على<br>المؤسسات<br>الحكومية                                                                          |
| الفالح(2025)         | تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في منصة Canva على تشكيل الهوية البصرية               | التعرف على تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في Canva على تشكيل الهوية البصرية                           | المستقل: أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي / التابع: الهوية البصرية                   | المنهج الوصفي التحليلي – التحليل البصري والمضمون | إسهام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تشكيل الهوية البصرية مع احتمالية تنميط التصميم   | الاتفاق : تناول الذكاء الاصطناعي التوليدي كمتغير مستقل . الاختلاف : ركزت على مجال التصميم والهوية البصرية، بينما تتناول الدراسة الحالية بيئة العمل |
| الغامدي، نحاء (2025) | أثر توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات التصميم الرقمي والتفكير الإبداعي | الكشف عن أثر أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات التصميم والتفكير الإبداعي لدى طالبات الابتدائية | المستقل: أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي / التابع: مهارات التصميم والتفكير الإبداعي | المنهج شبه التجريبي – الاختبار والمقياس          | وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية في تنمية مهارات التصميم والتفكير الإبداعي | الاتفاق : المتغير المستقل . الاختلاف : المنهج التجريبي والعينة من طالبات الابتدائية، بينما الدراسة الحالية وصفية                                   |

|                         |                                                                                                             |                                                                                           |                                                                            |                                         |                                                                                |                                                                                                                                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| تحليلية على<br>العاملين |                                                                                                             |                                                                                           |                                                                            |                                         |                                                                                |                                                                                                                                                       |
| عقيلي(2024)             | أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT على جودة التقارير المالية                                       | بحث أثر ChatGPT على جودة التقارير المالية                                                 | المستقل: الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT / التابع: جودة التقارير المالية | المنهج الوصفي التحليلي – الاستبانة      | وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتطبيق ChatGPT على جودة التقارير المالية بأبعادها | الاتفاق : المتغير المستقل والمنهج والأداة . الاختلاف : طُبقت على المجال المحاسبي والمالي، بينما تركز الدراسة الحالية على بيئة العمل في القطاع الحكومي |
| الشريف(2026)            | أثر استراتيجية KWHLAQ في تنمية كفاءة الباحثات في البحث ومعالجة المعلومات باستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي | الكشف عن أثر استراتيجية KWHLAQ في تنمية كفاءة الباحثات في توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي | المستقل: استراتيجية KWHLAQ / التابع: كفاءة البحث ومعالجة المعلومات         | المنهج شبه التجريبي – الاختبار والمقياس | وجود فروق دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في تنمية كفاءة الباحثات           | الاتفاق : الاهتمام بتقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي . الاختلاف : اعتبرت الذكاء الاصطناعي التوليدي أداة لا متغيراً مستقلاً، وركزت على البحث العلمي    |

|                                   |                                                                         |                                                                                   |                                                             |                                                                    |                                                                                      |                                                                                                                                                |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| السماني وآخرون (2025)             | أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على التعليم العالي في المؤسسات السودانية  | الكشف عن أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على التعليم العالي وتحليل الفجوات والمخاطر | المستقل: الذكاء الاصطناعي التوليدي / التابع: التعليم العالي | المنهج الوصفي المسحي – الاستبانة                                   | أثر إيجابي للذكاء الاصطناعي التوليدي على التعليم العالي مع وجود فجوات تقنية وتدريبية | الاتفاق : المتغير المستقل والمنهج والأداة . الاختلاف : المجال التعليمي في السودان، بينما الدراسة الحالية على القطاع الحكومي السعودي            |
| الدراسة (2025)                    | استكشاف الإمكانيات والتحديات المتعلقة بتوظيف ChatGPT في النظم التعليمية | الكشف عن إمكانيات وتحديات توظيف ChatGPT في النظم التعليمية                        | الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT والنظم التعليمية          | المنهج الوصفي التحليلي – تحليل الأدبيات                            | تقديم ChatGPT إمكانيات واسعة في التخصيص والتفاعل مع تحديات الدقة والأمانة الأكاديمية | الاتفاق : تناول الذكاء الاصطناعي التوليدي . الاختلاف : دراسة تحليلية نظرية في المجال التعليمي، بينما الدراسة الحالية ميدانية في القطاع الحكومي |
| Al Naqbi, Bahroun, & Ahmed (2024) | Enhancing work productivity through generative artificial intelligence  | التعرف على دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في تعزيز إنتاجية العمل                   | المستقل: الذكاء الاصطناعي التوليدي / التابع: إنتاجية العمل  | مراجعة أدبية شاملة (Systematic Literature Review) – تحليل ٧٤ دراسة | إسهام الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين الإنتاجية وتسريع المهام وتعزيز الإبداع      | الاتفاق : تناول الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته ببيئة العمل . الاختلاف :                                                                     |

|                                                                                                                                                                |                                                                                     |                                            |                                                               |                                                                             |                                                                                         |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| دراسة نظرية<br>مراجعة، بينما<br>الدراسة الحالية<br>ميدانية<br>تطبيقية                                                                                          |                                                                                     |                                            |                                                               |                                                                             |                                                                                         |                                   |
| الاتفاق :<br>تناول الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بالتحويلات التنظيمية .<br>الاختلاف :<br>ركزت على القطاع الصناعي، بينما الدراسة الحالية على القطاع الحكومي | دور محوري للذكاء الاصطناعي التوليدي في تحويل الصناعة نحو التكامل بين الإنسان والآلة | المنهج الوصفي التحليلي – مراجعة الأدبيات   | الذكاء الاصطناعي التوليدي والصناعة الذكية                     | التعرف على دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في الصناعة الذكية                  | ChatGPT and similar generative AI for smart industry: Industry 4.0, 5.0 and Society 5.0 | Rane (2023)                       |
| الاتفاق :<br>تناول الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بإدارة المنظمات .<br>الاختلاف :<br>دراسة نظرية لبناء إطار، بينما الدراسة الحالية تطبيقية ميدانية          | ضرورة إعادة النظر في ممارسات إدارة الموارد البشرية مع التركيز على المهارات الجديدة  | المنهج النظري التحليلي – بناء إطار مفاهيمي | الذكاء الاصطناعي التوليدي وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية | بناء إطار استراتيجي لإدارة الموارد البشرية في ضوء الذكاء الاصطناعي التوليدي | Generative AI in business: towards a strategic HRM framework                            | Chowdhury, Budhwar, & Wood (2024) |

|                      |                                                                                                                        |                                                                                          |                                                            |                                       |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                         |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ooi et al.<br>(2025) | The potential of generative AI across disciplines: Perspectives and future directions                                  | استكشاف إمكانات الذكاء الاصطناعي التوليدي والتخصصات المتعددة                             | الذكاء الاصطناعي التوليدي والتخصصات المتعددة               | المنهج النظري التحليلي - آراء الخبراء | امتلاك الذكاء الاصطناعي التوليدي إمكانات هائلة لتحولات جوهرية مع تحديات أخلاقية متعددة التخصصات، بينما الدراسة الحالية ميدانية في قطاع محدد | الاتفاق : تناول الذكاء الاصطناعي التوليدي . الاختلاف : دراسة نظرية متعددة التخصصات،                                                                     |
| Rayhan<br>(2024)     | Exploring the Role and Impact of Generative AI in Enhancing Skilled Workforce Efficiency and Modern Workplace Dynamics | استكشاف دور وأثر الذكاء الاصطناعي التوليدي في كفاءة القوى العاملة وديناميكيات بيئة العمل | الذكاء الاصطناعي التوليدي وكفاءة القوى العاملة وبيئة العمل | المراجعة النصية والتقييم المفاهيمي    | تعزيز الذكاء الاصطناعي التوليدي لكفاءة العاملين وإعادة تشكيل ديناميكيات بيئة العمل                                                          | الاتفاق : الجمع بين الذكاء الاصطناعي التوليدي وبيئة العمل . الاختلاف : دراسة نظرية مراجعة، بينما الدراسة الحالية ميدانية على المؤسسات الحكومية السعودية |

ثانياً: المجموعة الثانية الدراسات التي تناولت بيئة العمل وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى

| الباحث / السنة | عنوان الدراسة | الهدف الرئيس | المتغيرات الرئيسية | المنهج والأداة | أبرز النتائج | أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية |
|----------------|---------------|--------------|--------------------|----------------|--------------|-------------------------------------------|
|----------------|---------------|--------------|--------------------|----------------|--------------|-------------------------------------------|

|                         |                                                                                                       |                                                                                 |                                                                      |                                    |                                                                                            |                                                                                                                                                                         |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| شحات(2021)              | تصميم نظم العمل وتطوير بيئة العمل التنظيمية في المكتبات العامة                                        | التعرف على دور تصميم نظم العمل في تطوير بيئة العمل التنظيمية في المكتبات العامة | المستقل: تصميم نظم العمل / التابع: بيئة العمل التنظيمية              | المنهج الوصفي التحليلي — الاستبانة | إسهام تصميم نظم العمل بشكل علمي في تطوير بيئة العمل التنظيمية وانعكاسه على الأداء          | الاتفاق: تناول بيئة العمل التنظيمية والمنهج كمتغير والمنهج الوصفي . الاختلاف: طبقت على المكتبات العامة، بينما تستهدف الدراسة الحالية المؤسسات الحكومية السعودية         |
| المطيري والحازمي (2023) | أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة             | الكشف عن أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين                             | المستقل: بيئة العمل التنظيمية / التابع: أداء العاملين                | المنهج الوصفي التحليلي — الاستبانة | وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لبيئة العمل التنظيمية بأبعادها على أداء العاملين             | الاتفاق: بيئة العمل والمنهج والأداة والبيئة السعودية . الاختلاف: اعتبرت بيئة العمل متغيراً مستقلاً، بينما تعدها الدراسة الحالية متغيراً تابعاً، وطُبقت على القطاع الصحي |
| الجماعين وجوده (2022)   | مستجدات بيئة الأعمال الحديثة وأثرها على الإنتاج في ظل إدارة التكلفة في الشركات الصناعية في بورصة عمان | بحث أثر مستجدات بيئة الأعمال الحديثة على الإنتاج في ظل إدارة التكلفة            | المستقل: بيئة الأعمال الحديثة / التابع: الإنتاج / مدخل إدارة التكلفة | المنهج الوصفي التحليلي — الاستبانة | وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمستجدات بيئة الأعمال الحديثة على الإنتاج في ظل إدارة التكلفة | الاتفاق: تناول بيئة الأعمال الحديثة والمنهج. الاختلاف: ركزت على الشركات الصناعية في الأردن وعلى الإنتاج، بينما تركز الدراسة الحالية على القطاع الحكومي السعودي          |
| السلمي وحداد (2022)     | أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على                                              | الكشف عن أثر بيئة العمل الداخلية على                                            | المستقل: بيئة العمل الداخلية / التابع:                               | المنهج الوصفي التحليلي             | وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لبيئة العمل الداخلية                                         | الاتفاق: بيئة العمل والمنهج والأداة والبيئة السعودية . الاختلاف: اعتبرت                                                                                                 |

|                                  |                                                                                               |                                                         |                                                                   |                                        |                                                                                        |                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  | الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة                                                       | الإبداع الإداري                                         | الإبداع الإداري                                                   | — الاستبانة                            | بأبعادها على الإبداع الإداري                                                           | بيئة العمل متغيراً مستقلاً، وطُبقت على القطاع الأكاديمي، بينما تركز الدراسة الحالية على القطاع الحكومي                                                                 |
| Yadav (2025)                     | The Role of Globalization in Shaping Modern Workplaces: Trends, Opportunities, and Challenges | التعرف على دور العولمة في تشكيل بيئات العمل الحديثة     | المستقل: العولمة / التابع: بيئات العمل الحديثة                    | المنهج الوصفي التحليلي — مراجعة أدبية  | إعادة العولمة لتشكيل بيئات العمل الحديثة عبر التنوع الثقافي والمرونة والتقنيات الرقمية | الاتفاق: تناول بيئة العمل الحديثة كمتغير تابع. الاختلاف: ركزت على العولمة كمتغير مستقل ودراسة نظرية، بينما الدراسة الحالية تركز على الذكاء الاصطناعي التوليدي وميدانية |
| Mangarella, Black, & Ward (2025) | Shifting expectations: How employee experience is shaping the modern workplace                | التعرف على دور تجربة الموظف في تشكيل بيئة العمل الحديثة | المستقل: تجربة الموظف / التابع: بيئة العمل الحديثة                | المنهج الوصفي التحليلي — تحليل ممارسات | أن تجربة الموظف محرك رئيسي في إعادة تشكيل بيئات العمل الحديثة                          | الاتفاق: تناول بيئة العمل الحديثة كمتغير تابع. الاختلاف: ركزت على تجربة الموظف، بينما تركز الدراسة الحالية على الذكاء الاصطناعي التوليدي                               |
| Yas et al. (2024)                | The Impact of Intellectual Property Rights and the Work Environment on Information            | التعرف على أثر حقوق الملكية الفكرية على أمن المعلومات   | المستقل: حقوق الملكية الفكرية وبيئة العمل / التابع: أمن المعلومات | المنهج الوصفي التحليلي — الاستبانة     | وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لحقوق الملكية الفكرية وبيئة العمل على أمن المعلومات      | الاتفاق: تناول بيئة العمل والمنهج والأداة. الاختلاف: اعتبرت بيئة العمل متغيراً مستقلاً وأمن المعلومات تابعاً، وطُبقت في الإمارات، بينما تركز الدراسة                   |

|                                                 |  |  |  |  |                        |  |
|-------------------------------------------------|--|--|--|--|------------------------|--|
| الحالية<br>على<br>المؤسسات الحكومية<br>السعودية |  |  |  |  | Security in the<br>UAE |  |
|-------------------------------------------------|--|--|--|--|------------------------|--|

## قائمة المراجع:

- أحمد، لبنى محمد فتوح السيد. (٢٠٢٥). أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGpt في تشكيل المعرفة والهوية الثقافية: بحث ميداني على عينة من جيل Z في محافظة القاهرة. مجلة البحث العلمي في الآداب، ٢٦ع، ج٢ ، ٢٨٥ - ٣٥٣. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1620412>
- الجماعين، نقاء فهد محمد، و جودة، عبدالحكيم مصطفى محمود. (٢٠٢٢). مستجدات بيئة الأعمال الحديثة وأثرها على الإنتاج في ظل استخدام مدخل إدارة التكلفة في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1257382>
- حراز، السيد يوسف السيد رجب، أبو العز، معتز السيد، و شبانه، مها مصباح محمد عبدالرازق. (٢٠٢٥). أثر جودة القرارات التشغيلية كمتغير وسيط بين الذكاء الاصطناعي التوليدي وممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الشركات العاملة بالمنطقة الصناعية بمدينة دمياط الجديدة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، مج٦، ١٤ ، ١١٥ - ١٦٣. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1616465>
- الدرايسة، عبدالله صالح محمد. (٢٠٢٥). استكشاف الإمكانيات والتحديات المتعلقة بتوظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي: ChatGPT أنموذجاً في النظم التعليمية: دراسة تحليلية. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، ٢١ع ، ٥٨ - ٧٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1555917>
- السلمي، خالد عبدالله، و حداد، محمد عبدالكريم أحمد بخاري. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري "بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة". المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ٢٣ع ، ٢٢١ - ٢٤٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1290807>
- السمانى، الطيب السمانى عبدالجبار، مأمون، محمد، حمادي، محمد الطيب، و أحمد، مصعب إبراهيم الرشيد سيد. (٢٠٢٥). أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على التعليم العالي في المؤسسات السودانية: دراسة مسحية

وتحليل شامل للفجوات والمخاطر واستراتيجيات التطوير. مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، ع ٢٦ ، ٤٣ - ٦٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1640957>

- شحات، سيد محمد سيد. (٢٠٢١). تصميم نظم العمل وتطوير بيئة العمل التنظيمية في المكتبات العامة. مجلة سوهاج لشباب الباحثين، ع ١٤ ، ٧٣ - ٩٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1123935>

- الشريف، إيمان بنت فهد بن فايز. (٢٠٢٦). أثر استراتيجية KWHLAQ في تنمية كفاءة الباحثات المتخصصات في تقنيات التعليم في البحث عن المعلومات البحثية الرقمية ومعالجتها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، مج ١١، ع ١٤ ، ١ - ١٧. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1655401>

- عالم، رؤى مصطفى محمد، و الفراني، لينا بنت أحمد بن خليل. (٢٠٢٤). أثر توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات البرمجة لدى الطالبات في مقرر المهارات الرقمية. المجلة الدولية للمناهج والتربية التكنولوجية، ع ٣٠ ، ٣١ - ٨٣. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1537570>

- عقيلي، خالد إسماعيل عبدالرحيم. (٢٠٢٤). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي التوليدي "Chat GPT" على جودة التقارير المالية بالتطبيق على شركات التشييد والاستثمار العقاري المسجلة بسوق الأوراق المالية المصري. مجلة البحوث المالية والتجارية، ع ٢٤ ، ٢٣ - ٦٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1461419>

- الغامدي، ريم أحمد رمزي. (٢٠٢٥). أثر توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي على جودة الأداء التدريسي لدى معلمي العلوم: دراسة تحليلية للتأثيرات الوسيطة للكفاءة الذاتية التقنية والمرونة المعرفية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع ١٣١ ، ج ١ ، ٤١ - ٧٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1620657>

- الغامدي، نحاء سعد فرج. (٢٠٢٥). أثر توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تنمية مهارات التصميم الرقمي والتفكير الإبداعي لدى طالبات المرحلة الابتدائية. المجلة العربية للتربية النوعية، ع ٤١ ، ٢٦٥ - ٣٠٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1638541>

- الفالح، راكان غازي عبدالله. (٢٠٢٥). تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في منصة Canva على تشكيل الهوية البصرية: دراسة تحليلية. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مج ٥، ع ١٢، ٢٦٩ - ٢٩٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1644376>
- المطيري، فهد زكي، و الحازمي، فهد ناصر. (٢٠٢٣). أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة. مجلة البحوث التجارية، مج ٤٥، ع ٢٤، ٥٥٩ - ٥٩٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1531175>

- Al Naqbi, H., Bahroun, Z., & Ahmed, V. (2024). Enhancing work productivity through generative artificial intelligence: A comprehensive literature review. *Sustainability*, 16(3), 1166.
- Chowdhury, S., Budhwar, P., & Wood, G. (2024). Generative artificial intelligence in business: towards a strategic human resource management framework. *British Journal of Management*, 35(4), 1680-1691
- Mangarella, N., Black, C., & Ward, C. (2025). Shifting expectations: How employee experience is shaping the modern workplace. *Corporate Real Estate Journal*, 15(2), 137-147
- Ooi, K. B., Tan, G. W. H., Al-Emran, M., Al-Sharafi, M. A., Capatina, A., Chakraborty, A., ... & Wong, L. W. (2025). The potential of generative artificial intelligence across disciplines: Perspectives and future directions. *Journal of Computer Information Systems*, 65(1), 76-107.
- Rane, N. (2023). ChatGPT and similar generative artificial intelligence (AI) for smart industry: role, challenges and opportunities

for industry 4.0, industry 5.0 and society 5.0. Challenges and Opportunities for Industry, 4.

- Rayhan, J. (2024). Exploring The Role and Impact of Generative AI in Enhancing Skilled Workforce Efficiency and Modern Workplace Dynamics for Maximum Organizational Output: A Textual Review and Conceptual Assessment. *Globsyn Management Journal*, 18.
- Yadav, P. (2025). The Role of Globalization in Shaping Modern Workplaces: Trends, Opportunities, and Challenges. *Exploresearch*, 2(1), 102–113.
- Yas, N., Elyat, M. N. I., Saeed, M., Shwedeh, F., & Lootah, S. (2024). The Impact of Intellectual Property Rights and the Work Environment on Information Security in the United Arab Emirates. *Kurdish Studies*, 12(1), 3931–3948.