

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

إعداد الطالبة/

فاطمة محمد السبيعي

الرقم الجامعي/

253002275

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

2025

قائمة المحتويات

3.....	المقدمة
4.....	مشكلة الدراسة
5.....	أهمية الدراسة
6.....	أهداف الدراسة
7.....	تساؤلات الدراسة
8.....	فرضيات الدراسة
8.....	الدراسات السابقة
12.....	المنطلقات النظرية للدراسة
15.....	المنهجية وطرق البحث
18.....	أدوات الدراسة
20.....	حدود الدراسة
22.....	المراجع

المقدمة

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

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

برز مفهوم الرفاهية الرقمية كأحد المفاهيم الحديثة التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين استخدام التكنولوجيا والحفاظ على الصحة النفسية والذهنية للأفراد. وتشير الرفاهية الرقمية إلى قدرة الأفراد على استخدام التقنيات الرقمية بطريقة صحية ومتوازنة تعزز الإنتاجية والراحة النفسية في آنٍ واحد. وقد بدأت المؤسسات تدرك أهمية هذا المفهوم في بيئة العمل، حيث تسعى إلى تبني استراتيجيات وتقنيات تكنولوجية تساعد على مراقبة مؤشرات الإجهاد والضغط النفسي لدى الموظفين، وتحليل أنماط تفاعلهم مع الأنظمة الرقمية بهدف توفير بيئة عمل أكثر دعمًا

واستدامة. ومن هنا تبرز أهمية توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل البيانات السلوكية والوظيفية للعاملين، والتنبؤ بالمؤشرات المبكرة للاحتراق الوظيفي قبل تفاقمها (Babashahi، 2024).

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

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

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التزايد الملحوظ لمظاهر الضغط المهني والإجهاد الرقمي في بيئات العمل المعاصرة نتيجة الاعتماد المتنامي على التقنيات الرقمية والأنظمة الذكية في إنجاز المهام الوظيفية. فقد أدى التحول الرقمي المتسارع إلى زيادة كثافة العمل، وتسارع وتيرة التواصل الإلكتروني، وارتفاع توقعات الأداء والاستجابة الفورية، الأمر الذي أسهم في ارتفاع احتمالات تعرض العاملين لحالة الاحتراق الوظيفي. ورغم إدراك العديد من المؤسسات لخطورة هذه الظاهرة وتأثيرها على الأداء المؤسسي، إلا أن معظمها لا يزال يعتمد على أساليب تقليدية في اكتشاف الاحتراق الوظيفي، والتي غالباً ما تركز على التدخل بعد ظهور المشكلة بدلاً من التنبؤ بها في مراحل مبكرة. وفي ظل التطور الكبير في تقنيات الذكاء

الاصطناعي التوليدي وقدرتها على تحليل البيانات الضخمة واكتشاف الأنماط السلوكية والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية، برزت الحاجة إلى دراسة مدى إمكانية توظيف هذه الأنظمة في التنبؤ المبكر بمؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، ودورها في دعم استراتيجيات المؤسسات لتعزيز الرفاهية الرقمية وتحسين جودة الحياة المهنية في بيئة العمل الرقمية.

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

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع معاصر يجمع بين مجالين مهمين في الدراسات الإدارية والتقنية، وهما الذكاء الاصطناعي التوليدي والصحة المهنية الرقمية، وذلك في إطار دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي التي تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في العصر الرقمي. وتسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم إطار معرفي يوضح العلاقة بين توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي والقدرة على التنبؤ المبكر بمؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، إضافة إلى تحليل دور هذه الأنظمة في تعزيز مفهوم الرفاهية الرقمية داخل بيئة العمل. كما تقدم الدراسة إضافة علمية مهمة من خلال الربط بين التحول الرقمي في المؤسسات والآثار النفسية والتنظيمية

النتيجة عنه، وهو جانب لم يحظ بالاهتمام الكافي في العديد من الدراسات السابقة التي ركزت غالبًا على الجوانب التقنية أو الإنتاجية للتكنولوجيا دون التعمق في تأثيرها على صحة العاملين النفسية والرقمية. كذلك تسهم الدراسة في تطوير إطار نظري يوضح كيفية توظيف التقنيات الذكية في تحليل البيانات السلوكية والوظيفية للعاملين، مما يفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية تناول العلاقة بين التكنولوجيا المتقدمة وجودة الحياة المهنية في بيئات العمل الحديثة (Golgeci, 2025).

- الأهمية العملية

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

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة

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

الأهداف الفرعية

1. تحليل دور أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في اكتشاف مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.
2. قياس مستوى الرفاهية الرقمية لدى العاملين في بيئات العمل التي تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي.
3. تحديد العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي ومستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.
4. الكشف عن مدى فاعلية أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تقديم تنبؤات مبكرة تساعد في الحد من الاحتراق الوظيفي.
5. اقتراح آليات واستراتيجيات لتوظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي بما يساهم في تحسين الرفاهية الرقمية وتقليل الضغوط المهنية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي للدراسة

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

الأسئلة الفرعية

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

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة

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

الفرضيات الفرعية

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

الدراسات السابقة

تستكشف دراسة (Babu, 2024) الأثر التحويلي للذكاء الاصطناعي على بيئات العمل المعاصرة، مع التركيز على دوره في تحسين الإنتاجية، وتعزيز التعاون، وإعادة تشكيل ديناميكيات العمل التقليدية. وتتعلم الدراسة في التطبيقات المتنوعة للذكاء الاصطناعي، بما في ذلك الأتمتة، والتعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، مُسلطة الضوء على إمكاناتها في تبسيط المهام الروتينية وتمكين الموظفين من الانخراط في مساح أكثر استراتيجية وإبداعاً. بالإضافة إلى ذلك، تتناول الورقة التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي، مثل الاعتبارات الأخلاقية وتكييف القوى العاملة. ومن خلال تحليل شامل، يُسهم هذا البحث في الحوار الدائر حول تسخير إمكانات الذكاء الاصطناعي لخلق بيئات عمل قابلة للتكيف، وفعّالة، وتعاونية في المشهد سريع التطور للعصر الرقمي. لقد برز الذكاء الاصطناعي كقوة تحويلية في بيئة العمل الحديثة، مُعيداً تشكيل ديناميكيات الصناعات ومُحدثاً ثورة في ممارسات الأعمال التقليدية. يتناول هذا

الملخص التأثيرات المتعددة للذكاء الاصطناعي في بيئات العمل المعاصرة، مسلطاً الضوء على تداعياته على الإنتاجية، والأدوار الوظيفية، وعملية صنع القرار، والوضع الاجتماعي والاقتصادي العام. وقد ساهمت تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل التعلم الآلي ومعالجة اللغة الطبيعية، في أتمتة المهام الروتينية، مما أتاح للموظفين التركيز على مساعي أكثر إبداعاً واستراتيجية. وهذا من شأنه أن يعزز الإنتاجية بشكل ملحوظ، ما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية في مختلف القطاعات. ومع ذلك، يثير هذا الجانب التحويلي للذكاء الاصطناعي مخاوف بشأن فقدان الوظائف والحاجة إلى رفع مستوى مهارات القوى العاملة للتكيف مع الأدوار المتغيرة.

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

في السنوات الأخيرة، ازداد استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل ملحوظ في مجال رفاهية الموظفين. تستعرض دراسة (García-Madurga، 2024) بشكل منهجي أكثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي شيوعاً في هذا السياق، وتغطي الأدبيات المنشورة بين عامي 2018 و2023، وتقيم تأثيره الحالي والمحتمل. شمل البحث بحثاً شاملاً في قواعد بيانات سكوبس وويب أوف ساينس، وفقاً لإرشادات بريزما، مما أسفر عن 31 مقالة استوفت معايير الإدراج. يكشف التحليل النوعي أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم في مجالات مثل مراقبة الصحة النفسية، والدعم العاطفي، وبرامج الرفاهية الشخصية، وتحديد عوامل الخطر النفسية والاجتماعية، والتدريب والتطوير. تُسهم هذه المراجعة في الأدبيات الحالية من خلال تقديم تصنيف مفصل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال رفاهية الموظفين، وتبرز فائدته العملية في تعزيز الصحة النفسية للموظفين ورفاهيتهم بشكل عام. تشير النتائج إلى أن الذكاء الاصطناعي لديه القدرة على إحداث ثورة في إدارة رفاهية الموظفين، مما يوفر رؤية عملية للباحثين والممارسين على حد سواء. كما تُناقش توصيات للبحوث المستقبلية.

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

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه التشابه في الدراسات السابقة

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

- أوجه الاختلاف في الدراسات السابقة

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

- الفجوات البحثية التي يميزها البحث الحالي

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

المنطلقات النظرية للدراسة

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

أدى التوسع في استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل إلى ظهور تحديات نفسية ومهنية جديدة لدى العاملين، من أبرزها ظاهرة الاحتراق الوظيفي الناتجة عن الضغوط المتزايدة وسرعة إيقاع العمل والارتباط المستمر بالبيئة الرقمية. كما ظهر مفهوم الرفاهية الرقمية باعتباره إطاراً حديثاً يركز على تحقيق التوازن بين استخدام التكنولوجيا وصحة الأفراد النفسية والاجتماعية، بما يساهم في تحسين جودة الحياة المهنية وتعزيز رضا العاملين عن عملهم (الغريب، 2024).

- التحول الرقمي في بيئات العمل المعاصرة

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

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

- مفهوم الذكاء الاصطناعي التوليدي ودوره في تحليل السلوك المهني

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

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

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

- الإطار النظري للاحتراق الوظيفي في بيئات العمل الرقمية

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

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

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

- مفهوم الرفاهية الرقمية وأهميتها في بيئات العمل الحديثة

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

وفي بيئات العمل الحديثة، أصبحت الرفاهية الرقمية من العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الرضا المهني لدى العاملين. فالموظف الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرفاهية الرقمية يكون أكثر قدرة على إدارة وقته والتعامل مع الضغوط المهنية والتكنولوجية بطريقة فعالة. كما أن المؤسسات التي تهتم بتعزيز الرفاهية الرقمية لدى موظفيها غالباً ما تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

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

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

يسهم توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين بيئات العمل من خلال توفير أدوات تحليلية متقدمة تساعد في فهم احتياجات العاملين وتحديد مصادر الضغط المهني التي قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي. فهذه الأنظمة قادرة على معالجة البيانات المرتبطة بسلوك الموظفين وأنماط عملهم، ومن ثم تقديم تنبؤات وتوصيات تساعد المؤسسات على اتخاذ إجراءات وقائية مبكرة.

كما يمكن استخدام هذه الأنظمة في تصميم برامج دعم ذكية تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والرفاهية الرقمية للعاملين، مثل تقديم تنبيهات لتنظيم أوقات العمل والراحة، أو اقتراح أساليب لإدارة الضغوط المهنية. إضافة إلى ذلك،

يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي أن يسهم في تحسين التواصل المؤسسي وتقديم دعم معرفي سريع للموظفين، مما يقلل من الشعور بالإرهاق الناتج عن البحث المستمر عن المعلومات أو التعامل مع المهام المعقدة.

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

المنهجية وطرق البحث

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

- المنهج المتبع في الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي، والذي يُعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإدارية التي تهدف إلى قياس الظواهر وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة بصورة موضوعية تعتمد على البيانات الرقمية والتحليل الإحصائي. ويتميز المنهج الكمي بقدرته على تقديم نتائج دقيقة يمكن اختبارها والتحقق من صحتها باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة.

وفي إطار هذه الدراسة، يتم استخدام المنهج الكمي لتحليل أثر توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية الرقمية لدى العاملين. ويعتمد هذا المنهج على جمع البيانات من أفراد العينة

باستخدام أدوات قياس معيارية مثل الاستبيان، ومن ثم تحليل هذه البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة.

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

- مجتمع الدراسة

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

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

- عينة الدراسة

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

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

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

- أدوات جمع البيانات

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

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

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

- صدق وثبات أداة الدراسة

يُعد التأكد من صدق وثبات أداة القياس من الخطوات الأساسية في الدراسات الكمية، حيث يسهم ذلك في ضمان أن الأداة تقيس بالفعل المتغيرات التي صُممت لقياسها، وأن النتائج التي يتم الحصول عليها تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية.

ويتم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات الإدارة والبحث العلمي، حيث يقومون بمراجعة فقرات الاستبيان والتأكد من مدى ارتباطها بمتغيرات الدراسة. كما يمكن استخدام بعض الأساليب الإحصائية للتحقق من صدق البناء، مثل تحليل الارتباط بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها.

أما ثبات الأداة فيتم قياسه باستخدام معامل الثبات الإحصائي مثل معامل ألفا كرونباخ، والذي يوضح مدى اتساق إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان. ويعد الحصول على قيمة مرتفعة لمعامل الثبات مؤشراً على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية ويمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها.

- أساليب تحليل البيانات

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

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

أدوات الدراسة

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

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

- الاستبيان

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

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

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

وقبل تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الأساسية، تم إجراء مراجعة علمية للأداة من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الإدارة والبحث العلمي والتكنولوجيا، وذلك للتأكد من وضوح صياغة العبارات وملاءمتها لأهداف الدراسة ومتغيراتها. كما تم إجراء اختبار مبدئي للأداة على عينة استطلاعية محدودة بهدف التأكد من فهم المشاركين لفقرات الاستبيان وتحديد الوقت اللازم للإجابة عنه.

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

حدود الدراسة

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

- الحدود البشرية

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

- الحدود الزمانية

تشير الحدود الزمانية إلى الفترة الزمنية التي يتم خلالها تنفيذ الدراسة وجمع البيانات من أفراد العينة. وتُجرى هذه الدراسة خلال فترة زمنية محددة يتم فيها تصميم أداة الدراسة وتطبيقها على عينة البحث وتحليل البيانات الناتجة عنها. وتمتد هذه الفترة عادة خلال العام الذي يتم فيه تنفيذ البحث العلمي. وتكمن أهمية تحديد الحدود الزمانية في أن موضوع الدراسة يرتبط بتطورات تكنولوجية متسارعة، حيث يشهد مجال الذكاء الاصطناعي تغيرات مستمرة في التطبيقات والاستخدامات. ولذلك فإن نتائج الدراسة تعكس واقع استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي وتأثيره في الاحتراق الوظيفي والرفاهية الرقمية خلال الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة، وهو ما قد يتغير أو يتطور مع مرور الوقت وظهور تقنيات أو ممارسات تنظيمية جديدة.

- الحدود المكانية

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

المراجع

- المراجع العربية

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

- المراج الأجنبية:

- Babashahi, L. (2024). AI in the Workplace: A Systematic Review of Skill Transformation in the Industry. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-3387/14/6/127#Results>
- Babu, N. S. (2024). The Impact of Artificial Intelligence in the Workplace and its Effect on the Digital Wellbeing of Employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379640568_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_in_the_Workplace_and_its_Effect_on_the_Digital_Wellbeing_of_Employees
- Craddock, M. (2025). The AI Agent Revolution: Navigating the Future of Human-Machine Partnership. Retrieved from <https://medium.com/@mcraddock/the-ai-agent-revolution-navigating-the-future-of-human-machine-partnership-8516952cd94a>
- Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-024-00452-3>
- Faiyazuddin, M. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Healthcare: A Comprehensive Review of Advancements in Diagnostics, Treatment, and Operational Efficiency. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11702416/>
- García-Madurga, M.-Á. (2024). The Role of Artificial Intelligence in Improving Workplace Well-Being: A Systematic Review. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2673-7116/4/3/24>
- Golgeci, I. (2025). Confronting and alleviating AI resistance in the workplace: An integrative review and a process framework. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482224000652>

- Ilyas, M. A. (2025). JOB BURNOUT AND ITS EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE SECTOR ORGANIZATIONS. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/397707135_JOB_BURNOUT_AND_ITS_EFFECTS_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PRIVATE_SECTOR_ORGANIZATIONS
- Jin, G. (2024). The work affective well-being under the impact of AI. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11513075/>
- Khammissa, R. A. (2022). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9478693/>
- Khan, S. M. (2025). Generative AI and Cognitive Challenges in Research: Balancing Cognitive Load, Fatigue, and Human Resilience. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/397038091_Generative_AI_and_Cognitive_Challenges_in_Research_Balancing_Cognitive_Load_Fatigue_and_Human_Resilience
- Onabanjo, E. (2024). Digital Transformation: The impact of AI on Cloud Transformation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381950240_Digital_Transformation_The_impact_of_AI_on_Cloud_Transformation
- Salari, N. (2025). Impacts of generative artificial intelligence on the future of labor market: A systematic review. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958825000673>
- Tiebel, J. (2024). Technostress and Digital Burnout in the Context of Occupational Therapy- Definition, Scientific Scope and Relevance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387061964_Technostress_and_Digital_Burnout_in_the_Context_of_Occupational_Therapy-Definition_Scientific_Scope_and_Relevance
- Uddin, M. (2025). A Critical Analysis of Generative AI: Challenges, Opportunities, and Future Research Directions. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11831-025-10355-z>

Midocean University

College of Management

Master's in Human Resources



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

Prepared by the student/

Fatimah Mohammed Al subeai

University ID/

253002275

Supervisor/

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year

2025