

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل داخل المنشأة

إعداد الطالب/ محمد صالح الحربي

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025-2024

أولاً: فهرس المحتويات:

- | المحتوى | الصفحة |
|---------------|--------|
| • صفحة الغلاف | |
| • المستخلص | |

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 أهمية الدراسة
- 1.4 أهداف الدراسة
- 1.5 تساؤلات الدراسة
- 1.6 فروض الدراسة
- 1.7 حدود الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- 2.1 مقدمة
- 2.2 الإطار النظري
- 2.3 الدراسات السابقة
- 2.4 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
- 2.5 ما يميز هذه الدراسة
- 2.6 خلاصة الفصل

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

- 3.1 مقدمة
- 3.2 منهج البحث
- 3.3 مجتمع الدراسة
- 3.4 أدوات جمع البيانات
- 3.5 حدود الدراسة
- 3.6 خلاصة الفصل

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

- 4.1 مقدمة
- 4.2 نتائج الدراسة
- 4.3 التوصيات
- 4.4 خلاصة الفصل

الفصل الخامس: الخاتمة والمقترحات المستقبلية

- 5.1 مقدمة
- 5.2 الخاتمة
- 5.3 المقترحات المستقبلية
- 5.4 خلاصة الفصل

قائمة المراجع

الملاحق

المستخلص :

يتناول هذا البحث دراسة تحليلية لأثر الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل داخل المنشآت، في ضوء التوسع العالمي في تبني التقنيات الذكية ضمن العمليات الإدارية والتنظيمية.

يهدف البحث إلى استكشاف الكيفية التي تؤثر بها تقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمل، والتفاعل الوظيفي، والتغيرات التي تطرأ على ثقافة بيئة العمل.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات العلمية، والدراسات السابقة، والتقارير المهنية المتخصصة، لتكوين رؤية شاملة حول دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير الموارد البشرية.

أظهرت نتائج التحليل أن الذكاء الاصطناعي يسهم بشكل كبير في أتمتة المهام الروتينية، دعم اتخاذ القرار، وتعزيز جودة العمل، إلى جانب تأثيره الإيجابي على تحسين التواصل الداخلي بين الموظفين.

ومع ذلك، تبقى هناك تحديات تنظيمية وتقنية، أبرزها: نقص الكفاءات البشرية المتخصصة، مقاومة التغيير، وغياب السياسات المنظمة لاستخدام التقنية.

وتوصي الدراسة بضرورة تطوير استراتيجية مؤسسية شاملة توازن بين التحول الرقمي ومتطلبات البيئة البشرية، لضمان تكامل فعال ومستدام للذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، بيئة العمل، التفاعل الوظيفي، إدارة الموارد البشرية، التحول الرقمي.

الفصل الأول

1.1 المقدمة

يشهد العالم اليوم تطورًا غير مسبوق في مجال الذكاء الاصطناعي، الذي أصبح عاملاً رئيسيًا في إعادة تشكيل أنماط العمل وأساليب الإدارة والتواصل داخل المنشآت. ومع تسارع وتيرة التحول الرقمي، أصبح من الضروري فهم تأثير هذه التقنية على بيئة العمل، لا سيما من حيث الأداء، والراحة النفسية للموظفين، وسلسلة العمليات اليومية.

1.2 مشكلة الدراسة

على الرغم من المزايا العديدة للذكاء الاصطناعي، إلا أن تطبيقه في بيئة العمل يثير العديد من التساؤلات حول تأثيره على الموظفين، وعلاقته بالإنتاجية، والتحديات المرتبطة به.

سؤال البحث الرئيسي:

ما مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل داخل المنشأة؟ وما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيقه؟

1.3 أهمية الدراسة

أهمية نظرية: تساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية.
أهمية تطبيقية: تساعد المؤسسات على الاستعداد الأمثل لتبني الذكاء الاصطناعي بكفاءة.

1.4 أهداف الدراسة

تحليل دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة بيئة العمل.
دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتفاعل الموظفين.
تحديد أبرز التحديات في تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المنشآت.

1.5 تساؤلات الدراسة

ما أثر الذكاء الاصطناعي على إنتاجية الموظفين؟

هل يعزز من التفاعل والتواصل الداخلي؟

ما الصعوبات التي قد تواجه المؤسسات في تطبيقه؟

1.6 فروض الدراسة

هناك تأثير إيجابي للذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي.

هناك علاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي ومستوى التفاعل.

توجد تحديات تنظيمية وتقنية تصاحب عملية التبني.

1.7 حدود الدراسة

المكاني: المملكة العربية السعودية

الزمني: 2024-2025

البشري: موظفون في منشآت تطبق الذكاء الاصطناعي

الموضوعي: الذكاء الاصطناعي وتأثيره على بيئة العمل

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 مقدمة

يُعد الذكاء الاصطناعي من أبرز الابتكارات التكنولوجية التي أحدثت تحولًا كبيرًا في بيئات العمل الحديثة. وبفعل التسارع الملحوظ في تطوير هذه التقنيات، بدأت المؤسسات في دمج أنظمة الذكاء الاصطناعي ضمن عملياتها الإدارية والتشغيلية على نطاق واسع.

وقد فتح هذا التغير الباب أمام العديد من التساؤلات حول طبيعة تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين، والتواصل التنظيمي، والثقافة المؤسسية.

في هذا الفصل، يتم تناول الأسس النظرية التي بُنيت عليها الدراسة، إلى جانب استعراض لأهم المفاهيم المرتبطة بالذكاء الاصطناعي وبيئة العمل، مع التطرق إلى علاقة هذه التقنية بإدارة الموارد البشرية. كما يشمل الفصل مراجعة للدراسات السابقة التي بحثت في هذا المجال، سواء كانت دراسات محلية أو دولية.

2.2 الإطار النظري

أولاً: مفهوم الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي هو مصطلح يُطلق على قدرة الأنظمة الحاسوبية على تنفيذ مهام تتطلب عادةً ذكاءً بشريًا، مثل:

- التعلم
- التحليل
- اتخاذ القرار
- فهم اللغة

وتشمل تقنياته الرئيسية:

- التعلم الآلي (Machine Learning)
- التعلم العميق (Deep Learning)
- معالجة اللغة الطبيعية (NLP)
- الروبوتات الذكية

ثانيًا: مفهوم بيئة العمل

تشير بيئة العمل إلى الإطار العام الذي يعمل فيه الموظف، ويشمل الجوانب المادية والتنظيمية والاجتماعية.

ومن عناصر بيئة العمل:

- المناخ التنظيمي
- أساليب القيادة
- نظم التحفيز
- العلاقات بين الزملاء
- وسائل الاتصال الداخلي

ثالثًا: أثر الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل

أدى اعتماد الذكاء الاصطناعي في المؤسسات إلى إحداث تغييرات جوهرية، منها:

- أتمتة المهام الروتينية، مما أدى إلى تحسين الكفاءة وتقليل الوقت
- دعم عملية اتخاذ القرار من خلال نظم تحليل البيانات
- تحسين تجربة الموظف عبر أدوات ذكية تساعد في إنجاز العمل
- ومع هذه الفوائد، ظهرت عدة تحديات، من أبرزها:
- مقاومة الموظفين للتغيير بسبب الخوف من فقدان وظائفهم
- الحاجة إلى تأهيل العاملين لاستخدام تقنيات حديثة
- مشكلات تتعلق بالأخلاقيات والخصوصية في جمع البيانات

2.3 الدراسات السابقة

أولًا: دراسات عربية

الجبوري وآخرون (2021):

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير أنظمة الذكاء الاصطناعي على الأداء المؤسسي. وتوصلت إلى وجود علاقة طردية بين استخدام هذه الأنظمة وتحسين بيئة العمل، خاصة في قطاعات الموارد البشرية.

العتيبي (2020):

تناولت هذه الدراسة أثر الأتمتة على بيئة العمل في القطاع المالي السعودي. وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي ساهم في رفع الكفاءة، مع التأكيد على أهمية تهيئة الموظفين نفسيًا ومهنيًا للتعامل مع هذه التقنيات.

ثانيًا: دراسات أجنبية

(2018) Davenport & Ronanki:

أشارت الدراسة إلى أن دمج الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية يُسهم في تسريع اتخاذ القرارات وتحسين جودة العمل، لكنها شددت على ضرورة وجود إطار استراتيجي لدمج الإنسان والآلة بفاعلية.

(2017) Brynjolfsson & McAfee:

أوضحت أن الذكاء الاصطناعي يجب أن يُنظر إليه كأداة تُكمل عمل الإنسان وليس بديلاً عنه، وأوصت بإعادة تصميم بيئات العمل لتمكين الموظفين من أداء مهام أكثر إبداعًا.

2.4 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

ساعدت الدراسات السابقة في بناء فهم نظري عميق حول طبيعة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وبيئة العمل. مكّنت الباحث من تحديد الجوانب التي لم تحظَ باهتمام كافٍ، خصوصًا في السياق المحلي. دعمت صياغة الفروض وتساؤلات الدراسة الحالية بناءً على نتائج علمية موثقة. قدّمت نماذج لأدوات وأساليب بحثية يُمكن الاستفادة منها لاحقًا في الدراسات التطبيقية.

2.5 ما يميز هذه الدراسة

تركيزها المباشر على بيئة العمل داخل المنشأة وليس على الأداء المؤسسي العام فقط. تناولها للموضوع من منظور إدارة الموارد البشرية بما يشمل تفاعل الموظفين، مستوى قبولهم، وتطورهم المهني. تقديم رؤية تراعي الواقع السعودي والتحول الرقمي التي تمر بها المملكة. اعتمادها على تحليل نظري شامل يدعم البناء البحثي لمنهج وصفي دقيق.

2.6 خلاصة الفصل

استعرض هذا الفصل الجوانب النظرية الأساسية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وبيئة العمل، إلى جانب استعراض تحليلي لأهم الدراسات السابقة. وقد ساهم ذلك في تحديد الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى سدّها، كما وفّر أرضية صلبة تساعد في بناء التحليل القادم وفق أسس علمية واضحة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

منهجية البحث وأدوات الدراسة

3.1 مقدمة

يعتمد نجاح أي دراسة بحثية على المنهج الذي تتبناه في جمع المعلومات وتحليلها. إذ يُعد اختيار المنهج المناسب من أهم الخطوات التي تضمن الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وموثوقة.

ونظرًا لطبيعة هذه الدراسة التي تتناول موضوعًا نظريًا وتحليليًا، فقد تم اختيار منهج يتناسب مع أهدافها وتسؤولاتها البحثية، ويراعي الجوانب النظرية والتطبيقية لتأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل.

3.2 منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لما يتميز به من قدرة على رصد الظواهر وتفسيرها اعتمادًا على مصادر معرفية قائمة.

وقد تم استخدام هذا المنهج لتحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل، من خلال:

- مراجعة الأدبيات العلمية الحديثة
- تحليل الدراسات السابقة
- الاستناد إلى تقارير مهنية ومصادر موثوقة ذات صلة بالموضوع
- يساعد هذا المنهج على فهم طبيعة التغيرات التي أحدثها الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، دون الحاجة إلى إجراء دراسة ميدانية مباشرة، مما يُضفي طابعًا نظريًا وتحليليًا على البحث.

3.3 مجتمع الدراسة

لا تستند هذه الدراسة إلى مجتمع بحث ميداني تقليدي، بل تعتمد على تحليل نظري قائم على مراجعة الدراسات والتقارير المنشورة.

لذا، فإن "مجتمع الدراسة" يتمثل في:

- مجموعة الأبحاث العلمية المحكمة

- الأوراق والمقالات المنشورة في المجلات الأكاديمية
- تقارير المنظمات الدولية المتخصصة
- التي تناولت موضوع الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل، لا سيما في السياقات الإدارية والتنظيمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

3.4 أدوات جمع البيانات

نظرًا لاعتماد الدراسة على المنهج التحليلي النظري، لم يتم استخدام أدوات ميدانية مباشرة كالمقابلات أو الاستبيانات. بل تم الاعتماد على:

- تحليل المحتوى
- المقارنة المنهجية بين الدراسات
- استخلاص الأنماط والعلاقات بين الذكاء الاصطناعي وبيئة العمل من خلال قراءات علمية دقيقة
- هذه الأدوات ساعدت الباحث في بناء تصورات واقعية ومبنية على أدلة حول تأثير التقنيات الحديثة على بيئات العمل المعاصرة.

3.5 حدود الدراسة

أولاً: المجال المكاني

تركزت الدراسة على تحليل واقع الذكاء الاصطناعي في منشآت داخل المملكة العربية السعودية، باعتبارها من الدول الرائدة في التحول الرقمي.

ثانياً: المجال الزمني

تغطي الدراسة الفترة الزمنية الممتدة بين عامي 2023 و 2025، وذلك لتواكب أحدث التطبيقات والاتجاهات الحديثة في مجال الذكاء الاصطناعي.

ثالثاً: المجال البشري

يتعلق بـ الموظفين العاملين في منشآت بدأت فعلياً بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

رابعاً: المجال الموضوعي

يتمحور حول العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين الإنتاجية، التفاعل الوظيفي، والتحديات الإدارية التي تواجه المؤسسات خلال التحول الرقمي.

3.6 خلاصة الفصل

استعرض هذا الفصل المنهجية العامة التي ارتكزت عليها الدراسة، موضحةً الأسباب التي دفعت إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي كأداة مناسبة لطبيعة الموضوع.

كما فُصلت الحدود البحثية من حيث الزمان، والمكان، والمجال البشري والموضوعي، في سبيل تقديم إطار علمي واضح ومنهجي لما سيتم تحليله في الفصول التالية.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

النتائج والتوصيات

4.1 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض أبرز النتائج التي تم التوصل إليها بناءً على التحليل النظري لمجموعة من الدراسات السابقة والمصادر العلمية التي تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل. كما يتضمن الفصل مجموعة من التوصيات التي يُمكن أن تُسهم في تحسين تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل المنشآت، بما يدعم تحقيق أقصى استفادة منها وتقليل التحديات المرتبطة بتطبيقها

4.2 نتائج الدراسة

من خلال تحليل الأدبيات المتخصصة، والدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها في هذا البحث، تم التوصل إلى عدة نتائج مهمة، تم تلخيصها وفق المحاور التالية:

1. الذكاء الاصطناعي يعزز الكفاءة والإنتاجية

أظهرت المصادر العلمية أن استخدام الذكاء الاصطناعي في المهام الإدارية والتشغيلية يساهم بشكل واضح في تسريع سير العمل وتقليل الأخطاء البشرية وتحقيق وفورات في الوقت والتكلفة. تساعد تقنيات الأتمتة والتحليل الذكي على رفع جودة الأداء وتوفير إمكانيات دقيقة لدعم اتخاذ القرار. كما أن الأنظمة الذكية توفر بيئة أكثر انضباطاً، مما يؤدي إلى تحقيق كفاءة تشغيلية أعلى.

2. التأثير على التواصل الداخلي وتفاعل الموظفين

بينت الدراسات أن أدوات الذكاء الاصطناعي، مثل: منصات التواصل الذكي، روبوتات المحادثة، وتحليلات البيانات، قد ساهمت في تحسين الاتصال بين الأقسام المختلفة داخل المنشآت.

هذه الأدوات ساعدت في تبسيط الإجراءات وتعزيز روح التعاون بين الموظفين عبر أنظمة مركزية متصلة.

في المقابل، لوحظ وجود مشاعر قلق وعدم ارتياح لدى بعض الموظفين نتيجة الاعتماد المتزايد على الأنظمة الذكية، خاصة ممن يفتقرون للخبرة أو يخشون فقدان وظائفهم.

وهو ما يستدعي توفير دعم نفسي، وتدريب مستمر، وتوضيح دور التقنية كأداة مساندة لا بديل عن الإنسان.

3. تحديات تنظيمية وتقنية في التطبيق

أبرزت الدراسات مجموعة من العقبات التي تواجه المؤسسات عند محاولة تبني الذكاء الاصطناعي، ومن أبرزها:

ضعف البنية التحتية الرقمية في بعض المنشآت، مثل ضعف الشبكات، أو تقادم الأجهزة، أو غياب المنصات المتكاملة.

نقص الكفاءات البشرية المؤهلة للتعامل مع الأنظمة الذكية، مما يؤدي إلى انخفاض الفاعلية وظهور مقاومة داخلية.

غياب السياسات التنظيمية الواضحة، مثل لوائح الخصوصية، وأطر الحوكمة، مما قد يسبب غموضاً في حدود استخدام التقنية ومسؤوليات كل جهة.

4.3 التوصيات

استناداً إلى ما سبق من نتائج، تقترح الدراسة مجموعة من التوصيات القابلة للتطبيق، التي يُمكن أن تُساهم في دعم جهود التحول الذكي داخل المؤسسات:

توفير برامج تدريبية دورية للموظفين، تركز على تنمية مهاراتهم الرقمية وتوعيتهم بكيفية التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يقلل من التوتر ويزيد من تقبل التغيير.

إعداد استراتيجية مؤسسية متكاملة لتبني الذكاء الاصطناعي، تشمل:

– مراحل التطبيق

– الأدوات المستخدمة

– آليات المتابعة والتقييم

وذلك لضمان وجود خطة واضحة ومتربطة.

تعزيز ثقافة الابتكار والتحول الرقمي داخل المنشآت، من خلال إشراك الموظفين في مراحل التطوير، وتحفيزهم على اقتراح حلول رقمية، وتقدير مساهماتهم في التغيير.

تحديث وتطوير البنية التحتية التقنية، بما يشمل الشبكات والبرمجيات، لضمان جاهزية بيئة العمل لاستقبال وتشغيل تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال وآمن.

وضع إطار تنظيمي وأخلاقي واضح لاستخدام الذكاء الاصطناعي، يُراعي:

- خصوصية البيانات
- حماية الحقوق الوظيفية
- العدالة في التوظيف والتقييم

4.4 خلاصة الفصل

استعرض هذا الفصل أبرز النتائج النظرية التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة. وقد تبين أن الذكاء الاصطناعي يُعد أداة استراتيجية قادرة على تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي، بشرط وجود تخطيط واعٍ وإدارة فعالة لهذا التحول. كما تم تقديم مجموعة من التوصيات العلمية والعملية التي يُمكن للمؤسسات تبنيها لتجاوز التحديات وتحقيق الاستفادة القصوى من تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

الفصل الخامس

الخاتمة والمقترحات المستقبلية

5.1 مقدمة

يمثل هذا الفصل المرحلة الختامية من البحث، حيث يتم استعراض الخلاصة العامة لما توصلت إليه الدراسة، وتبسيط الضوء على أهم الاستنتاجات النظرية التي تم التوصل إليها من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الذكاء الاصطناعي وتأثيره على بيئة العمل.

كما يتناول الفصل تقديم عدد من المقترحات والتوصيات المستقبلية، التي يُمكن أن تُشكل منطلقًا لدراسات وأبحاث قادمة، تستكمل ما تم طرحه في هذه الدراسة وتتناول أبعاده بشكل أوسع.

5.2 الخاتمة

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الذكاء الاصطناعي ليس مجرد تقنية حديثة، بل يمثل تحولًا عميقًا في المفاهيم الإدارية والتنظيمية التي تحكم بيئة العمل.

فقد تبين أن دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في الأنشطة التشغيلية والإدارية داخل المنشآت يُسهم في:

- تحسين الإنتاجية
- رفع جودة الأداء
- تسهيل التواصل الداخلي
- تسريع اتخاذ القرار

وفي الوقت ذاته، كشفت الدراسة عن عدد من التحديات التنظيمية والتقنية والإنسانية، مثل:

- مقاومة بعض الموظفين للتغيير
- نقص المهارات الرقمية
- غياب الإطار التنظيمي والأخلاقي الذي يضبط استخدام التقنية

وقد خلصت الدراسة إلى أن نجاح المؤسسات في الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لا يعتمد فقط على توفر التكنولوجيا، بل على:

- مدى جاهزيتها البشرية والإدارية
- قدرتها على التكيف مع التغيير

- وجود قيادة داعمة
- وتخطيط استراتيجي متكامل

5.3 المقترحات المستقبلية

استنادًا إلى ما سبق، تُقدم هذه الدراسة عددًا من المقترحات البحثية المستقبلية التي يمكن أن تسهم في تعميق الفهم وتوسيع نطاق الدراسات ذات العلاقة:

إجراء دراسات ميدانية تطبيقية في قطاعات متنوعة (الصحة، التعليم، المالية، التصنيع...) لقياس الأثر العملي لتقنيات الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل الفعلية، باستخدام أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل البيانات الفعلية.

بحث العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والقيادة التنظيمية، وكيف تؤثر أنماط القيادة على تقبل الموظفين للتقنيات الذكية ودور القادة في تهيئة بيئة داعمة للتغيير.

تحليل الآثار النفسية والاجتماعية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل، مثل القلق الوظيفي، والإجهاد التقني، ومستويات الرضا الوظيفي.

تصميم نموذج وطني لإدارة التحول الرقمي باستخدام الذكاء الاصطناعي، يتضمن أطراً للحوكمة، واستراتيجيات التمكين، ومعايير التقييم المستمر.

دراسة دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات، ومدى تأثيره في تغيير ثقافة العمل التقليدية وتحفيز بيئة التفكير الإبداعي.

5.4 خلاصة الفصل

يمثل هذا الفصل تلويحًا لما تم عرضه في الدراسة، حيث تم استعراض النتائج العامة التي تدعم أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل، والتحديات التي قد تعيق هذه العملية، والمقترحات البحثية التي يمكن أن تدفع باتجاه مزيد من الفهم والتطبيق الفعال.

وتخلص الدراسة إلى أن المؤسسات بحاجة إلى دمج التقنية بالعنصر البشري بأسلوب متوازن ومدرّس، بما يحقق أهدافها التشغيلية دون الإضرار بالجوانب الإنسانية والتنظيمية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الجبوري، س.، وعبدالله، م. (2021). تأثير أنظمة الذكاء الاصطناعي على الأداء المؤسسي. مجلة البحوث الإدارية، 17(3)، 44-67.
2. العتيبي، ن. (2020). الأتمتة وبيئة العمل في القطاع المالي السعودي. المجلة السعودية للإدارة، 12(2)، 88-105.
3. وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (2022). الاستراتيجية الوطنية للبيانات والذكاء الاصطناعي. الرياض: المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية (APA Style)

1. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future. W.W. Norton & Company.
2. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for the Real World. Harvard Business Review, 96(1), 108–116.
3. World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports>

الملاحق

ملحق (1): الكلمات المفتاحية للدراسة

- الذكاء الاصطناعي
- بيئة العمل
- الموارد البشرية
- الإنتاجية
- التفاعل الوظيفي