

عنوان البحث

أثر أدوات الذكاء الصناعي على مستوى كفاءة انتاج الموظف الاداري

إعداد الطالب/

احمد محمد سعيد إدريس

242001911

إشراف/

أ.د. الفيصل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2025

MIDCEAN University

College of Management

**Department / Specialization of Master of
Business Administration**



Research title

The Impact of artificial intelligence tools on the level of
administrative employee production efficiency

Prepared by :

Ahmed Mohamed Saeed Idris

242001911

Supervised by:

Dr. Faisal Abdulhamid Mohamed

Dr. Fayez Ali Jarad

Academic year:

2025

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحث.

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر أدوات الذكاء الصناعي على مستوى كفاءة انتاج الموظف الإداري، لدى موظفي مجموعة شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف في مدينة الرياض. وتعتبر أدوات الذكاء الاصطناعي من الأدوات الحديثة في زمننا الحالي وماله من اثار إيجابية اكثر من السلبية، ولما فيه من ميزة تنافسية للمنشأة في حال استخدام منسوبيها للأدوات الذكاء الاصطناعي اكثر خلال أعمالهم اليومية.

اعتمدت في دراستي على المنهج الوصف التحليلي، وقمت باستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، تم توزيعها على عينة عشوائية من مجتمع البحث وهم من منسوبي مجموعة شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف العاملين في القطاع الصناعي بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، ، وتم تحليلها العينة عبر استخدام برنامج نموذج جوجل.

النتائج من هذه الدراسة اوصي بما يلي،

1. تعزيز برامج التدريب والتوعية بأدوات الذكاء الاصطناعي لرفع مستوى المعرفة بين الموظفين.
2. ارسال رسائل تعليمية وبدء برامج تدريبية بشكل دوري حول التطورات الحديثة في الذكاء الاصطناعي.
3. الاستثمار في أدوات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة العمل في مجالات وظائف الافراد.

4. تعزيز استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في الأعمال اليومية لمنسوبي فيبكو لرفع كفاءة العمل لدى الفرد وزيادة مستوى تحليل البيانات واتخاذ القرار في فترة قياسية مناسبة من أجل حصول على ميزة تنافسية مقارنة بمنافسيهم بالأسواق.

5. البدء بتدريب الموظفين على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي كي يتم زيادة وتحسين فعالية منسوبي فيبكو في عملهم اليومي

6. معالجة أبرز التحديات وهي نقص المعرفة ويتم ذلك عبر التدريب والرسائل التوعوية.

الكلمات المفتاحية: أدوات الذكاء الاصطناعي، الموظف الإداري، كفاءة، إنتاج.

Abstract:

This study aimed to know the impact of artificial intelligence tools on the level of administrative employee production efficiency, among employees of the filling and Packing Materials MFG Co. group, in Riyadh. Artificial intelligence tools are considered modern tools in our time and have more positive than negative effects, and because of the competitive advantage it has for the establishment if its employees use the tools more during their daily work.

I relied on the descriptive analytical approach in my study, and used questionnaire as tools for collecting primary data, which was distributed to random staff of the company, working in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. A valid questionnaire was obtained for analysis, and the sample was analyzed using Google form program.

The result of this study recommend as follow,

- Strengthen training and awareness programs on artificial intelligence tools to raise the level of knowledge among employees.
- Sending educational messages and start training programs periodically on the latest development in artificial intelligence.
- Invest in artificial intelligence tools to improve work efficiency in the areas of individuals jobs.
- Strength the use of artificial intelligence tools in the daily work of FIPCO employees to raise the work efficiency pf the individual and increase the level data analysis and decision-making in suitable record period

in order to obtain a competitive advantage compared to competitors in the markets.

- Start training employees on the use of artificial intelligence tools in order to increase and improve the effectiveness of FIPCO employees in their daily work.
- Address the most prominent challenges, which is the lack of knowledge, and this is done through training and awareness messages.

Key words: Artificial intelligence tools, Administrative employee, efficiency, production

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم في انجاز هذا البحث. أولاً وقبل كل شيء، الشكر لله وحده، ووالدي على غرز حب التعلم من الصغر لما وصلت لهذه المرحلة لولا حبهم للتعلم وغرز أهميته لدي، ثم لزوجتي وابني واخوتي على دعمهم لإتمام هذه المرحلة العلمية المهمة والمهنية كذلك كانا مصدر وحافز للتجاوز للوصول للختاميات الحميدة لاي مسيرة ورحلة. كانوا جميعا تشجيعهم ودعمهم وإيمانهم التام بقدراتي مصدر رئيسي لي وسر قوتي لإتمام البحث.

كما اود ان اعبر عن امتناني التام لجامعة ميدأوشن على توفيرها البيئة الأكاديمية والدعم الغير منقطع منهم خلال انجاز هذا البحث. ما تم تقديمه لنا من موارد وتسهيلات ودورات أسبوعية توعوية ومحاضر من اهل الخبرة في اعداد البحث بطريقة منهجية كان له من أثر وفتح آفاق جديدة للوصول لمعلومات جديدة والاستفادة العلمية كذلك والاثرائية في آن واحد. لقد كانا كل من أد. الفیصل عبد الحمید محمد وأد. فايز علي جراد كانا أساس في تحقيق هذا الإنجاز، وكل طاقم الدعم الفني الذين كانوا على طوال الساعة بالدعم والاجابة على استفساراتي واعبر عن تقديري العميق لتوجيهاتهم التي لا تقدر بثمن وملاحظتهم ودعمهم الغير منقطع طوال عملية البحث، فقد كانت توصياتهم وملاحظاتهم والاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية مفيدة في تشكيل والاتيان بأفضل جودة ممكنة لهذه الدراسة.

وأخيراً، أقدر امتناني وشكري لكل من ساهم معي بالتحفيز والتشجيع وتبادل المعلومات والاثراء سواء بخبرته والاجابة على الاستبانة لأنها تعتبر شهادة على المجهود الجماعي التي بذلوها معي لإنجاز هذا البحث.

فهرس المحتويات

ج	حقوق الطباعة
د	الملخص
و	Abstract:
ح	الشكر والتقدير
ط	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
ل	قائمة بالأشكال
ن	قائمة بمصطلحات البحث
1	الفصل الأول
2	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة:
8	أهمية الدراسة:
9	أهداف الدراسة:
10	تساؤلات الدراسة
11	فروض الدراسة:
13	الفصل الثاني
14	الدراسات السابقة:

22.....	التعليق على الدراسات السابقة
23.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
25.....	الفصل الثالث
26.....	المنهجية وطرق البحث:
27.....	ادوات الدراسة:
29.....	الفصل الرابع
30.....	مقدمة عن عينة الدراسة
41.....	النتائج
45.....	التوصيات
46.....	المراجع
47.....	الملاحق

قائمة الجداول

ملخص للدراسات بأهم نتائجها (شكل 1-2) 14

قائمة بالأشكال

31	الرسم 1-4
32	شكل 2-4
32	شكل 3-4
33	شكل 4-4
33	شكل 5-4
34	شكل 6-4
34	شكل 7-4
35	شكل 8-4
35	شكل 9-4
36	شكل 10-4
36	شكل 11-4
37	شكل 12-4
37	شكل 13-4
38	شكل 14-4
38	شكل 15-4
39	شكل 16-4
39	شكل 17-4

40 شكل 18-4

40 شكل 19-4

41 شكل 20-4

قائمة بمصطلحات البحث

هذه أبرز المصطلحات المتعلقة بهذا البحث:

أدوات الذكاء الاصطناعي: تقنية حديثة في تطور متسارع وتستخدم في وظائف عديدة حسب احتياج واستخدام المستخدم نظرت لطبيعتها المرنة والقدرات الخارقة لما تمتلكها

الموظف الإداري: موظف اداري في مختلف الاقسام

كفاءة: معيار لقياس كفاءة الفرد

انتاج: مخرجات عمل الفرد حسب المهام الموكلة إليه

الفصل الأول

مقدمة:

تعتبر ادوات والتقنيات المستخدمة بالتعاون مع الذكاء الصناعي من أحدث الابتكارات الاندماجيات التي حدثت في الآونة الاخيرة والتي لها من الآثار الايجابية والسلبية في آن واحد وبدرجات متفاوتة في الجانب الحياة العملية. بما في ذلك الادارة والانتاجية. مؤخرا شهدنا ظهور كيانات تحولت تحولا جذريا في كيفية إدارة اعمالها واتخاذ قراراتنا مستعينة بالتقنيات والتطبيقات الذكية او الذكاء الصناعي. اسهمت تلك الأدوات في تحسين كفاءة الموظفين الاداريين من خلال أتمتة المهام والاعمال اليومية، مما اتاح لهم بزيادة التركيز على الانشطة ذات الاهمية والتي تتطلب تركيز والتي متعلقة بالاستراتيجية والابداعية.

ويضاف الى ذلك على تواجد الخيارات المتعددة من ادوات الذكاء الاصطناعي واختلاف اداء المهام المطلوب من كل اداء وفرت تلك الادوات مساعدة بشكل دقيق لكل مجال او نشاط او عمل دخل فيه الذماء الصناعي وساعدت في اتخاذ قرارات مبهرة وبسرعة عالية. هذا التحول له تعزيز في انتاجية الموظف ويسهم ايضا في رفع جودة العمل والسعي المتواصل في تقليل الاخطاء البشرية. يمكنني القول ان الذكاء الصناعي أصبح شريك اساسي لتحقيق الاهداف التنظيمية ورفع من الميزة التنافسية في السوق.

الفرد عنصر جوهري واساسي ومهم لاي تقدم تسعى اليه اي منظمة لإتمامه وانجازه بالصورة التي ترغب في تحقيقها والوصول لها. ومعه التطور المتسارع ظهر عنصر جديد يقدم يد واداة مساعدة بارزة وله دور في عكس مستوى التطور الابداعي الذي وصل اليه والمتوقع الوصول الابعد من ذلك الحد الا وهو الذكاء الاصطناعي.

في وقتنا الحاضر يأتي الابداع والالهام لدى الانسان بعدة اشكال وصور. تسهم تلك بكل جميع مشاكله والسعي كذلك في رفع مستوى وجودة الحياة. وفي مجال العمل خاصة تأتي الحاجة الملحة لتحسين مستوى الجودة ورفع كفاءة الانتاج لدى الفرد.

ومع التطور المتسارع للتقنية وتعدد الاستخدامات وتنوع المنافع منها. يأتي دور الفعال للمستخدم النهائي من تعدد الأدوات وتكييفها وجعلها أداة مساعدة لرفع من كفاءة العمل وتقليل المهام التي كانت تأخذ منه وقت لإنجاز أمور أخرى.

يتطلب من المستخدم النهائي معرفة والاطلاع على التطور المتسارع في هذا الجانب وخاصة في ظل الانتشار الواسع والتطور المتسارع جدا لدى الذكاء الصناعي وتكييفه للعمل بعدة أنواع وأشكال مهام. وتقنين الذكاء الصناعي والانسجام مع التطور الذي يحدث حوله بما يتناسب مع جانب المهني لتسهيل ورفع كفاءة الجودة والانتاج معا.

تبرز أهمية الذكاء الصناعي في بيئة العمل كأداة رئيسية مساعدة وداعمة رفع أداء الفرد وتحسين جودته. بينما يتطلّب على المستخدم الاستخدام الأفضل لأقصى حد ممكن من الاستفادة المثلى من الذكاء الصناعي.

مع ادراكنا التام بان الفرد يظل العنصر الأكثر أهمية وهو جوهر اي تطور في وقتنا الحالي فلولا الالهام والسعي نحو حل اي حاجة لما وصلنا من التقدم التقني وغيرها من الصناعات التي نتجت منها رفع مستوى الكفاءة والجودة لدى الفرد.

تبرز هذه الدراسة الأثر من الأدوات الذكاء الصناعي على مستوى كفاءة انتاج الموظف الاداري، وتساهم كذلك في توفير معلومات من الآثار المتوقعة والناجمة من واثاء استخدامها بالشكل المناسب والأمثل من قبل الموظف الاداري اثناء قيامه بأعماله اليومية.

تقدم هذه الدراسة بتأكيد الآثار الايجابية ورفع الوعي لدى الفرد الاداري في الاستعانة بالأدوات الصناعي واستخدامها ورفع الوعي لديه وإكمال لما توصلت اليه الدراسات السابقة في أهمية والآثار المتوقع من الذكاء الصناعي في الاعمال الفردية والادارية.

كما تطرقت دراسات سابقة في ها الصدد ولاست جز من الجوانب التي تتشابه بها موضوع حتي مع الأبحاث السابقة، من الأبحاث السابقة ذكرت وبإسهاب على تأثير الذكاء الصناعي وآثاره على العمل والوظائف والتطور التي وصلت له من الذكاء الصناعي وتأثيراته الكبيرة

عل الاقتصادات والمجتمعات والافراد. التقدم التكنولوجي ي ها المجال يعزز الإنتاجية والابتكار لمنتجات ولخدمات جديدة. وفي السياق نفسه يواجه مخاوف تتعلق بالآلية ومستقبل العمل بسبب إمكانيات الذكاء الصناعي لتغيير وتحسين وظائف كثيرة.

كما تناول بحث اخر من الأدوار التي لها دور كير في تحسن كفاءة العمليات الإدارية، تناول البحث التأثير الصادر من الذكاء الصناعي عل كفاءة العمليات الإدارية في المنظمات التي يدخل الذكاء الصناعي في مجال الاعمال لديها وكشف البحث عن أهمية تطبيق التقنيات المتعلقة بالذكاء الصناعي الاصطناعي في مجال الاعمال والإدارة، وعرض امثلة عل استخدامها في مجالات متنوعة صحية وتجارية والتي حققت نتائج فعالة في الأداء مثل شركة سيمنس ويونيليفر.

كما عرض بحث سابق عن دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموظف الإداري كذلك، وبرزت النتائج التي تولت لها والاثر الملموس اثناء قيامهم الاعمال من عدة نواحي منها اختار للجهد والوقت اللازم لإنجاز الاعمال وزيادة الكفاءة.

وهناك بحث اخر تناول وعرض وهدف من التعرف على التقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في تحسين ادا الموارد البشرية في جامعة بغداد، واستخدم الباحثون منهج وفي، وتوصلوا الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقنيات الذكاء الاصطناعي واداء الموارد البشرية.

وهناك دراسة أخرى تطرقت للعلاقة بين الذكاء الاصطناعي وادا الفرد وعن التطور المتسارع وتقدم فوائد كبيرة للاقتصادات والمجتمعات والافراد من خلال زيادة الإنتاجية وابتكار جديدة سوا منتجات او خدمات، لتحقيق فائدة بشكل أوسع وأسرع وقت ممكن، ومع التسليط الضوء على الامكانيات للذكاء الاصطناعي في دفع عجلة التغيير في الطاعات الوظيفية الأخرى، وظهور مخاوف بشأن مستقبل العمل. مع التوافق على ان الذكاء الاصطناعي سيكون له أثر إيجابي بإيجاد وظائف جديدة واستبدال بعض الوظائف القديمة به.

مشكلة الدراسة:

في وقتنا الحالي يواجه الفرد او المنظمات الكثير من التحديات سواء كبيرة او صغيرة، ذات تأثير مباشر على جودة ادائه او غير مباشر كذلك. ويتطلب من الفرد الوعي التام للتطور المواكب والمتغير بشكل متسارع كي يكون ضمن نطاق التغير الحاصل حوله. ويتطلب كذلك منه سرعة التأقلم على تقبل التطور والاستفادة على أفضل وجه ممكن.

هذا التحدي يثير الكثير من المخاوف لدى الفرد خاصة لأن بسبب التطور المتسارع لدى التقنية تم استبدال العديد من الوظائف التي كانت تتم من قبل الفرد، ولكن في نفس اللحظة تم ظهور وظائف عديدة على سبيل المثال وليس الحصر مهندس برمجيات، محلل بيانات، مهندس تعلم آلي، مطور ذكاء الاعمال وغيرها.

تكمن دراستي لهذا البحث والمشكلة التي لها علاقة ما بين الفرد بجميع تخصصاتهم وخاصة الموظف الإداري وعلاقته بالعمل باستخدام الذكاء الاصطناعي، وأصبح مؤخراً هناك تأثير كبير جداً في مختلف الاعمال، بما في ذلك كفاءة الانتاج لدى الموظف الاداري. والمشاكل المترتبة بهذا الصدد وهي على النحو التالي:

- فقدان الوظائف القديمة التقليدية: يصبح فقدانها بشكل متزايد مع التطور المتسارع لدى الذكاء الاصطناعي بسبب الأتمتة. بما مكن الذكاء الاصطناعي بالقيام بالمهام التقليدية بكفاءة عالية جداً. مما أدى ذلك بتبديل الوظائف التقليدية بواسطة الذكاء الاصطناعي.
- تحيز للخوارزميات: وذلك باحتوائها خوارزميات لدى الذكاء الاصطناعي وتؤثر على القرارات التي يتم البناء عليها واتخاذها مما يؤدي للوصول لنتيجة غير متوقعة لدى بيئة العمل.
- التحديات الاخلاقية: فلا بد من وجود قلق وخوف مع التعامل والاستخدام للذكاء الاصطناعي وحماية البيانات الشخصية اضافة الى ذلك المواضيع الاخلاقية التي تتعلق بها قرارا الذكاء الاصطناعي لما لها من تأثير على حياة الفرد.

وقد توصل عدة باحثون في المواضيع التي لها علاقة في بحثي وسأقوم بسردها لكم نحو التالي،

أولاً في عنوان البحث دور التطبيقات "دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي الساحل السوري 2023-2024" فقد توصل الباحث لعدة نتائج ومن أهمها بوجود اثار إيجابية لتطبيقات الذكاء الصناعي على ادا الفرد من عدة نواحي ومنها الجهد والوقت لإتمام المهام اليومية مما يؤدي الى زيادة كفاءة الأداء.

ومن الدراسات الأخرى التي توصل اليها الباحث في عنوانه "دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية" في أهمية دور الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات الإدارية من جوانب عديدة منها تحسين الكفاءة التشغيلية، اتخاذ قرارات مدعومة بالبيانات، تحسين جودة الخدمات، زيادة بالمرونة، تخفيض بالتكاليف التشغيلية، تحفيز الابتكار، رفع مستوى الشفافية والمساءلة.

ثالثاً، "اثر استخدام تقنيات الذكاء الصناعي في تنمية الموارد البشرية" 2024، من التوصيات التي توصلت لها الدراسة ايلا اهتمام اكبر للتقنيات الذكاء الصناعي، تبني جامعتهم المزيد من التقنيات الذكاء الاصطناعي كي تعزز ورفع كفاءة وفاعلية لمواردها البشرية، واوت الاعتماد على خطط وبرامج تدريبية تأهيلية للعاملين في الجامعة لتطوير مهارتهم، توفير السيولة المالية اللازمة والموارد الملائمة، وضع نظام حوافز جيدة للمتميزين من مواردهم البشرية في مجال العمل في برامج الذكاء الاصطناعي كي يرفع ادا الموار البشرية لدى الجامعة، زيادة الالتزام وتوجه الجامعة بدعم تطبيقات الذكاء الاصطناعي عبر نشر ثقافة العمل الالكترونية، والاختيار المقنن للموارد البشرية وي خبرة عملية في المجال التقنيات الذكاء الاصطناعي.

ومن الدارسات الأخرى التي تحدثت في هذا الشأن وهي "تأثير الذكاء الاصطناعي واثاره على العمل والوظائف 2021" ضمان بان عمال المستقبل مهارات تعليمية عالية، معالجة المخاوف بشأن الطبيعة المتغيرة للحياة العملية، معالجة التحيزات المحتملة لنظم خوارزميات

الذكاء الاصطناعي، تطوير وتدريب وتأهيل جديد لمهارات الافراد، ادخال تدابير لتقاسم المنافع الذكاء الاصطناعي والمساواة عبر المناطق والمجتمعات من خلال دعم النمو الاقتصادي.

من خلال بحثي سيتم تسليط الضوء من الاثار المترتبة من أدوات الذكاء الاصطناعي على مستوى كفاءة انتاج الموظف الإداري.

تفاصيل التحدي ومشكلة الدراسة

- تحسين الكفاءة
- تحليل البيانات واتخاذ القرارات
- التدريب والتطوير
- إدارة الموارد البشرية

دور المنظمة في تقنين استخدام الذكاء الصناعي وادواته المساعدة في العمل ورفع مستوى كفاءة الفرد لديها في العمل ويلعب دور كبير وحاسم في رفع كفاءة الأداء في ظل وجود توجيه حكيم في هذا الصدد.

أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية الدراسة ويساعد البحث كذلك في زيادة الوعي والحث سواء للفرد والمنظمة بأهمية استغلال التطور المتسارع لدى أدوات الذكاء الصناعي لما فيه فائدة للطرفين من انجاز المهام في أسرع وقت ممكن مقارنة بآدا تلك المهام بدون الذكاء الصناعي.

سيتم إيضاح ذلك من البحث عن الفروقات والمدة الزمنية التي كانت تتطلبها القيام المهام بدون الذكاء الصناعي والفروقات الملموسة في الكفاءة والإنتاجية وما يعرف (بالأهمية العملية).

من إحدى مخاوف الذكاء الصناعي من قبل الفرد عدم قبول الأخير في علمه بإمكانية القيام ببعض الأعمال من قبل أدوات الصناعي وهنا يظهر جانب لدى الفرد وهو عدو لما يجهل وما يعرف (بالأهمية العلمية).

سيتم عرض تلك الأهمية من عدة نواحي من الجانب استغلال المنظمة لأدوات الذكاء الصناعي ومن الجانب الآخر الاستغلال الأمثل للفرد لتلك الأدوات اثنا ادا عمله. بمبدأ الأداة المناسبة للوظيفة المناسبة مع الفرد المناسب.

من خلال مقارنات وتحليل للأخر استخدامات الذكاء الصناعي والفروقات الملموسة من قبل ومن بعد الذكاء الصناعي.

ويركز كذلك في تحفيز المنظمات بالمهام التي تتطلب القيام بها من قبل الذكاء الصناعي وهذا الفهم يساعد الطرفين تواجد تلك الأدوات في العمل كمساعد لهم في تحسين العمل ورفع إنتاجية الفرد لما فيه عائد أمثل للمنظمة.

ويتطلب هنا كذلك قرار مبني على قراءة تامة للوضع الحالي للمنظمة مع التحليل الوظائف التي تكون بحاجة القيام بها من قبل الرد او الاستعانة الذكاء الصناعي.

اجمالاً يقدم البحث فوائد من الدمج ودخول الذكاء الصناعي في المنظمات لرفع كفاءة مستوى وإنتاجية الفرد لما فيه حصول المنظمة على الفائدة القصوى من الطرفين وتحقيق ما تسموا عليه من اما من الذكاء الصناعي او الفرد اثناء ساعات عملهم اليومية.

أهداف الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة توضيح بان تواجد الذكاء الصناعي ليس فقط في الحياة العامة فقط وانما اثناء تواجدها مع الفرد والمنظمة لإتمام العديد من الاعمال وتكون كأداة مكمله له وتقوم بالأعمال الشاقة والمعقدة كذلك في آن واحد ان تطلب ذلك الامر. سيتم تطرق لهذا الامر من عدة نواحي وهي كالتالي:

1. دور القائد لدى المنظمة يلعب دور بارز وعنصر رئيسي ومحفز لجميع الافراد الذين يعملون بالمنظمة للتأقلم والتعامل مع تلك الأدوات لما فيه مصلحة للفرد والمنظمة بشكل خاص.

لان بتواجد قائد مطلع على المتغيرات المواتية حوله ومعرفة دوره كمؤثر ومحفز لفريق عمله وإضافة فرد جديد متواجد في كل لحظة كالذكاء الصناعي ومعرفته في حال استغلال تلك الأدوات من قبل الفرد يكمن هنالك ميزة تنافسية داخلية لدى المنظمة ورفع كفاءة الإنتاجية والاداء لدى الجميع. يكمن دوره هنا كحجر أساس لإدخال الذكاء الصناعي في المنظمة والحث جمعي الافراد بالتعامل الأمثل والاستفادة منها.

2. تحليل أداء الاعمال قبل واثناء الذكاء الصناعي على النحو التالي:

- تحليل بين القيام بالأعمال قبل تدخل الذكاء الصناعي.

يهدف كيفية إتمام الأمور والمهام للفرد اثناء حياته اليومية في العمل من عدة نواحي كمية الوقت التي كان يستغرقها لإتمام المهام عمله اليومية وغيرها من الامور

- تحليل ومقارنة القيام بالأعمال اثنا تواجد الذكاء الصناعي في العمل
- يلمس الفروقات الشاسعة والابداع التي تحصل اثناء انجاز المهام، المقصد بالإبداع
- عمل الفرد والذكاء الصناعي عما كفريق عمل
- تحديد اللحظات المناسبة للاعتماد على الذكاء الصناعي
- يتم النظر بعناية تامة وتحديد ماهي المهام التي يجب اتمامها من قبل الذكاء
- الصناعي فقط او من خلال الفرد فقط او من خلال العمل معا لاي مهمة منجزة
- لهم.

تساؤلات الدراسة

في ظل هذا التطور المتسارع الذي نعيشه والذي يقوده هنا ليس الذكاء الصناعي بل من قبل الفرد بإيجاد أدوات عديدة لما فيها رفع كفاءة مستوى المعيشة للأفراد. ويكمن تساؤلي هنا الى أي حد ومستوى قد يصل مستوى الذكاء الصناعي.

التطور الذي نعيشه من خلال التقدم التقني جميع نواحيه ليس وليد اللحظة او من ضربة حظ او صدفة.

بسبب توافر عديد من الفرص للإبداع والابتكار، تطور مستوى الذماء الصناعي أصبح في الآونة الأخيرة تطور سريع جدا ومرعب وملفت للنظر. والسبب في ذلك يعود تطور الإبداعي للفرد وبرمجته لتلك الأداة سعيا منه في تحسين ورفع كفاءة استخدامها لما تكمن لديها من قوة والمرونة التامة لاستيعاب لاي من المتطلبات التي يرب منها الفرد من الما الصناعي القيام بها. يوجد لدي عدة تساؤلات في هذا الجانب وهي:

تساؤل الأول:

كيفية ودور لعب دور بارز لدى القائد في دخول الفرد لدى والتعامل مع الذكاء الصناعي؟

تكمُن أهمية دور القائد ولعب دور محوري في هذه الفترة، تأقلم القائد مع تغيرات المتسارعة واتخاذ القرارات لمواكبتها والسعي على ليس فقط البقا المواكبة بل ان يكون من الأوائل المبادرين بالتغيير مع أي تغيير يحل في التقنية الحديثة.

تساؤل الثاني:

الفروقات التي قد تحصل للعمل والوظائف التي كان يقوم بها الفرد قبل الذكاء الصناعي ومع تواجد الذكاء الصناعي في العمل.

تساؤل الثالث:

لاي حد سيصل الذكاء الصناعي؟

هذا سؤال وتساؤل يطرح نفسه في وقتنا الحالي لاي حد قد يصله، والعامل الرئيسي للرد على ها التساؤل هو الابداع والحلول لدى الحاجات المتوفرة ويتم تطويعها لحلها للمستخدم النهائي ألا وهو الفرد. طالما تواجدت حاجات كثيرة ستتوافر عدة ابداعات وحلول كذلك لحلها وكما يقال "الحاجة أم الاختراع".

فروض الدراسة:

في سياق هذا البحث يلعب دور المنظمة ومن يمثلها القائد والفرد. ويمكن تحديدها من عدة نواحي لضمان عكس ما يتم ممارسته في الوقت الحالي من قبل المنظمة والفرد والذكاء الناعي اثنا الحياة العمل اليومية اثنا ء ساعات العمل اليومية وممارستهم لمهامهم المطلوبة منهم. يمكن أن تكون مفيدة:

1-فرضية القائد

2-القائد الإيجابي والمتطلع للتغيرات التي تحدث ما حوله سواءاً على المستوى المنظمة الداخلي والخارجي في آن واحد كي يضمن الحصول على الميزة التنافسية لمنظّمته وعكسها لتحقيق الأهداف المرجوة تحقيقها خلال العام والاعوام القادمة.

3-التأثير الإيجابي

يكن ذلك على سرعة التغيير واتخاذ القرار في وقته لاي متغير مفيد او غيره تواجهه المنظمة وكون التعامل مع الذكاء الصناعي فرد جديد وموظف كذلك يتم التعامل معه من قبل ممثلي المنظمة بشكل أمثل للحصول على التأثير الإيجابي المأمول منهما بأفضل نتيجة ممكنة.

4-تأثير متبادل ين القائد والتابعين

متوقع لك في حال ضمان العلاقة بين الجميع من يعمل في المنظمة قنوات التواصل ما ينهم سهلة وواضحة اما من راس الهرم نزولا الى اخر منزلة والعكس صحيح، في حال ضمان تلك المراسلات والتواصل ما بينهم قد تكون النتائج مضمونة تحقيق الفائدة القصوى من الطرفين الفرد والذكاء الصناعي.

5-الاستجابة للتغيير

هذه من اهم المعايير المطلوب توافرها في الفرد قبل المنظمة وتعتمد على سبل تحديد نقاط متنوعة منا القوة والفرص والتهديد والمخاوف واتنا عكس تلك النقاط على الذكاء الصناعي وتطبيقها على الفرد تكمن فوائد متنوعة وعديدة ومن أهمها الميزة التنافسية للمنظمة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة:

ملخص للدراسات بأهم نتائجها (شكل 1-2)

#	الدراسة	-أهم النتائج
1	إعادة تصور المستقبل أثناء جائحة كوفيد-19 وما بعدها	التحديات كانت التعامل مع وضع غير مسبوق والنتائج استخدام التكنولوجيا المتقدمة للحفاظ على سلامة البشر ع الحفاظ على الخصوصية
2	تأثير الذكاء الاصطناعي وأثاره على العمل والوظائف	الفوائد ميزة تنافسية للمنظمات والافراد، اهم النتائج خلق فرص عمل جديدة وتطوير العمال الحاليين
3	إجراءات يابانية لمعالجة الذكاء الاصطناعي التوليدي	على النطاق الدولي تنظيم استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي، اهم النتائج توقيع اتفاقيات لتعزيز التعاون الدولي وضمان استخدام آمن للذكاء الاصطناعي
4	تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل والوظائف	اهم النتائج: استخدام الذكاء الاصطناعي كأداة محفزة والتركيز على الفرد كمورد رئيسي وتطوير مهاراته
5	الذكاء الاصطناعي لن يحل محل البشر	اهم النتائج: تأكيد بأن الذكاء الاصطناعي يتطور مع تطور الفرد، التعلم المستمر وقبول التغيير
6	التعايش بين العامل ومكان العمل من خلال الذكاء الاصطناعي	اهم النتائج: زيادة كفاءة الإنتاجية واتخاذ قرارات سريعة، تدريب الافراد على المهارات المطلوبة للتفاعل مع الذكاء الاصطناعي

7	دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية	اهم النتائج، عدم قبول التغيير الإلكتروني، زيادة الوعي وتوفير المتطلبات الداعمة للتحويل الإلكتروني
8	دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية	اهم النتائج: تحسين أداء الفرد من حيث الجهد والوقت، زيادة كفاءة الافراد
9	دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية	اهم النتائج: تحسين الكفاءة التشغيلية واتخاذ قرارات مدعومة بالبيانات، تحفيز الابتكار ورفع مستوى الشفافية
10	تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين نوعية القرارات الإدارية	اهم النتائج: تحسين جودة القرارات، تقديم حلول للمشاكل واختيار البدائل المناسبة
11	تأثير الحلول السحابية على فعالية إدارة البيانات في البنوك الرقمية	اهم النتائج: زيادة الكفاءة في معالجة البيانات وتحسين تجربة المستخدم، تقليل التكلفة وزيادة المرونة والكفاءة المالية

يوجد عدد لا بأس به من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع بحثي، ومنها ما تطرق بصورة مباشرة او بغير مباشرة ويمكن الاستفادة منها كمصدر او مرجع لمعرفة اخر ما وصلت له تلك الدراسات والوقوف على اخر الاستنتاجات التي توصلت لها الابحاث، ويمكن كذلك الاستعانة بالمجلات العلمية ذات العلاقة لمعرفة اخر الاجراءات التصحيحية والوقائية مع فرض السياسات لمواكبة التطور الخاص باستخدام الذكاء الصناعي اثناء العمل. وكذلك اثبات وجود الفرد اثناء عمله مع وبأدوات الذكاء الصناعي واثبات بانها اداة مساعدة وليست لتبديل الفرد.

• إعادة تصور المستقبل أفضل اثناء اجتياح وباء كوفيد - 19 وما بعده.

هناك العديد من التحديات التي تواجه البشر وكوكب الارض متنوعة وذات تعقيد لأنها طرأت لنا في وقت دون تعامل مسبق لها مقارنة بالآفات السابقة، قد تكون الخبرة الوحيدة التحيط واتباع الوقائيات المعروفة والمعتادة الى ان يتم حل تلك المشكلة، ومؤخرا ما تم مواجهته وتجاوز الازمة من اغلب بلدن العالم من ازمة كوفيد -19 تم الاستعانة بالتطبيقات الذكية على أكمل وجه حتى يتسنى تجاوز الفتر وتم ذلك باقتدار.

من اهم نتائجها ذكرها الكاتب في بحثه والتي لها علاقة ببحثي، لمواجهة التحديات استخدام التكنولوجيا المتقدمة المتاحة للحفاظ على سلامة البشر. مع الحفاظ على الخصوصية وحمايتها للفرد بالإضافة الى الاستخدام سياسات متماشية مع الوضع الحالي.

• تأثير الذكاء الصناعي وأثاره على العمل والوظائف:

اثناء التور المتسارع للتقنية الحديثة وخاصة الذكاء الصناعي، ظهرت فوائد عديدة ومنها ذات ميزة تنافسية للمنظمات بجميعه انواعها وكذلك الافراد. دفعت تلك المؤثرات نحو التغيير في التوظيف واحيت كذلك المخاوف من الالية ومستقبل العمل. مع وجود جدال قائم حتى اللحظة بأن الذكاء الصناعي من أكثر الادوات الملائمة للقيام بالأعمال الروتينية حتى وان كانت المهام معقدة.

من اهم نتائجها، سيسعى صناع القرار لدى المنظمات التي ستسعين بالذكاء الصناعي بالاستعانة اليه لضمان تسريع التقدم مما يؤدي الى خلق فرص عمل والتأثير الإيجابي على المجتمع من توفير الاعمال وتحسين الاقتصاد، وسيكون له اثار على العمل، وسيتم ذلك عبر تطوير العمال الحاليين على الحقبة الجديدة التي

ستسعين بالذكاء الصناعي توفير مهارات مناسبة لهم، ومعالجة المخاوف لدى الجميع عبر ضمان الامن واقتصاد والعمل الحر.

- **إجراءات يابانية لمعالجة مخاطر الذكاء الاصطناعي التوليدي:**

تم الاعلان من قبل رئيس الوزراء الياباني اثناء القائه لكلمة اما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. عن تطوير وأطار دولي لتنظيم واستخدام الذكاء الصناعي الاصطناعي التوليدي.

هذا ما لفت نظري بدء بروز شهادات دولية معتمدة في حال رغبة المنظمات اي كان نوعها من تحويل عملها الى الذكاء الصناعي يتم توحيد المعايير التصنيف والتقييم والشهادات كذلك كي تكون موائمة مع الوقت التي يتم تطبيقه فيها على سبيل المثال الحملة العالمية التي تقوم بها المصانع لتحويل مصانعها الى الجيل الرابع اي بمعنى تقليل قدر الامكان الاعمال الروتينية وتحويلها الى الالكترونية. من اهم نتائج الإعلان، توقيع من عدة اتفاقية على الإطار الطوعي تسمى "مجموعة أصدقاء عملية هيروشيما للذكاء الاصطناعي" ستعمل تلك المجموعة تنفيذ مبادئ ومدونة سلوك لمعالجة المخاطر الذكاء الاصطناعي التوليدي مع تعزيز التعاون فيما بينهم لضمان الفائدة تشمل العالم كله اثناء استخدام الذكاء الصناعي الآمن والجدير بالثقة.

- **تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل والوظائف**

طرقت المقالة على الاستخدام المعاكس والغير المتوقع للذكاء الصناعي، كما هو متوقع من الذكاء الصناعي يكون اداة محفزة وليست اداة مخيفة للأفراد، من اهم نتائجها وتطرقت لذلك على عدة صور ومنها:

- النظر الى الفرد بانه المورد الرئيسي في كل حقبة وتطور يحدث في التقنية بدلا من التركيز على الادوات المستحدثة والحديثة
- اعطاء الاولوية التامة على مساعدة العامل/الفرد بدلا من التركيز على الذكاء الصناعي او ما يعادلها لان مؤخرا تشير الابحاث الى تطوير اداة عمل الخوارزميات الى تطوير ووصولها الى تكافؤ مستواها مع الفرد
- لا بد من اعطاء الفرد المعلومات والتوعية في استخدام تلك الادوات، لان هذا الشيء يعطي اهمية كبيرة للفرد اثناء التعامل مع تلك الادوات معا وليس الاستغناء عن أحدهما ومنا يمكن لاي منظمة تكون لديها ميزة تنافسية داخلية وذو اسبقية عن أقرب منافسيها.
- يأتي دور الحكومة دور بارز هنا في التحفيز للتحويل الى المسار الذي يتجه اليه العالم بالاستعانة بالتقنية مع عدم اغفال دور الفرد وانه هو عنصر رئيسي ويلعب دور مهم لاي هدف جديد تهدف وجوده مطلب وكما ذكرت سابقا هو العنصر الرئيسي
- اشارك كذلك يجب من تحديد مركز موحد بالأبحاث والتطوير لمواكبة هذا التطور وعكسها وتنفيذها على المنظمات التي تستفيد منها الاستفادة التامة وتحقيق المنفعة لكل الاطراف ذات العلاقة (منظمة - فرد وغيرها)

- **الذكاء الاصطناعي لن يحل محل البشر - لكن البشر الذين لديهم الذكاء الاصطناعي سوف يحلون محل البشر الذين لا يمتلكون الذكاء الاصطناعي**
- تأكيد على عنوان المقالة بان الذكاء الصناعي يتطور مع تطور الفرد ويؤدي حسب ما يتم برمجته لأداء المهام، من اهم نتائجها،

- تأكيد بان التعلم والتعليم على تلك الاداة وغيرها لن يتوقف طالما هناك ابداع متواصل لأبعد حد.
- والنقطة الاخرى لابد من الاهتمام وقبول التغير وعدم مقاومته بكل انواعه والتعرف على التغيرات التي تطرأ حولنا داخليا وخارجيا والاستفادة منها وعكسها في تحسين الاداء لدى الفرد والمنظمة معا.

• التعايش بين العامل ومكان العمل من خلال الذكاء الاصطناعي: الموضوعات الناشئة وأجندة البحث:

- تمكن اهمية الذكاء الصناعي بانه يلعب دور مساعد في مكان العمل وعلى زيادة الكفاءة الانتاجية للفرد ويمكن كذلك اتخاذ قرارات سريعة وجريئة بناء المدخلات المعطيات التي يتم بنائها عليه. وكل ذلك يتطلب وجود وفرة من المعلومات التي يتم تغذيتها الادوات المتعلقة بالذكاء الصناعي من قبل المستخدم الا وهو الفرد.
- ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة وتطرقت تلك الدراسة على عدد من النواحي التي تعتبر محل النظر في وقتنا الحالي ومنها:
- كيفية التعايش مع الذكاء الصناعي اثناء العمل.
- وعدم ثقة الفرد بالذكاء الصناعي في مكان العمل لان الفرد ينظر اليه كمهدد للوظيفة.
- متطلبات التعايش بين الطرفين والمهارات التي مطلوب تعلمها من الفرد.
- احتياج الفرد لإعادة تدريب ورفع مستواه من المهارات للتفاعل الامثل مع الذكاء الصناعي.
- مع برز اهم المقترحات للتعايش وهي الزعم بالحجة الوجودية لعدم ثقة الفرد في الذكاء الصناعي. جمع المهارات المطلوبة للتعايش مع تصنيفها فنية بشرية وفهمية.

• دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية

من أبرز نتائج الدراسة وجود عدم قبول للتغير الإلكتروني من منسوبي العينة التي تمت عليها الدراسة، مما وصت بزيادة الوعي لقبول الفترة المقبلة التي تتطلب العمل من التحول للأعمال الورقية إلى الإلكترونية، مع توفير المتطلبات الداعمة للبدء للتحول الإلكتروني، مع ذكر مختلف النتائج التي تدعو الإدارة المعنية في التحول الإلكتروني إلى زيادة الوعي لدى أفرادها ومنسوبيها والتثقيف كذلك حول الفترة القادمة حيث الأعمال ستتم عبر النظم الإلكترونية وليس الورقية. وهذا يسعى الإدارة الإلكترونية إلى السعي في بذل الجهد اللازم بتهيئة البيئة العامة لديها بتقبل التوجه الإلكتروني عبر توفير كوادر مؤهلة للفترة القادمة، دون تكليف الإدارة لمهام ليس من اختصاصها كي تستطيع القيام بالمهام الموكلة لها، مع الدعم المالي المناسب لبدء التطوير الإلكتروني المناسب في الترة التي تتطلب العمل عبر الأدوات التقنية الحديثة.

وقبل بدء بتلك الخطوات لابد من توعية أفراد المنظمة بأهمية التحول للإلكتروني لما فيه من ميزة تنافسية لها وتسهيل وتسريع الأعمال. والسرعة في إتمام الوصول إلى تلك المرحلة وإن أمكن في زمن قياسي ضمن خطة منسقة ومعد لها بعناية مع مراعاة التجارب السابقة والوقوف عليها واخذ الخبرات منها أثناء السير نحو المرحلة الجديدة التي تسعى الوصول لها.

• دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي الساحل السوري

وهي دراسة تمت الدور الإيجابي التي تمارسه تطبيقات الذكاء الاصطناعي والاثار المتوقع منها على الموظف فقد توصل الباحث لعدة نتائج ومن أهمها بوجود اثار إيجابية لتطبيقات الذكاء الصناعي على أداء الفرد من عدة نواحي ومنها الجهد والوقت لإتمام المهام اليومية مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء.

• دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية

تحدثت الدراسة عن التأثير الملموس من الذكاء الاصطناعي ودوره في تحسين كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسة، وقد توصلت تلك الدراسة الى نتائج في دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية" في أهمية دور الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات الإدارية من جوانب عديدة منها تحسن الكفاءة التشغيلية، اتخاذ قرارات مدعومة بالبيانات، تحسين جودة الخدمات، زيادة بالمرونة، تخفيض بالتكاليف التشغيلية، تحفيز الابتكار، رفع مستوى الشفافية والمساءلة.

• تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين نوعية القرارات الإدارية

هدف البحث على التسليط الضوء من التأثيرات من الذكاء الاصطناعي ودوره في تحسين نوعية القرارات الإدارية وقد اعتمد وركز على الدور الكامن من الذكاء الاصطناعي، والتأثير من الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة القرارات على امثلة متنوعة منها التدريب - التطوير - الملاءمة - الفاعلية. وكيفية مساهمة الذكاء الاصطناعي بتقديم حلول للمشاكل واختيار البدائل المناسبة لتحقيق الأهداف للمنظمة، وأفكار جديدة تساهم في خلق معارف في تحسين عملية صنع القرار مع مراعاة بالتدريب الافراد ذوي الخبرة اثناء التعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي.

• تأثير الحلول السحابية على فعالية إدارة البيانات في البنوك الرقمية

تحدثت الدراسة عن الاثار الملموسة لدى البنوك الرقمية وأثبتت بوجود نتائج بنسب عالية جدا في زيادة كفاءة لدى منسوبي البنك، والسرعة في معالجة البيانات، والتحسن في تجربة المستخدم، مع توفير عنصر مهم الا وهو الأمان اثناء الممارسات والتعامل مع البيانات، ومن ناحية التكلفة وجود تقليل في التكلفة بنسبة عالية مما زادت المرونة والكفاءة المالية للبنك. واوصت الدراسة بتبني الحلول

السحابية والتحول الرقمي مما له أثر في تعزيز الفعالية من إدارة البيانات التي لديها وتحقيق ميزة تنافسية تشغيلية مالية في آن واحد.

التعليق على الدراسات السابقة

المقارنة فيما بين تلك الدراسات

من جانب التحديات والتكيف، معظمها تناولت كيفية التكيف مع التحديات الجديدة التي يفرضها الوضع الراهن والقبول على الذكاء الاصطناعي سواء تحديات صحية مثل كوفيد-19 أو تطوير المنظمات كي تصبح أكثر رقمية وتقليل العمل التقليدي الورقي. أشارت تلك الدراسات على أهمية كبيرة للذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والإنتاجية سواء للفرد أو المنظمات بمختلف أحجامها وطبيعة عملها. مع الوضع لسياسات إجراءات تنظيمية لضمان الاستخدام الآمن والفعال للذكاء الاصطناعي. هناك اتفاق على أهمية تدريب الأفراد وتطوير مهاراتهم للتكيف مع التطور المتسارع الذي نعيشه وخاصة مع التطور السريع جدا للذكاء الاصطناعي.

تعليقي على تلك الدراسات

أظهرت الدراسات المختلفة أهمية كبيرة للذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة الإنتاجية في مختلف المجالات المتعددة. بمختلف مجالات المهنة والإدارية وبمختلف حجم المنظمات التي ينطبق عليها التحول الى الذكاء الاصطناعي أو الاستعانة بأحد من مهارات المطلوبة لدى الأفراد أو المنظمة. وبرزت الحاجة الى وضع سياسات تنظيمية مقننة لضمان الاستخدام الأمثل والامن للذكاء الاصطناعي، مع التركيز على تطوير مهارات الافراد لأنهم أساس أي نجاح للتحول الى الذكاء الاصطناعي ولأن الفرد هو العنصر الأهم لاي مشروع تسعى للوصول اليه، والذكاء

يعتبر أداة مساعدة لهم. مع وجود تحديات لرفع الوعي بقبول التغيير والتعايش مع التكنولوجيا قائمة، مما يتطلب جهود مستمرة ومتواصلة في التوعية والتدريب.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية قبول التحول

هناك فرضيات واحتمالات عديدة تلامس هذا الجانب في وقتنا الحالي، ومنها قبول التحول والعمل بتطبيقاته المتجددة وبشكل مستمر، رغم أن الذكاء الاصطناعي يعتبر أحد أهم الابتكارات الحديثة في التقنية المتطورة. التي احتلت تطوراً وتحولاً جذرياً في أساليب العمل. من أبرز هذه الفرضيات التي أصبحنا نلامسها وجود تحسن في الكفاءة الإنتاجية من خلال الامتة التامة لبعض الأقسام والمهام التي بإمكانها تحويلها إلى رقمية دون أي معاناة تذكر. مما يسمح للفرد بالتركيز على المهام التي تتطلب مساحة إبداعية والتفكير الاستراتيجي.

من جهة يتطلب قبول التحول الروتيني والأعمال الورقية التي يقوم بها الفرد بأي وظيفة وخاصة الموظف الإداري بالتحول وقبول التغيير والعمل وفق التغييرات الحديثة التي طرأت حوله منها العمل باستخدام الذكاء الاصطناعي بالأدوات الممكنة والتي تساعده وفق طبيعة النشاط أو الخدمة أو الأداة المطلوبة من الذكاء الاصطناعي. ويتم ذلك عبر تبني ثقافة التعلم المستمر والتكيف مع التغيرات التكنولوجية.

ويجب أخذ الاعتبار بأن على الفرد السعي المستمر في التطوير لمهاراته التقنية بكل أنواعها ناعمة وغيرها للتكيف مع البيئة التي نعيشها والتي تعتبر سريعة التغير. مما يعزز قدرة المؤسسات والمنظمات على تعزيز مكانة القيمة التنافسية والقيمة المضافة التي قد تكتسبها من خلال التوافق التام بين الفرد والذكاء الاصطناعي من خلال تحسين واتخاذ قرارات مبنية على كمية من البيانات والتي تمتلكها وتم تحليلها باستخدام أهم عنصر الفرد بالتعاون مع أدوات الذكاء الاصطناعي.

ومن هذا المنطلق ينبعث عدة محاور تابعة لهذا النظرية والتي لها دور كبير في تحسين كفاءة الإنتاج لدى الموظف الإداري باستخدام الذكاء الاصطناعي:

- تحسين الكفاءة
- تحليل البيانات واتخاذ القرارات
- التدريب والتطوير
- إدارة أداء الموظف الإداري

الفصل الثالث

المنهجية وطرق البحث:

لإعداد منهجية البحث وسعي مني كي تكون ملائمة للواقع في العلاقة بالأدوات الذكية الصناعي المساعدة في رفع مستوى كفاءة انتاج الموظف الإداري، يمكن اتباع الخطوات عديدة منها:

1. تحديد الهدف البحثي

يتم تحديده الأهداف التي تسعى لتحقيقها من البحث على سبيل امثال هل ترغب برفع كفاءة انتاج الموظف او الفرد من خلال أدوات الذكاء الصناعي؟ وكيفية الحصول على تلك الفائدة المرجوة وعكسها على المنظمة؟

2. الدراسات السابقة:

سيتم استعراض ماله علاقة بدراسات مباشرة او ما تم تطرق اليه كجزئية يمكن الاستناد عليها اثناء البحث وتكون اداة داعمة نفس الوقت. ويتم استخدامها كأساس لتصميم الدراسة والبحث الحالي.

3. ادوات الدراسة

سيتم الاستعانة بعدة أدوات لجميع البيانات ومنها الاستبيانات او المقابلات الشخصية ان دعة الحاجة بحكم لهم من خبرة ومن الصناع اثناء ممارستهم لأعمالهم ومهامهم التي تكون ممارسة شبه يومية من خلال الذكاء الصناعي والتواصل اليومي مع الافراد لديهم.

4. حدود الدراسة

يتم ذلك مراعاة للإطار الزمني والمكاني للدراسة، بما في ذلك فترة الزمن المحددة لجمع البيانات والمواقع التي سيتم من خلالها الدراسة، تم تحديد عينة الدراسة من المملكة العربية السعودية والعينة من مجموعة شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف (فبيكو).

ادوات الدراسة:

سيتم الاستعانة بعدة أدوات لجميع البيانات ومنها الاستبيانات او المقابلات الشخصية ان دعة الحاجة بحكم لهم من خبرة ومن الصناع اثناء ممارستهم لأعمالهم ومهامهم التي تكون ممارسة شبه يومية من خلال الذكاء الصناعي والتواصل اليومي مع الافراد لديهم.

1. استبيانات:

تصميم استبيان يحتوي على اسئلة لا تبتعد عن الهدف البحثي والموضوع مع فهم وجهات النظر من الذين سيتم اسئلتهم اياها للإجابة عنها
توزيعه سيتم عبر منصات الاستبيان الداعمة لإرسال الاسئلة لأكبر عدد ممكن للإجابة والحصول على بيانات للتحليل
جمع الاجابات وتحليلها بواسطة اساليب احصائية معتمدة لاستخراج نتائج ذات علاقة بالدراسة

2. ملاحظة ومراقبة سلوك الافراد والقياديين

مراقبة سلوكهم او اخذ وجهات نظرهم الخاصة باتجاه التوجه حول الذكاء الصناعي وعكسها على الدراسة

تطبق تلك الادوات مع توجيه الجهد لجمع البيانات وتحليلها بطريقة تعكس الواقع وممنهجة.
مع الاهتمام التام باختيار الأسئلة الصحيحة لضمان الحصول على مرجع ومعلومات داعمة للبحث مع توفير صورة صحية للواقع والتحديات لرفع العمل لدى الفرد باستخدام الذكاء الصناعي.

حدود الدراسة

يتم ذلك مراعاة للإطار الزمني والمكاني للدراسة، بما في ذلك فترة الزمن المحددة لجمع البيانات والمواقع التي سيتم من خلالها الدراسة.

1. الزمن

تحديد فترة زمنية التي سيتم ن خلالها تغطية البحث. على سبيل المثال الدراسة على فترة زمنية سأسعى خلال البحث الاعتماد على الاستعانة بالمراجع الداعمة للبحث والتي تتوافق اثناء استدلالها اما دراسات او كتب او مقالات علمية في ذات التخصص او عنوان البحث.

2. المنطقة الجغرافية

ستكون في المملكة العربية السعودية - شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف (فبيكو) في مدينة الرياض

3. الجمهور المستهدف

افراد يعملوا في القطاع الخاص او قادة كذلك تشملهم الاسئلة والبحث كي يتم الاستفادة منهم ومن خبراتهم ما ظهر لهم اثناء التعامل مع الذكاء الصناعي والافراد

4. التحدي المحتمل

صعوبة اختيار المشارك المناسب للإجابة او جمع البيانات وكيفية التعامل معها. سيسهم تحديد المجالات على تركيز البحث وأكثر فعالية في معرفة الوضع العام من قبل الافراد اثناء تعاملهم مع الذكاء الصناعي ومعرفة مستوى الوعي اثناء المتغيرات التي وصل لها الطرفين.

الفصل الرابع

مقدمة عن عينة الدراسة

تم الاختيار عينة الدراسة كما ذكرت سابقا، وهي مجموعة شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف (فيبكو)، بمدينة الرياض، بالمملكة العربية السعودية، تعتبر فيبكو من الشركات الرائدة في القطاع الصناعي، منذ أكثر 3 عقود وهي في المجال الصناعات التحويلية، تنتج منتجات مواد التعبئة والتغليف بمختلف الأحجام والأشكال والألوان حسب متطلبات عملائها، ومن الشركات التابعة لها شركة فبك للصناعة متخصصة بصناعة الأنسجة التقنية تم انشاؤها مؤخرا وتمتلكها فيبكو كذلك، تأسست عام 2017م.

تم اختيار مجموعة فيبكو لان دخول أدوات الذكاء الاصطناعي في المصانع يعتبر امر مطلب وحتمي ومهم جدا لجميع القطاعات لما فيه من فائدة في التحليل وغيرها من المهام المتوفرة والمقدمة من الأدوات الذكاء الاصطناعي.

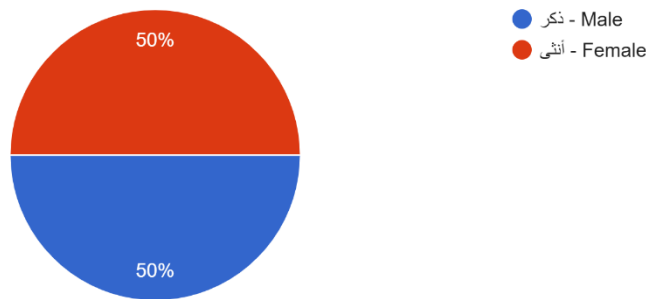
كما يجد الإشارة بان هناك تحدي تواجهه جميع المصانع المتواجدة في المملكة العربية السعودية حسب اخر توجيهات والتعاميم التي تصلها من الجهات ذات العلاقة مثلا وزارة الصناعة في الحث لجميع القطاعات الصناعية نحو تطوير اعمالها القائمة الى تقليل من استخدام الورق او ما يعرف بالمصانع الجيل الرابع 4.0 التحول الرقمي لجميع مراحل الصناعية لاي منشآه.

ومن هذا التحدي تم اختيار عينة البحث لقياس مدى مستوى الوعي ومعرفة التحديات التي تواجهها نحو المثول لمثل هذا النوع من التحدي وقياس مدى جاهزية الافراد المجموعة لخوض مثل هذا النوع من التحدي.

تم استخدام في هذا البحث وطلب لمنسوبي المجموعة فيبكو بالإجابة على الاستبانة، مع الإشارة بأن عدد منسوبي مجموعة فيبكو يزيد عن الألف موظف. وتم اختيار العينة للإجابة على هذا الاستبيان وتضييق واختيار العينة بعناية لموظفي المجموعة من مستوى مدراء الإدارة ومساعدتهم تم اختيار ما يزيد 150 موظف وموظفة وتم الإجابة عليها من قبل 20 موظف وموظفة بعد تقليل العينة كي يتم الوصول لإجابات تلامس اهم صناع القرار ومساعدتهم في مجموعة فيبكو وتم الوصول لهذا الرقم لما فيه ملامسة لواقعهم والتحديات التي يعيشوها.

الرسم 1-4

Personal information المعلومات الشخصية - الجنس
20 responses



شكل 2-4

الخبرة الوظيفية Work experience

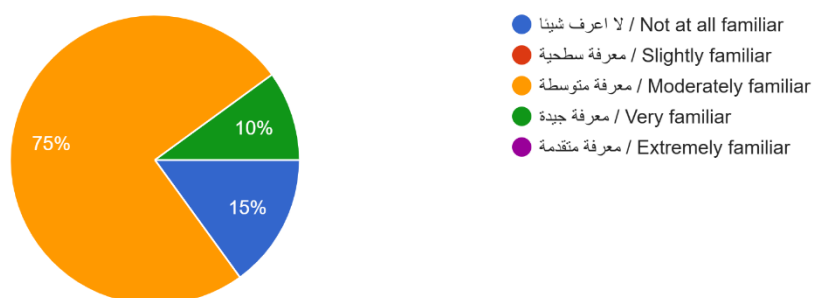
20 responses



شكل 3-4

مدى معرفتك بالذكاء الاصطناعي How familiar with artificial intelligence AI

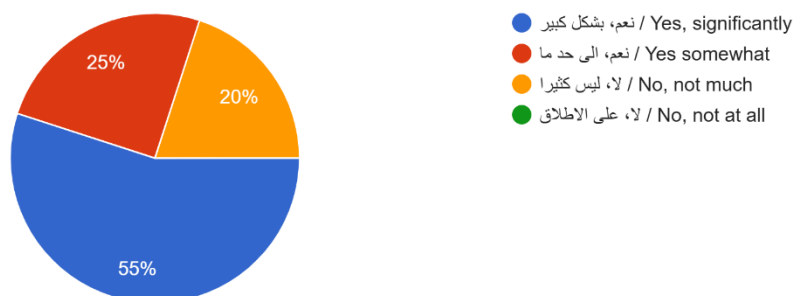
20 responses



شكل 4-4

Do you believe that artificial intelligence can improve work efficiency in your field

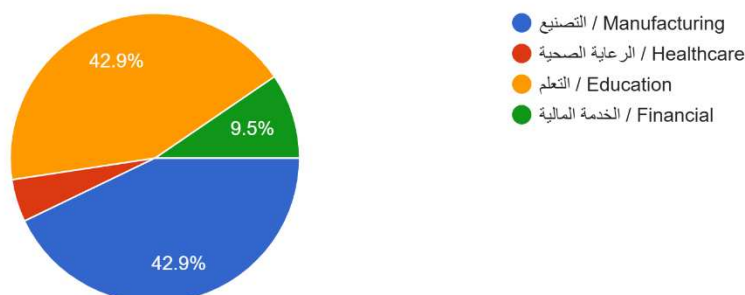
20 responses



شكل 5-4

in which areas do you think artificial intelligence AI can have the greatest impact on improving efficiency

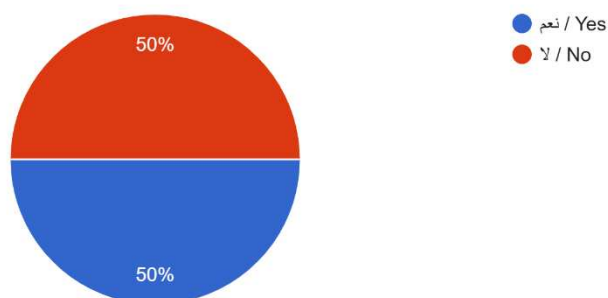
20 responses



شكل 4-6

Do you use any AI- based tools or applications in your daily work هل تستخدم اي ادوات او تطبيقات تعتمد على الذكاء الاصطناعي في عملك اليومي

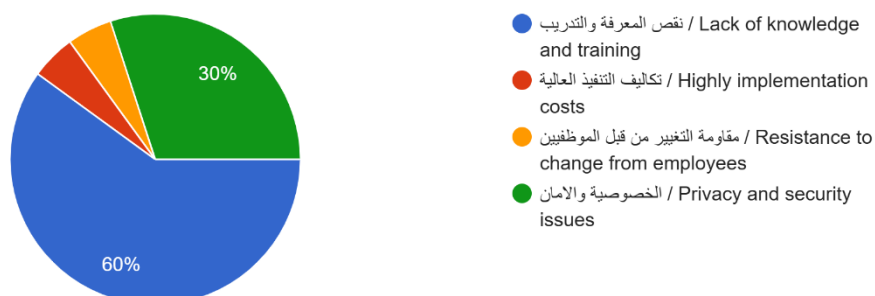
20 responses



شكل 4-7

What challenges do you think face the implementation of AI to improve efficiency in your organization ماهي التحديات التي تعتقد انها تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة في مؤسستك

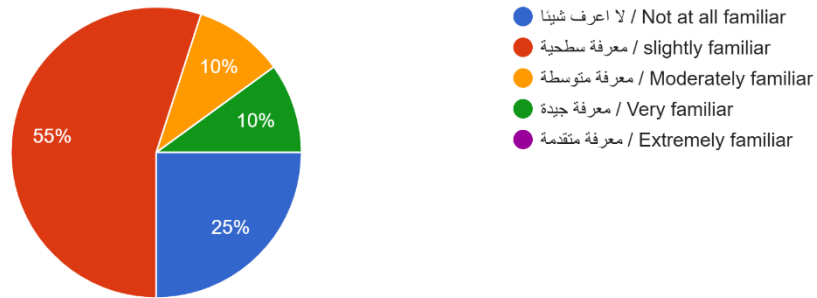
20 responses



شكل 8-4

How familiar are you with the use of artificial intelligence AI in data analysis
مدى معرفتك باستخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات

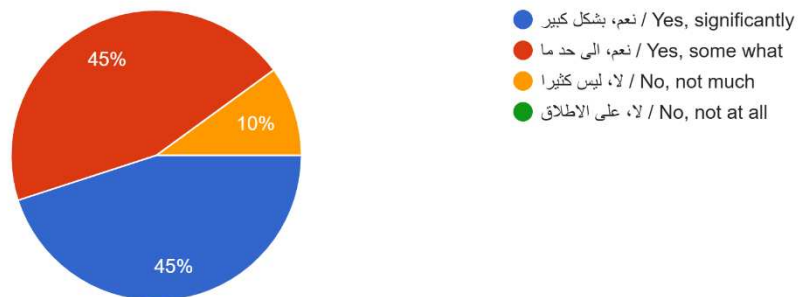
20 responses



شكل 9-4

Do you think the AI can improve the accuracy of data analysis in your filed
هل تعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن دقة تحليل البيانات في مجالك

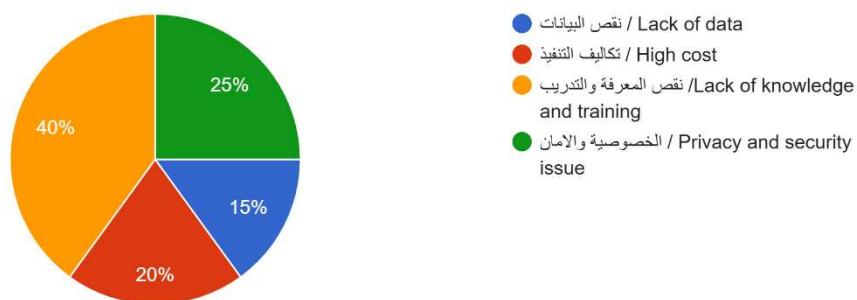
20 responses



شكل 10-4

What challenges do you face when using AI in data analysis ما التحديات التي تواجهها عند استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات

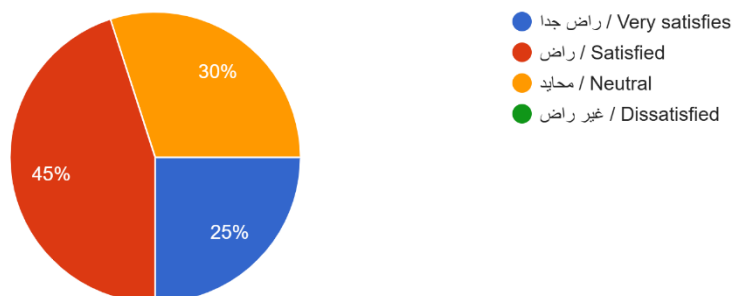
20 responses



شكل 11-4

How satisfied are you with the results of the artificial analysis by artificial intelligence مدى رضاك عن النتائج والتحليل للبيانات بواسطة الذكاء الاصطناعي

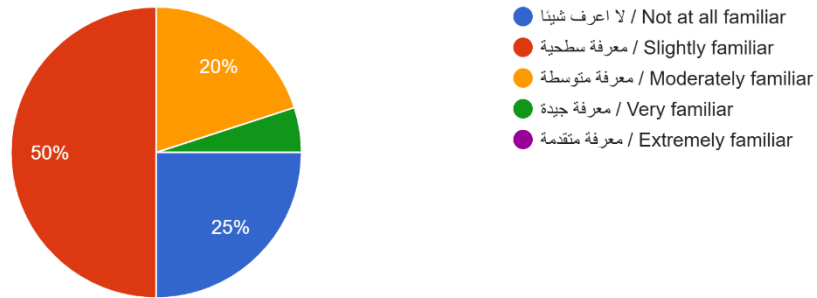
20 responses



شكل 12-4

How familiar are you with the use of artificial intelligence in training and development programs

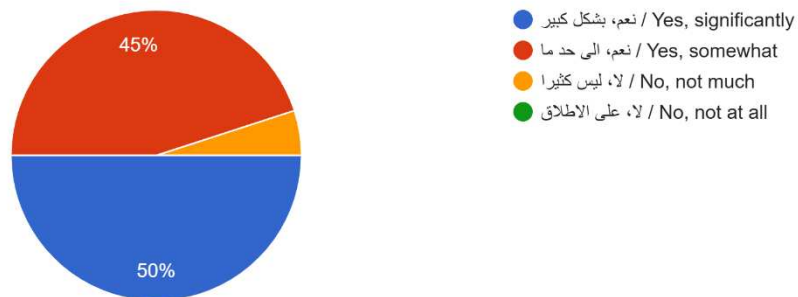
20 responses



شكل 13-4

Do you think that artificial intelligence can improve the effectiveness of training and development programs in your organization

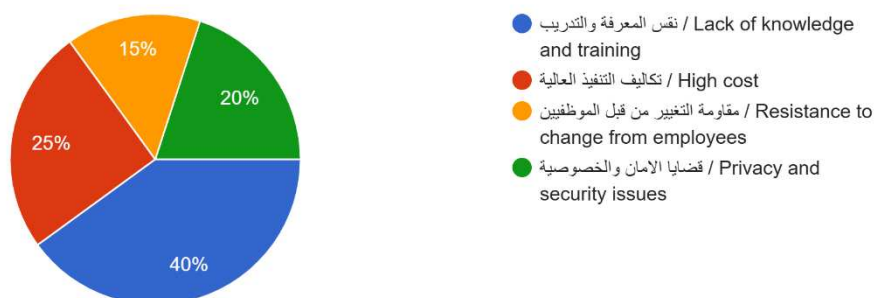
20 responses



شكل 14-4

ماهي التحديات التي تواجهها عند استخدام الذكاء الاصطناعي في برامج التدريب والتطوير
What challenges do you face when using AI in training and development programs

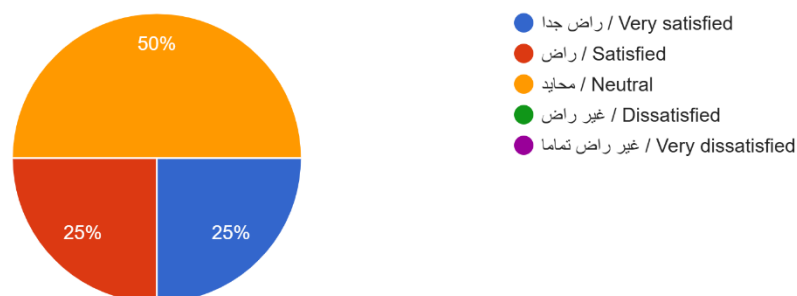
20 responses



شكل 15-4

مدى رضاك عن نتائج برامج التدريب والتطوير باستخدام الذكاء الاصطناعي
How satisfied are you with the result of training and development programs using AI

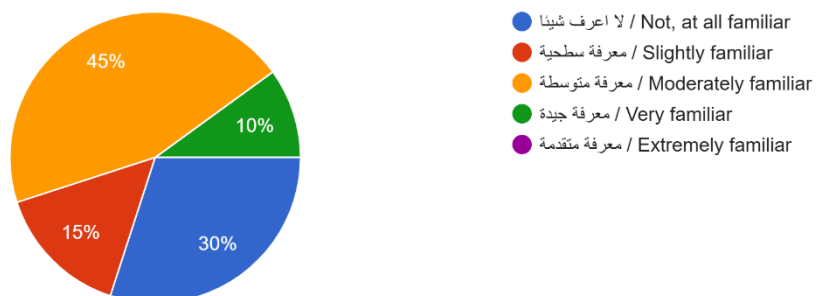
20 responses



شكل 4-16

how familiar are you with the use of AI in administrative tasks مدى معرفتك باستخدام الذكاء الاصطناعي في المهام الادارية

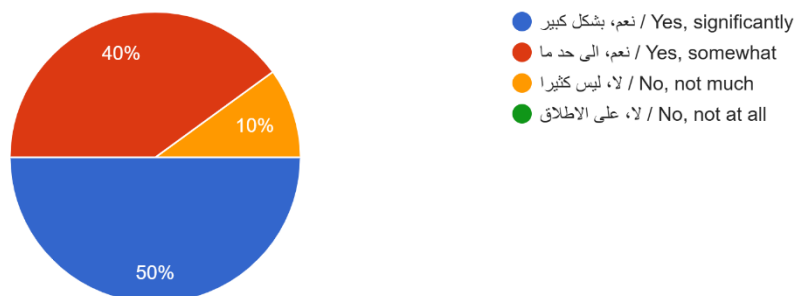
20 responses



شكل 4-17

Do you think the AI can improve the efficiency of administrative employee in your organization هل تعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن كفاءة الموظف الاداري في مؤسستك

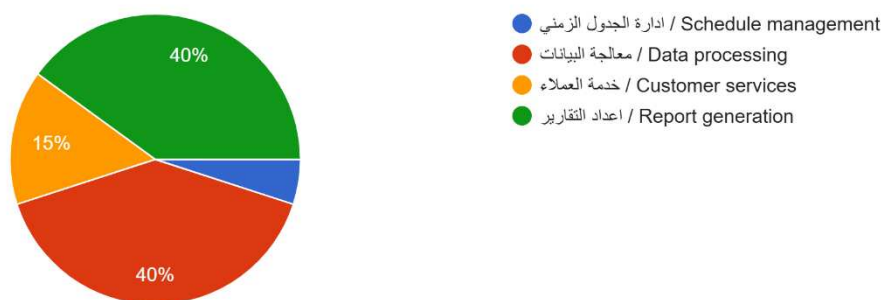
20 responses



شكل 4-18

What admin tasks can the AI can help to improve ماهي المهام التي تعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يساعد في تحسينها

20 responses



شكل 4-19

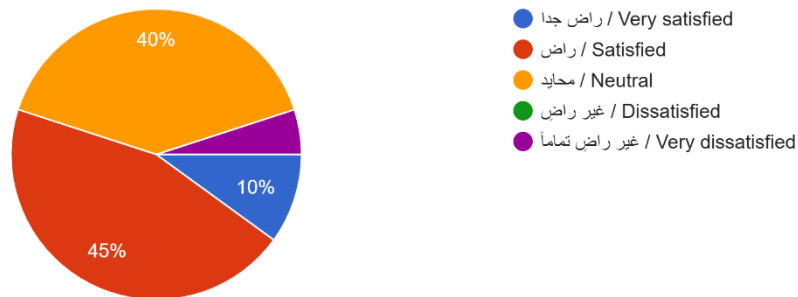
What challenges do you face when using the AI in admin tasks تحدي تواجهه اثناء استخدامك للذكاء الاصطناعي في المهام الادارية

20 responses



شكل 4-20

How satisfied are you with the impact of AI on the performance of administrative employee
مدى رضاك عن تأثير الذكاء الاصطناعي على اداء الموظف الاداري
20 responses



النتائج

بعد تحليل البيانات والاجابات المستخلصة من الاستبيان، يمكن الوصول الى النتائج التالية حول أثر أدوات الذكاء الصناعي على مستوى كفاءة انتاج الموظف الإداري.

من خلال الإجابات على الاستبانة من منسوبي مجموعة فيبكو، تم التركيز واعداد الأسئلة على المحاور الرئيسية للبحث واخذ الإجابات منهم وتحليلها.

تم عرض الأسئلة والاجابة من منسوبي مجموعة فيبكو سواء الذكور والاناث كذلك، بمختلف خبراتهم الوظيفية.

• المحور الأول تحسين الكفاءة

- عن مدى معرفتهم بالذكاء الاصطناعي وصل مدى معرفتهم المتوسطة لأدوات الذكاء الاصطناعي لنسبة 75% وهذا يعتبر معدل

متوسط ويعطي مؤشر جيد للمجموعة ومدى جاهزية منسوبها وفي حال الاستثمار هذا الجانب بالإمكان استخدامه كمزايا لدى منسوبها أثناء العمل بالأدوات الاصطناعية.

- يوجد اعتقاد من مشاركي الإجابة على الاستبانة بان 55% بإمكان تحسين كفاءة العمل في مجالهم.
- عن المجالات التي يمكن ان لدى الذكاء الاصطناعي دور في تأثير في تحسين الكفاءة من المثير للانتباه تساوت الإجابات ما بين التصنيع والتعليم، وهذا يعتبر من اهم القطاعات التي ستعتمد على أدوات الذكاء الاصطناعي مقارنة ببقية القطاعات.
- كذلك نسبة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في أعمالهم اليومية كانت متساوية، وهذا يعزز وقابلية لرفعها عبر التوعية بالأدوات المناسبة لمختلف مجالاتهم.
- تعتبر اهم تحدي من وجهة نظر مشاركي الإجابة على الاستبانة وهي نقص المعرفة والتدريب، يعوز هذا الامر نقص ارسال المناشر التعليمية من الأقسام المختصة بالتدريب عن التطورات الحديثة المساهمة برفع أداء عمل منسوبها.

• المحور الثاني تحليل البيانات واتخاذ القرارات

- مما يؤكد التحليل السابق وصلت نسبة معرفة السطحية عن الأدوات الذكاء الاصطناعي الـ 55% وهذا يسهل نوعا ما يبدأ ارسال المناشير التوعوية عن أدوات الذكاء الاصطناعي وتدريب منسوبي الجمعية لما يتناسب مع مجال عمل كل موظف.

- عن مدى تحسين دقة تحليل البيانات كانت النسبة متساوية ما بين نعم بشكل كبير ولا ليس كثيرا، وهذا مؤشر جيد نعم يمكن الاستعانة بالأدوات الذكاء الاصطناعي كي تزيد من جودة أداء الفرد اثناء عمله اليومي وتحسين دقة التحليل البيانات لدى الفرد في مجاله.
- ابرز تحدي عند استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات كانت الإجابة لأعلى نسبة نقص المعرفة والتدريب، وبالإمكان تحسين تلك النسبة مع التدريب لكل موظف في مجاله.
- عن مدى رضاهم عن نتائج التحليل للبيانات بواسطة الذكاء الاصطناعي كانت نسبة الإجابة براض بنسبة 45% وهذا مؤشر جيد مما يساهم برفع كفاءة الإنتاج لدى الموظف في تحليل تحليل البيانات.

• المحور الثالث التدريب والتطوير

- كانت النسبة عالية بـ 50% عن استخدام الذكاء الاصطناعي في برامج التدريب والتطوير بنسبة سطحية وهذا مؤشر جيد لصناع القرار في فيبكو بالبدا وتدريب منسوبيها والتعرف على الأدوات المناسبة لوظائفهم اليومية وإدخال الذكاء الاصطناعي في عملهم اليومي للتدريب والتطوير.
- أجابوا كذل بنسبة الـ 50% باعتقادهم بإمكان أدوات الذكاء الاصطناعي من تحسين فعالية برامج التدريب والتطوير في المؤسسة.

- ابرز تحدي اثناء استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في برامج التدريب والتطوير نقص المعرفة والتدريب، وهذا الجانب بالإمكان استغلاله والاستثمار فيه كميزة تنافسية تمتلكها المؤسسة كون منسوبها على وعي جيد باستخدامهم أدوات الذكاء الاصطناعي.
- ابدوا الحياء عن مدى رضاهم من برامج التدريب والتطوير باستخدام الذكاء الاصطناعي بنسبة 50%.

• المحور الرابع إدارة الموارد البشرية

- تم الإجابة عن استخدامهم أدوات الذكاء الاصطناعي في المهام الإدارية وبينت بان مستوى المعرفة لديهم متوسطة بنسبة 45%، يعزز هذا بسهولة تدريب الموظفين لدى فيبكو.
- يوجد قبول بنسبة 50% من منسوبي فيبكو ويعتقدون بانه يحسن كفاءة الموظف الإداري.
- المهام المناسبة والتي تساعد في تحسينها بواسطة الذكاء الاصطناعي كانت النسب متساوية إدارة الجدول الزمني واعداد التقارير وهذا مؤشر جيد يمكن تطويرهم وتدريبهم بما يتطابق عملهم واستخدام المناسبة لكل وظيفة.
- ابرز تحدي يواجه مستخدم الذكاء الاصطناعي في المهام الإدارية هو نقص المعرفة والتدريب.
- مدى رضاهم عن تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي في أداء الموظف الإداري كان الإجابة بنسبة 45% براضٍ.

التوصيات

بناء على النتائج أعلاه من هذه الدراسة اوصي بما يلي،

7. تعزيز برامج التدريب والتوعية بأدوات الذكاء الاصطناعي لرفع مستوى المعرفة بين الموظفين.

8. ارسال رسائل تعليمية وبدء برامج تدريبية بشكل دوري حول التطورات الحديثة في الذكاء الاصطناعي.

9. الاستثمار في أدوات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة العمل في مجالات وظائف الافراد.

10. تعزيز استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في الأعمال اليومية لمنسوبي فيبكو لرفع كفاءة العمل لدى الفرد وزيادة مستوى تحليل البيانات واتخاذ القرار في فترة قياسية مناسبة من اجل حصول على ميزة تنافسية مقارنة بمنافسيهم بالأسواق.

11. البدء بتدريب الموظفين على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي كي يتم زيادة وتحسين فعالية منسوبي فيبكو في عملهم اليومي

12. معالجة ابرز التحديات وهي نقص المعرفة ويتم ذلك عبر التدريب والرسائل التوعوية.

المراجع

Review, H. B. (2023). *AI won't Replace Humans – But Humans with AI will replace humans without AI.*

team, Z. (2023). تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل والوظائف .

الجهود . (2024). تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل : الفرص والتحديات والسياسات اللازمة للتكيف مع المستقبل .

الرشدي, م. م. (2014). أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين .

دحوان, ع. آ. (2008). دور تطبيق إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية .

زهراء فائز عبدالغني - مهند جاسم حسن - بارق حبيب صادق. (2023). اثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية - دراسة استطلاعية تحليلية في جامعة بغداد.

عبدالله آل جودان. (2008). دور ادارة التطوير الاداري في تطبيق الادارة الالكترونية.

كمبيونت . (2024). اجراءات يابانية لمعالجة مخاطر الذكاء الاصطناعي التوليدي .

م. عبدالله بن احمد الرقيبة. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية .

م. م إيمان جهلول - ا.د وميض خضير - م.د عرفات يوسف. (2024). تأثير الذكاء الاصطناعي ف تحسين القرارات الإدارية .

محفوظ, س. ع. (2024). تأثير الحلول السحابية على فعالية إدارة البيانات في البنوك الرقمية .

محمد الرشدي. (2014). أثر استخدام طريقة الادارة بالأهداف في اداء العاملين .

محمد الهادي. (2021). اعادة تصور المستقبل افضل اثناء اجتياح وباء كوفيد-19.

ناصر, م. (2024). مخاطر وتحديات الذكاء الاصطناعي : هل يمكننا الوثوق بالآلات .

هيا محمد هادي قصريني. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي الساحل السوري.

الملاحق

الاستبيان الذي تم تعبئته من قبل العينة البحث

استبيان عن - أثر أدوات الذكاء الاصطناعي على مستوى كفاءة انتاج الموظف
الاداري

Questionnaire on - The impact of artificial intelligence tools on the level of administrative
employee production efficiency

المعلومات الشخصية - الجنس

Personal information

*

الخبرة الوظيفية

Work experience

*

مدى معرفتك بالذكاء الاصطناعي

How familiar with artificial intelligence AI

*

هل تعتقد الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن كفاءة العمل في مجالك

Do you believe that artificial intelligence can improve work efficiency in your field

*

ماهي المجالات التي تعتقد الذكاء الاصطناعي يمكن ان يكون له اكبر تاثير في تحسين الكفاءة

in which areas do you think artificial intelligence AI can have the greatest impact on
improving efficiency

*

هل تستخدم اي ادوات او تطبيقات تعتمد على الذكاء الاصطناعي في عملك اليومي

Do you use any AI- based tools or applications in your daily work

*

ماهي التحديات التي تعتقد انها تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة في مؤسستك

What challenges do you think face the implementation of AI to improve efficiency in
your organization

*

مدى معرفتك باستخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات

How familiar are you with the use of artificial intelligence AI in data analysis

*

هل تعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن دقة تحليل البيانات في مجالك

Do you think the AI can improve the accuracy of data analysis in your filed

*

ما التحديات التي تواجهها عند استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات

What challenges do you face when using AI in data analysis

*

مدى رضاك عن النتائج والتحليل للبيانات بواسطة الذكاء الاصطناعي

How satisfied are you with the results of the artificial analysis by artificial intelligence

*

مدى معرفتك باستخدام الذكاء الاصطناعي في برامج التدريب والتطوير

How familiar are you with the use of artificial intelligence in training and development programs

*

هل تعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن فعالية برامج التدريب والتطوير في مؤسستك

Do you think that artificial intelligence can improve the effectiveness of training and development programs in your organization

*

ماهي التحديات التي تواجهها عند استخدام الذكاء الاصطناعي في برامج التدريب والتطوير

What challenges do you face when using AI in training and development programs

*

مدى رضاك عن نتائج برامج التدريب والتطوير باستخدام الذكاء الاصطناعي

How satisfied are you with the result of training and development programs using AI

*

مدى معرفتك باستخدام الذكاء الاصطناعي في المهام الادارية

how familiar are you with the use of AI in administrative tasks

*

هل تعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يحسن كفاءة الموظف الاداري في مؤسستك

Do you think the AI can improve the efficiency of administrative employee in your organization

*

ماهي المهام التي تعتقد ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يساعد في تحسينها

What admin tasks can the AI can help to improve

*

تحدي تواجهه اثناء استخدامك للذكاء الاصطناعي في المهام الادارية

What challenges do you face when using the AI in admin tasks

*

مدى رضاك عن تأثير الذكاء الاصطناعي على اداء الموظف الاداري

How satisfied are you with the impact of AI on the performance of administrative employee

*

.