

أثر الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص بمنطقة الرياض

The Impact of Artificial Intelligence on Jobs in the Private Sector in the Riyadh
Region

إعداد الطالبة/

غادة ابراهيم يعقوب البرقاوي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تُحدث تقنيات الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في طبيعة الوظائف بالقطاع الخاص في منطقة الرياض، حيث باتت هذه التقنيات تفرض نفسها بقوة على بيئة العمل، متجاوزة الحدود التقليدية للإنتاجية وتغيير الأدوار الوظيفية بشكل غير مسبق. وبفضل تطور التعلم الآلي ومعالجة البيانات الضخمة، تمكنت المؤسسات من تحقيق كفاءة أعلى ودقة أكبر في أداء المهام الروتينية، مما أثر بعمق على الوظائف التقليدية، وأدى إلى خلق أدوار جديدة تتطلب مهارات متقدمة في التعامل مع الذكاء الاصطناعي.

ويأتي هذا التحول مصحوباً بتحديات وفرص كبرى، حيث يجد العاملون في الرياض أنفسهم في مواجهة ضرورة تطوير مهاراتهم لمواكبة هذا التقدم السريع. وفي الصناعات التي كانت تعتمد على العمليات اليدوية بشكل كبير، مثل التصنيع والتجارة والخدمات، يُعتبر الاعتماد على الأتمتة والروبوتات الذكية خطوة نحو تحقيق أهداف أعلى من الإنتاجية وتقليل التكاليف. ومن جانب آخر أدت هذه التطورات إلى تقليص الحاجة لبعض الوظائف التقليدية، مما يثير تساؤلات حيوية حول مستقبل القوى العاملة وكيفية التكيف مع هذه المتغيرات.

ولا يتوقف أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين الكفاءة التشغيلية فحسب، بل يمتد إلى تعزيز تجربة العملاء وتطوير الاستراتيجيات التسويقية في القطاع الخاص، حيث أصبح تحليل البيانات وتوقع توجهات العملاء أكثر دقة من ذي قبل. وعبر استخدام نماذج التحليل المتقدمة، أصبحت الشركات في الرياض قادرة على تقديم خدمات مخصصة واستباق احتياجات العملاء، مما يزيد من التفاعل ورضا العملاء، ويعزز من تنافسية هذه الشركات في السوق.

وفي المقابل يواجه القطاع الخاص في الرياض تحديات جوهرية ترتبط بالتحول الرقمي، حيث يتعين على الشركات الاستثمار في تدريب كوادرها على المهارات الرقمية الجديدة وتطوير قدرات تحليل البيانات. ومع هذا التحول يزداد الطلب على وظائف مختصة بالبرمجة، وتحليل البيانات، وإدارة أنظمة الذكاء الاصطناعي، مما يحول مسار التوظيف نحو مزيد من التخصص والتقنية العالية. ومن هنا،

بات من الضروري إعادة التفكير في استراتيجيات التوظيف والتطوير الوظيفي، لتحفيز العاملين على التكيف مع هذه التحولات ودعمهم بأدوات التعلم المستمر.

وبذلك يُعد الذكاء الاصطناعي ليس مجرد أداة لتحسين الأداء في القطاع الخاص بالرياض، بل هو عامل محوري في إعادة تشكيل بيئة العمل والمساهمة في بناء اقتصاد رقمي مستدام. ومع استمرار هذا التطور، يبقى على القطاع الخاص في الرياض الدور الأكبر في قيادة هذا التحول، من خلال وضع خطط تدريبية شاملة ودمج الذكاء الاصطناعي بشكل يوازن بين الاستفادة من التقنيات الحديثة والمحافظة على فرص العمل، مما يمكّن المجتمع من تحقيق أقصى استفادة من هذا العصر الرقمي المتسارع.

مشكلة الدراسة:

يساهم الذكاء الاصطناعي في أحداث تحول جذري في معالم العمل في القطاع الخاص بمنطقة الرياض مما يُثير العديد من التساؤلات حول تأثيراته المحتملة على الوظائف ومهارات القوى العاملة. وفي ظل تصاعد الاعتماد على هذه التقنيات الحديثة، تواجه العديد من المؤسسات تحديات متعددة تتعلق بفقدان الوظائف التقليدية وتغير طبيعة المهارات المطلوبة في سوق العمل. ولا تُعتبر التحولات التكنولوجية السريعة، المدفوعة بالذكاء الاصطناعي، مجرد تحسينات إدارية أو تقنية، بل هي في الواقع تهديدات حقيقية للوظائف القائمة وتحديات جديدة تتطلب استجابة فورية.

وتتجلى آثار الذكاء الاصطناعي في تعزيز الأتمتة، حيث يتم إحلال الأنظمة الذكية مكان الأيدي العاملة في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك التصنيع، والخدمات، والتجارة. وتؤدي هذه الأتمتة إلى تقليص الحاجة إلى العمالة البشرية في المهام الروتينية، مما يُبرز قلقًا متزايدًا بشأن فقدان الوظائف التقليدية التي تعتبر ركيزة للاقتصاد المحلي. ومع استمرار التقدم التكنولوجي، يُتوقع أن يتزايد عدد الوظائف المعرضة للخطر، مما يفتح النقاش حول مستقبل العمل والمهارات المطلوبة فيه.

ويعتبر تزايد الفجوة بين المهارات المكتسبة والمهارات المطلوبة أحد أبرز التحديات. حيث تتطلب الوظائف الحديثة مستويات متقدمة من الكفاءة التقنية والمعرفة الرقمية، يجد الكثير من العمال أنفسهم غير قادرين على تلبية المتطلبات المتغيرة للسوق.

ولا تنحصر المشكلة في فقدان الوظائف أو فجوة المهارات فحسب، بل تشمل أيضاً تأثيرات اجتماعية ونفسية عميقة. إذ إن فقدان مصدر الدخل، والضغوطات الاقتصادية الناتجة عن عدم الاستقرار الوظيفي، يمكن أن تؤدي إلى تدهور الصحة النفسية للعمال وأسرهم. وهذا الشعور بعدم الأمان يمكن أن يعزز من مشاعر الإحباط وفقدان الأمل، مما يُعيق القدرة على التعلم والتكيف مع التغيرات المطلوبة.

بالإضافة إلى ذلك تحتاج المؤسسات إلى النظر في كيفية استجابة الاستراتيجيات الحالية لمتطلبات التغيير السريع. ولن يكون كافياً الاعتماد على برامج التدريب التقليدية في ظل البيئة المتغيرة. ومن الضروري إعادة تصميم برامج التعليم والتدريب لتلبية احتياجات المهارات الجديدة، مما يُمكن الأفراد من اكتساب الكفاءات اللازمة للتعامل مع التقنيات الحديثة.

وفي ضوء هذه التحديات، تظهر الحاجة إلى استجابة منسقة تتضمن التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص والحكومة. وينبغي أن تكون هناك استراتيجيات واضحة تهدف إلى تهيئة القوى العاملة للانتقال إلى الاقتصاد المعتمد على الذكاء الاصطناعي، من خلال تطوير مهارات جديدة وتحسين الفرص التعليمية.

وبالتالي تُعتبر تأثيرات الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص بالرياض قضية معقدة تحتاج إلى تحليل دقيق وشامل. التحديات المرتبطة بفقدان الوظائف وفجوة المهارات وتأثير الأتمتة تستدعي استجابة فعالة ومبتكرة، لضمان مستقبل مستدام ومتوازن للقوى العاملة في المنطقة. ويُعد تحقيق هذا الهدف أمراً ضرورياً ليس فقط لاستقرار سوق العمل، بل أيضاً لضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الرياض بشكل عام.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص؟

أهمية الدراسة:

1. الأهمية العلمية:

تنبع الأهمية العلمية للدراسة من الأهمية الكبيرة لموضوع البحث ذاته، حيث يتناول البحث موضوعاً حديثاً نسبياً يفتقر إلى الدراسات الموسعة. تُعد قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع عاملاً دافعاً لتعزيز الفهم والبحث فيه بشكل أعمق. وعلاوة على ذلك، تُعتبر هذه الدراسة امتداداً لأحدث الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع، مما يُضفي عليها قيمة إضافية عبر المساهمة في بناء المعرفة وتطويرها في هذا المجال.

كما تسهم الدراسة في إثراء المجتمع الأكاديمي بمعلومات جديدة وقيمة، ما يساعد الباحثين الآخرين على بناء دراساتهم المستقبلية على أساس معرفي متين.

2. الأهمية العملية:

تحظى هذه الدراسة بأهمية عملية بارزة ومنها ما يلي:

1. تساعد هذه الدراسة المؤسسات في القطاع الخاص على فهم كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائفهم، مما يمكنهم من تعديل استراتيجيات التوظيف والتطوير المهني لتلبية احتياجات السوق المتغيرة.

2. تساهم الدراسة في التعرف على المهارات اللازمة في ظل التطورات التكنولوجية، مما يساعد مراكز التدريب والجهات التعليمية في تصميم برامج تعليمية موجهة لتلبية هذه الاحتياجات.

3. تقدم الدراسة معلومات قيمة لصانعي القرار في القطاع الخاص، مما يساعدهم على وضع سياسات تدعم الابتكار وتطوير التعليم المهني، مما يضمن توافق القوى العاملة مع متطلبات السوق.

4. تُعزز الدراسة من الوعي حول تأثيرات الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، مما يفتح المجال لنقاشات مجتمعية حول كيفية التكيف مع هذه التغيرات وتعزيز مهارات الأفراد.

5. تسهم النتائج في تقديم رؤى حول كيفية تحسين بيئة العمل من خلال دمج تقنيات جديدة، مما يعزز من كفاءة الإنتاجية ويُساعد في خلق بيئة عمل أكثر توافقًا مع التغيرات السريعة.

6. تلعب الدراسة دورًا في تعزيز الاستدامة الاقتصادية من خلال تقديم توصيات تساعد الشركات على التكيف مع التحولات التكنولوجية، مما يضمن استمرارية النمو الاقتصادي في المنطقة.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الهدف التالي:

الهدف الرئيسي : استكشاف تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص بمنطقة الرياض.

ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

الأهداف الفرعية:

1. تحديد التأثيرات السلبية والإيجابية للذكاء الاصطناعي على الوظائف؟
2. تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للعمال في ضوء التغيرات التكنولوجية.
3. التعرف على المهارات الجديدة اللازمة لمواكبة التطورات التكنولوجية.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

ما هو أثر الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما هي التأثيرات السلبية والايجابية للذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص بمنطقة الرياض؟
2. ما هي الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للعمال في ضوء التغيرات التكنولوجية الناتجة عن الذكاء الاصطناعي؟
3. ما هي المهارات الجديدة اللازمة لمواكبة التطورات التكنولوجية في سوق العمل في منطقة الرياض؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي:

يؤثر الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص بمنطقة الرياض.

ويتفرع من الفرض الرئيسي فرضين فرعيين

1. يؤدي تطبيق الذكاء الاصطناعي إلى فقدان بعض الوظائف التقليدية في القطاع الخاص.
2. يتطلب التحول التكنولوجي مهارات جديدة مما يستدعي تطوير برامج تدريبية محدثة للعمال.

الدراسات السابقة:

دراسة (التليدي، 2021)

هدف البحث التعرف على أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في وزارة العدل بمنطقة عسير، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة البحث في الاستبانة، وتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في وزارة العدل بمنطقة عسير البالغ عددهم (2720) موظفاً، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (88) موظفاً، وخرج البحث بنتائج عدة أهمها أن واقع الذكاء الاصطناعي في وزارة العدل في وزارة العدل بمنطقة عسير كان بدرجة مرتفعة، كما اتضح أن مدى التغير في كمية ونوعية الوظائف بعد إدخال الذكاء الاصطناعي في

وزارة العدل بمنطقة عسير كان بدرجة مرتفعة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين بوزارة العدل بمنطقة عسير حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم باختلاف (المؤهل العلمي- العمر- سنوات الخبرة)، وقدم البحث مجموعة من التوصيات أهمها العمل على تنمية وتعزيز مفهوم الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام اليومية في الوزارة وذلك من خلال اتباعه بشكل مستمر، وضرورة التأكيد على تطبيق الذكاء الاصطناعي في كافة القطاعات الحكومية لما له من أثر فعال على أداء الموظفين بشكل عام وعلى توفير فرص عمل لابتكارات جديدة، وضرورة الاهتمام بخلق فرص عمل جديدة من خلال الاستعانة بخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي لمتابعة تطوراته من أجل تحسين بيئة العمل في الوزارة.

دراسة أميرة زورق (2020/2019) بعنوان دور التكنولوجيا في تحسين أداء الموارد البشرية، (دراسة حالة لشركة توزيع الكهرباء والغاز مديرية التوزيع بسكرة)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أهم المواضيع المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية والتي تعد من أهم متطلبات العصر الحالي، إلا وهي دور التكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المؤسسة، حيث أصبحت ضرورة الاستفادة من التكنولوجيا المعلومات رغبة ملحة لدى كل المؤسسات، فنظر لتسارع المتزايد في التكنولوجيا المعلومات أصبح علي المؤسسة قياس وتقييم أدائها بصورة دورية وهذا في محاولة منها لتحسينه بصورة مستمرة ولذلك قاموا بدراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسكرة، حيث تمت الدراسة على عينة من الأفراد اعتمادا على الاستبيان وقاموا بتحليل البيانات من اجل اختبار الفرضيات لتأكيد أو نفي وجود أو دور بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء الموارد البشرية، وقد توصلوا إلى وجود دور ايجابي لتكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية لدى مؤسسة سونلغاز وذلك لنظر لتحسن وتطور الملحوظ في رفع أداء المؤسسة تم التوصل الى النتائج التالية: تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحديد نقاط القوة والضعف حول البدائل المتاحة لإنجاز العمل، وأيضا تدريب العاملين على نظم المعلومات وتطبيقات استخدامها عن بعد (زورق، 2020/2019)

دراسة حمداني إيمان، بيصار فهميم (2018/2019) بعنوان دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين (دراسة حالة بلدية المعاضيد _المسيلة)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين في القطاع العمومي وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية ببلدية المعاضيد، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي حيث شملت الدراسة عينة بلغ عددها 35 موظفاً من أصل 40 موظفاً ثم تجميع إجاباتهم على الاستبيان الذي كان هو الأداة التي استخدمت في جميع البيانات وبعد معالجتها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: تساهم تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء موظفي البلدية حيث يعد لاستخدامها دور فعال في تسهيل وتحسين ورفع مهارات الموظف من جهة وأداء مهامه من جهة أخرى، وأيضاً لا يوجد اختلاف التكنولوجيا المعلومات وفقاً لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، وعدم وجود هذا التباين أيضاً بالنسبة للأقدمية والمستوى الوظيفي، تتطلع البلدية لتطوير وتنفيذ دور المعلومات وتعميمها من أجل زيادة كفاءة وفاعلية وجودة أداء موظفيها وتحسين خدماتها المقدمة. (حمداني وبيصار، 2018/2019)

دراسة (العزام، 2021) بعنوان: دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق أساليب الذكاء الاصطناعي على كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، وأيضاً التعرف على أن كان هناك تباين بين في كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك وبين درجة مراعاتها وتطبيقها لأساليب الذكاء الاصطناعي، تم اعتماد على منهج التحليلي لتحقيق هذه الأهداف حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة من الأفراد التي تم اختبارها بأسلوب عشوائي والتي كان عددها 70 موظف وموظفة، ومن أبرز نتائجها: زيادة التزام الإدارة العليا بتطبيق الذكاء الاصطناعي من أجل نشر ثقافة العمال الإلكتروني إضافة أن كلما اتجهت الجامعات نحو الذكاء الاصطناعي كلما زادت كفاءة الأداء وبالتالي زادت كفاءة النظم الإدارية.

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحليل أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي وذلك من خلال التعرف الى مدى وجودية تنوع الموارد البشرية (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية. والتعرف الى الأهمية النسبية للذكاء الاصطناعي بأبعاده في (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية. والتعرف الى أثر تنوع الموارد البشرية (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) على للذكاء الاصطناعي بأبعاده في (التعلم عبر العمل، الأثمة، النظم الذكية، تعزيز صنع القرار التعليم والتنظيم الذاتي) في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية. اعتمدت الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة تمّ استخدام المنهج الوصفي الميداني التحليلي، تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في دائرة الاحوال المدنية والجوازات في المركز الرئيسي عمان. وتم اختيار عينة الدراسة بواقع (90) موظف وموظفة في الدائرة. توصلت الدراسة الى النتائج من أهمها وجود أثر لتنوع الموارد البشرية بشكل عام، وعلى مستوى المتغيرات الفرعية نجد أن أربع جاءت بدرجة موافقة متوسطة، وكانت اعلى درجات الموافقة على متغير تقبل (قبول) التنوع، ثم متغير الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، فيما كانت ادنى درجات الموافقة على متغير الاهتمام بتنوع الجنس. ووجود أثر لتنوع العاملين بجلب وجهات نظر جديدة تخدم دائرة الأحوال المدنية والجوازات) ووجود أثر لفرص التقدم والتمثيل العادل.

وبناء على نتائج الدراسة تم وضع التوصيات منها أن تحرص إدارة دائرة الاحوال المدنية والجوازات على توضيح استراتيجياتها في التعامل مع تنوع مواردها البشرية لجميع العاملين لديها، وذلك من خلال عقد ورشات عمل ومحاضرات توعية. وان تعمل إدارة دائرة الاحوال المدنية والجوازات على وضع سياساتها بشكل محددة للتعامل مع تنوع الموارد البشرية فيها، مع توضيح تلك السياسات لجميع العاملين للعلم والعمل بها.

دراسة (غلاب، 2024)

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية في وكالة البنك الخارجي تبسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، اعتمد جمع البيانات على أداة بحثية هي الاستبانة التي اعتمدت على المنهج الإحصائي الوصفي لوصف متغيرات الدراسة، وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية على أبعاد الذكاء الاصطناعي (نظام المعلومات للموارد البشرية، وبيئة العمل التكنولوجية، واتخاذ القرار بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي).

دراسة (الجزايري، 2024)

هدف البحث إلى معرفة أي مدى تتوافر قابلية التوظيف المدرك بأبعادها المختلفة في قطاع البنوك التجارية الحكومية في القاهرة الكبرى، معرفة إلى أي مدى يتوافر الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بأبعاده المختلفة في قطاع البنوك التجارية الحكومية في القاهرة الكبرى، التعرف على أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على قابلية التوظيف المدرك. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم إجراء البحث على عينة قوامها (٣٨٤) مفردة على العاملين بقطاع البنوك التجارية الحكومية في القاهرة الكبرى.

وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على قابلية التوظيف المدرك. ووضحت الدراسة إلى تعزيز دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في البنوك، عمل خطة تدريبية لكل موظف بما يتلائم مع وظيفته وذلك على النحو التالي: وجود برنامج يشرح للموظف كافة الدورات التدريبية المتاحة له خلال العام وكيفية تقييم أداء الموظفين.

دراسة (طشطوش، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير آليات وأدوات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية وتوضيح نوع ومدى هذا التأثير. واستخدمت الدراسة المنهج

الوصفي التحليلي لتحليل هذا التأثير. يعتبر البحث في موضوع الذكاء الاصطناعي نوعاً من الأبحاث الحديثة والمعاصرة في ميدان الأبحاث العلمية، حيث يظل الموضوع نفسه قيد التطوير والاستكشاف. تكونت الدراسة من خمسة فصول ناقشت الموضوع بتسلسل منطقي، بدءاً من العام ثم التفصيلي. وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج، ومن بينها: على الرغم من إيجابيات الذكاء الاصطناعي، إلا أنه ساهم في زيادة الفقر والتعاسة لفئات كثيرة من البشر من خلال زيادة معدلات البطالة وتقليل فرص التوظيف نتيجة لتبني الآلات والمعدات دور المورد البشري. كما أظهرت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي ساهم في توفير الجهد والوقت والمال للمنظمات بسبب تبسيطه وإلغائه للعديد من العمليات التقليدية في مجال إدارة الموارد البشرية.

دراسة (العامري، 2024)

الذكاء الاصطناعي هو مجال سريع التطور له القدرة على إحداث تأثير عميق على المجتمع والاقتصاد، ومن المتوقع أن يخلق الذكاء الاصطناعي فرصاً جديدة، لاسيما وظائف جديدة في مجالات عديدة مثل: الرعاية الصحية، والتعليم، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والنقل، والخدمات اللوجستية، ومع ذلك من المتوقع أن يتسبب الذكاء الاصطناعي في فقدان الوظائف في كل القطاعات لاسيما الصناعية، والزراعية، والنقل، والصحة وغيرها، يعتمد تأثير الذكاء الاصطناعي على معدلات البطالة على عاملين أساسيين هما: معدل انتشار الذكاء الاصطناعي، وطبيعة الوظيفة، من المرجح كذلك أن يتعرض سوق العمل الذي يتضمن مهام متكررة أو مملة أو خطيرة، للخطر من الذكاء الاصطناعي. لقد انطلق البحث من فرضية مفادها أن تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي سيكون لها العديد من الآثار السلبية والإيجابية على الوظائف من خلال خلق وظائف جديدة ويصاحب ذلك بعض الآثار السلبية في تقليص عدد العاملين في بعض الوظائف الأخرى. وتنبع أهمية البحث من الدور الكبير للذكاء الاصطناعي في حياة المجتمعات على مستوى الاقتصاديات العالمية وأصبح هذا المصطلح شائع الاستخدام ويتطلب توضيح هذه

الأهمية بالنسبة لسوق العمل والاهتمام من قبل جميع الشركات والمؤسسات في الدول جميعاً.

دراسة (يسن، 2022)

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على أداء العاملين في قطاع الفنادق، ولتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات من المديرين والعاملين في فنادق الخمس نجوم في مدينة القاهرة الكبرى بمصر، بينما تم جمع البيانات الأولية من خلال دراسة استطلاعية أجريت بواسطة كلا من أداة الاستبيان على عينة ملائمة للعاملين والمديرين في الفنادق وأداة المقابلة على عينة من مديري تكنولوجيا المعلومات داخل الفندق، بينما تم جمع البيانات الثانوية من الدراسات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وأداء العاملين، ولتحليل البيانات تم إجراء التحليل بطرق مختلفة للحصول على النتائج، ثم تم اختبار التأثير من خلال الانحدار الخطي البسيط باستخدام SPSS (version ٢٥)، أظهرت نتائج الدراسة أن قطاع الفنادق يستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في أقسام الفندق المختلفة ولكن بصورة غير واضحة لبعض العاملين وأنهم على غير دراية بهذه التقنيات الحديثة بالفنادق الخمس نجوم. كما توضح النتائج أن هناك انحداراً بين مكونات الذكاء الاصطناعي وأبعاد أداء العاملين. وأخيراً، تشير النتائج إلى وجود تأثير كبير للذكاء الاصطناعي الكلي على أبعاد أداء العاملين في قطاع الفنادق. حيث كانت كفاءة الذكاء الاصطناعي أعلى تأثيراً على أبعاد أداء العاملين، تليها سهولة الاستخدام، بينما لا تظهر الأتمتة تأثيراً كبيراً على أبعاد أداء العاملين. وأكدت النتائج أيضاً عدم وجود تطبيقات للروبوتات في القطاع الفندقي المصري.

ومع ذلك، هناك بعض أنواع الذكاء الاصطناعي (Chabot، منصات بحث AI) الموجودة داخل الفنادق ولكن بصورة غير واضحة لبعض العاملين داخل أقسام الفندق المختلفة، كما أظهرت نتائج الدراسة العديد من العقبات الرئيسية لتطبيق الذكاء الاصطناعي في قطاع الفنادق المصري هي التكلفة وغياب الموارد البشرية المؤهلة من وجهة نظر العاملين والمديرين في الفنادق الخمس نجوم، ومن أهم مزايا استخدام الذكاء الاصطناعي زيادة جودة الخدمات المقدمة وتحسين

الأداء وتقليل الأخطاء البشرية والتغلب على المشكلات النفسية والعقلية للعاملين. في حين أن السلبيات تتطلب استثمارات ضخمة وتقليل التفاعلات البشرية الأساسية بين العملاء والعاملين. بالإضافة إلى ذلك، أوضح الباحث أن قطاع الفنادق يشهد تغيرات تكنولوجية كبيرة في رؤية مصر ٢٠٣٠، حيث أجريت الدراسة الحالية في فنادق خمس نجوم في مدينة القاهرة الكبرى في مصر. لذلك، توصي بإجراء أبحاث مستقبلية لجمع المزيد من البيانات على مدى فترة زمنية أطول للتحقق من أداة القياس. كما توصي بإجراء دراسات مماثلة على قطاعات أخرى في مصر ونفس القطاع خارج مصر لاختبار قابلية تعميم نتائجها، لذلك يمكن اعتبار هذه الدراسة واحدة من الدراسات القليلة التي تناقش أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على أداء العاملين في قطاع الفنادق.

التعقيب على الدراسات السابقة

على الرغم من قيمة الدراسات السابقة في استعراض متغيرات الدراسة الحالية، إلا أنها لم تتطرق إلى تسليط الضوء على دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص بمنطقة الرياض وهو ما يمثل فجوة بين، مما يستلزم المزيد من البحث والدراسة عنها، وهو ما سيتناوله الباحث لمحاولة سد هذه الفجوة.

المنهجية وطرق البحث:

يرتكز منهج البحث على ما يلي:

← المنهج الاستقرائي: وذلك بهدف دراسة واستقراء بعض الكتابات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وكيفية الاستفادة منها في معالجة مشكلة البحث.

← المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة ووصف وتحليل موضوع الدراسة.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على اعداد وتوزيع قوائم الاستقصاء لتجميع البيانات، وتم إعداد قائمة الاستقصاء ولقد اشتملت الاستبانة على مجموعة من الأسئلة المغلقة

والتي تضمنت عبارات يتعين على المشاركون الإجابة عليها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الأوزان .

درجات مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	موفقة بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

تتمثل عينة الدراسة في عينة عشوائية من العاملين في عدد من الشركات الخاصة العاملة في الرياض بالمملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

← الحدود الزمنية: تقتصر الدراسة على اختيار الفترة الزمنية لجمع البيانات وتحليلها من خلال عام 2024 دون التطرق الى فترات أخرى خارج هذا النطاق

← الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الشركات الخاصة العاملة في الرياض بالمملكة العربية السعودية

← الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف في القطاع الخاص، مع التركيز على الجوانب السلبية والإيجابية لهذا التأثير، بما في ذلك الفجوات في المهارات والاحتياجات التدريبية. كما

تهدف إلى تحليل كيف يمكن لهذه التغيرات أن تؤثر على أداء القوى العاملة في القطاع.

← الحدود البشرية: تستهدف الدراسة عينة من الموظفين والمديرين في الشركات الخاصة، حيث سيتم جمع البيانات من الأفراد. تشمل العينة مستويات مختلفة من الإدارة والموظفين من أقسام متعددة لضمان تنوع الآراء ووجهات النظر.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- التليدي، مفرح جابر مسفر، (2021)، أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الحكومي السعودي: دراسة تطبيقية على وزارة العدل بمنطقة عسير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (5)، العدد (1).
- العبد اللات، وفاء ضيف الله، (2020)، "أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي (دراسة تطبيقية دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية)، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الرابع والعشرون
- غلاب، زكريا، (2024)، أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة: مؤسسة البنك الخارجي - تبسة، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
- الجزايري، مي زكريا عثمان، (2024)، أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على قابلية التوظيف المدرك: دراسة ميدانية على البنوك التجارية الحكومية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع2.
- طشطوش، هائل عبد المولى، (2020)، أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في منظمات الأعمال
- العامري، صالح مهدي، حسن جمال اليوداوي، (2024)، تحليل آثار الذكاء الاصطناعي على مستقبل سوق العمل في بيئة الاقتصاد العالمي، وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الادرة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية

والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الاعمال وتحديات الابتكار)،
مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد (20) (عدد خاص).

- يسن، إسلام سيد عبد الغنى، (2022)، أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على
أداء العاملين بقطاع الفنادق، رسالة دكتوراه، جامعة الفيوم

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Ababneh, K., & Hackett, R. (2019). The direct & indirect impacts of job characteristics on faculty organizational citizenship behavior in the United Arab Emirates (UAE), Higher Education. 77 (1).
- Ashehri, R. (2019). Governance Of Artificial Intelligence In KSA (NEOM AS A MODEL), International Journal of Advanced Studies. 9 (1).
- Bishop, M. (2019). Addressing the Employment Challenge- The Use of Postsecondary Noncredit Training in Skills Development, American Enterprise Institute. Bray, D. (2016). The Future of Artificial Intelligence. Government for the Future: Reflection
- Vedapradha, R., & Ravi, H. (2018). Application of Artificial Intelligence in Investment Banks. Review of Economic and Business Studies, 11 (2).
- Damiaty, S. A., & Martini, L. G. (2019). Can artificial intelligence accelerate drug development? Arab Gulf Journal of Scientific Research, 37.
- Habeeb, A. (2017). Artificial intelligence Ahmed University of Mansoura, Retrived on 12, February from <https://www.researchgate.net>.
- Hassan, O. (2020). Artificial Intelligence. Neom & Saudi Arabia's Economic Diversification from Oil& Gas. The Political Quarterly.
- Shukla, S., & Vijay, J. (2013). Applicability of artificial intelligence in different fields of life, International Journal of Scientific Engineering & Research. 1 (1).

- Van Horn, C., & Starace, J. (2018). What Me Worry? Most Americans Not Concerned about the Impacts of Technology on Jobs. Work Trends. John J. Heldrich Center for Workforce Development .