

عنوان البحث

استخدام الذكاء الاصطناعي كأداة لتعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي

إعداد الطالب/

فاطمة خالد فضل المسحل البوعينين

رقم الطالب/

243000932

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

الفصل الأول:

الإطار العام للبحث

المقدمة:

استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل أصبح من الأدوات الأساسية لتحسين رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. من خلال أتمتة المهام الروتينية، يُتيح الذكاء الاصطناعي للموظفين التركيز على الأنشطة الأكثر استراتيجية وإبداعية، مما يعزز الشعور بالإنجاز والرضا في العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم تجربة مخصصة من خلال التحليل التنبؤي وتوفير مسارات تطوير مهنية قائمة على المهارات الفردية للموظف، ما يعزز فرص النمو الشخصي والمهني. كما يُساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين من خلال تحديد المشاكل المحتملة في بيئة العمل مثل الإجهاد أو عدم الرضا، مما يسمح بالإجراءات الوقائية المبكرة.

أصبح الذكاء الاصطناعي أداة أساسية في بيئات العمل الحديثة، حيث يساعد في تحسين العديد من العمليات الإدارية والوظيفية، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. في السنوات الأخيرة، بدأ الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا محوريًا في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وتحليل مشاعر الموظفين، يتمكن أصحاب العمل من خلق بيئة عمل أكثر تفاعلاً ومرونة.

يُتيح الذكاء الاصطناعي للشركات تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين عبر تقديم حلول مخصصة تستند إلى تحليل البيانات الكبيرة التي تحدد احتياجات الموظفين الفردية وتوقعاتهم. من خلال أتمتة المهام الروتينية، يمكن للموظفين التركيز على المهام الأكثر إبداعًا وتحفيزًا، مما يعزز شعورهم بالرضا والإنتاجية. علاوة على ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في خلق بيئة عمل أكثر شمولاً وداعمة من خلال تحديد ومتابعة المؤشرات التي تشير إلى انخفاض مستويات الرضا أو وجود مخاطر لفقدان الموظفين.

في العصر الرقمي الحالي، يُعتبر الذكاء الاصطناعي (AI) أحد المحركات الرئيسية للتغيير في العديد من المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. يتسارع اعتماد الذكاء الاصطناعي في المؤسسات والشركات بشكل ملحوظ، حيث أصبح أداة أساسية لتحسين تجربة الموظف وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. إن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل يمكن أن يعزز فاعلية العديد

من العمليات الإدارية، ويقلل من معدل دوران الموظفين من خلال تحسين طرق التوظيف، التقييم، التدريب، وإدارة الأداء.

أحد أهم التطبيقات الفعّالة للذكاء الاصطناعي في تعزيز رضا الموظفين هو تحليل مشاعر الموظفين باستخدام أدوات التعرف على المشاعر والنصوص، مما يسمح للشركات بتحديد مشاعر الموظفين ومعالجة مشكلاتهم قبل أن تتفاقم. بالإضافة إلى ذلك، يُستخدم الذكاء الاصطناعي في تخصيص برامج تدريبية بناءً على احتياجات الموظفين الفردية، مما يساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة شعورهم بالإنجاز. من جهة أخرى، تساعد الأنظمة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في إدارة التوظيف واختيار الموظفين الأنسب من خلال الخوارزميات التي تقوم بتصفية البيانات وتحليلها بشكل أكثر دقة مما يساعد في تعزيز التوافق بين الموظف والمكان الوظيفي.

وعلاوة على ذلك، يساهم الذكاء الاصطناعي في تقليل معدل دوران الموظفين من خلال توفير بيئة عمل أكثر ملاءمة ومرونة. على سبيل المثال، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد العوامل التي قد تؤدي إلى استقالة الموظفين وتقديم توصيات للقيادة حول كيفية تحسين هذه العوامل قبل أن تؤثر سلباً على معدل الاحتفاظ بالموظفين. كما يمكن للذكاء الاصطناعي توفير حلول مهنية مخصصة للموظفين، مما يساعد على بناء مسارات مهنية ملائمة لاحتياجاتهم وطموحاتهم.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في كيفية تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي في بيئات العمل الحديثة. على الرغم من التطور الكبير في استخدام الذكاء الاصطناعي في مختلف الصناعات، فإن تأثير هذه التقنيات على رفاية الموظف واستقراره الوظيفي لا يزال مجازاً غير مُستكشف بشكل كافٍ في الأدبيات الحديثة. إذ يعاني العديد من الشركات من معدلات عالية لدوران الموظفين، مما يؤثر سلباً على الأداء العام والإنتاجية.

إن تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي تشمل العديد من القضايا، مثل قلق الموظفين بشأن الأتمتة التي قد تؤدي إلى فقدان وظائفهم، أو أن تقنيات الذكاء الاصطناعي قد تخلق بيئات عمل غير إنسانية من خلال تقليل التفاعل البشري، مما يؤثر سلباً على شعور الموظفين بالتقدير والولاء للمؤسسة. إضافة إلى ذلك، من الصعب تحديد كيفية تخصيص برامج الذكاء الاصطناعي لتعزيز تجارب الموظفين على نحو فردي وفعال. لذلك، تظهر الحاجة إلى دراسة شاملة لفهم كيفية تكامل الذكاء الاصطناعي مع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين رضا الموظفين وتقليل معدل الدوران الوظيفي.

تشهد بيئات العمل الحديثة تطوراً سريعاً في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، لا يزال هناك تحدٍ كبير في فهم كيفية تأثير هذه التقنيات على رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. تستخدم الشركات الذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة وتطوير الأنظمة والعمليات الإدارية، ولكن تأثير هذه التقنيات على الموظفين بشكل مباشر يبقى موضوعاً غير مُستكشف بشكل كافٍ. يمكن أن تؤدي تطبيقات الذكاء الاصطناعي إلى زيادة كفاءة عمليات التوظيف والتدريب، ولكنها قد تثير مخاوف بشأن فقدان الوظائف، والتفاعل البشري المحدود، ومخاوف الخصوصية والأمان.

تكمن مشكلة الدراسة في تحديد كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي كأداة فعالة لتعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي في الوقت الذي تزداد فيه الآراء المتباينة حول تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على العلاقات بين الموظف وصاحب العمل. من جهة أخرى، تتعامل الشركات مع تساؤلات حول كيفية تخصيص تقنيات الذكاء الاصطناعي لضمان أن تظل تجربة الموظف إيجابية، بما في ذلك الحفاظ على تفاعل إنساني كافٍ رغم الأتمتة، ووجود ثقة لدى الموظفين في أن قرارات الذكاء الاصطناعي ستكون عادلة وشفافة.

في عصر تكنولوجي سريع التغير، يزداد استخدام الذكاء الاصطناعي في العديد من المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. مع تزايد الاعتماد على الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء الوظيفي، تواجه الشركات تحديات متعددة، خاصة فيما يتعلق بتأثير هذه التقنيات على رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. على الرغم من أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في تحسين فعالية الأداء، إلا أن هناك مخاوف تتعلق بتأثيره على العنصر البشري. هذه المخاوف تشمل فقدان الوظائف، تهديد الأمان الوظيفي، تأثير الأتمتة على العلاقات الشخصية في بيئة العمل، وأثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على رفاهية الموظفين.

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة فهم العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحقيق رضا الموظفين، وكذلك تحديد مدى تأثيرها في تقليل معدل دوران الموظفين. علاوة على ذلك، تتعامل الدراسة مع السؤال حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل فعال لضمان بيئة عمل مريحة وآمنة للموظفين، وتحقيق توازن بين استخدام التكنولوجيا والاحتفاظ بالعلاقات الإنسانية التي قد تؤثر بشكل إيجابي في إرضاء الموظفين وزيادة استقرارهم الوظيفي.

إلى جانب ذلك، تعد مسألة الشفافية والعدالة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي من القضايا الأساسية التي تحتاج إلى بحث دقيق. كيف يمكن للشركات أن تضمن أن تقنيات الذكاء

الاصطناعي التي يتم تنفيذها في عمليات إدارة الموارد البشرية لا تخلق تمييزاً أو ظواهر غير عادلة قد تؤثر على رضا الموظفين؟ وتتمثل التحديات الأخرى في إيجاد طرق تضمن حماية الخصوصية وحماية بيانات الموظفين في ظل الاستخدام المتزايد لهذه التكنولوجيا.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

تتمثل أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية في تقديم إسهام مهم في مجال البحث الأكاديمي الذي يدرس تأثيرات التكنولوجيا الحديثة، وخاصة الذكاء الاصطناعي، على القوى العاملة. تقدم الدراسة مجموعة من الفوائد العلمية التي تساعد في تعميق الفهم حول العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين ودورائهم الوظيفي، وهو مجال يفترق إلى دراسات شاملة ومتكاملة في هذا السياق. من النقاط العلمية التي تبرز أهمية هذه الدراسة:

1. إضافة إلى الأدبيات الأكاديمية حول الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية: تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بكيفية تأثير هذه التقنيات على سلوك الموظفين وقراراتهم المتعلقة بالبقاء في المنظمات. مع تزايد انتشار الذكاء الاصطناعي، تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير هذه التكنولوجيا على التجربة المهنية للموظفين.

2. تحليل العلاقة بين التكنولوجيا ورفاهية الموظفين: تساهم الدراسة في فهم العلاقة بين التقدم التكنولوجي، ممثلاً في الذكاء الاصطناعي، ورفاهية الموظفين من خلال التركيز على جوانب مثل رضاهم الوظيفي والأمان الوظيفي. هذا الموضوع ذو أهمية كبيرة في سياق أبحاث علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث يعد فهم العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين أمراً أساسياً لتحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين.

3. استكشاف التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في سياقات جديدة: توفر الدراسة منظوراً جديداً حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز الإنتاجية ورضا الموظفين، وليس فقط تحسين الأداء المؤسسي أو تعزيز الكفاءة. من خلال هذا التحليل، تقدم الدراسة استراتيجيات جديدة للشركات يمكن اعتمادها لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين والتكنولوجيا.

4. تعميق الفهم حول التحديات الاجتماعية والنفسية: تساهم الدراسة في تحليل التحديات الاجتماعية والنفسية التي قد تترتب على تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما

يساعد في تطوير حلول للحد من الأثر السلبي الذي قد يشعر به الموظفون من فقدان الأمان الوظيفي أو التفاعل البشري. هذا يُعتبر جانبًا هامًا في دراسة تأثيرات الذكاء الاصطناعي على التوازن بين العنصر البشري والتكنولوجيا.

5. مساهمة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية في المؤسسات: تساعد نتائج الدراسة المؤسسات على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على فهم عميق لكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي بطريقة تدعم الموظفين وتزيد من رضاهم، مما يُسهم في تحسين استراتيجيات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين في المستقبل. يمكن أن يُستفاد من هذه الدراسة لتوجيه الأبحاث المستقبلية في هذا المجال لتشمل دراسات طويلة المدى حول آثار الذكاء الاصطناعي على البيئة التنظيمية.

ثانيًا: الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في تقديم حلول وتوجيهات عملية يمكن أن تساعد المنظمات والشركات في استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. هذه الدراسة تقدم قيمة عملية عدة على النحو التالي:

1. تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين: من خلال فهم كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين ودورانهم الوظيفي، تستطيع المنظمات تطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بالموظفين الموهوبين. يمكن تكييف استراتيجيات الاحتفاظ لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تقليل معدل الدوران الوظيفي وزيادة الاستقرار داخل المؤسسة.

2. تعزيز بيئة العمل باستخدام الذكاء الاصطناعي: تساعد الدراسة الشركات في فهم كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر توافقًا مع احتياجات الموظفين، بما في ذلك تعزيز التواصل والتفاعل مع الموظفين، وتخصيص مسارات تطوير مهني تتماشى مع مهاراتهم واهتماماتهم، مما يؤدي إلى تحسين رضاهم الوظيفي.

3. تحديد الممارسات الأكثر فعالية في التوظيف وإدارة الموارد البشرية: من خلال النتائج المستخلصة من الدراسة، يمكن للمنظمات تحسين عملية التوظيف من خلال الذكاء الاصطناعي لتحديد المرشحين الأنسب، وكذلك تقديم ملاحظات وتوجيهات لتحسين أدائهم بناءً

على تحليل البيانات الذكية. يمكن أن يساعد ذلك في تلبية احتياجات الموظفين وتقديم حلول أفضل لتحفيزهم.

4. خفض التكاليف المرتبطة بالدوران الوظيفي: تقلل المنظمات من التكاليف المترتبة على عملية التوظيف والتدريب من خلال تقليل معدل دوران الموظفين، ما يؤدي إلى تحقيق وفورات مالية على المدى الطويل. اعتماد الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين عملية اتخاذ القرارات بشأن التوظيف والتحفيز، مما يقلل من الحاجة إلى استبدال الموظفين بشكل متكرر.

5. تحقيق التوازن بين التكنولوجيا والعنصر البشري: تقدم الدراسة منظورًا عمليًا حول كيفية توظيف الذكاء الاصطناعي بطريقة توازن بين تعزيز الكفاءة التكنولوجية وتحقيق الاحتياجات الإنسانية للموظفين. يساعد ذلك المنظمات على تجنب القلق الذي قد ينشأ عن الاعتماد الكامل على التكنولوجيا، مع الحفاظ على العنصر البشري في عملية اتخاذ القرار وتحقيق الرضا الوظيفي.

6. تحسين تجربة الموظف: من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل مشاعر الموظفين واحتياجاتهم، يمكن للمؤسسات تخصيص البرامج التدريبية، وفرص النمو، والتطور المهني بما يتناسب مع الأفراد بشكل أكثر دقة، مما يعزز تجربتهم بشكل عام ويزيد من ولائهم للمؤسسة.

7. تحقيق الاستفادة القصوى من البيانات: تتيح الدراسة تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الضخمة التي قد تكون معقدة بالنسبة للموارد البشرية التقليدية. من خلال الاستفادة من هذه البيانات، يمكن تحسين التنبؤات الخاصة بتقليل معدل الدوران الوظيفي، والتمييز بين الموظفين الذين لديهم ميل للبقاء وأولئك الذين قد يتركون المنظمة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي في بيئة العمل. ومن خلال هذا الهدف الرئيس، تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية التي تساهم في تقديم رؤى شاملة حول تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل وتنمية استراتيجيات فعالة للإدارة البشرية:

1. تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين: تهدف الدراسة إلى دراسة كيفية تأثير تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل على مستوى رضا

الموظفين، بما في ذلك تأثير الذكاء الاصطناعي على المهام الوظيفية، تطوير المهارات، ورفع مستوى الدعم والتوجيه.

2. استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تقليل معدل دوران الموظفين :تهدف الدراسة إلى فهم كيفية مساهمة الذكاء الاصطناعي في تقليل معدل دوران الموظفين من خلال تحسين استراتيجيات التوظيف، تعزيز بيئة العمل، وتقديم فرص نمو وتطور مهني للموظفين.

3. دراسة العوامل المؤثرة على التفاعل بين الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين : تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل التي تسهم في تعزيز أو تقليل تأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين، مثل مدى تكامل الذكاء الاصطناعي مع ثقافة العمل، وكيفية تفاعل الموظفين مع التكنولوجيا.

4. تحليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين : تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، من خلال تحليل البيانات لتحسين اختيارات التوظيف، تخصيص فرص التدريب، وتقديم توصيات للموظفين تساعد في تحسين أدائهم وزيادة مستوى التفاعل معهم.

5. تحديد التحديات والفرص التي يتيحها الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية :تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على التحديات المحتملة التي قد تواجه المنظمات عند دمج الذكاء الاصطناعي في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، إلى جانب الفرص التي يمكن أن توفرها هذه التقنيات لتحسين فعالية الإدارة والموارد البشرية.

6. تقييم تأثير الذكاء الاصطناعي على مستوى الاستقرار الوظيفي :تهدف الدراسة إلى تقييم كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على الأمان الوظيفي للموظفين ومستوى الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات، ومدى تأثير هذه العوامل على ولاء الموظفين واستمرارهم في العمل.

7. تقديم توصيات لتحسين استخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل الدوران الوظيفي :تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات والشركات حول كيفية استغلال تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي بناءً على نتائج البحث.

تساؤلات الدراسة:

1. ما هو تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين في بيئة

العمل؟

○ تهدف هذه التساؤل إلى استكشاف كيف يؤثر دمج الذكاء الاصطناعي في مهام وعمليات العمل اليومية على مستوى رضا الموظفين، بما في ذلك تأثيره على المهام الوظيفية، والتفاعل مع المديرين والزملاء، وفرص النمو المهني.

2. كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في تقليل معدل دوران الموظفين في

الشركات؟

○ هذا التساؤل يستهدف فهم الدور الذي يلعبه الذكاء الاصطناعي في تعزيز استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، مثل تخصيص فرص تدريب مخصصة، وتحليل البيانات لتحسين بيئة العمل وزيادة الاستقرار الوظيفي.

3. ما هي العوامل التي تؤثر في تفاعل الموظفين مع تقنيات الذكاء الاصطناعي

في بيئة العمل؟

○ يهدف هذا التساؤل إلى دراسة العوامل التي قد تعزز أو تحد من فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، مثل الثقافة التنظيمية، مستوى التدريب، والتواصل بين الموظفين والإدارة.

4. كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين في

المنظمات؟

○ هذا التساؤل يركز على كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين استراتيجيات التوظيف، وتطوير البرامج التدريبية، والتفاعل مع الموظفين بما يساعد على تحسين مستوى الاحتفاظ بالموظفين وتقليل الخروج الوظيفي.

5. ما هي التحديات التي تواجه المنظمات عند تطبيق الذكاء الاصطناعي في

إدارة الموارد البشرية؟

○ يهدف هذا التساؤل إلى دراسة التحديات التي قد تواجهها الشركات عند تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية، مثل القضايا الأخلاقية، مقاومة التغيير من قبل الموظفين، أو مشكلات تكامل الأنظمة التكنولوجية.

6. هل يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الاستقرار الوظيفي للموظفين؟

○ هذا التساؤل يستكشف كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز أو تقليل الأمان الوظيفي للموظفين، وما هي التوقعات المتعلقة بمستقبل الوظائف في ظل استخدام هذه التقنيات.

7. ما هي الفرص المستقبلية التي يتيحها الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين؟

○ يهدف هذا التساؤل إلى اكتشاف الفرص التي قد توفرها تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المستقبل لتحسين بيئة العمل، مثل تسهيل التفاعل بين الموظفين والإدارة أو تحسين كفاءة وفعالية العمل.

فروض الدراسة:

1. الفرض الأول:

- استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل يساهم في زيادة رضا الموظفين.
- يفترض هذا الفرض أن التقنيات المتقدمة في الذكاء الاصطناعي، مثل أتمتة المهام الروتينية، والتخصيص التنبؤي للتدريب والتطوير، يمكن أن تحسن من بيئة العمل وتزيد من رضا الموظفين عن وظائفهم.

2. الفرض الثاني:

- الذكاء الاصطناعي يساعد في تقليل معدل دوران الموظفين من خلال تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين.
- يفترض هذا الفرض أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في تخصيص الفرص التدريبية وتقديم الملاحظات المستمرة والمهام المخصصة يساعد في تحسين ولاء الموظفين وتقليل رغبتهم في تغيير الوظائف.

3. الفرض الثالث:

- التفاعل بين الموظفين وتقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل يؤثر على الشعور بالأمان الوظيفي.
- يفترض هذا الفرض أن استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل يؤثر على كيفية إدراك الموظفين لأمانهم الوظيفي واستقرارهم المهني، حيث يمكن أن تزيد أو تقلل هذه التقنيات من مستويات الأمان الوظيفي اعتمادًا على كيفية دمجها.

4. الفرض الرابع:

- التدريب والتطوير باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم.
- يفترض هذا الفرض أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تخصيص وتنظيم برامج التدريب يمكن أن يعزز من أداء الموظفين، وبالتالي يزيد من مستوى رضاهم عن وظائفهم وأدائهم الوظيفي.

5. الفرض الخامس:

- الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين الاستراتيجيات التي تهدف إلى تقليل مخاوف الموظفين بشأن فقدان وظائفهم بسبب الأتمتة.
- يفترض هذا الفرض أن الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل يمكن أن يساهم في تقليل المخاوف المتعلقة بالتحويلات الوظيفية المحتملة من خلال توفير بيئة أكثر دعمًا وتخصيصًا للمهارات التي تكمل التكنولوجيات الجديدة.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة:

1. دراسة - Vardi (2015) "الذكاء الاصطناعي وتأثيره على العمل"
 - الملخص: ناقشت الدراسة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل، بما في ذلك الدور المتزايد للذكاء الاصطناعي في تحسين الرضا الوظيفي من خلال تسهيل العمليات الروتينية وإتاحة الفرصة للموظفين للعمل على مهام أكثر إبداعًا واستراتيجية.
 - النتائج: أظهرت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تعزيز رضا الموظفين من خلال تحسين الكفاءة وتقليل الضغط الناتج عن الأعمال الروتينية، مما يقلل من معدل دوران الموظفين.
2. دراسة - Binns (2016) "تأثير الذكاء الاصطناعي على التفاعل بين الموظفين في مكان العمل"
 - الملخص: دراسة تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل بشكل عام، وخاصة فيما يتعلق بتطوير التفاعل بين البشر والتكنولوجيا وكيفية تحسين رضا الموظفين. ركزت الدراسة على تأثير الأتمتة على دور الموظفين وكيفية تكامل الذكاء الاصطناعي مع مهارات الموظفين.
 - النتائج: وجد الباحثون أن الذكاء الاصطناعي يحسن بيئة العمل من خلال تمكين الموظفين من التركيز على مهام أكثر إبداعًا وتقديرًا، مما يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من معدل دوران الموظفين.
3. دراسة - Brynjolfsson and McAfee (2014) "الذكاء الاصطناعي وتأثيره على القوى العاملة"
 - الملخص: تناولت الدراسة كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي. وقد شملت دراسة تأثير الأتمتة على الوظائف المختلفة في السوق وكيف يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في تخصيص العمل بشكل يتناسب مع مهارات الموظفين.

• النتائج: أظهرت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في تحسين الرضا الوظيفي وتقليل دوران الموظفين من خلال تقديم فرص للموظفين للتطور المهني واستثمار وقتهم في المهام الأكثر تحديًا.

4. دراسة – Hassan and Shiu (2018) "دور الذكاء الاصطناعي في تحسين رضا الموظفين وتقليل دورانهم الوظيفي"

• الملخص: تناولت هذه الدراسة تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتحليل بيانات الموظفين لتخصيص المهام بشكل يتناسب مع مهاراتهم. كما تناولت العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وزيادة رضا الموظفين وتخفيض معدل دورانهم.

• النتائج: توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يعزز تجربة الموظف من خلال تخصيص أدوارهم بناءً على قدراتهم، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وتقليل معدل دورانهم.

5. دراسة – DeClercq and Benoit (2019) "الذكاء الاصطناعي واستراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين"

• الملخص: ركزت الدراسة على استراتيجيات استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالأداء ورضا الموظفين.

• النتائج: أكدت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يساعد المنظمات في فهم دوافع الموظفين من خلال بيانات دقيقة، مما يسمح بإعداد استراتيجيات موجهة لتحسين الرضا الوظيفي وتقليل التسرب الوظيفي.

6. دراسة – Piva (2020) "الذكاء الاصطناعي والبيئة التنظيمية: تأثيره على الموظفين"

• الملخص: هذه الدراسة تتناول الدور الذي يمكن أن يلعبه الذكاء الاصطناعي في تغيير بيئة العمل وزيادة مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار.

• النتائج: أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي، من خلال تحسين بيئة العمل وتخصيص المهام، يزيد من رضا الموظفين ويقلل من معدل دورانهم.

7. دراسة - Dekker et al. (2017) "تأثير الذكاء الاصطناعي على القوى العاملة"

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات:

أوجه الاتفاق:

1. تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف:

○ تتفق معظم الدراسات على أن الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل كبير على مختلف الوظائف، سواء من خلال الأتمتة أو تحسين العمليات. كما تشير الدراسات إلى أن الذكاء الاصطناعي يعزز الكفاءة ويقلل من الأعمال الروتينية، مما يسمح للموظفين بالتركيز على المهام الإبداعية والاستراتيجية، وهو ما يعزز رضاهم الوظيفي.

○ على سبيل المثال، دراسة Hassan and Shiu 2018 & Vardi 2015 أظهرت أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن الكفاءة والإنتاجية، مما ينعكس إيجابياً على رضا الموظفين وتقليل تسربهم الوظيفي.

2. زيادة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي:

○ جميع الدراسات تشير إلى أن الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل آخذ في الازدياد. سواء في الصناعات التحويلية أو قطاع الموارد البشرية أو في قطاعات أخرى، تزداد التطبيقات العملية لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

○ دراسات مثل Dekker et al. (2017) و Binns (2016) تتفق على تزايد استخدام الذكاء الاصطناعي في العديد من القطاعات، مما يعزز من استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين وتحسين بيئة العمل.

3. تعزيز الرضا الوظيفي:

○ تتفق الدراسات على أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يُحسن الرضا الوظيفي للموظفين من خلال تبسيط الأعمال الروتينية، وتخصيص المهام بناءً على مهارات الموظف، مما يؤدي إلى تحسين التجربة المهنية لديهم.

○ دراسة Hassan and Shiu (2018) ودراسة Piva (2020) تذكر أن الذكاء الاصطناعي يعزز التجربة الوظيفية، مما يؤدي إلى تقليل التوتر وضغط العمل، وبالتالي تقليل معدل الدوران الوظيفي.

4. أهمية تدريب الموظفين:

○ كل الدراسات تشير إلى ضرورة استثمار المنظمات في تدريب الموظفين لمواكبة التغيرات التكنولوجية التي تجلبها تقنيات الذكاء الاصطناعي. هذا التدريب يساعد الموظفين على التكيف مع التكنولوجيا ويعزز قدراتهم على العمل جنبًا إلى جنب مع الأنظمة الذكية.

○ الدراسات مثل DeClercq & Benoit 2014 و Brynjolfsson & McAfee 2019 تؤكد على أهمية الاستثمار في التعليم المستمر لضمان تأقلم الموظفين مع الذكاء الاصطناعي.

أوجه الاختلاف:

1. مستوى تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف:

- دراسة (Vardi – 2015) تتحدث عن تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف التي قد تصبح عفا عليها الزمن، خاصة الوظائف اليدوية والروتينية، بينما دراسة (Binns) تركز على التعاون بين البشر والذكاء الاصطناعي، مما يقلل من المخاوف من الاستبدال الوظيفي في الوقت الحالي.
- دراسة (Dikker et) تشير إلى قلق الموظفين من فقدان الأمان الوظيفي بسبب الذكاء الاصطناعي، بينما الدراسة الثانية تركز على تحسين الأمان الوظيفي في إطار العمل المشترك بين الإنسان والآلة.

2. تطور الذكاء الاصطناعي:

- دراسة (Fast and Horvitz) تسلط الضوء على القلق المتزايد بشأن تطور الذكاء الاصطناعي لدرجة أنه قد يتجاوز القدرة البشرية على التحكم فيه، بينما دراسة (Vardi – 2015) تعتبر الذكاء الاصطناعي أداة لتحسين العمل الحالي من خلال أتمتة الأعمال الروتينية.
- بينما (Piva – 2020) تشير إلى تطور الذكاء الاصطناعي ولكن بطريقة تؤثر بشكل إيجابي على التفاعل البشري والبيئة التنظيمية.

3. التركيز على الأبحاث النوعية:

- دراسة تُبرز غياب الأبحاث النوعية التي تركز على فهم تصورات الموظفين حول الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي في ظل الذكاء الاصطناعي، بينما الدراسات الأخرى مثل (Binns) تركز على دراسات كمية وتحليل تأثير الذكاء الاصطناعي في القطاعات الصناعية.
- هذه الاختلافات تشير إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث النوعية لفهم أفضل لتجربة الموظفين بشكل شخصي في ظل الذكاء الاصطناعي.

4. تأثير الذكاء الاصطناعي على نوعية الوظائف:

- دراسة Vardi تركز على الوظائف اليدوية والميكانيكية التي قد تصبح قديمة بسبب الذكاء الاصطناعي، بينما دراسة Binns تتناول تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف الفكرية والمعرفية.
- في المقابل، دراسة Dekker et al تركز على تأثير الذكاء الاصطناعي على الأمان الوظيفي بشكل عام دون التمييز بين نوعية الوظائف.

5. التحديات المستقبلية:

- دراسة Vardi تشدد على ضرورة تبني الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف، بينما دراسة Fast and Horvitz تُعبر عن قلق بشأن التطور المستقبلي للذكاء الاصطناعي الذي قد يعقد التحكم فيه.
- دراسة Hassan and Shiu تركز على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الاستراتيجيات المتعلقة بالاحتفاظ بالموظفين وتحسين بيئة العمل في المستقبل، وهو ما يختلف عن التركيز على المخاوف المستقبلية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

ترتكز هذه الدراسة على مجموعة من النظريات الإدارية والسلوكية التي تفسر العلاقة بين الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين ومعدل دورانهم الوظيفي. وتستند الدراسة بشكل رئيسي إلى نظريات التحفيز والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى النماذج التقنية في تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي، وذلك لفهم تأثير هذه العوامل على بيئة العمل الحديثة.

1. نظريات التحفيز والرضا الوظيفي:

- **نظرية التوقع- (Expectancy Theory):** تفترض هذه النظرية أن رضا الموظف يرتبط بتوقعاته حول العلاقة بين الجهد المبذول، الأداء، والمكافآت المتوقعة. في سياق الذكاء الاصطناعي، يمكن أن يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين هذه العلاقة من خلال تحليل بيانات الأداء وتوفير رؤى دقيقة للموظفين حول تقدمهم وأدائهم، مما يرفع من مستويات التحفيز والرضا لديهم (Vroom, 1964).
- **نظرية الدافعية- (Motivation Theory):** تنقسم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى عوامل محفزة وعوامل وقائية. في هذا الإطار، يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز العوامل المحفزة مثل التقدير والإنجاز من خلال تخصيص مسارات التطوير المهني للموظفين، بينما قد تؤثر التكنولوجيا على العوامل الوقائية مثل الأمان الوظيفي والتواصل البشري. (Herzberg, 1959).
- **نظرية التدفق- (Flow Theory):** تدور هذه النظرية حول التفاعل العميق والمشاركة الكاملة في العمل. يمكن للذكاء الاصطناعي أن يسهم في تحسين تجربة العمل عبر تخصيص المهام بناءً على مهارات الموظف، مما يسهم في تعزيز الإحساس بالإنجاز والتفاعل الكامل مع العمل. (Csikszentmihalyi, 1990).

2. النماذج التقنية في تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي:

- **الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات:**
يعتمد الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل الحديثة على تحليل البيانات لتقديم حلول مخصصة لتحسين أداء الموظفين، تعزيز رضاهم، وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. من خلال تقنيات مثل التعلم الآلي والتحليل التنبؤي، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين ومساعدتهم على النمو المهني. هذه النماذج التقنية يمكن أن تسهم في تحسين تجربة الموظف، وتوفير فرص أفضل للتعلم والنمو، مما يساهم في تقليل معدل الدوران الوظيفي (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

3. تأثير الذكاء الاصطناعي في رضا الموظفين ودورانهم الوظيفي:

يعد الذكاء الاصطناعي أداة مهمة في تطوير استراتيجيات تحفيزية واحتفاظ الموظفين. من خلال تخصيص الأدوات والبرامج المتاحة للموظفين، يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين بيئة العمل بشكل يتماشى مع توقعات الموظفين. كما يتيح للأفراد الحصول على تقييمات دقيقة لأدائهم، مما يعزز من شعورهم بالإنجاز ويشجعهم على الالتزام بالشركة لفترة أطول. إذا تم استخدامه بشكل صحيح، يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز الأمان الوظيفي، مما يقلل من القلق بشأن فقدان الوظيفة وبالتالي يقلل من معدل الدوران الوظيفي. (Sharma & Ahuja, 2020)

بالتالي، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل وتفسير كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين ودورانهم الوظيفي، من خلال استكشاف العلاقة بين هذه العوامل في بيئة العمل الحديثة باستخدام النظريات والنماذج المذكورة.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على البحث النوعي باستخدام تحليل البيانات المتاحة مثل التقارير المؤسسية، الدراسات السابقة، والأبحاث العلمية التي تتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. تعتمد هذه المنهجية على استكشاف موضوع البحث بشكل أعمق من خلال جمع بيانات نوعية وتفسيرها بناءً على النظرية والتوجهات المعتمدة.

جمع البيانات:

1. الدراسات الأكاديمية المنشورة: سيتم جمع البيانات من الأبحاث والدراسات العلمية المنشورة في المجلات الأكاديمية المتخصصة في الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية، ورضا الموظفين.
2. التقارير الصادرة عن الشركات الكبرى: سيتم استخدام التقارير التي تصدرها الشركات الرائدة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك تقارير عن رضا الموظفين واستراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين.
3. المقالات المتخصصة: سيتم تضمين المقالات التي تنشر في مجلات متخصصة ومنشورات تركز على استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل وكيفية تأثيره على العوامل المتعلقة بالموظفين.
4. تقارير منظمات الأعمال والموارد البشرية: سيتم أيضًا جمع البيانات من التقارير الصادرة عن المنظمات العالمية والمحلية في مجال الموارد البشرية، مثل منظمة العمل الدولية (ILO) ومنظمات استشارية مثل McKinsey و Harvard Business Review.

المجال الجغرافي:

سيتم التركيز على الشركات العاملة في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية نظرًا للبيئة الاقتصادية المتقدمة التي توفرها هذه المنطقة، والتي تعتبر مثالاً مهماً لفهم تأثير الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل داخل قطاع الأعمال في المملكة.

طريقة التحليل:

سيتم استخدام أسلوب التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) لتحليل البيانات المجمعة. هذا الأسلوب يهدف إلى استخراج الأنماط والتوجهات الرئيسية من البيانات النصية أو النوعية، مما يساعد في تقديم رؤية واضحة حول:

- تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل.
- استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- كيفية تحسين رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي من خلال هذه التقنيات.

مصادر جمع البيانات:

في هذه الدراسة، سيتم جمع البيانات من مصادر ثانوية متعددة لتقديم تحليل شامل عن تأثير الذكاء الاصطناعي في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. المصادر ستكون متنوعة لتغطي جوانب متعددة من الموضوع، بما في ذلك الدراسات الأكاديمية، التقارير المؤسسية، والمقالات المتخصصة، بالإضافة إلى المصادر الصادرة عن المنظمات والهيئات ذات الصلة. وفيما يلي شرح لكل مصدر من هذه المصادر:

1. الدراسات الأكاديمية المنشورة:

سيتم جمع البيانات من الأبحاث والدراسات العلمية المنشورة في المجلات الأكاديمية المتخصصة في الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية، ورضا الموظفين. هذه الدراسات تقدم أدلة علمية حول كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل وأساليب إدارة الموارد البشرية.

2. التقارير الصادرة عن الشركات الكبرى:

يتم جمع التقارير المؤسسية التي تصدرها الشركات الكبرى التي تعتمد بشكل كبير على تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتحليل رضا الموظفين، ومعدلات دورانهم الوظيفي. هذه التقارير تتضمن تجارب الشركات في استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل.

3. المقالات والمصادر المتخصصة:

ستتم الاستفادة من المقالات المتخصصة التي تنشر في مجلات متخصصة في مجال إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا، مثل Harvard Business Review و Forbes. هذه المقالات تقدم تحليلات معمقة حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين رضا الموظفين وزيادة استراتيجيات الاحتفاظ بهم.

4. تقارير منظمات الأعمال والموارد البشرية:

ستشمل البيانات أيضًا التقارير الصادرة عن منظمات الأعمال والموارد البشرية العالمية مثل منظمة العمل الدولية والمنتدى الاقتصادي العالم. هذه التقارير تقدم رؤى استراتيجية حول استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل وأثره على رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي على المستوى العالمي.

5. البيانات الحكومية والإحصائيات المحلية:

سيتم جمع البيانات الحكومية والإحصائيات المحلية التي تقدم معلومات عن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية. هذه البيانات قد تشمل تقارير عن استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين في الشركات السعودية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي.

أدوات الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات التي تساعد في جمع وتحليل البيانات المتعلقة بتأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. نظرًا لأن الدراسة تعتمد على البحث النوعي، فإن الأدوات المستخدمة تركز على جمع البيانات الثانوية وتحليلها من مصادر متنوعة، بالإضافة إلى استخدام تقنيات تحليل البيانات لاستخلاص الأنماط والتوجهات. وفيما يلي الأدوات الأساسية التي سيتم استخدامها في الدراسة:

1. جمع البيانات الثانوية:

- دراسات أكاديمية ومنشورات علمية: يتم جمع البيانات من الدراسات الأكاديمية المنشورة في المجالات العلمية المتخصصة في الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية،

والرضا الوظيفي. هذه الدراسات تقدم فهما عميقا للعلاقة بين الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين.

• أدوات: قواعد بيانات أكاديمية مثل Google Scholar ، JSTOR ، ResearchGate.

• تقارير شركات ومؤسسات دولية: يتم جمع بيانات من التقارير المؤسسية التي تصدرها شركات كبرى تعمل في مجال الذكاء الاصطناعي أو التي تستخدمه بشكل واسع في إدارة الموارد البشرية. تشمل هذه التقارير معلومات حول استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين وأثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين.

• أدوات: تقارير McKinsey & Company ، PwC ، SHRM ، وغيرها من المؤسسات المعترف بها.

• مقالات متخصصة ومنشورات في مجلات: تشمل المقالات التي تصدر في مجلات متخصصة مثل Harvard Business Review و Forbes، بالإضافة إلى مواقع متخصصة في إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا. تساعد هذه المقالات في تقديم رؤية عميقة حول الاستخدامات الحديثة للذكاء الاصطناعي.

• أدوات: قواعد البيانات الرقمية مثل Forbes, Harvard Business Review, SHRM.

2. التحليل الموضوعي

• سيتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الموضوعي لاستخراج الأنماط والتوجهات الرئيسية من المصادر الثانوية التي تم جمعها. يشمل التحليل الموضوعي تحديد المواضيع أو الأنماط المتكررة في البيانات وتحليلها لفهم العلاقة بين الذكاء الاصطناعي ورضا الموظفين .

• أدوات: برنامج NVivo لتحليل البيانات النوعية QDA & software Microsoft Excel لإدارة وتصنيف البيانات.

3. قوائم فحص وبيانات استبيانات سابقة (إذا لزم الأمر):

• إذا تطلب الأمر، سيتم استخدام قوائم الفحص أو الاستبيانات من الدراسات السابقة التي تتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز رضا الموظفين. يمكن استخدام

الاستبيانات التي تم جمعها في دراسات سابقة لفحص التوجهات التي تؤثر على رضا الموظفين ودور الذكاء الاصطناعي في تقليل معدل دورانهم الوظيفي .

- أدوات: استبيانات عبر الإنترنت مثل Google Forms أو SurveyMonkey ، أدوات تحليل البيانات مثل SPSS.

4. التقارير الحكومية والإحصائيات المحلية:

- سيتم جمع البيانات من التقارير الحكومية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية، وكذلك البيانات التي توضح تطور الموارد البشرية والمعدلات الخاصة بدوران الموظفين في الشركات التي تعتمد تقنيات الذكاء الاصطناعي .
- أدوات: تقارير رسمية من وزارات مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تقارير اقتصادية حكومية.

5. المقابلات (إن كانت ضرورية):

- على الرغم من أن هذه الدراسة تعتمد في الغالب على البيانات الثانوية، في حال الحاجة إلى جمع بيانات نوعية إضافية، يمكن أن تُجرى مقابلات غير موجهة مع الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية .
- أدوات: مقابلات شبه منظمة، تسجيلات صوتية، تحليل محتوى المقابلات.

6. المراجعة المستمرة للمصادر:

- سيكون هناك مراجعة مستمرة للمصادر المتاحة لتوفير أحدث المعلومات والتوجهات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل وأثره على رضا الموظفين .
- أدوات: Google Scholar Alerts & RSS Feeds :لتحديث الأبحاث والمقالات.

7. المصادر القانونية والأخلاقية:

- سيتم استخدام المراجع القانونية والأدوات التي تساعد في ضمان استخدام الأخلاقيات في تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل بما يضمن حقوق الموظفين وحمايتهم .
- أدوات: الأدلة القانونية الخاصة بالذكاء الاصطناعي في مكان العمل من المنظمات العالمية مثل منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي.

طريقة تحليل البيانات:

طريقة تحليل البيانات:

سيتم استخدام التحليل الموضوعي في هذه الدراسة لاستخراج الأنماط والتوجهات الأساسية في البيانات المتاحة، مما سيساهم في فهم تأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. سيشمل التحليل الموضوعي مراحل عدة تبدأ بتحديد الموضوعات الرئيسية التي تتعلق بتأثير الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية على رضا الموظفين ودورانهم الوظيفي.

أولاً، سيتم جمع البيانات من مصادر ثانوية مثل الدراسات الأكاديمية، التقارير المؤسسية، المقالات المتخصصة، والتقارير الصادرة عن منظمات الأعمال والموارد البشرية. سيتم التركيز على تحليل البيانات التي تتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز رضا الموظفين، مثل التطبيقات الذكية المستخدمة في تقييم الأداء، التوظيف، التدريب، وإدارة الموارد البشرية.

ثانياً، سيتم تصنيف البيانات في فئات أو موضوعات رئيسية، مثل كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على تطوير مهارات الموظفين، تعزيز تجربتهم في العمل، وكيفية تأثيره في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظفين. كما سيتم تحليل البيانات الخاصة بمعدل دوران الموظفين وكيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي أن تسهم في تقليل هذا المعدل من خلال توفير بيانات عمل أكثر تفاعلاً وتخصيصاً لاحتياجات الموظفين.

أخيراً، سيساهم هذا التحليل في تحديد الأنماط والتوجهات المتكررة التي يمكن أن تسهم في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بشكل يتماشى مع احتياجات الموظفين، مما يعزز من رضاهم ويقلل من فرص مغادرتهم للعمل.

حدود الدراسة:

(1) الاعتماد على البيانات

• محدودية البيانات المتاحة:

البيانات التي تُجمع قد تكون غير دقيقة أو محدودة، مما يؤثر على نتائج التحليل باستخدام الذكاء الاصطناعي. في بعض الأحيان، قد تكون البيانات غير مكتملة أو متحيزة، وهو ما يؤدي إلى قرارات غير دقيقة أو غير فعالة.

• التحديات في جمع البيانات الشخصية:

جمع بيانات الموظفين بشأن الرضا الوظيفي يتطلب مشاركتهم الطوعية، مما قد يؤدي إلى عدم تمثيل البيانات بشكل كامل.

(2) التفاعلات الإنسانية:

• التفاعل البشري محدود:

رغم أن الذكاء الاصطناعي يمكنه تقديم توصيات وتوجيهات بناءً على البيانات، إلا أنه لا يمكنه تقديم الدعم العاطفي أو التعامل مع القضايا الإنسانية التي تتطلب تفاعلاً بشرياً.

• عدم قدرة الذكاء الاصطناعي على فهم السياقات الاجتماعية:

الخوارزميات قد لا تكون قادرة على فهم السياقات الاجتماعية.

(3) التكلفة والتنفيذ:

• التكلفة المالية:

تطوير وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل يتطلب استثمارات ضخمة في البنية التحتية التقنية، مما يشكل تحدياً خاصاً للشركات الصغيرة والمتوسطة.

(4) المخاوف الأخلاقية

• الخصوصية وحماية البيانات:

تطبيق الذكاء الاصطناعي يتطلب جمع وتحليل بيانات الموظفين، مما يثير تساؤلات حول الخصوصية وحماية المعلومات الشخصية.

• التحيز في الخوارزميات:

الخوارزميات قد تحتوي على تحيزات تؤثر على قرارات التوظيف أو تقييمات الأداء، مما يؤدي إلى تفضيل بعض المجموعات على حساب أخرى.

المراجع:

1. Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley.
2. Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons.
3. Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper & Row.
4. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company.
5. Sharma, R., & Ahuja, V. (2020). Artificial Intelligence and Its Impact on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment. Journal of Business Research, 116, 202-210

6. Vardi, Y. (2015). Artificial Intelligence and the Impact on Work. *Journal of Business Research*, 68(9), 1780-1792.
7. Binns, P. (2016). Artificial Intelligence and Human Interaction in the Workplace. *Journal of Human Resource Management*, 32(2), 120-130.
8. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.
9. Hassan, A., & Shiu, E. (2018). Artificial Intelligence and Human Resource Management: Improving Employee Satisfaction and Retention. *International Journal of Human Resource Management*, 29(4), 295-307.
10. DeClercq, L., & Benoit, C. (2019). Artificial Intelligence and Employee Retention Strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 40(5), 778-790.
11. Kauffman, R. J., & Bhuiyan, M. A. (2018). Artificial Intelligence Applications in Employee Management: Redefining HR Practices. *Journal of Business Research*, 35(2), 45-56.
12. Pritchard, L., & Matthews, M. (2020). The Impact of AI on Employee Satisfaction and Retention: A Study of Technology Firms. *Journal of Human Resources*, 38(4), 105-118.
- White, R., & Patel, S. (2021).
13. Leveraging AI for Employee Engagement and Retention in the Digital Era. *Organizational Dynamics*, 48(3), 39-54
14. The Impact of AI on Employee Satisfaction and Retention: A Study of Technology Firms. *Journal of Human Resources*, 38(4), 105-118.
15. McKinsey & Company (2019). *Artificial Intelligence: The Next Digital Frontier*. McKinsey Report.
- PwC (2021). *How AI is Transforming Employee Experience: Trends and Insights*. PricewaterhouseCoopers Report.
16. SHRM (2021). *The Role of AI in Employee Engagement and Retention*. Society for Human Resource Management, 12(6), 33-45.
- Harvard Business Review (2020). *The Impact of Artificial Intelligence on Employee Experience and Retention*. Harvard Business Review.
17. ILO (2021). *Artificial Intelligence in the Workplace: Trends and Implications for Human Resource Management*. International Labor Organization Report.
18. WEF (2020). *The Future of Jobs Report 2020: How AI is Shaping Employee Engagement and Retention*. World Economic Forum.
19. Saudi Vision 2030 (2020). *Strategic Framework for AI Adoption in Saudi Arabia*. Kingdom of Saudi Arabia Government Report.

20. Saudi Arabia Ministry of Human Resources and Social Development (2021). Labor Market Trends and AI Adoption. Saudi Government Report