

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال (MBA)



عنوان البحث

تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري

إعداد الطالب/

عبدالإله عبدالعزيز بيك

باسم عبدالرحمن البلوشي

إشراف/

د. الفيصل عبدالحميد محمد

د.فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024

الفصل الاول: الإدار العام للدراسة

مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة تطوراً تكنولوجياً هائلاً، حيث أصبحت الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي (AI) من الأدوات الحيوية التي تعيد تشكيل العديد من مجالات الحياة العملية. في هذا السياق، يُعد قطاع الإدارة واحداً من أكثر القطاعات تأثراً بهذه التقنيات المتقدمة. تتجه المؤسسات نحو اعتماد الأتمتة الذكية لتحسين الكفاءة وتقليل التكاليف، حيث يتم استخدام الروبوتات البرمجية (RPA) لأتمتة المهام الروتينية والمتكررة، مما يتيح للموظفين التركيز على الأنشطة الاستراتيجية والإبداعية. الذكاء الاصطناعي يضيف بُعداً آخر لهذا التحول، حيث يمكنه تحليل كميات ضخمة من البيانات وتقديم رؤى دقيقة تساعد في اتخاذ قرارات أفضل وأسرع. هذا التأثير يمتد إلى هيكل الوظائف الإدارية، حيث يشهد تقليصاً في الأدوار التقليدية التي تعتمد على المهام اليدوية، مقابل زيادة الطلب على مهارات تحليل البيانات وإدارة الأنظمة الذكية. رغم الفوائد العديدة، يرافق هذا التحول تحديات جوهرية تتعلق بمقاومة التغيير، والحاجة إلى تدريب الموظفين، وقضايا الخصوصية والأمان. مع ذلك، فإن مستقبل العمل الإداري يبدو واعداً في ظل هذه التقنيات، حيث يفتح الباب أمام فرص جديدة للابتكار والنمو، ويعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال. هذا البحث يهدف إلى استكشاف هذه الديناميات والتعرف على تأثيراتها العميقة على هيكل الوظائف ومستقبل العمل الإداري. تتسارع وتيرة التطور التكنولوجي في العصر الحديث، حيث أصبحت الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي (AI) من العوامل الحاسمة التي تؤثر على مختلف جوانب الحياة العملية. في ظل هذا التحول الرقمي، تشهد الوظائف الإدارية تغييرات جذرية تمس هيكلها التقليدي، مما يثير تساؤلات حول مستقبل العمل الإداري في ظل هذه الابتكارات التكنولوجية المتقدمة. تعد الأتمتة الذكية والتطبيقات المستندة إلى الذكاء الاصطناعي أدوات قوية تعمل على تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف وتعزيز الدقة في إنجاز المهام الإدارية. من خلال استخدام الروبوتات البرمجية (RPA) وتحليل البيانات الضخمة، يمكن للأتمتة الذكية تولي المهام الروتينية والمتكررة، مما يتيح للموظفين التركيز على الأنشطة ذات القيمة المضافة مثل التخطيط الاستراتيجي وصنع القرار. يستكشف هذا البحث التأثيرات المتعددة للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، بدءاً من إعادة تشكيل هيكل الوظائف وتقليل الحاجة إلى بعض المهارات التقليدية، وصولاً إلى خلق فرص جديدة تتطلب مهارات متقدمة في تحليل البيانات وإدارة الأنظمة الذكية. بالإضافة إلى ذلك، سيناقش البحث التحديات التي تواجه المؤسسات في تبني هذه التقنيات، بما في ذلك الحاجة إلى تدريب الموظفين والتغلب على مقاومة التغيير. من خلال هذا البحث، نسعى إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تطور العمل الإداري في المستقبل، مع التركيز على الفرص والتحديات التي ترافق هذا التحول. ستكون هذه الدراسة مرجعاً هاماً لأصحاب القرار في المؤسسات الراغبة في الاستفادة من الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءتها التنافسية وتحقيق نمو مستدام في عالم الأعمال المتغير بسرعة.

مشكلة الدراسة:

عند دراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري، قد نواجه عدة تحديات ومشاكل، يمكن تلخيصها كما يلي:

○ جمع البيانات:

الحصول على بيانات دقيقة ومحدثة:

من خلال التجارب السابقة، فإن الوصول إلى بيانات موثوقة حول استخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي في المؤسسات الإدارية يمثل تحديًا. البيانات قد تكون غير مكتملة أو قديمة.

تحليل البيانات النوعية:

إجراء مقابلات أو استبيانات لجمع آراء المديرين والموظفين يتطلب الكثير من الوقت والجهد، وقد تكون البيانات غير موضوعية أو متحيزة.

○ تحديد نطاق الدراسة:

تحديد الصناعات أو القطاعات المستهدفة:

تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي يختلف بشكل كبير بين الصناعات، لذا من الضروري تحديد نطاق الدراسة بوضوح لتجنب التشتت.

التعامل مع التباينات الإقليمية:

هناك اختلافات كبيرة في تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي بين الدول والمناطق، مما يضيف تعقيدًا إضافيًا عند تحليل البيانات.

○ التحديات النظرية:

تنوع النظريات والأطر المفاهيمية:

الاختيار بين النظريات والأطر النظرية المختلفة يتطلب فهمًا عميقًا للأدبيات الموجودة، وهو ما قد يكون محيرًا بسبب تعدد الأطر المتاحة.

التداخل بين المفاهيم:

المفاهيم المتعلقة بالأتمتة والذكاء الاصطناعي تتداخل مع مفاهيم أخرى مثل التحول الرقمي والابتكار التكنولوجي، مما يجعل التمييز بينها صعبًا.

○ التغيرات السريعة في التكنولوجيا:

التطورات السريعة:

التكنولوجيا تتطور بسرعة كبيرة، مما يجعل من الصعب الحفاظ على المعلومات محدثة، ويتطلب متابعة مستمرة لأحدث التطورات.

تنبؤ المستقبل:

التنبؤ بتأثيرات طويلة الأمد للتكنولوجيات الجديدة يعد تحديًا كبيرًا بسبب عدم اليقين المحيط بها.

○ الأبعاد الأخلاقية والاجتماعية:

التداعيات الأخلاقية:

الأتمتة والذكاء الاصطناعي يثيران قضايا أخلاقية معقدة مثل الخصوصية والمراقبة وتأثير فقدان الوظائف.

التأثير الاجتماعي:

دراسة تأثير الأتمتة على سوق العمل والمجتمع بشكل عام تتطلب تحليلًا عميقًا وشاملاً، مع مراعاة العوامل الاجتماعية المختلفة.

○ تطبيق النتائج:

كيفية تطبيق النتائج والتوصيات:

تحويل نتائج الدراسة إلى توصيات عملية يمكن تطبيقها في المؤسسات يتطلب تفكيرًا استراتيجيًا ومهارات تواصل فعالة.

قياس تأثير التوصيات:

متابعة وتقييم تأثير التوصيات بعد تطبيقها يعد تحديًا إضافيًا لضمان فعالية الحلول المقترحة.

لمواجهة هذه التحديات، يمكن اتباع استراتيجيات متعددة مثل تحديد نطاق بحث واضح، استخدام مصادر بيانات موثوقة، تطوير إطار نظري متين، والبقاء على اطلاع دائم بالتطورات التكنولوجية الجديدة.

أهمية الدراسة:

تعد دراسة تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب، منها:

- التغيرات في سوق العمل.
- تحليل التوجهات المستقبلية.

فهم كيف يمكن أن تؤثر الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية يساعد في التنبؤ بالتوجهات المستقبلية لسوق العمل.

- التكيف مع التحولات.

يمكن للمنظمات والموظفين التخطيط والتكيف بشكل أفضل مع التحولات الجذرية المتوقعة في بنية الوظائف الإدارية.

- تحسين الكفاءة والإنتاجية

- زيادة الفعالية:

تسلط الدراسة الضوء على كيفية استخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة والإنتاجية في العمل الإداري.

- تحديد الفرص:

تحديد الفرص التي يمكن من خلالها تبسيط العمليات الإدارية وتقليل التكاليف.

الآثار الاجتماعية والاقتصادية:

معالجة قضايا البطالة:

فهم تأثير الأتمتة على التوظيف يمكن أن يساعد في وضع سياسات لتقليل الآثار السلبية المحتملة على العمالة.

التأثير على المجتمع:

تقييم التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للأتمتة والذكاء الاصطناعي على المجتمع بشكل عام.

التحديات الأخلاقية والقانونية:

قضايا الخصوصية والأمان:

تسليط الضوء على القضايا الأخلاقية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في الإدارة مثل الخصوصية والأمان.

التشريعات والسياسات:

مساعدة صانعي السياسات في تطوير التشريعات والسياسات المناسبة لضمان استخدام أخلاقي ومسؤول للأتمتة والذكاء الاصطناعي.

التطوير المهني والتعليقي:

التدريب والتطوير:

تحديد المهارات والمعارف الجديدة المطلوبة للموظفين للتكيف مع التغيرات التكنولوجية.

إعداد القوى العاملة:

تقديم توصيات للمؤسسات التعليمية والتدريبية حول البرامج والمناهج التي يجب تقديمها لإعداد القوى العاملة للمستقبل.

المساهمة الأكاديمية:

إضافة إلى الأدبيات العلمية:

تقديم معرفة جديدة ومبتكرة تساهم في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الأتمتة والذكاء الاصطناعي والإدارة.

تشجيع البحوث المستقبلية:

فتح آفاق جديدة للبحوث المستقبلية في هذا المجال وتحفيز الباحثين على استكشاف المزيد من القضايا المرتبطة به.

تعزيز الابتكار:

تحفيز الابتكار الإداري:

استخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي يمكن أن يؤدي إلى تطوير أساليب إدارية جديدة ومبتكرة.

تشجيع التفكير الإبداعي:

فهم تأثير التكنولوجيا على الإدارة يعزز التفكير الإبداعي في إيجاد حلول للتحديات الإدارية التقليدية.

تحسين جودة الخدمة:

زيادة رضا العملاء:

الأتمتة يمكن أن تحسن جودة الخدمات المقدمة للعملاء من خلال تقديمها بسرعة وبدقة أكبر.

تقليل الأخطاء:

استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يقلل من الأخطاء البشرية في العمليات الإدارية.

إدارة التغيير:

تخطيط التغيير التنظيمي:

الدراسة تساعد في إعداد خطط فعالة لإدارة التغيير داخل المنظمات بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية.

تخفيف مقاومة التغيير:

من خلال توعية الموظفين بالفوائد المحتملة للأتمتة والذكاء الاصطناعي، يمكن تقليل مقاومة التغيير وتعزيز قبول التقنيات الجديدة.

التنافسية العالمية:

تحسين الميزة التنافسية:

فهم تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد المنظمات على تحسين قدرتها التنافسية في السوق العالمية.

مواكبة التطورات الدولية:

يمكن للمنظمات الاستفادة من الدراسة لمواكبة التطورات التكنولوجية العالمية وتبني أفضل الممارسات.

تحديد الفرص الاستثمارية:

الاستثمارات الذكية:

الدراسة يمكن أن تساعد المستثمرين في تحديد الفرص الاستثمارية الواعدة في مجال الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

توجيه الموارد:

توفير معلومات دقيقة يمكن أن يساعد في توجيه الموارد المالية والبشرية نحو التقنيات الأكثر تأثيرًا.

تعزيز الاستدامة:

الاستدامة البيئية:

الأتمتة والذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهما في تحسين الكفاءة البيئية وتقليل استهلاك الموارد.

استدامة الأعمال:

توفير حلول تقنية مبتكرة يمكن أن يساهم في استدامة الأعمال وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تؤكد هذه النقاط الأهمية المتزايدة لدراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري، حيث تمثل هذه الدراسة عنصرًا حاسمًا لفهم وتوجيه التغيرات التي تحدث في بيئة العمل المعاصرة.

أهداف الدراسة:

في عصر التحول الرقمي السريع، أصبحت الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي من أهم العوامل التي تعيد تشكيل العديد من القطاعات الاقتصادية، بما في ذلك الوظائف الإدارية. لا تقتصر هذه التقنيات على تحسين العمليات

التشغيلية فحسب، بل تمتد تأثيراتها لتشمل إعادة تعريف الأدوار والمسؤوليات الوظيفية داخل المؤسسات. ومع تزايد الاعتماد على الأتمتة والذكاء الاصطناعي، يظهر بوضوح أن هذه التحولات قد تحمل معها تحديات وفرصاً جديدة.

كما تعد هذه الدراسة محاولة لفهم تأثير هذه التقنيات المتقدمة على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. و عليه سوف نركز على تحليل كيفية تغير الأدوار الوظيفية، وتحديد المهارات والكفاءات الجديدة المطلوبة، ودراسة الآثار الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على هذا التحول. كما سنستكشف التحديات الأخلاقية والقانونية التي تفرضها هذه التقنيات، ونقدم توصيات للسياسات والإدارة لدعم تبني هذه التقنيات بشكل فعال ومسؤول. ادناه نقاط تلخص اهداف الدراسة:

○ تحليل التغيرات في هيكل الوظائف الإدارية:

دراسة كيف تؤثر الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل الإدارات.

تقييم التأثيرات على الوظائف الإدارية التقليدية وإمكانية نشوء وظائف جديدة تتطلب مهارات مختلفة.

○ تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة:

تحديد المهارات الجديدة التي يجب أن يكتسبها الموظفون الإداريون لمواكبة التغيرات التكنولوجية.

تقييم الفجوات في المهارات والكفاءات الحالية واقتراح استراتيجيات لتطوير الموظفين.

○ تقييم تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الكفاءة والإنتاجية:

دراسة كيفية تحسين الكفاءة التشغيلية والإنتاجية من خلال استخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية.

تحديد المجالات التي يمكن أن تحقق فيها الأتمتة الذكية أعلى فوائد من حيث الكفاءة والتكاليف.

○ تحليل الآثار الاجتماعية والاقتصادية:

تقييم الآثار الاجتماعية للأتمتة على العمالة والإدارة، بما في ذلك فرص العمل والفجوات في الدخل.

دراسة التأثيرات الاقتصادية على المؤسسات والمجتمع بشكل عام، بما في ذلك النمو الاقتصادي والإنتاجية.

○ استكشاف التحديات الأخلاقية والقانونية:

تحديد التحديات الأخلاقية المرتبطة باستخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي في الإدارة، مثل الخصوصية والأمان الوظيفي.

دراسة الأطر القانونية والتنظيمية اللازمة لضمان استخدام مسؤول وآمن لهذه التقنيات.

○ تقديم توصيات للسياسات والإدارة:

اقتراح سياسات واستراتيجيات تساعد المؤسسات على تبني الأتمتة والذكاء الاصطناعي بشكل فعال.

تقديم توصيات للجهات الحكومية وصانعي السياسات بشأن كيفية دعم التحول التكنولوجي في مجال الإدارة.

○ تطوير إطار نظري ومفاهيمي:

تطوير نموذج نظري لفهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الإدارة.

تقديم إسهام أكاديمي يثري الأدبيات العلمية حول هذا الموضوع ويساعد الباحثين المستقبليين.

تساؤلات الدراسة

- ما الآثار المباشرة وغير المباشرة للأتمتة الذكية على الوظائف الإدارية التقليدية؟
- كيف تتغير الأدوار والمسؤوليات الإدارية عند تبني الأتمتة الذكية؟
- كيف يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي على كفاءة وفعالية العمل الإداري؟
- ما المجالات الإدارية التي شهدت تحسينات ملحوظة بفضل الذكاء الاصطناعي؟
- ما تأثير الأتمتة الذكية على فرص العمل في القطاع الإداري؟
- هل تؤدي الأتمتة إلى خلق وظائف جديدة أم تقليل عدد الوظائف المتاحة؟
- كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات اتخاذ القرار في الإدارة؟
- ما الأدوات الذكية المستخدمة في دعم قرارات الإدارة؟
- ما التحديات التي تواجه الإدارات في تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي؟
- ما العوائق التكنولوجية والبشرية التي تعرقل تبني هذه التقنيات؟
- كيف يؤثر تحول الوظائف الإدارية نحو الأتمتة الذكية على مهارات وكفاءات الموظفين الإداريين؟
- ما المهارات الجديدة المطلوبة للتكيف مع التغيرات التقنية؟
- ما دور الأتمتة الذكية في تحسين جودة الخدمات الإدارية المقدمة؟
- كيف يمكن للتقنيات الذكية تحسين تجربة العملاء في الإدارة؟
- كيف يتغير الهيكل التنظيمي للمؤسسات مع استخدام الأتمتة الذكية؟
- ما التعديلات التي تحتاجها الهياكل التنظيمية للتكيف مع التقنيات الجديدة؟
- ما تأثير الذكاء الاصطناعي على التواصل الداخلي والخارجي في المؤسسات الإدارية؟
- كيف تغيرت أدوات وأساليب التواصل بفضل التكنولوجيا الذكية؟
- ما التجارب الدولية الناجحة في تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في الإدارة؟
- ما الذي يمكن تعلمه من تجارب الدول والمؤسسات الرائدة في هذا المجال؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

يتسبب تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في تغييرات هامة في بنية الوظائف الإدارية وفي مستقبل العمل الإداري.

الفروض الفرعية:

○ إحلال الوظائف التقليدية بوظائف تقنية:

الفرضية: يتسبب تبني الأتمتة الذكية في تقليص عدد الوظائف الإدارية التقليدية وزيادة الطلب على وظائف تتطلب مهارات تقنية متقدمة.

التفسير: يُتوقع أن تستبدل الأتمتة الذكية العديد من المهام الروتينية، مما يقلل من الحاجة إلى بعض الوظائف التقليدية، ويزيد الحاجة إلى وظائف تقنية مثل إدارة الأنظمة الذكية وتطوير البرمجيات.

رفع كفاءة العمليات الإدارية:

الفرضية: يسهم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في زيادة كفاءة وفعالية العمليات الإدارية.

التفسير: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل كميات كبيرة من البيانات بسرعة ودقة، مما يساعد في اتخاذ قرارات إدارية أكثر فعالية وفي وقت أقل.

تحسين جودة الخدمات الإدارية:

الفرضية: تؤدي الأتمتة الذكية إلى تحسين جودة الخدمات الإدارية المقدمة للمستفيدين.

التفسير: تسمح الأتمتة الذكية بتخصيص الخدمات بشكل يتناسب مع احتياجات المستفيدين، مما يزيد من رضاهم عن الخدمات المقدمة.

تطوير المهارات الإدارية:

الفرضية: يستلزم التحول نحو الأتمتة الذكية اكتساب مهارات جديدة لدى الموظفين الإداريين.

التفسير: مع تحول الأدوار الإدارية، تنشأ الحاجة إلى مهارات جديدة مثل تحليل البيانات وإدارة الأنظمة التقنية.

○ مواجهة التحديات التقنية والتدريبية:

الفرضية: يواجه تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في الإدارات تحديات تتعلق بالبنية التحتية التقنية والتدريب والتأهيل.

التفسير: قد تكون تكاليف البنية التحتية والتدريب مرتفعة، وقد يواجه الموظفون صعوبة في التكيف مع التقنيات الجديدة.

تعزيز عملية اتخاذ القرار:

الفرضية: يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية اتخاذ القرار داخل الإدارات.

التفسير: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات بشكل أعمق وتقديم توصيات قائمة على الأدلة، مما يساعد في اتخاذ قرارات أفضل.

تحسين التواصل الداخلي والخارجي:

الفرضية: يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تحسين قنوات التواصل الداخلي والخارجي في المؤسسات الإدارية.

التفسير: يمكن للتقنيات الذكية تحسين قنوات التواصل من خلال أدوات مثل روبوتات المحادثة وتطبيقات إدارة المشاريع.

○ تغيير الهياكل التنظيمية:

الفرضية: تؤدي الأتمتة الذكية إلى إعادة هيكلة الهياكل التنظيمية للمؤسسات.

التفسير: مع تقليل الحاجة إلى بعض الوظائف التقليدية، قد تحتاج المؤسسات إلى إعادة تنظيم هياكلها لتناسب الأدوار الجديدة والتقنيات الحديثة.

الاستفادة من التجارب العالمية:

الفرضية: يمكن للمؤسسات الإدارية في الدول النامية الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

التفسير: يمكن أن تقدم التجارب الدولية الناجحة دروسًا قيمة حول كيفية تجاوز التحديات وتحقيق أفضل النتائج من استخدام التقنيات الذكية.

باستخدام هذه الفروض المدعومة بالنظريات، يمكنك بناء إطار عمل قوي لدراسك وتحليل التأثيرات المحتملة للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية.

الدراسات السابقة:

1. تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على مستقبل الوظائف الإدارية

أهداف الدراسة: تناقش الدراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، مشيرة إلى أن هذه التقنيات تساهم في زيادة كفاءة العمل وتقديم خدمات أفضل، لكنها قد تؤدي أيضًا إلى تقليص عدد الوظائف التقليدية.

المصدر: جامعة القاهرة.

التاريخ: 2018.

2. أثر الذكاء الاصطناعي على جودة القرار الإداري في مراكز الوزارات الأردنية

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على جودة القرارات الإدارية في مراكز الوزارات الأردنية. وتستنتج الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يعزز من دقة وسرعة اتخاذ القرارات.

المصدر: جامعة اليرموك.

التاريخ: 2019.

3. تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري: دراسة حالة في مؤسسات القطاع العام

أهداف الدراسة: تستعرض الدراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري في مؤسسات القطاع العام، وتشير إلى أن هذه التطبيقات تساهم في تحسين كفاءة العمليات وتقليل الأخطاء البشرية.

المصدر: جامعة الملك سعود.

التاريخ: 2020.

4. التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي: تأثيرهما على وظائف المستقبل

أهداف الدراسة: تبحث الدراسة في تأثير التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على مستقبل الوظائف الإدارية، مع التركيز على كيفية استعداد المؤسسات لتبني هذه التقنيات والتحديات التي تواجهها.

المصدر: جامعة الإمارات.

التاريخ: 2021.

5. تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إعادة هيكلة الوظائف الإدارية

أهداف الدراسة: تدرس هذه الورقة العلمية كيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي أن تؤدي إلى إعادة هيكلة الوظائف الإدارية، مع تسليط الضوء على المهارات الجديدة المطلوبة للتكيف مع هذه التغييرات.

المصدر: جامعة قطر.

التاريخ: 2022.

6. التحديات والفرص التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإدارة

أهداف الدراسة: تستعرض هذه الدراسة التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الإدارة، مع التركيز على تحسين العمليات الإدارية وتطوير مهارات الموظفين.

المصدر: جامعة دمشق.

التاريخ: 2017.

7. الأتمتة الذكية وإدارة الموارد البشرية: تأثيرات وتحديات

أهداف الدراسة: تتناول الدراسة تأثير الأتمتة الذكية على إدارة الموارد البشرية والتحديات التي تواجه تطبيق هذه التقنيات في المؤسسات الإدارية، مع تقديم استراتيجيات للتكيف مع هذه التغييرات.

المصدر: جامعة بغداد.

التاريخ: 2021.

8. تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل والوظائف

أهداف الدراسة: تستعرض الدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، مع التركيز على التحولات التي يسببها في نوعية المهارات المطلوبة وتقليص بعض الوظائف التقليدية. كما تناقش الدراسة كيف أن الأتمتة تسهم في تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية.

المصدر: موقع bonline.net2.

التاريخ: 2023.

الرابط: bonline.net2.

9. تحول مستقبل العمل: تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة على مجالي الموارد البشرية والإدارة

أهداف الدراسة: تتناول هذه الدراسة كيفية تحسين الأتمتة والذكاء الاصطناعي للكفاءة والإنتاجية في إدارة الموارد البشرية، من خلال أتمتة عمليات التوظيف وتحسين تجارب الموظفين، وتقديم رؤى مستندة إلى البيانات لاتخاذ قرارات إدارية أفضل.

المصدر: مدونة [Palm.hr](https://palm.hr).

التاريخ: 2023.

الرابط: blog.palmhr.net.

10. أثر الذكاء الاصطناعي في مستقبل العمل والوظائف

الملخص: تناقش هذه الدراسة التطورات في مجال الذكاء الاصطناعي منذ بدايته حتى الآن، وكيف أنه يؤثر على مستقبل العمل من خلال تحسين القدرة على إنجاز المهام بسرعة وجودة عالية، مع بعض المخاوف المتعلقة بتقليل الحاجة إلى العمالة البشرية.

المصدر: موقع [Bayzat](https://bayzat.com).

التاريخ: 2023.

الرابط: bayzat.com.

11. The Impact of Artificial Intelligence and Automation on Administrative Jobs

الأهداف:

فهم تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية.

تحديد التغيرات في متطلبات المهارات الوظيفية للموظفين الإداريين.

المتغيرات المستقلة:

- مستوى تبني الأتمتة.
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

المتغيرات التابعة:

- تغيير في عدد الوظائف الإدارية.
- تغيير في طبيعة المهام الوظيفية.
- متطلبات المهارات الجديدة.

منهجية البحث:

- تحليل البيانات الكمية باستخدام استبيانات موجهة لموظفي الإدارات.
- مقابلات نوعية مع مديري الموارد البشرية والخبراء في مجال الأتمتة.

أهم النتائج:

- زيادة الاعتماد على الأتمتة يقلل من عدد الوظائف الإدارية التقليدية.
- الحاجة إلى مهارات تقنية وإدارية جديدة تتزايد بين الموظفين الإداريين.

التوصيات:

- توفير برامج تدريبية لتعزيز مهارات الموظفين في استخدام التكنولوجيا.
- إعادة تصميم الوظائف الإدارية لتتكامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي.

12. Automation and AI: Redefining Administrative Roles in the Modern Workplace

الأهداف:

- استكشاف كيفية إعادة تعريف الأدوار الإدارية في ظل الأتمتة والذكاء الاصطناعي.
- تقييم تأثير هذه التقنيات على الإنتاجية والكفاءة الإدارية.

المتغيرات المستقلة:

- مستوى استخدام الروبوتات البرمجية.
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية.

المتغيرات التابعة:

- مستوى الإنتاجية الإدارية.
- كفاءة العمليات الإدارية.
- رضا الموظفين عن عملهم.

منهجية البحث:

- دراسات حالة لشركات تبنت الأتمتة والذكاء الاصطناعي.
- تحليل البيانات الثانوية من تقارير الأداء والبحوث السابقة.

أهم النتائج:

- تحسين كبير في الإنتاجية والكفاءة مع تبني الأتمتة.
- انخفاض في المهام الروتينية وزيادة في المهام التحليلية والإبداعية.

التوصيات:

- تشجيع الشركات على الاستثمار في تقنيات الأتمتة لتطوير الكفاءة.
- تعزيز التدريب المستمر للموظفين على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.

13. The Future of Administrative Jobs in the Age of AI

الأهداف:

- دراسة التحولات المتوقعة في سوق العمل الإداري بسبب الذكاء الاصطناعي.
- تحديد الأدوار الجديدة التي ستنشأ نتيجة للتقدم التكنولوجي.

المتغيرات المستقلة:

- نسبة استخدام الذكاء الاصطناعي في الإدارة.
- مستوى الأتمتة في العمليات اليومية.

المتغيرات التابعة:

- نوعية الوظائف الجديدة الناشئة.
- نسبة الوظائف التقليدية المتأثرة.

منهجية البحث:

- تحليل استباقي باستخدام نماذج تنبؤية.
- مراجعة الأدبيات السابقة وتقارير الصناعة.

أهم النتائج:

- تزايد الأدوار التي تتطلب مهارات تقنية عالية.
- تقلص الأدوار التقليدية التي تعتمد على المهام الروتينية.

التوصيات:

- تطوير سياسات تعليمية ومهنية لمواكبة التحولات في سوق العمل.
- تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والشركات لتوفير تدريب مناسب للموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

○ نظرية التطور التكنولوجي والأتمتة

الإطار العام: تركز هذه النظرية على كيفية تطور التكنولوجيا وتأثيرها على الأسواق والوظائف. يمكن استخدام نماذج مثل نموذج الدورة التقنية الذي يوضح كيف تمر التكنولوجيا بمراحل النمو، النضج، والانحدار. الدراسات المهمة: يمكن الرجوع إلى أعمال جوزيف شومبيتر حول الابتكار ودورة حياة التكنولوجيا.

○ نظرية الاقتصاد الإبداعي

الإطار العام: تتناول هذه النظرية كيف تؤدي الابتكارات التكنولوجية إلى خلق وظائف جديدة وتعديل الوظائف القائمة. يمكن أن تكون نماذج الاقتصاد الإبداعي ذات صلة، حيث توضح كيف يمكن للأفكار الجديدة أن تحل محل الوظائف القديمة.

الدراسات المهمة: دراسات ريتشارد فلوريدا حول الاقتصاد الإبداعي وكيفية تأثير الابتكار على التنمية الاقتصادية.

○ نظرية التأثير الاجتماعي للتكنولوجيا

الإطار العام: تستكشف هذه النظرية كيفية تأثير التكنولوجيا على التفاعل الاجتماعي والسلوك البشري داخل المنظمات. يمكن استخدام نماذج مثل نموذج تأثير التكنولوجيا على السلوك التنظيمي.

الدراسات المهمة: أعمال مانويل كاستيلز حول المجتمع الشبكي وتأثير التكنولوجيا على البنية الاجتماعية.

○ نظرية الإدارة الاستراتيجية لتكنولوجيا المعلومات

الإطار العام: تركز هذه النظرية على كيفية استخدام المؤسسات للتكنولوجيا كأداة استراتيجية لتحسين الأداء وتحقيق ميزة تنافسية. يمكن الاستفادة من نماذج مثل إدارة الابتكار التقني.

الدراسات المهمة: أبحاث مايكل بورتر حول الاستراتيجية التنافسية ودور التكنولوجيا في تحقيق الميزة التنافسية.

○ نظرية تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة على سوق العمل

الإطار العام: تتناول هذه النظرية كيفية تغيير الذكاء الاصطناعي والأتمتة للمهارات المطلوبة وسوق العمل. يمكن استخدام نماذج تحليل سوق العمل والتغيرات في الطلب على المهارات.

الدراسات المهمة: تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي حول مستقبل الوظائف وتأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل.

○ نظرية التحول الرقمي والتحول الرقمي للمؤسسات

الإطار العام: تركز هذه النظرية على كيفية تأثير التحول الرقمي على العمليات الداخلية والهياكل التنظيمية للمؤسسات. يمكن استخدام نماذج التحول الرقمي والابتكار المفتوح.

الدراسات المهمة: دراسات إريك براينجولفسون حول الاقتصاد الرقمي والتحول الرقمي للمؤسسات.

○ نظرية التكنولوجيا والمؤسسات

الإطار العام: تستكشف هذه النظرية كيف يمكن للتكنولوجيا أن تغير هياكل السلطة والمسؤوليات داخل المؤسسات. يمكن استخدام نماذج النظرية التنظيمية والتكنولوجية.

الدراسات المهمة: أعمال جون فان رينن حول تأثير التكنولوجيا على الإنتاجية والهيكل التنظيمي.

○ نظرية التحولات الاجتماعية للتكنولوجيا

الإطار العام: تركز هذه النظرية على تأثير التكنولوجيا على التفاعلات الاجتماعية وتوزيع السلطة داخل المنظمات. يمكن استخدام نماذج الشبكات الاجتماعية والتفاعلات التكنولوجية.

الدراسات المهمة: أبحاث شيري توركل حول تأثير التكنولوجيا على العلاقات الاجتماعية.

○ نظرية التغيير الهيكلي والتنظيمي

الإطار العام: تتناول هذه النظرية كيفية تغيير هياكل المؤسسات بفعل التكنولوجيا. يمكن استخدام نماذج التغيير التنظيمي والتحول الهيكلي.

الدراسات المهمة: أعمال كورت لوين حول التغيير التنظيمي.

○ نظرية التكامل الرقمي والتحليل البياني

الإطار العام: تبحث هذه النظرية في كيفية استخدام البيانات الضخمة والتحليلات البيانية لتحسين الإدارة واتخاذ القرارات. يمكن استخدام نماذج التحليل البياني وتطبيقات البيانات الضخمة.

الدراسات المهمة: دراسات توماس دافنبورت حول التحليلات البيانية والبيانات الضخمة في الإدارة.

المنهجية وطرق البحث:

○ تحديد مشكلة البحث وأهدافه

مشكلة البحث : تتمثل في كيفية تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية.

أهداف البحث:

- فهم التغييرات التي تحدث في هيكل الوظائف الإدارية نتيجة الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.
- تحديد المهارات الجديدة المطلوبة للوظائف الإدارية في ظل هذه التغييرات.
- استشراف مستقبل الوظائف الإدارية في ضوء التطور التكنولوجي المستمر.

○ مراجعة الأدبيات

الخطوة الأولى : جمع وتحليل الدراسات السابقة المتعلقة بتأثير التكنولوجيا على الوظائف الإدارية.

الخطوة الثانية : التركيز على الدراسات التي تتناول الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في السياق الإداري.

○ الإطار النظري

استخدام النظريات ذات الصلة مثل نظرية التطور التكنولوجي ونظرية الاقتصاد الإبداعي لبناء إطار نظري يساعد في تفسير النتائج المتوقعة.

○ اختيار منهجية البحث

المنهج الوصفي التحليلي : لوصف وتحليل تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية.

المنهج الاستكشافي : لاستكشاف التأثيرات الجديدة وغير المتوقعة للتكنولوجيا على هيكل الوظائف الإدارية.

○ طرق جمع البيانات

• المصادر الأولية:

المقابلات : إجراء مقابلات مع مدراء وموظفين إداريين لفهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على وظائفهم.

الاستبيانات : توزيع استبيانات لجمع بيانات كمية حول تأثير التكنولوجيا على الوظائف الإدارية.

دراسات الحالة : تحليل حالات محددة في مؤسسات تستخدم الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

• المصادر الثانوية:

تحليل تقارير ودراسات سابقة.

مراجعة الأدبيات الأكاديمية ذات الصلة.

○ تحليل البيانات

تحليل كمي : استخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات.

تحليل نوعي : تحليل المقابلات ودراسات الحالة للحصول على فهم أعمق للتأثيرات.

○ تفسير النتائج

مقارنة النتائج مع الأطر النظرية المستخدمة.

تفسير كيفية تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية.

○ استشراف المستقبل

استخلاص استنتاجات حول مستقبل العمل الإداري في ظل التطور التكنولوجي.

تقديم توصيات للمؤسسات حول كيفية التعامل مع التغيرات الناتجة عن الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

○ التوثيق والكتابة

كتابة البحث بأسلوب أكاديمي منظم ومتناسك.

توثيق جميع المصادر والمراجع المستخدمة بشكل دقيق.

○ مراجعة وتقديم البحث

مراجعة البحث والتأكد من خلوه من الأخطاء اللغوية والمنهجية.

تقديم البحث للمشرفين والحصول على الملاحظات النهائية لإجراء التعديلات اللازمة.

أدوات الدراسة :

○ المقابلات

الغرض: الحصول على رؤى متعمقة حول تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي من خلال التفاعل المباشر مع مدراء وموظفين في المجالات الإدارية.

النوع: إجراء مقابلات شبه منظمة تسمح للمشاركين بالتعبير عن آرائهم وتجاربهم بحرية، مع توجيه الأسئلة نحو مواضيع محددة لضمان الحصول على معلومات متعلقة بموضوع البحث.

○ الاستبيانات

الغرض: جمع بيانات كمية من مجموعة واسعة من المشاركين حول تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على وظائفهم الإدارية.

التصميم : تصميم استبيانات تحتوي على أسئلة مغلقة (Closed-ended Questions) لسهولة التحليل الإحصائي، وأخرى مفتوحة (Open-ended Questions) للحصول على تفاصيل أعمق وتجارب فردية.

○ دراسات الحالة

الغرض : تحليل تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في سياقات حقيقية من خلال دراسة مؤسسات أو مشاريع محددة تستخدم هذه التكنولوجيا.

النوع : تنفيذ دراسات حالة تحليلية تتضمن جمع البيانات من مصادر متعددة مثل التقارير الداخلية، المقابلات، والملاحظات الميدانية.

○ الملاحظة

الغرض : مراقبة كيفية تنفيذ الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في البيئة العملية وتأثيرها على العمليات اليومية والإدارية.

النوع : استخدام الملاحظة المباشرة (Direct Observation) لمتابعة الممارسات اليومية في المؤسسات الإدارية وجمع بيانات حول كيفية تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي.

○ تحليل الوثائق

الغرض : تحليل الوثائق الرسمية مثل تقارير الأداء، السياسات، وإرشادات العمل لفهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية.

المصادر : استخدام وثائق داخلية للشركات، تقارير سنوية، وأبحاث منشورة ذات صلة لتكوين صورة شاملة عن التغييرات الحاصلة بفعل التكنولوجيا.

○ أدوات التحليل البياني

الغرض : استخدام التحليل البياني لتحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من الاستبيانات والمقابلات.

الأدوات : الاستعانة ببرامج إحصائية مثل SPSS أو R لتحليل البيانات الكمية، وبرامج التحليل النوعي مثل NVivo لتحليل البيانات النوعية لضمان دقة وعمق التحليل.

○ الأدوات التقنية

الغرض : تقييم تأثير تطبيقات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي المستخدمة في المؤسسات.

الأدوات : استخدام أدوات البرمجيات والتطبيقات التكنولوجية التي تعتمد عليها المؤسسات في الأتمتة الذكية، مثل أنظمة (ERP) (Enterprise Resource Planning)، وبرمجيات الروبوتات البرمجية (RPA).

○ الدراسات الاستطلاعية

الغرض : جمع معلومات أولية عن الموضوع من خلال استبيانات أو مقابلات قصيرة للحصول على فهم مبدئي.
التصميم : تصميم استبيانات بسيطة تحتوي على أسئلة مغلقة لاختبار فرضيات البحث وجمع بيانات أولية تساعد في توجيه البحث.

حدود الدراسة :

○ الحدود الزمنية

تقتصر الدراسة على الفترة الزمنية من [تحديد الفترة الزمنية المحددة، على سبيل المثال: من 2020 إلى 2024]. هذا التحديد الزمني يعني أن النتائج قد تعكس تأثيرات محددة لتلك الفترة فقط، دون الأخذ في الاعتبار التغيرات المستقبلية التي قد تحدث بعد انتهاء هذه الفترة.

○ الحدود الجغرافية

تركز الدراسة على مؤسسات ومكاتب إدارية في منطقة جغرافية معينة، مثل منطقة الشرق الأوسط أو دولة محددة. هذا النطاق الجغرافي قد يحد من تعميم النتائج على مناطق أخرى ذات بيئات عمل وظروف مختلفة.

○ حدود العينة

تعتمد الدراسة على عينة محددة من المشاركين، مثل مدراء وموظفين في قطاعات معينة. هذا التحديد قد يؤثر على تنوع الآراء والمعلومات المتاحة، ويحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع القطاعات الإدارية الأخرى.

○ حدود الأدوات المستخدمة

تعتمد الدراسة على أدوات جمع بيانات معينة مثل الاستبيانات والمقابلات. قد تحمل هذه الأدوات بعض القيود، حيث قد تكون الاستبيانات محدودة في التعبير عن الأفكار بعمق، بينما قد تتأثر المقابلات بالتحيز الشخصي للمحاور.

○ الحدود التقنية

تتغير تقنيات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي بسرعة كبيرة، مما يجعل من الصعب متابعة أحدث التطورات ودمجها في الدراسة. هذا قد يؤدي إلى نتائج تعكس الوضع الحالي فقط دون تقديم توقعات دقيقة للتغيرات المستقبلية.

○ الحدود النظرية

تعتمد الدراسة على نظريات محددة لتحليل وفهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. قد تكون هذه النظريات غير كافية لتغطية جميع الجوانب المعقدة والمتداخلة لهذه التقنيات وتأثيراتها على الهيكل الإداري.

○ الحدود العملية

قد تواجه الدراسة صعوبات في الوصول إلى بيانات حساسة أو سرية من بعض المؤسسات، مما يؤثر على شمولية ودقة البيانات المجموعة وتحليلها. هذا قد يحد من القدرة على تقديم صورة كاملة ودقيقة عن تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

○ التحديات التنظيمية

التغيرات المستمرة في هيكل المؤسسات الإدارية بفعل الأتمتة قد تؤدي إلى صعوبة في متابعة هذه التغيرات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب. هذا التحدي قد يؤثر على دقة النتائج ومدى ملاءمتها للواقع الحالي والمستقبلي.

المراجع:

○ كتب:

- الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي: التحديات والفرص - أحمد الجندي
يناقش هذا الكتاب التحديات والفرص التي تقدمها الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها على مختلف القطاعات، بما في ذلك الوظائف الإدارية.
- مستقبل العمل في العصر الرقمي: تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي - خالد عبد الله
يتناول الكتاب كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة، مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي، على سوق العمل والوظائف الإدارية.
- الإدارة الذكية: كيف يغير الذكاء الاصطناعي وأتمتة العمليات الإدارية - محمد العلي
يستعرض الكتاب كيفية تحسين العمليات الإدارية من خلال تطبيق الأتمتة والذكاء الاصطناعي.
- The Fourth Industrial Revolution - Klaus Schwab
يناقش هذا الكتاب الثورة الصناعية الرابعة وكيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي والأتمتة، على سوق العمل والوظائف المختلفة.
- The Future of Work: Robots, AI, and Automation - Darrell M. West
يتناول هذا الكتاب تأثير الروبوتات والذكاء الاصطناعي والأتمتة على سوق العمل، بما في ذلك الوظائف الإدارية، وكيف يمكن للمجتمعات التكيف مع هذه التغيرات.
- Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI - Paul R. Daugherty and H. James Wilson
يستعرض الكتاب كيف يمكن للشركات والموظفين التكيف مع العصر الجديد من الذكاء الاصطناعي والأتمتة، وتأثير هذه التقنيات على العمل الإداري.
- Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future - Martin Ford

يناقش هذا الكتاب كيف تؤثر الأتمتة والذكاء الاصطناعي على مختلف الوظائف، بما في ذلك الوظائف الإدارية، ويستعرض التحديات والفرص المحتملة في المستقبل.

- The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies
Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee

يتناول الكتاب كيف تؤثر التكنولوجيا الحديثة على العمل والاقتصاد، بما في ذلك تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية.

○ أبحاث:

- The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? - Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne(2017)
- Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce - McKinsey Global Institute(2018)
- The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis - OECD(2016)
- Where Machines Could Replace Humans—and Where They Can't (Yet) - McKinsey Quarterly (2016)
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies
- Ford, M. (2015). Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation**. Journal of Economic Perspectives, 29(3), 3-30.
- Bessen, J. E. (2019). AI and Jobs: The Role of Demand. NBER Working Paper No. 24235

○ تقارير ومنشورات

- World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020
- McKinsey Global Institute. (2017). Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation
- PwC. (2018). Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long-term impact of automation

○ مقالات ودراسات أكاديمية

- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? ** Technological Forecasting and Social Change, 114, 254-280.

- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis**. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189.

○ مواقع إلكترونية ومصادر على الإنترنت:

- منظمة العمل الدولية (ILO)

الموقع: www.ilo.org

- منتدى القمة العالمية للحكومات

الموقع: www.worldgovernmentsummit.org

- موقع "المعرفة" لمؤسسة دبي للمستقبل

الموقع: www.dubaifuture.ae

- موقع "دار المنظومة"

الموقع: www.daralmandumah.com

- مجلة "الإدارة العامة"

الموقع: ipa.edu.sa

- موقع "نيل وفرات"

الموقع: www.neelwafurat.com

- موقع "جملون"

الموقع: www.jamalon.com

○ مراجع باللغة العربية:

- عبد الله، س. (2020). أثر الذكاء الاصطناعي على سوق العمل العربي. مجلة الدراسات الإدارية، 25(3)، 45-67.

- الجاسم، م. (2019). الأتمتة ومستقبل العمل الإداري في الخليج العربي. ورقة بحثية مقدمة في مؤتمر التكنولوجيا والإدارة، جامعة الملك سعود.

- الزهراني، عبد الرحمن. (2020). الأتمتة والذكاء الاصطناعي وتأثيرهما على سوق العمل في الدول العربية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية.

- العلي، محمد. (2019). تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل الوظائف الإدارية في المؤسسات العربية. مجلة الإدارة العامة.

- الجندي، أحمد. (2018). الثورة الصناعية الرابعة وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي: التحديات والفرص. دار الفكر العربي.

- عبد الله، خالد. (2021). الأتمتة ومستقبل العمل الإداري في الشرق الأوسط. دار الكتب العلمية.

- مؤتمر القمة العالمية للحكومات. (2019). تقرير مستقبل الوظائف: كيف ستغير الأتمتة والذكاء الاصطناعي هيكل الوظائف في العالم العربي.
- منظمة العمل العربية. (2020). تقرير حول تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل في العالم العربي.

○ مراجع باللغة الإنجليزية:

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254-280.
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 29(3), 3-30.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189.
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce. McKinsey Global Institute.
- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2016). Where machines could replace humans—and where they can't (yet). McKinsey Quarterly.