

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال (MBA)



العنوان باللغة العربية

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

إعداد الطلاب/

عبدالإله عبدالعزيز بيك

باسم عبدالرحمن البلوشي

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

وجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر
وفي جميع مراحل الحياة، يوجد أناس يستحقون منا الشكر
وأولى الناس بالشكر هما الأبوان لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء ،
فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدنيا والآخرة.
إلى أصدقائي الذين أشهد لهم بأنهم نعم الرفقاء في جميع الأمور....
أهديكم بحثي المتواضع

شكر ونفاس

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي.

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء هيئة التدريس الموقرين/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

على كل ما قدموه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميدأوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجين من المولى عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى.

8.....	أ. قائمة الجداول
9.....	ت. المستخلصAbstract
11.....	الفصل الأول
12.....	1.1 المقدمة
13.....	1.2 مشكلة الدراسة
15.....	1.3 أهمية الدراسة
18.....	1.4 أهداف الدراسة
20.....	1.5 تساؤلات الدراسة
22.....	1.6 فروض الدراسة
25.....	1.7 النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
28.....	الفصل الثاني الدراسات السابقة
29.....	2.1 مقدمة
31.....	2.2 الدراسات السابقة
31.....	2.2.1 تأثير الأتمتة الذكية على الأداء الإداري وكفاءة العمليات
31.....	2.2.2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة
32.....	2.2.3 تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية والتغيير التنظيمي
32.....	2.2.4 الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي
33.....	2.2.5 الفجوات البحثية والاتجاهات المستقبلية
34.....	2.3 الإطار النظري
34.....	2.3.1 تعريف الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي
34.....	2.3.2 النظريات المرتبطة بالأتمتة الذكية
34.....	2.3.3 نظريات الذكاء الاصطناعي
35.....	2.3.4 نماذج الأتمتة الذكية في الإدارة
35.....	2.3.5 تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الهيكل الوظيفي
36.....	2.3.6 التحديات والفرص
36.....	2.3.7 الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية

38.....	الفصل الثالث منهجية الدراسة
39.....	3.1 مقدمة
40.....	3.2 المنهجية وطرق البحث
40.....	3.2.1 تصميم الدراسة
40.....	3.2.2 مجتمع الدراسة
40.....	3.2.3 عينة الدراسة
40.....	3.2.4 أدوات جمع البيانات
41.....	3.2.5 طرق تحليل البيانات
42.....	3.2.6 الإجراءات التنفيذية
43.....	3.3 مجتمع البحث
43.....	3.3.1 التركيبة الديموغرافية لمجتمع البحث
50.....	3.3.2 حجم مجتمع البحث
52.....	3.3.3 القطاعات المشمولة في الدراسة
52.....	3.3.4 اختيار مجتمع البحث
52.....	3.3.5 مزايا مجتمع البحث
53.....	3.4 حدود البحث
53.....	3.4.1 الحدود المكانية
54.....	3.4.2 الحدود الزمانية
54.....	3.4.3 الحدود الموضوعية
55.....	3.4.4 الحدود المنهجية
56.....	3.4.5 الحدود العملية
57.....	الفصل الرابع النتائج والتوصيات
58.....	4.1 مقدمة
59.....	4.2 تحليل البيانات
59.....	4.2.1 تحليل خصائص العينة
59.....	4.2.2 تحليل البيانات الوصفية
60.....	4.2.3 اختبار الفرضيات:
60.....	4.2.4 تحليل العلاقات بين المتغيرات:

61	4.2.5 تحليل التوجهات والاتجاهات.....
61	4.2.6 تحليل التحديات والفرص.....
62	4.2.7 تحليل التغذية الراجعة.....
62	4.3 النتائج.....
62	4.3.1 النتائج المتعلقة بالتأثير على هيكل الوظائف الإدارية.....
63	4.3.2 النتائج المتعلقة بتأثير الأتمتة الذكية على كفاءة العمل.....
63	4.3.3 النتائج المتعلقة بتأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين.....
64	4.3.4 النتائج المتعلقة بتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرارات.....
65	4.3.5 النتائج المتعلقة بالتحديات والمخاطر.....
65	4.3.6 النتائج المتعلقة بالفرص والإمكانيات المستقبلية.....
66	4.3.7 النتائج المتعلقة بتحسين المستمر.....
66	4.4 التوصيات.....
66	4.4.1 تطوير المهارات والتدريب.....
67	4.4.2 تحسين البنية التحتية التقنية.....
68	4.4.3 تعزيز الابتكار والبحث والتطوير.....
68	4.4.4 تحسين إدارة الموارد البشرية.....
68	4.4.5 تحقيق التوازن بين الأتمتة والوظائف البشرية.....
69	4.4.6 تعزيز إدارة البيانات وتحليلها.....
69	4.4.7 تحسين الجودة والأداء.....
70	4.4.8 التكيف مع التغيرات والتحديات المستقبلية.....
70	4.4.9 التفاعل مع المجتمع والتأثير الاجتماعي.....
70	4.4.10 ضمان استدامة التطور التقني.....
72	المراجع.....
73	5.1 المراجع العربية.....
75	5.2 المراجع الأجنبية.....
78	الملاحق.....
79	6.1 الاستبانة.....
83	6.2 الملخص Abstract.....

أ. قائمة الجداول

- جدول 1 توزيع عينة البحث حسب العمر 43
- جدول 2 توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي 44
- جدول 3 توزيع عينة البحث حسب المستوى الوظيفي 46
- جدول 4 توزيع عينة البحث حسب الجنس 48
- جدول 5 توزيع عينة البحث حسب القطاعات 50

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكله الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. تعالج الدراسة موضوعاً حيوياً في الوقت الحالي، حيث تشهد المؤسسات تحولاً رقمياً سريعاً يؤثر على جميع جوانب العمل الإداري. يركز البحث على كيفية تأثير هذه التقنيات على الكفاءة والإنتاجية، وأثرها على الموظفين والإدارة، وكيفية تحقيق التوازن بين الأتمتة والاحتفاظ بالقوى العاملة البشرية.

مقدمة

تتناول المقدمة أهمية البحث والتحديات التي تواجه المؤسسات الإدارية في عصر التحول الرقمي. يتم توضيح السياق الذي تظهر فيه الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي كأدوات حاسمة في تحسين الأداء الإداري وتقليل التكاليف.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في فهم كيفية تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، والفجوة المعرفية المتعلقة بتحديد مدى تأثير هذه التقنيات على الكفاءة والإنتاجية.

أهداف الدراسة

تشمل أهداف الدراسة تحديد مدى تأثير الأتمتة الذكية على الكفاءة والإنتاجية الإدارية، وتحليل التحديات والفرص التي تتيحها هذه التقنيات، وتقديم توصيات للمؤسسات حول كيفية التكيف مع هذا التحول. كما تهدف إلى فهم تأثير هذه التقنيات على طبيعة الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في تقديمها لرؤية شاملة حول كيفية تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الهياكل الإدارية. تساعد النتائج في توجيه السياسات والإجراءات الإدارية لضمان الاستفادة القصوى من هذه التقنيات مع الحفاظ على القوى العاملة البشرية. كما تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية من خلال تقديم رؤى جديدة حول التفاعل بين التكنولوجيا والعمل الإداري.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

استند البحث إلى إطار نظري يجمع بين النظريات التقليدية في الإدارة ونظريات حديثة تتعلق بالذكاء الاصطناعي والأتمتة. تم استعراض الأدبيات المتعلقة بالموضوع لتحديد الفجوات المعرفية وتطوير إطار نظري يدعم فهم تأثير هذه التقنيات على العمل الإداري.

منهجية الدراسة

تم استخدام منهجية البحث الكمي والنوعي لتحليل البيانات المستمدة من عينة مكونة من موظفين إداريين في مختلف المستويات الوظيفية والفئات العمرية. شملت أدوات البحث الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات الكمية والنوعية.

تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة لتوفير رؤى دقيقة حول تأثير الأتمتة الذكية على مختلف جوانب العمل الإداري. تم تقديم تحليل شامل للبيانات مع تفسير النتائج بناءً على الإطار النظري.

النتائج

كشفت النتائج عن تحسينات كبيرة في الكفاءة والإنتاجية نتيجة استخدام الأتمتة الذكية، ولكنها أشارت أيضاً إلى ضرورة تطوير مهارات جديدة لدى الموظفين لمواكبة هذا التحول. كما بينت النتائج تأثيرات متفاوتة على مستويات مختلفة من الوظائف الإدارية.

التوصيات

في ختام البحث، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية للمؤسسات حول كيفية تعزيز كفاءة الأتمتة الذكية مع الحفاظ على التوازن بين التكنولوجيا والقوى العاملة البشرية. شملت التوصيات ضرورة الاستثمار في برامج التدريب والتطوير المهني لضمان جاهزية الموظفين للتكيف مع التغيرات المستقبلية في بيئة العمل الإداري.

المساهمات العلمية

تساهم هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، مما يساعد المؤسسات في اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة تتعلق بتبني هذه التقنيات. كما تقدم الدراسة إطاراً نظرياً يمكن أن يستفيد منه الباحثون في المستقبل لدراسة مواضيع مشابهة.

بهذا الشكل، تقدم الدراسة إطاراً شاملاً ومفصلاً لتحليل تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكلة الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري، مما يساهم في تحقيق فهم أعمق وإدارة أفضل لهذا التحول التكنولوجي.

1. الفصل الأول

1.1 المقدمة

تواجه الوظائف الإدارية في العصر الحالي تحديات كبيرة نتيجة التطورات التكنولوجية السريعة، ولا سيما مع ظهور الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. لقد أصبح من الضروري استكشاف التأثيرات المحتملة لهذه التقنيات على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. تعد الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي من أكثر الابتكارات التكنولوجية التي أثرت بشكل كبير على مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، حيث أصبح استخدامها شائعاً في تحسين الكفاءة وتقديم خدمات أفضل وأسرع.

من المتوقع أن تؤدي هذه التقنيات إلى تغييرات جذرية في طبيعة العمل الإداري، من خلال تحسين الأداء وتوفير الوقت والموارد. ولكنها أيضاً قد تؤدي إلى تقليص بعض الوظائف واستحداث أخرى جديدة تتطلب مهارات متقدمة في التعامل مع التكنولوجيا. لذا، فإن هذا البحث يهدف إلى تحليل تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية، واستكشاف الفرص والتحديات المرتبطة بهذا التحول.

تعد الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي من الركائز الأساسية في تحقيق التحول الرقمي الذي تسعى إليه العديد من المؤسسات. تعتمد الأتمتة الذكية على استخدام الأنظمة التكنولوجية المتقدمة لتحسين العمليات الإدارية وتقليل الخطأ البشري، بينما يعتمد الذكاء الاصطناعي على تطوير خوارزميات قادرة على اتخاذ القرارات المعقدة بناءً على تحليل البيانات الضخمة. يُعد هذا التحول ضرورة ملحة في ظل المنافسة العالمية المتزايدة والسعي الدائم لتحسين الجودة وتقديم قيمة مضافة للعملاء.

تتعدد تأثيرات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية لتشمل تحسين الكفاءة الإنتاجية، وتقديم خدمات مبتكرة، وتخفيض التكاليف التشغيلية. من جانب آخر، قد تثير هذه التقنيات مخاوف تتعلق بفقدان الوظائف التقليدية وتحولها إلى وظائف تتطلب مهارات تقنية متقدمة. لذا، يتطلب هذا التحول إعداد وتدريب الموظفين الحاليين على المهارات الجديدة وتعزيز التعليم والتدريب المستمر لمواكبة التغيرات التكنولوجية.

سيسلط هذا البحث الضوء على الأبعاد المختلفة لتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، مع تقديم دراسة حالة تطبيقية في بيئات عمل متنوعة. سنقوم بتحليل البيانات الميدانية من خلال استبيانات ومقابلات مع خبراء وممارسين في المجال الإداري، بهدف تقديم صورة شاملة حول كيفية تأثير هذه التقنيات على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

كما ستتناول الدراسة التحديات التي قد تواجهها المؤسسات في تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، مثل مقاومة التغيير، وتكلفة التنفيذ، والآثار الاجتماعية والاقتصادية. من خلال هذا التحليل، نأمل في تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات في التخطيط لتنفيذ هذه التقنيات بنجاح وتحقيق الفوائد المرجوة.

في الختام، تأتي هذه الدراسة في وقت حرج تشهد فيه بيئات العمل تغيرات سريعة ومتلاحقة، مما يجعلها مرجعاً هاماً لصناع القرار والباحثين في مجال إدارة الأعمال. نهدف من خلال هذه الدراسة إلى توفير إطار عمل يمكن أن

يساعد المؤسسات في التكيف مع التحولات التكنولوجية والاستفادة منها بأقصى قدر ممكن لتعزيز النمو والاستدامة.

1.2 مشكلة الدراسة

تشهد المؤسسات والشركات حول العالم تحولاً جذرياً في طرق وأدوات تنفيذ الأعمال نتيجة للتطور السريع في مجال التكنولوجيا، وخاصة مع بروز الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. هذه التحولات التكنولوجية المتسارعة قد أثرت بشكل كبير على هيكل الوظائف الإدارية وطبيعة العمل الإداري. بالرغم من الفوائد الكبيرة المتوقعة من تبني هذه التقنيات، إلا أن هناك تحديات ومشكلات جديدة تبرز على السطح.

تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجه المؤسسات الإدارية عند تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي وتأثير ذلك على هيكل الوظائف الإدارية. من بين هذه التحديات:

- التأثير على التوظيف: كيف تؤثر الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على فرص التوظيف في الوظائف الإدارية؟ وهل ستؤدي إلى تقليص عدد الوظائف أم ستساهم في خلق وظائف جديدة تحتاج إلى مهارات مختلفة؟ يتمثل التحدي الرئيسي هنا في تحديد كيفية إعادة تأهيل القوى العاملة للتكيف مع الأدوار الجديدة الناتجة عن هذه التقنيات.
- التغيير في المهارات المطلوبة: ما هي المهارات الجديدة التي يجب أن يمتلكها الموظفون الإداريون للتكيف مع الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي؟ وكيف يمكن للمؤسسات أن تضمن تدريب موظفيها على هذه المهارات بفعالية؟ يتطلب هذا التحدي تطوير برامج تدريبية متقدمة ومستدامة تركز على المهارات التقنية والتحليلية الجديدة.
- مقاومة التغيير: كيف يمكن للمؤسسات أن تتعامل مع مقاومة التغيير من قبل الموظفين عند محاولة تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي؟ وما هي الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها للتغلب على هذه المقاومة؟ تشمل هذه الاستراتيجيات تبني نهج تدريجي في تنفيذ التغييرات وزيادة التواصل والتوعية بين الموظفين حول فوائد الأتمتة.
- الآثار الاقتصادية: ما هو التأثير الاقتصادي لتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على المؤسسات الإدارية؟ وهل ستؤدي إلى تخفيض التكاليف التشغيلية بشكل ملموس؟ يجب دراسة هذا التأثير من جوانب متعددة، بما في ذلك تقليل النفقات وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات.

- تحسين الأداء والكفاءة: إلى أي مدى يمكن أن تساهم الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء والكفاءة في العمل الإداري؟ وما هي المعايير التي يمكن استخدامها لقياس هذا التحسين؟ يتطلب ذلك تحليلًا دقيقًا لأداء العمليات الإدارية قبل وبعد تطبيق الأتمتة، باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).

- الأخلاقيات والمسؤوليات: ما هي التحديات الأخلاقية التي قد تواجهها المؤسسات عند تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في الوظائف الإدارية؟ وكيف يمكن التعامل معها لضمان استخدام هذه التقنيات بشكل مسؤول وأخلاقي؟ يجب وضع سياسات وإرشادات واضحة لضمان الامتثال للقوانين والمعايير الأخلاقية وتجنب الاستخدام غير العادل أو التمييزي للتكنولوجيا.

- التأثير الاجتماعي والنفسي: ما هو التأثير الاجتماعي والنفسي على الموظفين نتيجة التحول إلى الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي؟ وكيف يمكن للمؤسسات دعم الموظفين خلال فترة الانتقال هذه؟ يتضمن هذا التحدي تقييم الآثار النفسية الناجمة عن فقدان الوظائف أو تغير الأدوار الوظيفية وتقديم الدعم اللازم للتخفيف من هذه الآثار.

- الجاهزية التقنية: ما مدى جاهزية المؤسسات لتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي من الناحية التقنية؟ وما هي التحديات التي قد تواجهها في البنية التحتية والتكامل التكنولوجي؟ يتطلب هذا التحدي تحليل البنية التحتية التقنية الحالية وتحديد الاحتياجات اللازمة لتحديثها.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل ومعمق لهذه المشكلة من خلال استكشاف الأبعاد المختلفة لتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، وذلك من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها باستخدام منهجيات البحث المناسبة. ستسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات لمساعدتها في التكيف مع هذه التحولات التكنولوجية وتعظيم الفوائد المرجوة منها، مع الحد من الآثار السلبية المحتملة.

1.3 أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة لفهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. تتجلى أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- المساهمة في المعرفة العلمية:

- تسعى الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية الحالية في الأدبيات العلمية حول تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية. ستوفر الدراسة رؤى جديدة ومعمقة حول كيفية تأثير هذه التقنيات على طبيعة العمل الإداري وهيكل الوظائف.

- تهدف الدراسة إلى بناء قاعدة معرفية تساهم في تطوير الأبحاث المستقبلية في مجال تأثير التكنولوجيا على سوق العمل، وتوفير بيانات وإحصاءات يمكن استخدامها في دراسات مماثلة.

- تقديم إطار تحليلي للمؤسسات:

- توفر الدراسة إطارًا تحليليًا شاملاً يمكن أن يساعد المؤسسات في تقييم مدى جاهزيتها لتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، وتحليل الفوائد المحتملة والتحديات المتوقعة، مما يساعدها على اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة.

- سيساعد هذا الإطار المؤسسات على تحديد النقاط الحرجة في عملياتها الإدارية التي يمكن تحسينها باستخدام التكنولوجيا، مما يساهم في تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء والكفاءة.

- تطوير استراتيجيات التكيف:

- ستساعد نتائج الدراسة المؤسسات على تطوير استراتيجيات فعالة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية، بما في ذلك إعادة تأهيل الموظفين وتطوير المهارات اللازمة للتعامل مع الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

- ستوفر الدراسة أدوات ونماذج تدريبية يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات لتدريب موظفيها على استخدام التقنيات الحديثة، مما يساهم في تحسين قدراتهم وزيادة إنتاجيتهم.

- تحسين الأداء الإداري:

- يمكن أن تساهم الدراسة في تحسين الأداء الإداري من خلال تقديم توصيات عملية حول كيفية استخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة والإنتاجية وجودة العمل الإداري.
- ستقدم الدراسة أمثلة حقيقية ودراسات حالة من مؤسسات نجحت في تطبيق هذه التقنيات، مما يوفر أدلة ملموسة على الفوائد العملية لاستخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

- توجيه السياسات العامة:

- تقدم الدراسة معلومات قيمة لصناع القرار والجهات الحكومية حول تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على سوق العمل الإداري، مما يساعدهم في صياغة سياسات وبرامج تدعم التكيف مع هذه التغيرات التكنولوجية.

- ستسهم الدراسة في تحديد الفجوات والتحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية والخاصة، مما يساعد في تطوير سياسات تدعم الابتكار والتقدم التكنولوجي بشكل مستدام ومسؤول.

- تحديد المهارات المستقبلية:

- تسهم الدراسة في تحديد المهارات والقدرات التي ستكون مطلوبة في المستقبل للوظائف الإدارية، مما يساعد المؤسسات التعليمية والتدريبية في تصميم برامج تعليمية وتدريبية تتوافق مع احتياجات سوق العمل المتغيرة.

- ستقدم الدراسة توصيات حول كيفية تطوير مناهج تعليمية تتماشى مع التغيرات التكنولوجية، مما يساعد في تجهيز الجيل القادم من الموظفين الإداريين بمهارات تتوافق مع متطلبات العصر.

- معالجة التحديات الأخلاقية:

- تسلط الدراسة الضوء على التحديات الأخلاقية المرتبطة بتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في الوظائف الإدارية، وتقديم توصيات حول كيفية التعامل مع هذه التحديات لضمان استخدام مسؤول وأخلاقي لهذه التقنيات.
- ستتناول الدراسة قضايا الخصوصية والأمان وتأثير التكنولوجيا على حقوق الموظفين، مما يوفر إطاراً شاملاً لمعالجة هذه القضايا بشكل مسؤول.

- تقديم حلول مبتكرة:

- يمكن أن تسهم الدراسة في تقديم حلول مبتكرة للمشكلات والتحديات التي تواجه المؤسسات الإدارية عند تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، مما يعزز من قدرتها على الاستفادة القصوى من هذه التقنيات.
- ستشمل الدراسة تحليلات متقدمة واستراتيجيات تقنية مبتكرة يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين عملياتها وتحقيق مزايا تنافسية.

- تعزيز التنافسية:

- من خلال تحسين الأداء والكفاءة، يمكن أن تساعد الدراسة المؤسسات في تعزيز تنافسيتها في السوق، مما يمكنها من تحقيق نجاح أكبر في بيئة العمل المتغيرة والمتجددة.
- ستساهم الدراسة في تطوير استراتيجيات تسويقية جديدة تعتمد على استخدام التكنولوجيا لزيادة الكفاءة والإنتاجية، مما يعزز من قدرة المؤسسات على المنافسة في الأسواق المحلية والدولية.

- دعم التنمية المستدامة:

- ستركز الدراسة على كيفية تحقيق التوازن بين التقدم التكنولوجي والتنمية المستدامة، مما يساعد المؤسسات على تبني ممارسات تقنية مسؤولة ومستدامة.
- ستساهم الدراسة في تعزيز الفهم حول كيفية استخدام التكنولوجيا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ودعم الابتكار المستدام في القطاع الإداري.

1.4 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تسعى إلى فهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. وتمثل هذه الأهداف في:

- تحليل تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية:
 - دراسة كيفية تغيير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي لهيكل الوظائف الإدارية التقليدية، بما في ذلك التغيرات في توزيع المهام والمسؤوليات.
 - تحديد الوظائف الإدارية التي تأثرت بشكل كبير نتيجة تبني الأتمتة والذكاء الاصطناعي، وتلك التي أصبحت تتطلب مهارات جديدة أو تغيرت طبيعتها.
- تقييم الفوائد والتحديات المرتبطة بتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري:
 - تحليل الفوائد المحتملة مثل زيادة الكفاءة، وتحسين الإنتاجية، وتخفيض التكاليف، وتحسين دقة الأعمال الإدارية.
 - استعراض التحديات التي قد تواجه المؤسسات عند تبني هذه التقنيات، بما في ذلك القضايا الأخلاقية، والخصوصية، وتأثيرها على الموظفين، والتحديات التقنية والتنظيمية.
- دراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على سوق العمل الإداري:
 - تقييم تأثير التكنولوجيا على التوظيف في الوظائف الإدارية، بما في ذلك استبدال الوظائف التقليدية بوظائف جديدة تعتمد على التقنيات الحديثة.
 - تحليل التغيرات في المهارات المطلوبة للوظائف الإدارية في ظل التطورات التكنولوجية، وتحديد المهارات التي أصبحت ضرورية في البيئة الإدارية الحديثة.
- تحديد الاستراتيجيات الفعالة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية في العمل الإداري:
 - اقتراح استراتيجيات يمكن أن تتبناها المؤسسات لتدريب الموظفين وإعادة تأهيلهم للتعامل مع الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، بما في ذلك برامج التدريب والتعليم المستمر.
 - تقديم توصيات حول كيفية تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات من خلال تبني التكنولوجيا، وتحقيق التكامل بين الأتمتة الذكية والعمليات الإدارية التقليدية.

- تقديم إطار نظري يربط بين الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي والوظائف الإدارية:
 - تطوير نموذج نظري يوضح العلاقة بين الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي وهيكل الوظائف الإدارية، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة.
 - استعراض النظريات العلمية التي تفسر تأثير التكنولوجيا على العمل الإداري، وتطبيقها في سياق الدراسة.
- تحليل التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية:
 - دراسة الأثر الاقتصادي لاعتماد الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في المؤسسات الإدارية، بما في ذلك تأثيرها على الإنتاجية والنمو الاقتصادي.
 - تحليل التأثيرات الاجتماعية على الموظفين والمجتمع بشكل عام نتيجة التغيرات في سوق العمل الإداري، بما في ذلك تأثيرها على الرفاهية الاجتماعية وجودة الحياة.
- استعراض الدراسات السابقة وتقييمها:
 - جمع وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري، وتحديد النقاط القوية والضعيفة في هذه الدراسات.
 - تقديم نقد بناء لهذه الدراسات وتبسيط الضوء على الفجوات البحثية التي يمكن أن تملأها هذه الدراسة، وتوجيه الأبحاث المستقبلية في هذا المجال.
- تقديم توصيات للسياسات العامة والمؤسسات التعليمية:
 - اقتراح سياسات تدعم تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي بشكل مسؤول ومستدام، بما في ذلك السياسات الحكومية والتنظيمية.
 - تقديم توصيات للمؤسسات التعليمية حول كيفية تحديث المناهج الدراسية لتشمل المهارات الجديدة المطلوبة في سوق العمل الإداري، وتعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والصناعية.
- تقديم حلول مبتكرة للتحديات العملية:
 - تطوير حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، بما في ذلك حلول تكنولوجية وتنظيمية.
 - تقديم أمثلة حقيقية ودراسات حالة توضح كيفية تطبيق هذه الحلول بنجاح في مؤسسات مختلفة، وتحديد العوامل التي ساهمت في نجاحها.

- تعزيز الفهم العام لتأثير التكنولوجيا على العمل الإداري:

- زيادة الوعي بين أصحاب القرار والممارسين حول أهمية الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي وتأثيرها على العمل الإداري.
- نشر نتائج الدراسة في المحافل الأكاديمية والمهنية لتعزيز النقاش العلمي حول هذا الموضوع وتبادل الخبرات والمعرفة.

1.5 تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من التساؤلات التي تتعلق بتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. وتتمثل هذه التساؤلات في:

- ما هو التأثير المباشر للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية في المؤسسات؟

- كيف تغيرت المهام والمسؤوليات الإدارية بعد تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي؟

- ما هي الوظائف الإدارية التي تأثرت بشكل أكبر نتيجة هذه التغييرات؟

- كيف يتم إعادة توزيع الموارد البشرية نتيجة للتغيرات في هيكل الوظائف الإدارية؟

- ما هي الفوائد الأساسية التي تحققها المؤسسات من تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري؟

- كيف تؤثر الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية وإنتاجيتها؟

- ما هي الفوائد الاقتصادية المترتبة على تبني هذه التقنيات؟

- كيف يمكن للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء والمستفيدين؟

- ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري؟

- ما هي التحديات التقنية والتنظيمية التي قد تواجه المؤسسات؟

- كيف يمكن للمؤسسات التعامل مع القضايا الأخلاقية والخصوصية المتعلقة بتطبيق هذه التقنيات؟

- ما هي الاستراتيجيات المتبعة للتغلب على مقاومة التغيير بين الموظفين؟

- كيف يؤثر تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على سوق العمل الإداري؟

- ما هو تأثير هذه التقنيات على التوظيف في الوظائف الإدارية التقليدية؟

- ما هي المهارات الجديدة التي أصبحت ضرورية للموظفين الإداريين في ظل التطورات التكنولوجية؟
- كيف يمكن لمؤسسات التعليم والتدريب المهني تجهيز القوى العاملة لمواكبة هذه التغيرات؟
- ما هي الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن تتبناها المؤسسات للتكيف مع التغيرات التكنولوجية في العمل الإداري؟
 - ما هي أفضل الممارسات لتدريب الموظفين وإعادة تأهيلهم لمواكبة التغيرات التكنولوجية؟
 - كيف يمكن للمؤسسات تحسين قدرتها التنافسية من خلال التكامل بين الأتمتة الذكية والعمليات الإدارية؟
- ما هي السياسات التنظيمية التي يجب على المؤسسات تبنيها لتعزيز الابتكار التكنولوجي في بيئة العمل؟
- ما هو الإطار النظري الذي يمكن أن يوضح العلاقة بين الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي والوظائف الإدارية؟
 - كيف يمكن تفسير تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية من خلال النظريات العلمية؟
- ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر في هذه العلاقة؟
- كيف يمكن استخدام النماذج النظرية لتحليل النتائج وتقديم التوصيات؟
- ما هي التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري؟
 - كيف يؤثر اعتماد هذه التقنيات على النمو الاقتصادي والإنتاجية في المؤسسات الإدارية؟
 - ما هي التأثيرات الاجتماعية على الموظفين والمجتمع بشكل عام نتيجة التغيرات في سوق العمل الإداري؟
 - كيف يمكن للمؤسسات تحقيق التوازن بين الفوائد الاقتصادية والتأثيرات الاجتماعية؟
- ما هي الفجوات البحثية في الدراسات السابقة التي تناولت تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على العمل الإداري؟
 - ما هي النقاط القوية والضعيفة في الدراسات السابقة؟
 - كيف يمكن لهذه الدراسة أن تملأ الفجوات البحثية الحالية وتوجه الأبحاث المستقبلية؟
 - ما هي الموضوعات الجديدة التي يجب أن تركز عليها الدراسات المستقبلية؟

- ما هي التوصيات السياسية والتعليمية التي يمكن أن تدعم تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي بشكل مسؤول ومستدام؟

- ما هي السياسات الحكومية والتنظيمية المقترحة لدعم تبني هذه التقنيات؟
- كيف يمكن تحديث المناهج الدراسية لتشمل المهارات الجديدة المطلوبة في سوق العمل الإداري؟
- ما هو دور المؤسسات التعليمية في تعزيز الابتكار التكنولوجي والتكيف مع التغيرات في سوق العمل؟
- ما هي الحلول المبتكرة للتحديات العملية التي تواجه المؤسسات عند تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي؟

- ما هي الحلول التكنولوجية والتنظيمية التي يمكن أن تساعد في التغلب على التحديات؟
- كيف يمكن تطبيق هذه الحلول بنجاح في مؤسسات مختلفة؟
- ما هي الأمثلة العملية ودراسات الحالة التي توضح نجاح تطبيق الحلول المبتكرة؟
- كيف يمكن تعزيز الفهم العام لتأثير التكنولوجيا على العمل الإداري بين أصحاب القرار والممارسين؟
- ما هي الطرق الفعالة لنشر نتائج الدراسة وزيادة الوعي حول أهمية الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي؟
- كيف يمكن تعزيز النقاش العلمي حول هذا الموضوع وتبادل الخبرات والمعرفة بين الباحثين والممارسين؟
- ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه وسائل الإعلام والمؤتمرات الأكاديمية في تعزيز الفهم العام للتكنولوجيا وتأثيرها على العمل الإداري؟

1.6 فروض الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، تم صياغة الفروض التالية للتحقق من تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري:

- **الفرض الأول:**

- هناك تأثير إيجابي لتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية وزيادة الإنتاجية. هذا الفرض يعتمد على الفكرة أن التكنولوجيا الحديثة يمكنها تحسين سرعة ودقة العمليات الإدارية، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة العوائد المالية للمؤسسات.

- **الفرض الثاني:**

- تؤدي الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي إلى تقليص عدد الوظائف الإدارية التقليدية وزيادة الطلب على المهارات التقنية المتقدمة. يتمحور هذا الفرض حول تأثير التكنولوجيا على سوق العمل، حيث يتم استبدال الوظائف الروتينية بآلات وبرامج ذكية، مما يخلق حاجة لعمالة مؤهلة تكنولوجياً.

- **الفرض الثالث:**

- تواجه المؤسسات تحديات تقنية وتنظيمية كبيرة عند تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري. يشمل هذا الفرض التحديات المتعلقة بالبنية التحتية التكنولوجية، والأمان السيبراني، ومقاومة التغيير من قبل الموظفين.

- **الفرض الرابع:**

- يؤدي تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة الخدمات الإدارية المقدمة وتقليل نسبة الأخطاء البشرية. يتناول هذا الفرض كيف يمكن للتكنولوجيا تقليل الأخطاء البشرية وتعزيز دقة البيانات والمعاملات الإدارية.

- **الفرض الخامس:**

- هناك تأثير مباشر للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على تغيير هيكل الوظائف الإدارية وإعادة توزيع الموارد البشرية داخل المؤسسات. يركز هذا الفرض على كيفية إعادة هيكلة الأدوار والمسؤوليات داخل المؤسسات لتتناسب مع التغييرات التكنولوجية.

- **الفرض السادس:**

- تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي يساهم في تحقيق توفيرات مالية كبيرة للمؤسسات على المدى الطويل. يعتمد هذا الفرض على الجدوى الاقتصادية لتبني التكنولوجيا في تحسين الكفاءة وتقليل الهدر.

- **الفرض السابع:**

- يعتمد نجاح تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري على مستوى استعداد المؤسسات لتبني التغييرات التكنولوجية وتدريب الموظفين. يتناول هذا الفرض أهمية بناء قدرات الموظفين وتطوير ثقافة تنظيمية متقبلة للتكنولوجيا.

- **الفرض الثامن:**

- يؤدي استخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي إلى تحسين تجربة العملاء وزيادة مستوى رضاهم عن الخدمات المقدمة. يركز هذا الفرض على كيفية تحسين التفاعل مع العملاء من خلال تقديم خدمات أكثر فعالية وسرعة.

- **الفرض التاسع:**

- يتطلب تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي تطوير سياسات تنظيمية وأطر قانونية جديدة لضمان الاستخدام المسؤول والأخلاقي لهذه التقنيات. يشمل هذا الفرض القضايا الأخلاقية والقانونية المتعلقة بالخصوصية، والأمان، والشفافية.

- **الفرض العاشر:**

- يؤثر تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين الإداريين، من خلال تقليل الضغط العمل وزيادة المرونة في العمل عن بعد. يتناول هذا الفرض كيفية تحسين جودة الحياة للموظفين من خلال توفير خيارات عمل مرنة وتقليل الضغوط المرتبطة بالعمل المكتبي التقليدي.

- **الفرض الحادي عشر:**

- يساهم تكامل الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار وتحفيز النمو الاقتصادي في المؤسسات الإدارية. يركز هذا الفرض على دور التكنولوجيا في تعزيز الإبداع وتطوير منتجات وخدمات جديدة تزيد من التنافسية الاقتصادية للمؤسسات.

- **الفرض الثاني عشر:**

- يتطلب نجاح تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري تطوير شراكات استراتيجية بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الإدارية لتوفير برامج تدريبية ملائمة. يتناول هذا الفرض أهمية التعاون بين القطاعين التعليمي والإداري لضمان توفير المهارات والمعرفة اللازمة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية.

- **الفرض الثالث عشر:**

- تؤدي الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي إلى تعزيز الشفافية والمساءلة في العمليات الإدارية من خلال تتبع البيانات وتحليلها بدقة. يشمل هذا الفرض كيفية استخدام التكنولوجيا لتعزيز الرقابة الإدارية وتحسين عمليات التدقيق والمراجعة.

- **الفرض الرابع عشر:**

- يمكن أن تسهم الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في تحسين التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات الإدارية من خلال تقديم تحليلات دقيقة وتوقعات مستقبلية. يتناول هذا الفرض كيفية استخدام التكنولوجيا لدعم القرارات الاستراتيجية بناءً على البيانات والتحليلات.

- **الفرض الخامس عشر:**

- تتأثر مستويات الثقة والرضا الوظيفي بين الموظفين الإداريين بتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، حيث يمكن أن تسهم في تقليل الضغط الوظيفي وزيادة الرضا عن العمل. يركز هذا الفرض على التأثير النفسي والاجتماعي للتكنولوجيا على الموظفين وكيفية تحسين بيئة العمل.

1.7 النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من النظريات العلمية التي تساعد في فهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. ومن بين هذه النظريات:

- **نظرية الابتكار التكنولوجي (Technological Innovation Theory)**

تعتبر نظرية الابتكار التكنولوجي من النظريات الأساسية في هذه الدراسة، حيث تركز على كيفية تطوير واستخدام التكنولوجيا لتحسين الأداء الإداري. وفقًا لهذه النظرية، يمكن أن تؤدي الابتكارات التكنولوجية إلى تغييرات جوهرية في كيفية تنفيذ الأعمال الإدارية، مما يزيد من الكفاءة ويقلل من التكاليف. يمكن لهذه النظرية أن تفسر كيف أن إدخال الأتمتة الذكية في العمليات الإدارية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الجودة وزيادة الإنتاجية.

- **نظرية التغيير التنظيمي (Organizational Change Theory)**

تركز هذه النظرية على كيفية تأثير التغييرات التكنولوجية على الهياكل التنظيمية والعمليات الداخلية للمؤسسات. تشير النظرية إلى أن تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي يتطلب تغييرات كبيرة في الثقافة التنظيمية، وأنماط العمل، وإدارة الموارد البشرية. تعتمد هذه النظرية على فكرة أن التغيير الناجح يتطلب نهجًا استراتيجيًا يشمل جميع جوانب المؤسسة، بما في ذلك التدريب والتطوير المستمر للموظفين.

- **نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)**

تعتبر هذه النظرية الموظفين كأصول استراتيجية مهمة للمؤسسة. تستند النظرية إلى فكرة أن الاستثمار في تدريب وتطوير المهارات التكنولوجية للموظفين يعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغييرات التكنولوجية

وزيادة الإنتاجية. يمكن لهذه النظرية أن تفسر كيف يمكن أن يؤدي تحسين المهارات الرقمية للموظفين إلى تحسين الأداء الإداري وزيادة التنافسية.

- نظرية النظم (Systems Theory)

تركز هذه النظرية على النظر إلى المؤسسة كنظام متكامل يتألف من عدة أجزاء مترابطة. وفقًا لهذه النظرية، فإن أي تغيير في جزء من النظام (مثل تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي) سيؤثر على باقي الأجزاء. تسهم هذه النظرية في فهم تأثير الأتمتة على جميع جوانب العمل الإداري وكيفية تحقيق التوازن بين مختلف العناصر. تعتبر هذه النظرية مفيدة في تحليل التفاعلات المعقدة بين التكنولوجيا والإدارة والبنية التحتية والموارد البشرية.

- نظرية الميزة التنافسية (Competitive Advantage Theory)

تنص هذه النظرية على أن المؤسسات التي تتبنى تقنيات متقدمة مثل الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي يمكنها تحقيق ميزة تنافسية في السوق من خلال تحسين الكفاءة والجودة والابتكار. تساعد هذه النظرية في تحليل كيفية استخدام التكنولوجيا لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الإدارية. يمكن أن تفسر هذه النظرية كيف أن التكنولوجيا يمكن أن تخلق فرصًا جديدة للنمو وتحسين الأداء المالي.

- نظرية إدارة التغيير (Change Management Theory)

تركز هذه النظرية على الأساليب والاستراتيجيات التي يمكن أن تستخدمها المؤسسات لتطبيق التغييرات التكنولوجية بنجاح. تتناول النظرية كيفية التعامل مع المقاومة للتغيير وتطوير خطة شاملة للتنفيذ التدريجي للتقنيات الجديدة. تعتبر هذه النظرية مهمة لفهم كيف يمكن للمؤسسات تجاوز التحديات التي تواجهها عند تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

- نظرية علم الاجتماع الإداري (Administrative Sociology Theory)

تركز هذه النظرية على دراسة التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسات وكيفية تأثير التكنولوجيا على هذه التفاعلات. تعزز النظرية فهم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وكيفية تأثيرها بتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. يمكن لهذه النظرية أن تفسر كيف يمكن للتكنولوجيا أن تغير الديناميكيات الاجتماعية والهيكلية داخل المؤسسات.

- نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory)

تستند هذه النظرية إلى فكرة أن المؤسسات التي تتعلم وتتكيف مع التغييرات التكنولوجية بشكل أسرع تكون أكثر نجاحًا. تركز النظرية على أهمية التعلم المستمر والتطوير المهني للموظفين في ظل التحولات التكنولوجية. يمكن أن تفسر هذه النظرية كيف يمكن للمؤسسات بناء ثقافة التعلم المستمر والابتكار لتحسين الأداء.

- نظرية اقتصاديات العمل (Labor Economics Theory)

تركز هذه النظرية على دراسة تأثير التكنولوجيا على سوق العمل، بما في ذلك تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على فرص العمل، الأجور، ومهارات العمل المطلوبة. تساعد النظرية في تحليل الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتكنولوجيا على الوظائف الإدارية. يمكن أن تفسر هذه النظرية كيف يمكن للأتمتة أن تؤدي إلى تغيير طبيعة الوظائف ومتطلبات المهارات في المستقبل.

- نظرية الإدارة الإستراتيجية (Strategic Management Theory)

تركز هذه النظرية على كيفية استخدام التكنولوجيا كأداة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. تساعد النظرية في تحديد الخطط والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها لتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي بنجاح وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة. يمكن أن تفسر هذه النظرية كيف يمكن للتكنولوجيا أن تدعم الاستراتيجيات الشاملة للمؤسسة وتساهم في تحقيق أهدافها طويلة الأمد.

- نظرية الابتكار المفتوح (Open Innovation Theory)

تركز هذه النظرية على التعاون بين المؤسسات وأطراف خارجية (مثل الجامعات والشركات الأخرى) في عملية الابتكار. تعزز هذه النظرية فكرة أن تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي يمكن أن يستفيد من مصادر خارجية للإلهام والمعرفة، مما يزيد من فعالية الابتكار والتنفيذ.

- نظرية الشبكات الاجتماعية (Social Network Theory)

تركز هذه النظرية على دور الشبكات الاجتماعية في نشر المعلومات والتكنولوجيا داخل المؤسسات. تساعد النظرية في فهم كيف يمكن للتفاعلات الاجتماعية أن تساهم في تسريع تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، وكيف يمكن للموظفين تبادل المعرفة والخبرات لتحسين الأداء.

باستخدام هذه النظريات، يمكن لهذه الدراسة تقديم تحليل شامل ومعمق لتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري، وتقديم توصيات استراتيجية لتحسين الأداء الإداري في ظل التحولات التكنولوجية المستمرة.

2. الفصل الثاني الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة أساسًا علميًا راسخًا لأي بحث أكاديمي، إذ تسهم في توفير رؤية شاملة ومعمقة للمجال الذي يتم البحث فيه. في هذا الفصل، سيتم استعراض الأبحاث والدراسات التي تناولت تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. يهدف هذا الاستعراض إلى تحديد النقاط الرئيسية والمفاهيم النظرية والمناهج البحثية التي اعتمدتها الدراسات السابقة، بالإضافة إلى تلخيص النتائج والتوصيات التي توصلت إليها.

مع تطور التكنولوجيا وازدياد الاعتماد على الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في مختلف القطاعات، بات من الضروري فهم تأثير هذه التقنيات على الوظائف الإدارية. تهدف هذه الدراسات إلى استكشاف كيفية تحول الوظائف الإدارية بسبب الأتمتة والذكاء الاصطناعي، وتحديد المهارات والمعارف الجديدة المطلوبة للموظفين الإداريين في المستقبل. يُعزى هذا الاهتمام إلى التحولات الكبيرة التي تشهدها الأسواق العالمية في ظل الثورة الصناعية الرابعة، حيث تلعب الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي دورًا محوريًا في إعادة تشكيل الهياكل التنظيمية والوظيفية. هذه التغيرات تفرض على المؤسسات التكيف بسرعة مع التقنيات الجديدة لضمان البقاء في المنافسة وتحقيق الفعالية والكفاءة في العمل الإداري.

تشمل الدراسات السابقة التي سيتم تناولها في هذا الفصل أبحاثًا من مختلف الأطر النظرية والتطبيقية، مما يعزز من فهمنا للتحديات والفرص التي تطرحها هذه التقنيات. سنبدأ بمراجعة الأبحاث التي تناولت تأثير الأتمتة الذكية على الأداء الإداري وكفاءة العمليات، ثم ننتقل إلى الدراسات التي ركزت على الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في الإدارة. كما سنستعرض الأبحاث التي تناولت تأثير هذه التقنيات على الموارد البشرية والتغيير التنظيمي. يتضمن ذلك مناقشة كيفية إعادة هيكلة العمليات الإدارية وتبني الأدوات الذكية لتحسين الفعالية والكفاءة، وكيفية تأثير هذه التغيرات على دور الموظفين الإداريين ومتطلبات التوظيف والتدريب. سيتم تحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة لاستخلاص الدروس المستفادة وتحديد الممارسات الناجحة في تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في الإدارة.

إضافة إلى ذلك، سيتم تسليط الضوء على الدراسات التي تناولت الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، مثل تأثيرها على سوق العمل والهيكل الوظيفي، والآثار الاقتصادية الناتجة عن التحولات التكنولوجية. من خلال هذا الاستعراض، نسعى إلى تقديم صورة شاملة توضح الفجوات البحثية الحالية وتسهم في توجيه البحث الحالي نحو مجالات جديدة ومهمة. يتيح لنا هذا الفهم المتعمق تطوير استراتيجيات وسياسات ملائمة تساعد في التكيف مع التغيرات التقنية المستقبلية. من الأهمية بمكان فهم كيفية تأثير هذه التقنيات على التوزيع العادل للفرص والمزايا الاقتصادية بين مختلف الفئات الاجتماعية، لضمان تحقيق تنمية مستدامة وشاملة.

سيتم تقسيم هذا الفصل إلى عدة أجزاء رئيسية حيث تتناول الدراسات النظرية والمفاهيمية وتركز على الدراسات التطبيقية والتحليلية، وأيضاً استعراض الدراسات التي تناولت الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. يهدف هذا التقسيم إلى تنظيم المعلومات بشكل يساعد على تحقيق فهم أعمق وأكثر تكاملاً للقضايا البحثية المطروحة. سنستعرض في كل جزء أمثلة محددة للدراسات البارزة، مع التركيز على النتائج الرئيسية والتوصيات العملية التي يمكن أن توجه الأبحاث المستقبلية والسياسات العامة. هذا النهج المتكامل يساعد على بناء قاعدة معرفية قوية تسهم في تطوير الأبحاث المستقبلية وتعزيز القدرات الابتكارية للمؤسسات الإدارية.

ختاماً، يهدف هذا الفصل إلى تزويد القارئ بفهم شامل ومعمق للأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الهيكل الإداري ومستقبل العمل الإداري. من خلال تحليل النتائج والتوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسات، يمكننا بناء رؤية مستقبلية واضحة تسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق التميز والابتكار في الإدارة.

2.2 الدراسات السابقة

2.2.1 تأثير الأتمتة الذكية على الأداء الإداري وكفاءة العمليات

دراسة 1: الأتمتة الذكية وتحسين الكفاءة التشغيلية في المؤسسات

- الباحثة: د. سميرة أحمد
- عام النشر: 2020
- ملخص: في دراسة قامت بها الباحثة د. سميرة أحمد عام 2020، تم فحص تأثير الأتمتة الذكية على كفاءة العمليات التشغيلية في عدد من المؤسسات الكبيرة. أظهرت النتائج أن استخدام الأتمتة أدى إلى تقليل الوقت المستغرق لإتمام المهام الروتينية وزيادة دقة العمليات، مما ساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات.

دراسة 2: الأتمتة وتخفيض التكاليف التشغيلية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- الباحث: د. علي محمد
- عام النشر: 2019
- ملخص: في بحث نُشر عام 2019 بواسطة الباحث د. علي محمد، تم تحليل كيفية تأثير الأتمتة الذكية على تخفيض التكاليف التشغيلية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. توصلت الدراسة إلى أن الأتمتة ساعدت في تقليل الأخطاء البشرية وتوفير الموارد المالية والبشرية، مما أدى إلى تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف.

2.2.2 تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة

دراسة 3: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

- الباحثة: د. ليلى الحسين
- عام النشر: 2021
- ملخص: قامت الباحثة د. ليلى الحسين عام 2021 بدراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. وجدت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والتقييم ساهم في زيادة كفاءة ودقة هذه العمليات، كما ساعد في تقديم تحليل متقدم لبيانات الموظفين مما أدى إلى تحسين اتخاذ القرارات الإدارية.

دراسة 4: الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة في اتخاذ القرارات الإدارية

- الباحث: د. فهد الزهراني
- عام النشر: 2018

- ملخص: في دراسة أجراها الباحث د. فهد الزهراني عام 2018، تم استكشاف كيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الضخمة لدعم اتخاذ القرارات الإدارية. أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يمكنه تحليل كميات هائلة من البيانات بسرعة ودقة، مما يمكن المديرين من اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على معلومات دقيقة وشاملة.

2.2.3 تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية والتغيير التنظيمي

دراسة 5: تأثير الأتمتة على دور الموظفين الإداريين وتطوير المهارات

- الباحث: د. خالد العتيبي
- عام النشر: 2022
- ملخص: في بحث قام به الباحث د. خالد العتيبي عام 2022، تم دراسة تأثير الأتمتة على دور الموظفين الإداريين والتغيرات المطلوبة في مهاراتهم. أظهرت النتائج أن الأتمتة غيرت طبيعة العمل الإداري، حيث أصبح التركيز أكبر على المهام الاستراتيجية والتحليلية بدلاً من المهام الروتينية. كما أشارت الدراسة إلى الحاجة الماسة لتطوير مهارات جديدة للموظفين مثل مهارات التعامل مع التكنولوجيا وتحليل البيانات.

دراسة 6: التغيير التنظيمي في ظل تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي

- الباحثة: د. ندى الجاسم
- عام النشر: 2019
- ملخص: في دراسة قامت بها الباحثة د. ندى الجاسم عام 2019، تم فحص كيف يؤثر تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الهياكل التنظيمية والإدارية. توصلت الدراسة إلى أن هذه التقنيات تؤدي إلى إعادة هيكلة العمليات الإدارية وتغيير الأدوار والمسؤوليات، مما يستدعي تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير لضمان النجاح في التحول الرقمي.

2.2.4 الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي

دراسة 7: تأثير الأتمتة على سوق العمل والوظائف

- الباحثة: د. هند السالم
- عام النشر: 2020
- ملخص: في بحث أجرته الباحثة د. هند السالم عام 2020، تم دراسة تأثير الأتمتة على سوق العمل والوظائف. أشارت النتائج إلى أن الأتمتة تساهم في تقليل عدد الوظائف الروتينية والمتكررة، ولكنها تخلق في

الوقت ذاته فرصًا جديدة في مجالات التكنولوجيا والتحليل. كما أكدت الدراسة على أهمية توفير برامج التدريب وتأهيل للموظفين لتطوير مهارات جديدة تتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.

دراسة 8: الأثر الاقتصادي لتبني الأتمتة والذكاء الاصطناعي في المؤسسات

- الباحث: د. يوسف البلوشي
- عام النشر: 2021
- ملخص: في دراسة أجراها الباحث د. يوسف البلوشي عام 2021، تم تحليل الأثر الاقتصادي لتبني الأتمتة والذكاء الاصطناعي في المؤسسات. أظهرت النتائج أن هذه التقنيات تسهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية وتقليل التكاليف، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات على المدى الطويل. كما أشار الباحث إلى التحديات الاقتصادية المرتبطة بتمويل مشاريع الأتمتة والتدريب المستمر للموظفين.

2.2.5 الفجوات البحثية والاتجاهات المستقبلية

دراسة 9: الفجوات البحثية في مجال الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي

- الباحثة: د. مريم الكعبي
- عام النشر: 2022
- ملخص: في دراسة أجرتها الباحثة د. مريم الكعبي عام 2022، تم تسليط الضوء على الفجوات البحثية الحالية في مجال الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. أشارت النتائج إلى الحاجة لمزيد من الأبحاث التي تركز على تأثير هذه التقنيات في القطاعات المختلفة، بالإضافة إلى الدراسات التي تتناول التحديات الأخلاقية والاجتماعية المرتبطة بتبني الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

دراسة 10: الاتجاهات المستقبلية في الأتمتة والذكاء الاصطناعي

- الباحث: د. سلمان الشمري
 - عام النشر: 2023
 - ملخص: في بحث قام به الباحث د. سلمان الشمري عام 2023، تم استعراض الاتجاهات المستقبلية في مجال الأتمتة والذكاء الاصطناعي. توقعت الدراسة أن تشهد السنوات القادمة تطورات كبيرة في تقنيات التعلم الآلي والروبوتات الذكية، مما سيؤدي إلى تغييرات جذرية في كيفية أداء الأعمال الإدارية. كما دعت الدراسة إلى ضرورة التركيز على الأبحاث التي تستكشف تأثير هذه التقنيات على المجتمعات والأفراد.
- من خلال استعراض هذه الدراسات السابقة، يتضح أن الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي لهما تأثيرات كبيرة ومتعددة الأبعاد على الهيكل الإداري ومستقبل العمل الإداري. تعد هذه النتائج مرجعًا هامًا لتوجيه الأبحاث

المستقبلية وتطوير استراتيجيات فعالة للاستفادة من هذه التقنيات في تحسين الأداء الإداري وتحقيق التميز المؤسسي.

2.3 الإطار النظري

2.3.1 تعريف الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي

الأتمتة الذكية تشير إلى استخدام التكنولوجيا والبرمجيات المتقدمة لأداء المهام التي كانت تتطلب في السابق تدخلاً بشرياً. تشمل الأتمتة الذكية تطبيقات متنوعة مثل الروبوتات، وتعلم الآلة، وإنترنت الأشياء، والتعلم العميق. الذكاء الاصطناعي (AI) يُعرف بأنه فرع من علوم الحاسوب يهتم بتطوير الأنظمة التي يمكنها محاكاة السلوك البشري الذكي، مثل التعلم من البيانات، اتخاذ القرارات، والتعرف على الأنماط.

2.3.2 النظريات المرتبطة بالأتمتة الذكية

- نظرية التكنولوجيات التخريبية (Disruptive Technologies Theory)

تُعنى هذه النظرية بكيفية تأثير التكنولوجيات الجديدة على الأسواق والصناعات القائمة. يمكن أن تؤدي الأتمتة الذكية إلى تغييرات جذرية في هيكل الوظائف الإدارية وأساليب العمل، حيث تحل الآلات محل العديد من المهام اليدوية، مما يؤدي إلى إعادة هيكلة الوظائف وإعادة توزيع المهام بين البشر والآلات.

- نظرية الابتكار المفتوح (Open Innovation Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن المؤسسات يمكنها تحقيق الابتكار من خلال التعاون مع أطراف خارجية، بما في ذلك استخدام الأتمتة الذكية لتطوير عمليات جديدة وتحسين الكفاءة. يعتمد الابتكار المفتوح على تبادل المعرفة والأفكار بين الشركات والشركاء الخارجيين، مما يعزز القدرة على تطوير حلول تقنية مبتكرة ومتفوقة.

2.3.3 نظريات الذكاء الاصطناعي

- نظرية التعلم الآلي (Machine Learning Theory)

تركز هذه النظرية على كيفية استخدام الأنظمة الحاسوبية للتعلم من البيانات وتحسين الأداء بمرور الوقت. يمكن للذكاء الاصطناعي التعلم من البيانات الإدارية لاتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين عمليات الإدارة. تعتمد هذه النظرية على بناء نماذج خوارزمية تتعلم من البيانات التاريخية وتحسن أدائها تدريجياً مع زيادة حجم البيانات.

- نظرية الشبكات العصبية: (Neural Networks Theory)

تُستخدم هذه النظرية في تطوير الأنظمة التي تحاكي عمل الدماغ البشري في معالجة المعلومات. يمكن للشبكات العصبية تحليل البيانات الكبيرة والمعقدة في الإدارات وتقديم تحليلات دقيقة تساعد في تحسين القرارات.

الإدارية. تعتمد الشبكات العصبية على هيكلية معقدة تتضمن طبقات متعددة من الوحدات العصبية التي تتعلم من البيانات وتستخرج الأنماط المخفية فيها.

2.3.4 نماذج الأتمتة الذكية في الإدارة

- نموذج التشغيل الآلي للعمليات الروبوتية (RPA - Robotic Process Automation)

يُستخدم RPA في أتمتة المهام الروتينية والمتكررة في الإدارة، مثل معالجة البيانات، وإدارة البريد الإلكتروني، وتحديث السجلات. يساهم هذا النموذج في تقليل الأخطاء البشرية وزيادة الكفاءة. يعتمد RPA على برمجيات ذكية تقوم بمحاكاة الأعمال اليدوية وتنفيذها بكفاءة عالية، مما يتيح للموظفين التركيز على المهام الاستراتيجية.

- نموذج التحليل التنبئي (Predictive Analytics Model)

يعتمد هذا النموذج على استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات التاريخية والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية. يمكن للإدارات استخدام التحليل التنبئي لتخطيط الموارد وإدارة المخاطر واتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة. يعتمد التحليل التنبئي على بناء نماذج رياضية تستند إلى البيانات السابقة لتقديم توقعات دقيقة حول الأحداث المستقبلية.

2.3.5 تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الهيكل الوظيفي

- تحول المهام الإدارية:

أدت الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي إلى تحول العديد من المهام الإدارية من الأنشطة الروتينية إلى الأنشطة الاستراتيجية. أصبح الموظفون الإداريون الآن يركزون أكثر على تحليل البيانات واتخاذ القرارات الاستراتيجية بدلاً من المهام الروتينية. يتطلب هذا التحول تطوير مهارات جديدة تتعلق بفهم التكنولوجيا وتحليل البيانات.

- تطوير المهارات الجديدة :

يتطلب تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي تطوير مهارات جديدة لدى الموظفين، مثل مهارات التعامل مع التكنولوجيا وتحليل البيانات. يتعين على الإدارات الاستثمار في التدريب المستمر لضمان مواكبة الموظفين للتطورات التكنولوجية. يشمل ذلك تقديم دورات تدريبية وبرامج تطوير مهني تساعد الموظفين على التكيف مع البيئة التكنولوجية المتغيرة.

2.3.6 التحديات والفرص

1. التحديات:

- مقاومة التغيير: قد يواجه تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي مقاومة من قبل الموظفين الذين يخشون من فقدان وظائفهم. تتطلب هذه المقاومة إدارة تغيير فعالة تهدف إلى تحقيق توافق داخلي وتقديم مزايا ملموسة للتكنولوجيا الجديدة.
- التكاليف العالية: تتطلب تقنيات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي استثمارات كبيرة في البنية التحتية والتدريب. يجب على المؤسسات تقييم العائد على الاستثمار بدقة لضمان تحقيق الفوائد المطلوبة.
- القضايا الأخلاقية: تثير تقنيات الذكاء الاصطناعي أسئلة أخلاقية تتعلق بالخصوصية والتمييز والمساءلة. يتعين على المؤسسات وضع سياسات وإجراءات تحكم استخدام البيانات وتضمن الامتثال للمعايير الأخلاقية.

2. الفرص:

- زيادة الكفاءة: تسهم الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الأخطاء البشرية. يمكن أن تؤدي هذه الزيادة في الكفاءة إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وزيادة رضا العملاء.
- الابتكار: يمكن للتكنولوجيا الجديدة أن تحفز الابتكار في العمليات الإدارية وتطوير منتجات وخدمات جديدة. يعزز الابتكار القدرة التنافسية للمؤسسات ويتيح لها التكيف مع التغيرات السريعة في السوق.
- التنافسية: يساعد تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي المؤسسات على تعزيز قدرتها التنافسية في السوق. يمكن للمؤسسات التي تستفيد من هذه التقنيات تحقيق ميزة تنافسية قوية تمكنها من التفوق على المنافسين.

2.3.7 الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية

1. الأبعاد الاجتماعية:

- تحسين جودة الحياة: يمكن للأتمتة الذكية أن تساهم في تحسين جودة الحياة من خلال تقليل الجهد البدني المطلوب في العمل الإداري. يمكن أن تؤدي هذه التحسينات إلى بيئة عمل أكثر راحة وصحة نفسية أفضل للموظفين.
- التفاوت في الدخل: قد يؤدي التحول نحو الأتمتة الذكية إلى زيادة التفاوت في الدخل بين الموظفين ذوي المهارات التقنية العالية وأولئك الذين يفتقرون إليها. يجب على المؤسسات وضع استراتيجيات لتقليل هذا التفاوت من خلال توفير فرص التدريب والتطوير لجميع الموظفين.

2. الأبعاد الاقتصادية:

- النمو الاقتصادي: يمكن لتبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي أن يعزز النمو الاقتصادي من خلال تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف. يمكن أن تؤدي هذه الزيادة في النمو الاقتصادي إلى توفير فرص عمل جديدة وتعزيز التنمية الاقتصادية.
- التحديات الاقتصادية: يتعين على المؤسسات مواجهة التحديات الاقتصادية المرتبطة بتكاليف الاستثمار في التكنولوجيا والتدريب المستمر للموظفين. يجب على المؤسسات تقييم التكلفة والعائد لضمان تحقيق الفوائد الاقتصادية المطلوبة.

2.3.8 الفوائد العملية للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي

1. تحسين الإنتاجية:

- تساعد الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في تحسين الإنتاجية من خلال تسريع العمليات وتقليل الأخطاء البشرية. يمكن أن تؤدي هذه التحسينات إلى زيادة الكفاءة وتقليل التكاليف التشغيلية.

2. تعزيز الابتكار:

- تتيح تقنيات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي للمؤسسات الفرصة لتطوير منتجات وخدمات جديدة. يمكن أن يؤدي الابتكار المستمر إلى تحسين تنافسية المؤسسات وزيادة حصتها في السوق.

3. تحليل البيانات وتحسين القرارات:

- يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي تحليل كميات كبيرة من البيانات واستخلاص رؤى قيمة تساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة. يمكن أن تؤدي هذه القرارات إلى تحسين الأداء العام للمؤسسات وزيادة فعاليتها.

الاستنتاج

يعد الإطار النظري أساساً لفهم تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الهيكل الوظيفي ومستقبل العمل الإداري. من خلال تحليل النظريات والنماذج المختلفة، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات فعالة لتبني هذه التقنيات وتحقيق أقصى استفادة منها في تحسين الأداء الإداري وتعزيز التنافسية. يتطلب تحقيق هذه الفوائد استثمارات مستدامة في التكنولوجيا والتدريب، بالإضافة إلى وضع سياسات وإجراءات تحكم استخدام البيانات والتكنولوجيا لضمان الامتثال للمعايير الأخلاقية والاجتماعية.

3. الفصل الثالث منهجية الدراسة

تعد منهجية البحث من أهم العناصر التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة وتوضيح الإطار العام الذي يستند إليه البحث. يعتمد اختيار المنهجية على طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة، كما يتضمن ذلك تحديد الأساليب والأدوات التي ستستخدم لجمع البيانات وتحليلها. يهدف هذا الفصل إلى تقديم وصف مفصل لمنهجية البحث المتبعة في دراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. يتناول الفصل توضيح الفروض التي بُنيت عليها الدراسة، بالإضافة إلى وصف مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة لجمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

في البداية، تتطلب دراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية منهجية بحثية دقيقة لضمان الحصول على نتائج موضوعية ودقيقة. لذلك، يركز هذا الفصل على شرح الأساليب البحثية المستخدمة وأسباب اختيارها، كما يستعرض الخطوات التفصيلية لجمع البيانات وتحليلها. يشمل ذلك تحديد نوع البحث (كمي أو نوعي) وتبرير اختيار هذا النوع بناءً على طبيعة الدراسة وأهدافها.

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة لأنه يتيح وصف الظاهرة بدقة وتحليل البيانات المستخلصة بشكل متعمق. سيمكننا هذا المنهج من فهم كيفية تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الهياكل الوظيفية الحالية والتنبؤ بالتغيرات المستقبلية المحتملة. كما يوفر المنهج الوصفي التحليلي إمكانية دمج البيانات الكمية والنوعية، مما يساهم في تقديم صورة شاملة ومتعددة الأبعاد عن الموضوع.

تبدأ عملية جمع البيانات باختيار مجتمع الدراسة وتحديد العينة المناسبة. سيتم اختيار عينة ممثلة من الموظفين الإداريين في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى الخبراء والمتخصصين في مجال الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. ستستخدم الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية، حيث سيتم تصميم استبيان شامل يغطي جميع جوانب الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات معمقة مع مجموعة مختارة من الخبراء لجمع البيانات النوعية، مما يتيح الحصول على رؤى معمقة حول تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

فيما يتعلق بتحليل البيانات، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات الكمية، مثل تحليل التباين والانحدار، وذلك لاستخلاص النتائج وتفسيرها بشكل علمي دقيق. كما سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي لتحديد الأنماط والمواضيع الرئيسية التي تبرز من المقابلات.

ختامًا، يسعى هذا الفصل إلى تقديم رؤية واضحة وشاملة حول كيفية إجراء الدراسة، مما يعزز من مصداقيتها وموثوقيتها، ويساعد في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تعكس الواقع الحالي لتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. ستسهم هذه المنهجية في تقديم توصيات مستندة إلى البيانات يمكن أن تكون ذات فائدة لصناع القرار والممارسين في مجال الإدارة والتكنولوجيا.

3.2 المنهجية وطرق البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. لتحقيق هذا الهدف، تم اتباع منهجية بحثية دقيقة وشاملة تستند إلى مجموعة من الأدوات والأساليب التي تضمن جمع وتحليل البيانات بشكل فعال وموضوعي.

3.2.1 تصميم الدراسة

تم تصميم الدراسة وفقاً لمنهج البحث الوصفي التحليلي، الذي يعتبر الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية. يتيح هذا المنهج جمع البيانات من مصادر متعددة وتحليلها بشكل يعزز فهم الظاهرة المدروسة بشكل متكامل. يتضمن التصميم الوصفي التحليلي جمع البيانات الكمية والنوعية وتحليلها لفهم التأثيرات المختلفة للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

3.2.2 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين في القطاعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. تم اختيار هذا المجتمع لضمان تمثيل واسع للآراء والخبرات المختلفة المتعلقة بالموضوع. يتراوح حجم مجتمع الدراسة بين عدة آلاف من الموظفين والخبراء، مما يوفر قاعدة بيانات كبيرة وشاملة للتحليل.

3.2.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية. تكونت العينة من 500 موظف إداري و50 خبيراً في مجال الأتمتة والذكاء الاصطناعي. تم تحديد حجم العينة بناءً على حجم مجتمع الدراسة وضرورة الحصول على بيانات كافية لتحقيق أهداف البحث. تم تقسيم العينة إلى فئات مختلفة بناءً على معايير مثل العمر والجنس والمستوى الوظيفي والخبرة، لضمان تمثيل متنوع وشامل.

3.2.4 أدوات جمع البيانات

تم استخدام الأدوات التالية لجمع البيانات:

1. الاستبيانات:

- تصميم الاستبيان: تم تصميم استبيان شامل يغطي جميع جوانب الدراسة، بما في ذلك تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، التحديات والفرص، والتوقعات المستقبلية. تم تصميم الاستبيان بأسئلة مغلقة ومفتوحة لتوفير بيانات كمية ونوعية.
- توزيع الاستبيان: تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة إلكترونياً، باستخدام منصات مثل SurveyMonkey وGoogle Forms، لضمان سهولة الوصول وسرعة جمع البيانات.

- جمع البيانات: تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي مثل SPSS لتوفير نتائج دقيقة وموثوقة.

2. المقابلات الشخصية:

- تصميم المقابلة: تم تصميم مجموعة من الأسئلة الموجهة لإجراء مقابلات شخصية معمقة مع مجموعة مختارة من الخبراء والمتخصصين في مجال الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.
- إجراء المقابلات: تم تحديد موعد للمقابلات، التي تمت عبر الهاتف أو الفيديو أو وجهاً لوجه، وتم تسجيلها لتحليلها لاحقاً.
- تحليل البيانات: تم تحليل البيانات النوعية المستمدة من المقابلات باستخدام أساليب تحليل المحتوى لاستخلاص الموضوعات الرئيسية والأنماط البارزة.

3. المراجعة الأدبية:

- جمع المصادر: تم مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات المتعلقة بموضوع البحث لتوفير إطار نظري قوي ودعم النتائج المستخلصة.
- تحليل الأدبيات: تم تحليل الأدبيات باستخدام أساليب التحليل الموضوعي لتحديد الفجوات البحثية والنظريات المرتبطة.

3.2.5 طرق تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لضمان دقة النتائج وموضوعيتها. تضمنت طرق التحليل ما يلي:

1. التحليل الوصفي:

- التوزيعات التكرارية: تم استخدام التحليل الوصفي لتقديم لمحة عامة عن البيانات المجمعة، بما في ذلك توزيع الترددات، المتوسطات، والانحرافات المعيارية.
- الرسوم البيانية: تم استخدام الرسوم البيانية مثل الأعمدة والدائرة لتوضيح البيانات بطريقة مرئية.

2. تحليل التباين: (ANOVA)

- اختبار الفروق: تم استخدام تحليل التباين لاختبار الفروق بين المجموعات المختلفة في عينة الدراسة، مثل الفروق بين الموظفين في القطاعات الحكومية والخاصة.
- اختبارات المتغيرات المتعددة: تم استخدام اختبارات المتغيرات المتعددة لدراسة التفاعلات بين المتغيرات المختلفة.

3. تحليل الانحدار:

- النماذج الانحدارية: تم استخدام تحليل الانحدار لدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل مستوى الأتمتة والذكاء الاصطناعي) والمتغير التابع (مثل هيكل الوظائف الإدارية)، وتحديد مدى تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية.
- التنبؤات: تم استخدام النماذج الانحدارية لتوفير تنبؤات حول التأثيرات المستقبلية للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

4. تحليل المحتوى:

- ترميز البيانات: تم استخدام تحليل المحتوى لتحليل البيانات النوعية المستمدة من المقابلات الشخصية، واستخلاص الموضوعات الرئيسية والأنماط البارزة.
- استخلاص النتائج: تم تحليل النصوص وتفسيرها لاستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.

3.2.6 الإجراءات التنفيذية

شملت الإجراءات التنفيذية للبحث ما يلي:

1. تصميم وتوزيع الاستبيانات: تم تصميم الاستبيان بناءً على أهداف الدراسة والأدبيات السابقة، ثم تم توزيعه إلكترونياً على عينة الدراسة.
 2. إجراء المقابلات: تم تحديد موعد للمقابلات مع الخبراء والمتخصصين، وتم تسجيل وتحليل المقابلات باستخدام أساليب تحليل المحتوى.
 3. جمع وتحليل البيانات: تم جمع البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات، وتم تحليلها باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS و NVivo.
 4. مراجعة النتائج: تم مراجعة النتائج ومقارنتها بأهداف الدراسة لتمكين من استخلاص الاستنتاجات والتوصيات المناسبة.
- من خلال هذه المنهجية المتكاملة، تسعى الدراسة إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة عن تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري، مما يساهم في توجيه السياسات والإجراءات الإدارية المستقبلية بشكل أفضل.

3.3 مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث لهذه الدراسة من الموظفين الإداريين في المملكة العربية السعودية، وذلك في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة. يعد هذا المجتمع ملائمًا للدراسة بسبب تواجد عدد كبير من الوظائف الإدارية التي يمكن أن تتأثر بالأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. يتسم مجتمع البحث بتنوعه من حيث الفئات العمرية، المستويات الوظيفية، والخبرات المهنية، مما يعزز من دقة وموضوعية النتائج المستخلصة.

3.3.1 التركيبة الديموغرافية لمجتمع البحث

يتوزع مجتمع البحث على عدة مجموعات ديموغرافية تشمل:

- **الفئة العمرية:** تتراوح أعمار الموظفين الإداريين من الشباب حديثي التخرج إلى الموظفين ذوي الخبرة الطويلة. يمكن تصنيف الفئات العمرية إلى:
 - 20 - 30 عام: يمثلون الجيل الجديد من الموظفين الإداريين الذين يمتلكون مهارات تقنية عالية.
 - 31 - 40 عام: يمتلكون توازنًا بين الخبرة والمهارات التقنية.
 - 41 - 50 عام: يشكلون الفئة الأكثر خبرة ومعرفة بالإجراءات التقليدية.
 - 51 عام فأكثر: يمثلون فئة الموظفين ذوي الخبرة الطويلة والذين قد يواجهون تحديات أكبر في التكيف مع التكنولوجيا الحديثة.

جدول 1 توزيع عينة البحث حسب العمر

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
24%	120	20-30 سنة
36%	180	31-40 سنة
30%	150	41-50 سنة
10%	50	أكبر من 50 سنة
100%	500	الإجمالي

تحليل البيانات المتعلقة بتوزيع عينة البحث حسب الفئة العمرية يشير إلى التوزيع التالي:

- الفئة العمرية 20-30 سنة:

- تشكل هذه الفئة 24% من العينة الكلية، مما يعكس نسبة معتدلة من الشباب في الدراسة. هذه الفئة قد تكون أكثر انفتاحاً على التغيير والتكيف مع التطورات التكنولوجية.

- الفئة العمرية 31-40 سنة:

- تمثل هذه الفئة النسبة الأكبر من العينة بنسبة 36%. غالباً ما تكون هذه الفئة في منتصف حياتها المهنية، حيث تجمع بين الخبرة العملية والقدرة على تبني التقنيات الجديدة.

- الفئة العمرية 41-50 سنة:

- تشكل هذه الفئة 30% من العينة. هذه المجموعة تتمتع بخبرة واسعة في المجال المهني، وقد تواجه تحديات في التكيف مع التغيرات التقنية مقارنة بالفئات الأصغر.

- الفئة العمرية أكبر من 50 سنة:

- تمثل هذه الفئة 10% فقط من العينة، مما يشير إلى أن هذه الفئة قد تكون الأقل تواجداً في القوى العاملة المعنية بالدراسة، وقد تواجه تحديات أكبر في التعامل مع التحولات التكنولوجية.

الاستنتاج العام:

يوضح التوزيع العمري للعينة تنوعاً في الفئات العمرية، مما يساعد في فهم تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على مختلف الأعمار داخل الهيكل الإداري. الفئات الأكبر سناً قد تتطلب مزيداً من الدعم في التكيف مع هذه التغيرات، في حين أن الفئات الأصغر قد تكون أكثر استعداداً للتكيف والاستفادة من التقنيات الجديدة.

- المستويات التعليمية: تشمل الحاصلين على الدرجات الجامعية والدراسات العليا في مختلف التخصصات الإدارية، وتتنوع كالتالي:

- البكالوريوس: غالبية الموظفين الإداريين يحملون هذه الدرجة.
- الماجستير: نسبة جيدة من الموظفين يسعون لتطوير مهاراتهم من خلال الدراسات العليا.
- الدكتوراه: قلة من الموظفين يحملون هذه الدرجة، وهم غالباً في المناصب العليا والاستشارية.

جدول 2 توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
60%	300	البكالوريوس
30%	150	الماجستير
10%	50	الدكتوراه
100%	500	الإجمالي

تحليل البيانات المتعلقة بتوزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي يوفر نظرة مهمة على التركيبة الأكاديمية للأفراد المشاركين في الدراسة. يعكس هذا التوزيع تأثير الخلفية التعليمية على الاستجابة للتغيرات في بيئة العمل الإدارية، خاصة مع إدخال الأتمتة والذكاء الاصطناعي. وفيما يلي التحليل الأكاديمي للبيانات:

1. حملة درجة البكالوريوس: (60%)

- تشكل هذه الفئة النسبة الأكبر من عينة البحث بنسبة 60%. يشير هذا إلى أن الغالبية العظمى من العاملين في الهيكل الإداري يحملون درجة البكالوريوس، مما يعكس أهمية هذه الدرجة في تأهيل الأفراد لشغل المناصب الإدارية. كما أن هذه النسبة قد تعكس توجه السوق نحو توظيف الحاصلين على درجة البكالوريوس كحد أدنى للمتطلبات الأكاديمية.
- من المتوقع أن يكون لدى حملة البكالوريوس مستوى متوسط من الفهم والتفاعل مع تقنيات الأتمتة والذكاء الاصطناعي، حيث يمتلكون قاعدة تعليمية كافية، ولكنهم قد يحتاجون إلى تدريب إضافي للتعامل مع التكنولوجيات المتقدمة.

2. حملة درجة الماجستير: (30%)

- تمثل هذه الفئة 30% من العينة. يعكس هذا أن نسبة كبيرة من العاملين في المجال الإداري يتجهون نحو الحصول على تعليم عالٍ لتحسين فرصهم المهنية. هؤلاء الأفراد يمتلكون مهارات بحثية وتحليلية متقدمة، مما يجعلهم قادرين على فهم وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل أكثر فعالية مقارنة بحملة البكالوريوس.
- قد يكون لهذه الفئة دور محوري في قيادة عمليات التحول التكنولوجي داخل المنظمات، نظراً لخبراتهم الأكاديمية المتقدمة وقدرتهم على فهم تعقيدات الأنظمة الذكية.

3. حملة درجة الدكتوراه: (10%)

- تمثل هذه الفئة الأقلية بنسبة 10% من العينة. هذه النسبة المنخفضة قد تعكس أن الدكتوراه ليست مطلباً أساسياً للمناصب الإدارية في العديد من المنظمات، أو قد تكون محصورة في أدوار محددة تتطلب معرفة عميقة في مجالات معينة.
- هؤلاء الأفراد غالباً ما يكونون قادة فكريين في مجالاتهم، ويُتوقع أن يكون لديهم القدرة على الابتكار في تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة، بالإضافة إلى القدرة على إجراء البحوث لتقييم تأثير هذه التقنيات على الهياكل الإدارية.

الاستنتاج العام:

يوضح توزيع المستوى التعليمي للعيينة أن التعليم العالي يلعب دوراً مهماً في المناصب الإدارية. الغالبية العظمى من العاملين يحملون درجة البكالوريوس، مما يشير إلى أهمية هذه الدرجة في السوق. في حين أن حملة الماجستير يشكلون نسبة كبيرة ولديهم القدرة على قيادة التحولات التكنولوجية. أما حملة الدكتوراه، فرغم قلتهم، فهم يقدمون رؤى وخبرات معمقة يمكن أن تكون محورية في التعامل مع التحديات التقنية المتقدمة. هذا التوزيع يعكس تنوعاً في الخلفيات التعليمية، مما قد يؤثر على كيفية تبني وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة في مختلف المستويات الإدارية.

- المستويات الوظيفية: تتنوع من المساعدين الإداريين إلى المديرين التنفيذيين، ويمكن تقسيمها إلى:

- المساعدين الإداريين: يقومون بالمهام الروتينية اليومية.
- المشرفين الإداريين: يشرفون على فرق العمل الصغيرة.
- المديرين المتوسطين: يديرون أقسام ووحدات إدارية.
- المديرين التنفيذيين: يقودون المؤسسات ويتخذون القرارات الاستراتيجية.

جدول 3 توزيع عينة البحث حسب المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	المستوى الوظيفي
30%	150	المساعدين الإداريين
20%	100	المشرفين الإداريين
30%	150	المديرين المتوسطين
20%	100	المديرين التنفيذيين
100%	500	الإجمالي

تحليل البيانات المتعلقة بتوزيع عينة البحث حسب المستوى الوظيفي يقدم فهماً شاملاً للتوزيع الوظيفي داخل المنظمة ومدى تأثير كل مستوى وظيفي على عملية الأتمتة والذكاء الاصطناعي. وفيما يلي تحليل أكاديمي مفصل للبيانات:

1. المساعدين الإداريين:(30%)

- تشكل هذه الفئة نسبة 30% من العينة، مما يشير إلى أن هناك عددًا كبيرًا من العاملين في المنظمة يقومون بأدوار دعم إداري. هؤلاء الأفراد غالباً ما يكونون مسؤولين عن المهام الروتينية واليومية التي يمكن أن تكون أكثر عرضة للتأثر بالأتمتة.
- مع تقدم تقنيات الأتمتة، قد تتأثر هذه الفئة بشكل كبير، حيث من الممكن استبدال العديد من المهام التي يقومون بها بتطبيقات وبرامج ذكية. هذا يشير إلى ضرورة التركيز على إعادة تأهيل هذه الفئة وتطوير مهاراتهم للتكيف مع الأدوار الجديدة التي قد تطرأ نتيجة للتحويل التكنولوجي.

2. المشرفين الإداريين:(20%)

- تمثل هذه الفئة 20% من العينة، وهي مسؤولة عن الإشراف على العمليات اليومية وضمان تنفيذ المهام بشكل فعال. هؤلاء الأفراد قد يكونون أقل عرضة للتأثر المباشر بالأتمتة مقارنة بالمساعدين الإداريين، ولكنهم قد يواجهون تحديات في إدارة العمليات التي تتضمن تكنولوجيا متقدمة.
- من المتوقع أن يتطلب الدور الوظيفي للمشرفين الإداريين تطوير مهارات جديدة مثل إدارة الفرق التي تعمل مع الأنظمة الآلية وتفسير البيانات التي تنتجها هذه الأنظمة. كذلك، قد يحتاجون إلى فهم عميق لتكنولوجيا الأتمتة لتوجيه الفرق بفعالية.

3. المديرين المتوسطين:(30%)

- هذه الفئة، التي تشكل أيضاً 30% من العينة، تتولى مسؤوليات أكبر تتعلق باتخاذ القرارات الاستراتيجية وتنفيذ سياسات المنظمة. هؤلاء المديرون يلعبون دوراً محورياً في توجيه وإدارة الفرق المختلفة، وهم غالباً ما يكونون في واجهة التحولات التكنولوجية.
- على الرغم من أن الأتمتة قد لا تؤثر بشكل مباشر على وظائفهم اليومية، إلا أن المديرين المتوسطين سيحتاجون إلى تطوير مهارات قيادية تمكنهم من إدارة التغيير التكنولوجي وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة في ظل تزايد الاعتماد على الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

4. المديرين التنفيذيين:(20%)

- تمثل هذه الفئة 20% من العينة، وهم القادة الرئيسيون للمنظمة والمسؤولون عن الرؤية الاستراتيجية الشاملة. دورهم في توجيه المنظمة نحو تبني التكنولوجيا الحديثة يكون حاسماً في تحديد النجاح أو الفشل في هذا المجال.

- بالنسبة للمديرين التنفيذيين، يعتبر الفهم العميق لتكنولوجيا الأتمتة والذكاء الاصطناعي ضرورة استراتيجية. كما أن قراراتهم في مجال الاستثمار في التكنولوجيا وتوجيه سياسات المنظمة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على جميع المستويات الوظيفية الأخرى.

الاستنتاج العام:

يظهر توزيع المستوى الوظيفي للعينة أن هناك توازنًا في توزيع القوى العاملة بين مختلف المستويات الوظيفية في المنظمة. تعتبر الأدوار الوظيفية المختلفة مفتاحًا لفهم كيفية تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الهيكل الإداري. من المتوقع أن تتأثر الفئات المختلفة بطرق مختلفة، حيث قد تواجه الفئات الأدنى مثل المساعدين الإداريين تحديات أكبر بسبب الأتمتة، بينما تلعب الفئات الأعلى مثل المديرين التنفيذيين دورًا قياديًا في توجيه عمليات التحول الرقمي. تحتاج كل فئة إلى تطوير مهارات محددة للتكيف مع هذا التحول وتحقيق الاستفادة القصوى من تكنولوجيا الأتمتة.

- الجنس: يتضمن مجتمع البحث كلاً من الذكور والإناث، مما يعكس التوزيع الطبيعي للقوى العاملة في المملكة:

- الذكور: يمثلون النسبة الأكبر في القطاعات التقليدية.
- الإناث: يشهدن تزايدًا في الانخراط في القطاعات المختلفة بفضل السياسات الداعمة لتمكين المرأة.

جدول 4 توزيع عينة البحث حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	300	60%
إناث	200	40%
الإجمالي	500	100%

تحليل البيانات المتعلقة بتوزيع عينة البحث حسب الجنس يساعد في فهم التوازن بين الذكور والإناث داخل المنظمة ومدى تأثير التحولات التكنولوجية، مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي، على كلا الجنسين. وفيما يلي تحليل أكاديمي مفصل للبيانات:

1. الذكور: (60%)

- تشكل هذه الفئة نسبة 60% من العينة، مما يشير إلى هيمنة الذكور على القوى العاملة في المنظمة. هذا التوزيع قد يكون نتيجة لعوامل متعددة مثل طبيعة الأدوار الوظيفية المتاحة أو التوجهات المجتمعية والثقافية.

- في سياق الأتمتة، من الممكن أن يكون للذكور فرصة أكبر للتأقلم مع التكنولوجيا الجديدة إذا كانت الأدوار التي يشغلونها تتطلب معرفة تقنية أو مهارات تحليلية. ومع ذلك، من المهم أن تكون هناك سياسات تضمن عدم تمييز الجنسين في الوصول إلى فرص التدريب والتطوير المهني المتعلقة بالأتمتة.

2. الإناث:(40%)

- تمثل هذه الفئة 40% من العينة، مما يدل على وجود تمثيل معقول للإناث في المنظمة، وإن كان أقل من نسبة الذكور. هذا التمثيل قد يعكس نوعية الأدوار التي تشغلها النساء أو التحديات التي قد يواجهنها في الارتقاء إلى مناصب عليا أو الدخول في مجالات تتطلب مهارات تقنية عالية.
- مع التحول نحو الأتمتة والذكاء الاصطناعي، قد تواجه النساء تحديات إضافية إذا كانت الأدوار التي يشغلنها أكثر عرضة للتأثير بالتكنولوجيا. من الضروري أن تستهدف السياسات التنظيمية دعم النساء في تطوير مهارات تقنية وإدارية تمكنهن من المنافسة على قدم المساواة مع الذكور.

الاستنتاج العام:

يُظهر التوزيع الجنساني للعينة أن هناك تفاوتاً بين الذكور والإناث داخل المنظمة، حيث يهيمن الذكور على القوى العاملة بنسبة 60%. يمكن أن يكون لهذا التوزيع آثار على كيفية تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الجنسين. فمن المحتمل أن تؤثر التحولات التكنولوجية بشكل مختلف على الذكور والإناث، مع احتمالية أن تكون بعض الفئات أكثر عرضة للتأثر بناءً على طبيعة الأدوار التي يشغلونها.

من المهم في هذا السياق أن يتم تنفيذ استراتيجيات تدعم تمثيلاً متساوياً للجنسين في جميع المستويات الوظيفية وتوفر فرصاً متكافئة للتدريب والتطوير، لضمان أن التحولات التكنولوجية لا تؤدي إلى زيادة الفجوة بين الجنسين في المنظمة.

3.3.2 حجم مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين الإداريين العاملين في القطاعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية. يقدر العدد الإجمالي للموظفين الإداريين بحوالي مئات الآلاف، مما يوفر قاعدة بيانات كبيرة ومتنوعة لتحليل تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هذه الوظائف. توزيع الموظفين يشمل:

- القطاع الحكومي: يشمل الوزارات والمؤسسات الحكومية المختلفة.
- القطاع الخاص: يشمل الشركات الكبرى، والشركات المتوسطة والصغيرة.
- القطاع غير الربحي: يشمل الجمعيات والمنظمات غير الربحية.

جدول 5 توزيع عينة البحث حسب القطاعات

القطاع	العدد	النسبة المئوية
القطاع الحكومي	200	40%
القطاع الخاص	250	50%
القطاع غير الربحي	50	10%
الإجمالي	500	100%

توزيع القطاعات في مجتمع البحث:

- تمثل البيانات المعروضة توزيع الموظفين الإداريين في المملكة العربية السعودية على ثلاثة قطاعات رئيسية: القطاع الحكومي، القطاع الخاص، والقطاع غير الربحي.
- يعكس توزيع العينة أوزاناً نسبية لكل قطاع بناءً على حجمه وأهميته في سوق العمل الإداري. النسبة الأعلى تتركز في القطاع الخاص بنسبة 50%، يليه القطاع الحكومي بنسبة 40%، وأخيراً القطاع غير الربحي بنسبة 10%.

القطاع الحكومي (40% - 200 موظف):

- يشير الرقم إلى أن القطاع الحكومي يحتفظ بجزء كبير من الوظائف الإدارية في المملكة. يعكس هذا قوة وأهمية القطاع الحكومي كصاحب عمل رئيسي يوفر فرص عمل إدارية متنوعة.
- إن نسبة 40% تبرز دور الحكومة كجهة فاعلة رئيسية في إدارة الموارد البشرية وتطوير الكفاءات الإدارية، مما يجعلها قطاعاً حيويًا لدراسة تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

القطاع الخاص (50% - 250 موظف):

- يمثل القطاع الخاص النسبة الأكبر من العينة، مما يشير إلى أنه المحرك الأساسي للوظائف الإدارية في المملكة.
- يُظهر هذا التوزيع أن القطاع الخاص هو الأكثر تأثراً أو استفادةً من الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، نظراً لطبيعته الديناميكية والمنافسة الشديدة.
- تسلط هذه النسبة الضوء على أهمية دراسة تأثير الأتمتة على العمليات الإدارية في القطاع الخاص وتقييم كيفية استجابته للتغيرات التكنولوجية.

القطاع غير الربحي (10% - 50 موظف):

- على الرغم من أن النسبة المئوية لهذا القطاع تعد منخفضة مقارنة بالقطاعات الأخرى، إلا أنه يلعب دوراً حيوياً في تقديم الخدمات المجتمعية والإنسانية.
- إن توزيع 10% يعكس حجمًا أقل للقطاع غير الربحي، ولكنه يستدعي دراسة كيفية تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على العمليات الإدارية فيه، خاصةً أن هذا القطاع يعتمد بشكل كبير على الكفاءة التشغيلية والإدارة الفعالة للموارد.

تحليل إجمالي البيانات:

- يُظهر التوزيع أن عينة البحث شاملة لمجتمع الموظفين الإداريين في المملكة، وتغطي مختلف القطاعات الاقتصادية.
- توزيع العينة بشكل متوازن بين القطاعات الحكومية والخاصة وغير الربحية يساعد في الوصول إلى استنتاجات دقيقة وشاملة حول تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على وظائف الإدارة.
- يعكس هذا التنوع في العينة أهمية البحث في تقديم رؤية متكاملة وشاملة حول التحديات والفرص التي تواجهها الوظائف الإدارية في المملكة العربية السعودية في ظل التحولات التكنولوجية.

التوصيات:

- بالنظر إلى هذه البيانات، ينبغي تخصيص استراتيجيات مختلفة لكل قطاع بناءً على حجمه وأهميته، مع التركيز على كيفية تكييف الأتمتة والذكاء الاصطناعي بشكل فعال لرفع كفاءة العمل الإداري.
- ضرورة تطوير برامج تدريبية مخصصة للقطاعات المختلفة، بما يتناسب مع احتياجاتها الفريدة، وضمان أن تكون هذه البرامج قادرة على تعزيز المهارات التي تتطلبها الوظائف الإدارية في عصر الأتمتة.

3.3.3 القطاعات المشمولة في الدراسة

تشمل الدراسة مجموعة متنوعة من القطاعات، وذلك لضمان تمثيل شامل لمختلف أنواع الوظائف الإدارية. ومن بين هذه القطاعات:

- **القطاع الحكومي:** يشمل الوزارات، المؤسسات الحكومية، والهيئات العامة، حيث يتم تنفيذ السياسات العامة والإدارية.
- **القطاع الخاص:** يشمل الشركات الكبرى، الشركات المتوسطة والصغيرة، والمؤسسات غير الربحية، التي تسعى لتحقيق الربح وتقديم الخدمات المتنوعة.
- **قطاع التعليم:** يشمل الجامعات والمدارس والمؤسسات التعليمية، حيث تلعب الإدارة دورًا حيويًا في تحسين الجودة التعليمية.
- **قطاع الصحة:** يشمل المستشفيات والمراكز الصحية، حيث تؤثر الإدارة بشكل مباشر على جودة الخدمات الصحية المقدمة.
- **قطاع الخدمات:** يشمل شركات الخدمات المهنية والاستشارية، التي تقدم دعمًا إداريًا وفنيًا للشركات الأخرى.

3.3.4 اختيار مجتمع البحث

تم اختيار مجتمع البحث بناءً على أهمية دراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية في المملكة العربية السعودية، نظراً للجهود المستمرة التي تبذلها الحكومة السعودية لتحقيق رؤية 2030 التي تهدف إلى تطوير وتحديث البنية التحتية الاقتصادية والإدارية في المملكة. يساهم هذا الاختيار في تقديم نتائج قابلة للتطبيق ومرتبطة بالسياق المحلي.

3.3.5 مزايا مجتمع البحث

يتميز مجتمع البحث بالعديد من المزايا التي تجعله مناسباً للدراسة:

- **التنوع الوظيفي:** يشمل مجموعة واسعة من الوظائف الإدارية التي يمكن أن تتأثر بطرق مختلفة بالأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.
- **التنوع الديموغرافي:** يعكس توزيعاً ديموغرافياً واسعاً، مما يعزز من شمولية النتائج.
- **الحجم الكبير:** يتيح جمع كمية كبيرة من البيانات التي تعزز من دقة وموثوقية النتائج.

- الاستعداد للتغيير: نظرًا للجهود المبذولة لتحقيق رؤية 2030، يوجد اهتمام متزايد بالتكنولوجيا والابتكار في المجالات الإدارية.
- إمكانية الوصول إلى البيانات: تتوفر العديد من البيانات الرسمية والإحصائية التي يمكن استخدامها لدعم الدراسة.

تعد دراسة تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على مجتمع بحث بهذا الحجم والتنوع خطوة هامة لفهم التحولات المستقبلية في سوق العمل الإداري، وتقديم توصيات مستنيرة للسياسات والإجراءات الإدارية في المملكة العربية السعودية.

3.4 حدود البحث

تعد حدود البحث جزءًا أساسيًا من أي دراسة أكاديمية، حيث تسهم في توضيح النطاق الذي تغطيه الدراسة وتحديد العوامل التي قد تؤثر على نتائجها وتطبيقاتها المستقبلية.

3.4.1 الحدود المكانية

- تركز الدراسة على الموظفين الإداريين في مختلف القطاعات داخل المملكة العربية السعودية، بما يشمل:
- القطاع الحكومي: الوزارات والمؤسسات الحكومية والهيئات العامة. تشمل هذه المؤسسات المختلفة في جميع مناطق المملكة مثل الرياض، جدة، الدمام، وغيرها من المدن الرئيسية.
 - القطاع الخاص: الشركات الكبرى والمتوسطة والصغيرة في مختلف الصناعات مثل البترول والغاز، التجارة، التمويل، وتكنولوجيا المعلومات.
 - قطاع التعليم: الجامعات والمؤسسات التعليمية المنتشرة في أنحاء المملكة، بما في ذلك الجامعات الحكومية والخاصة.
 - قطاع الصحة: المستشفيات والمراكز الصحية، سواء كانت حكومية أو خاصة.
 - قطاع الخدمات: شركات الخدمات المهنية والاستشارية التي تقدم خدماتها للمؤسسات والأفراد.

3.4.2 الحدود الزمانية

تغطي الحدود الزمانية الفترة الزمنية التي سيتم خلالها إجراء الدراسة وجمع البيانات، وهي كما يلي:

- فترة الدراسة : من يناير 2024 حتى ديسمبر 2024.
- المرحلة الأولى: يناير 2024 - مارس 2024، مرحلة التخطيط وتجهيز الأدوات البحثية.
- المرحلة الثانية: أبريل 2024 - يونيو 2024، مرحلة جمع البيانات الأولية.
- المرحلة الثالثة: يوليو 2024 - سبتمبر 2024، مرحلة تحليل البيانات.
- المرحلة الرابعة: أكتوبر 2024 - ديسمبر 2024، مرحلة كتابة التقرير النهائي وتقديم النتائج.

3.4.3 الحدود الموضوعية

تتعلق الحدود الموضوعية بالنطاق الموضوعي للدراسة والتحديد الدقيق لمجالات البحث، وهي كما يلي:

- نطاق الدراسة :
- تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية فقط، دون التطرق إلى الوظائف الفنية أو الإنتاجية.
- مجالات التأثير:
- الأداء الوظيفي: كيف تؤثر التقنيات الذكية على كفاءة وإنتاجية الموظفين الإداريين.
- التوظيف: تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على فرص العمل والتوظيف في الوظائف الإدارية.
- المهارات المطلوبة: التغيرات في المهارات والمؤهلات المطلوبة للوظائف الإدارية في ظل الأتمتة والذكاء الاصطناعي.
- الكفاءة التشغيلية: كيفية تحسين العمليات الإدارية من خلال استخدام التقنيات الحديثة.
- الفئات المستهدفة :
- تشمل جميع المستويات الوظيفية من المساعدين الإداريين إلى المديرين التنفيذيين، لضمان شمولية الدراسة لجميع جوانب العمل الإداري.

3.4.4 الحدود المنهجية

تشمل الحدود المنهجية الطرق والإجراءات التي سيتم اتباعها في جمع وتحليل البيانات، وهي كما يلي:

- أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات: تصميم وتوزيع استبيانات شاملة على الموظفين الإداريين لجمع بيانات كمية.

المقابلات الشخصية: إجراء مقابلات مع عينة من الموظفين الإداريين لجمع بيانات نوعية.

البيانات الثانوية: جمع وتحليل البيانات المتاحة من الدراسات السابقة، التقارير الرسمية، وقواعد البيانات العامة.

- طرق التحليل:

التحليل الإحصائي الكمي: استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات الكمية المستمدة من الاستبيانات.

التحليل النوعي: تحليل البيانات النوعية المستمدة من المقابلات لفهم السياقات والمعاني الكامنة وراء البيانات.

- عينة الدراسة:

اختيار العينة: اختيار عينة عشوائية تمثل المجتمع الإداري في مختلف القطاعات لضمان تنوع البيانات.

حجم العينة: تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية لضمان موثوقية النتائج.

- إجراءات البحث:

جمع البيانات: تحديد خطوات وإجراءات جمع البيانات لضمان دقة وموثوقية البيانات المستخلصة.

تحليل البيانات: تحديد الخطوات التفصيلية لتحليل البيانات باستخدام البرامج والأدوات الإحصائية المناسبة.

تفسير النتائج: تفسير النتائج وتقديم توصيات مبنية على التحليل المستند إلى الأدلة.

3.4.5 الحدود العملية

تشمل الحدود العملية التحديات والقيود التي قد يواجهها الباحثون أثناء إجراء الدراسة، وهي كما يلي:

- الوصول إلى البيانات:

التحديات: صعوبة الوصول إلى بيانات دقيقة ومحدثة من بعض المؤسسات بسبب سياسات الخصوصية أو عدم التعاون.

الحلول: البحث عن بدائل أو استخدام تقنيات جمع البيانات المتاحة لضمان الحصول على المعلومات اللازمة.

- التعاون مع المشاركين:

التحديات: قد يتطلب جمع البيانات تعاوناً كاملاً من الموظفين الإداريين، وهو ما قد يكون صعباً في بعض الحالات بسبب الانشغال أو عدم الرغبة في المشاركة.

الحلول: تحفيز المشاركين وتوضيح أهمية الدراسة وأثرها الإيجابي لتحفيز المشاركة.

- الموارد المتاحة:

التحديات: الوقت والميزانية المخصصة لإجراء الدراسة قد تكون محدودة.

الحلول: تخطيط دقيق وإدارة فعالة للموارد المتاحة لضمان تحقيق أهداف الدراسة في الإطار الزمني والميزانية المحددة.

تمثل هذه الحدود العناصر الأساسية التي تؤثر على نطاق الدراسة ونتائجها، ومن الضروري أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج والتوصيات المستخلصة من هذه الدراسة لضمان دقة وشمولية البحث.

4. الفصل الرابع النتائج والتوصيات

4.1 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم وعرض النتائج المستخلصة من الدراسة وتحليلها بشكل منهجي ومنظم. تركز الدراسة على استكشاف تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري. وقد تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام منهجيات بحثية متنوعة لضمان شمولية النتائج ودقتها.

يتناول هذا الفصل تحليل البيانات التي تم جمعها من العينة المشاركة، مع التركيز على الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها. سيتم تقديم نتائج البحث بطريقة واضحة ومنهجية، مع تفسير هذه النتائج في ضوء النظرية العلمية المتبعة، مما يساعد على فهم أعمق للظواهر المدروسة. يُعد تحليل البيانات خطوة حاسمة في أي دراسة بحثية، حيث يساعد على تحويل البيانات الخام إلى معلومات ذات مغزى يمكن استخدامها للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها.

تشمل النتائج التي سيتم استعراضها في هذا الفصل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية. سيتم تناول تأثير هذه التقنيات على كفاءة العمل، وفعالية الأداء الإداري، ورضا الموظفين، بالإضافة إلى التحديات والفرص التي تنتج عن تطبيق هذه التقنيات في البيئة الإدارية. يُتوقع أن تقدم النتائج رؤى جديدة حول كيفية تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على مختلف جوانب العمل الإداري، بما في ذلك توزيع المهام، وتحسين العمليات، وتطوير المهارات.

سيتم عرض النتائج باستخدام جداول ورسوم بيانية لتوضيح البيانات بشكل أفضل. سيتم تحليل هذه النتائج لتحديد الاتجاهات والأنماط الرئيسية التي تظهر من البيانات، مما يساعد على تقديم تفسير منطقي ومستند إلى الأدلة للتغيرات التي تشهدها الوظائف الإدارية. يساعد العرض البياني على توضيح المعلومات بطريقة بصرية، مما يسهل فهم النتائج واستيعابها.

بالإضافة إلى ذلك، سيتناول الفصل الرابع التوصيات المستندة إلى النتائج المحققة، والتي تهدف إلى تقديم إرشادات عملية للإداريين وصناع القرار في المؤسسات المختلفة. تشمل هذه التوصيات استراتيجيات للتكيف مع التغيرات التكنولوجية، وتعزيز المهارات المطلوبة في المستقبل، وضمان تحقيق التوازن بين الأتمتة والمهام البشرية. سيتم تقديم هذه التوصيات بطريقة تساهم في تحسين الأداء الإداري وضمان استدامة التقدم التكنولوجي. تهدف هذه التوصيات إلى تقديم حلول عملية وقابلة للتنفيذ تساعد المؤسسات على مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص التي تقدمها الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

تهدف هذه المقدمة إلى توفير إطار شامل ومتكامل لفهم النتائج والتوصيات المستخلصة من الدراسة، مما يساهم في تعزيز المعرفة العلمية وتقديم حلول عملية لتحسين الأداء الإداري في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة. يُعتبر هذا الفصل من الفصول الأساسية في الدراسة، حيث يقدم خلاصة الجهود البحثية ويوفر قاعدة معرفية يمكن البناء عليها في المستقبل.

4.2 تحليل البيانات

تحليل البيانات هو أحد الأجزاء الأساسية في أي بحث أكاديمي، حيث يقدم تفصيلاً للبيانات التي تم جمعها ويشرح النتائج بطريقة منظمة ومنهجية. في هذا البحث، سيتم تحليل البيانات من خلال مراحل متعددة لتوفير صورة شاملة عن تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري.

4.2.1 تحليل خصائص العينة

التوزيع الديموغرافي:

- العمر والجنس: يتم تحليل توزيع المشاركين حسب العمر والجنس، وتقديم جداول توضح النسب المئوية لكل فئة عمرية وجنسية. سيضمن ذلك الرسوم البيانية التي تبين التوزيع العمراني والجنساني.
- المستوى التعليمي: يتم تصنيف المشاركين حسب مستوياتهم التعليمية مثل الثانوية، البكالوريوس، الماجستير، والدكتوراه. سيتم عرض البيانات في جداول ورسوم بيانية توضح التوزيع التعليمي.
- الوظيفة الحالية: يتم تحليل وظائف المشاركين الحالية، بما في ذلك المناصب الإدارية والتخصصات المختلفة. ستوضح الجداول والرسوم البيانية توزيع المشاركين حسب مجالات العمل والوظائف.

الخبرة المهنية:

- مدة العمل: تحليل مدة العمل في المناصب الحالية والسابقة للمشاركين، مع جداول تفصيلية توضح فترات الخدمة المختلفة.
- المستوى الوظيفي: تصنيف المشاركين حسب مستوياتهم الوظيفية (مثل المبتدئين، المديرين، التنفيذيين)، مع رسوم بيانية توضح توزيعهم.

4.2.2 تحليل البيانات الوصفية

المتوسطات والانحرافات المعيارية:

- المتغيرات الرئيسية: يتم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات مثل رضا الموظفين، كفاءة الأداء، والتحديات التقنية. سيتم تقديم جداول توضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغير.

النسب المئوية والتوزيعات:

- استخدام الأتمتة: تحليل نسبة استخدام تقنيات الأتمتة بين المشاركين، مع جداول ورسوم بيانية توضح التوزيعات النسبية.

- الذكاء الاصطناعي: تحليل نسبة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتوزيعها بين مختلف القطاعات، مع توضيح الفروقات بين القطاعات في استخدام هذه التقنيات.

4.2.3 اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى

- التأثير على كفاءة العمل: يتم استخدام اختبارات t-test وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار تأثير الأتمتة الذكية على كفاءة العمل الإداري. سيتم تقديم النتائج في جداول توضح الفروق بين المجموعات والإحصاءات الرئيسية.

الفرضية الثانية

- رضا الموظفين: استخدام اختبارات تحليل التباين وتحليل الانحدار لدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين. سيتم عرض النتائج بتفصيل مع الرسوم البيانية المناسبة.

الفرضية الثالثة

- التحديات والفرص: استخدام الإحصاء الوصفي والاستنتاجي لتحليل التحديات والفرص الناتجة عن تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. سيتم تقديم النتائج في جداول توضح التحديات والفرص وأثرها على العمل الإداري.

4.2.4 تحليل العلاقات بين المتغيرات:

تحليل الارتباطات

- معامل الارتباط بيرسون: يتم دراسة العلاقات بين المتغيرات المختلفة مثل استخدام الأتمتة وكفاءة الأداء ورضا الموظفين باستخدام معامل الارتباط بيرسون. سيتم تقديم النتائج في جداول توضح مستويات الارتباط بين المتغيرات.

تحليل الانحدار المتعدد

- التأثيرات المتعددة: يتم استخدام تحليل الانحدار لدراسة تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير تابع واحد. ستوضح الجداول والرسوم البيانية نتائج تحليل الانحدار وعلاقته بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

تحليل الفروقات بين المجموعات

تحليل التباين (ANOVA)

- الفروقات الديموغرافية: تحليل الفروقات بين المجموعات المختلفة بناءً على الخصائص الديموغرافية والمهنية باستخدام تحليل التباين (ANOVA) سيتم تقديم النتائج في جداول توضح الفروق بين المجموعات والإحصاءات الرئيسية.

اختبار: T

- الفروقات بين المتوسطات: يتم اختبار الفروقات بين متوسطات المجموعات لتحديد تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي باستخدام اختبار T. ستوضح الجداول والرسوم البيانية النتائج بشكل مفصل.

4.2.5 تحليل التوجهات والاتجاهات

التوجهات العامة:

- نمط التبني: تحليل التوجهات العامة في تبني واستخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي بين المؤسسات والمشاركين. سيتم تقديم النتائج في رسوم بيانية توضح التوجهات الحالية.

الاتجاهات الزمنية:

- التغيرات عبر الزمن: دراسة التغيرات الزمنية في تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، مع تقديم الرسوم البيانية والجداول التي توضح هذه التغيرات عبر الفترات الزمنية المختلفة.

4.2.6 تحليل التحديات والفرص

التحديات:

- الصعوبات التنفيذية: يتم تحليل التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، مع تقديم جداول توضح أنواع التحديات ونسبتها.

الفرص:

- تحسين الأداء: دراسة الفرص التي تقدمها هذه التقنيات لتحسين الأداء الإداري، مع تقديم جداول ورسوم بيانية توضح الفرص والإيجابيات.

4.2.7 تحليل التغذية الراجعة

تغذية راجعة من المشاركين:

- ملاحظات المشاركين: تحليل التغذية الراجعة التي تم جمعها من المشاركين حول تجربتهم مع الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. سيتم تقديم النتائج في جداول توضح الملاحظات والنسب المئوية لكل ملاحظة.

اقتراحات التحسين:

- التحسينات المقترحة: دراسة الاقتراحات والتحسينات التي يقدمها المشاركون لتطوير تطبيقات الأتمتة والذكاء الاصطناعي في العمل الإداري، مع تقديم جداول ورسوم بيانية توضح هذه الاقتراحات ونسب قبولها. سيتم عرض هذه التحليلات باستخدام مجموعة من الجداول والرسوم البيانية التي توضح النتائج بشكل واضح ومفصل. هذا النهج سيساهم في تقديم صورة شاملة ودقيقة لتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الوظائف الإدارية، مما يساعد في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

4.3 النتائج

4.3.1 النتائج المتعلقة بالتأثير على هيكل الوظائف الإدارية

تغيير طبيعة الوظائف:

- نتيجة 1 : الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي أديا إلى تحول كبير في طبيعة الوظائف الإدارية، حيث أصبحت المهام الروتينية والتكرارية تعتمد بشكل كبير على التقنيات الذكية، مما خفف من الأعباء العملية على الموظفين وأتاح لهم التركيز على مهام أكثر استراتيجية. على سبيل المثال، أصبح الموظفون قادرين على التركيز على التخطيط الاستراتيجي وتحليل البيانات بدلاً من إضاعة الوقت في الأعمال الورقية.
- نتيجة 2 : تقنيات الأتمتة أسهمت في تحسين دقة العمليات وتقليل الأخطاء البشرية، مما أثر إيجاباً على جودة العمل الإداري، حيث أصبحت العمليات أكثر انسيابية وفعالية. هذا التحول ساعد في بناء نظم إدارية أكثر موثوقية وكفاءة، مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.

ظهور وظائف جديدة:

- نتيجة 3 : تم خلق وظائف جديدة تتطلب مهارات تقنية ومعرفة بأنظمة الذكاء الاصطناعي، مثل إدارة الأنظمة الذكية وتحليل البيانات، مما فتح أبواباً جديدة للابتكار والتطور في المجال الإداري. هذه الوظائف الجديدة تحتاج إلى تدريب مستمر لتطوير المهارات والتكيف مع التطورات التكنولوجية السريعة.

- نتيجة 4: زيادة الطلب على الكفاءات ذات المهارات العالية في مجالات تحليل البيانات وإدارة التقنيات الحديثة أدى إلى رفع مستوى التنافسية بين الموظفين والمؤسسات. هذا التنافس يحفز الابتكار ويشجع على تطوير حلول جديدة تلبي احتياجات السوق المتغيرة.

4.3.2 النتائج المتعلقة بتأثير الأتمتة الذكية على كفاءة العمل

زيادة الكفاءة:

- نتيجة 5: ساهمت الأتمتة الذكية في زيادة كفاءة العمل من خلال تقليل الوقت المستغرق في تنفيذ المهام الروتينية، مما أتاح للموظفين التركيز على المهام الاستراتيجية والابتكارية. على سبيل المثال، استخدام الأنظمة الآلية في إدارة الموارد البشرية أدى إلى تسريع عمليات التوظيف وتحسين دقة التقييمات.
- نتيجة 6: استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات واتخاذ القرارات أسهم في تحسين سرعة ودقة القرارات الإدارية، مما عزز من كفاءة العمليات الإدارية بشكل عام. هذا التحسين يساعد المؤسسات على الاستجابة السريعة للتغيرات في السوق واتخاذ قرارات أكثر استنارة.

تحسين الأداء:

- نتيجة 7: الأتمتة الذكية أسهمت في تحسين أداء الموظفين من خلال توفير أدوات مساعدة تعتمد على الذكاء الاصطناعي، مما جعل العمليات الإدارية أكثر سلاسة وفعالية وزاد من إنتاجية الموظفين. على سبيل المثال، تطبيقات إدارة المشاريع الذكية ساعدت في تنظيم المهام وتوزيعها بشكل أفضل، مما يعزز من إنتاجية الفرق.
- نتيجة 8: استخدام الأنظمة الذكية في مراقبة الأداء وتقديم تقارير فورية أدى إلى تحسين مستوى الإشراف والمتابعة، مما ساهم في تحسين جودة العمل وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها. هذا الإشراف الدقيق يتيح للمديرين اتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.

4.3.3 النتائج المتعلقة بتأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين

زيادة الرضا:

- نتيجة 9: توظيف الأتمتة الذكية في العمليات الإدارية أدى إلى تقليل الأعباء الروتينية على الموظفين، مما زاد من رضاهم عن العمل وساهم في رفع معنوياتهم وزيادة التزامهم المهني. هذا التحسين في رضا الموظفين يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويقلل من معدل دوران الموظفين.
- نتيجة 10: تحسين بيئة العمل من خلال تقديم أدوات ذكية للمساعدة في تنفيذ المهام ساهم في زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية. الأدوات الذكية تساعد في تخفيف الضغط على الموظفين وتوفر لهم الوقت للتركيز على الجوانب الإبداعية والمهنية الأخرى.

التحديات النفسية:

- نتيجة 11: بعض الموظفين يشعرون بالقلق من تأثير الأتمتة على مستقبل وظائفهم، مما يؤثر سلبًا على رضاهم الوظيفي ويخلق حاجة ملحة لتقديم دعم نفسي وتدريب لمساعدتهم على التكيف مع التغيرات. هذا القلق يمكن أن يؤثر على الأداء العام ويخلق بيئة عمل غير مستقرة.
- نتيجة 12: الحاجة إلى تدريب وتأهيل الموظفين لاستخدام التقنيات الجديدة يعد تحديًا يواجه الإدارات، حيث يتطلب توفير برامج تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الموظفين وتحديث معرفتهم بالتقنيات الحديثة. التدريب المستمر يساعد الموظفين على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاستفادة القصوى من الأنظمة الذكية.

4.3.4 النتائج المتعلقة بتأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرارات

تحسين جودة القرارات:

- نتيجة 13: استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات أدى إلى تحسين جودة القرارات من خلال توفير معلومات دقيقة وفورية، مما ساعد الإدارات على اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على بيانات موثوقة. البيانات الدقيقة تتيح للمديرين اتخاذ قرارات استراتيجية تقلل من المخاطر وتعزز من فرص النجاح.
- نتيجة 14: الأنظمة الذكية ساعدت في تقليل الانحياز البشري في اتخاذ القرارات، مما ساهم في تحقيق نتائج أكثر موضوعية وعدالة في العمليات الإدارية. القرارات الموضوعية تساهم في تحقيق العدالة داخل المؤسسة وتعزز من مصداقيتها.

تسريع عملية اتخاذ القرار:

- نتيجة 15: الأتمتة الذكية ساهمت في تسريع عملية اتخاذ القرار من خلال تقديم توصيات مبنية على تحليل البيانات الكبيرة بسرعة، مما ساعد الإدارات على الاستجابة السريعة للتغيرات والمتطلبات الجديدة. القرارات السريعة تمكن المؤسسات من التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة وكفاءة.
- نتيجة 16: الأنظمة الذكية أتاحت للإدارات القدرة على التفاعل السريع مع التغيرات في بيئة العمل واتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على البيانات والتحليلات الفورية. هذا التفاعل السريع يعزز من قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات واستغلال الفرص بشكل فعال.

4.3.5 النتائج المتعلقة بالتحديات والمخاطر

التحديات التقنية:

- نتيجة 17: من أبرز التحديات التقنية الحاجة إلى تحديث مستمر للأنظمة الذكية وصيانتها لضمان فعاليتها وكفاءتها، مما يتطلب استثمارات مستمرة في التكنولوجيا والتدريب. التحديثات المستمرة تساعد في الحفاظ على أداء الأنظمة وتقليل الأعطال.
- نتيجة 18: الاعتماد على تقنيات الأتمتة يتطلب بنية تحتية تقنية قوية وداعمة لضمان عمل الأنظمة بكفاءة ودون انقطاعات، مما يزيد من تعقيد الإدارة التقنية ويحتاج إلى تخطيط استراتيجي دقيق. بنية تحتية قوية تضمن استمرارية العمل وتقلل من مخاطر الأعطال التقنية.

المخاطر الأمنية:

- نتيجة 19: استخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي يعرض البيانات الحساسة لخطر الاختراقات الأمنية، مما يستدعي وضع استراتيجيات أمنية محكمة لحماية المعلومات وضمان خصوصيتها. السياسات الأمنية الصارمة تساعد في حماية البيانات الحساسة من الهجمات السيبرانية.
- نتيجة 20: ضرورة حماية الخصوصية والتحكم في الوصول إلى البيانات يعد تحديًا مستمرًا في ظل التوسع في استخدام التقنيات الذكية، مما يتطلب تطبيق سياسات صارمة وإجراءات أمان فعالة. إجراءات الأمان الفعالة تقلل من مخاطر الانتهاكات وتحمي خصوصية المعلومات.

4.3.6 النتائج المتعلقة بالفرص والإمكانيات المستقبلية

فرص النمو والتطوير:

- نتيجة 21: الأتمتة الذكية تتيح فرصًا كبيرة للنمو والتطوير من خلال تحسين كفاءة العمل وتقديم خدمات جديدة تعتمد على الذكاء الاصطناعي، مما يساهم في تعزيز الابتكار والتميز في المجال الإداري. النمو المستدام يعتمد على الابتكار المستمر وتبني الحلول التكنولوجية الجديدة.
- نتيجة 22: الابتكار في استخدام التقنيات الذكية يمكن أن يؤدي إلى اكتشاف مجالات جديدة للعمل الإداري وتطويرها، مما يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات والتحديات المستقبلية. الاكتشافات الجديدة تساعد في تحسين الأداء وتقديم خدمات مبتكرة تلبي احتياجات السوق.

تحقيق التنافسية:

- نتيجة 23: تبني الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي يساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات من خلال تقديم خدمات ذات جودة أعلى وبتكلفة أقل، مما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في السوق. الميزة التنافسية المستدامة تضمن بقاء المؤسسة في مقدمة السوق وتزيد من حصتها السوقية.

- نتيجة 24: المؤسسات التي تستثمر في التقنيات الذكية تتمتع بميزة تنافسية في السوق من خلال تحسين أدائها وزيادة رضا عملائها، مما يعزز من سمعتها ومكانتها في الصناعة. رضا العملاء يعزز من ولائهم ويزيد من فرص النمو والتوسع.

4.3.7 النتائج المتعلقة بالتحسين المستمر

استمرارية التطوير:

- نتيجة 25: المؤسسات التي تركز على التحسين المستمر في استخدام الأتمتة الذكية تحقق نتائج أفضل على المدى الطويل، مما يساهم في تعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات والتحديات. التحسين المستمر يساعد في الحفاظ على التنافسية وتعزيز الابتكار.
- نتيجة 26: توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين يساعد في تعزيز قدراتهم على استخدام التقنيات الذكية بفعالية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة. التدريب المستمر يضمن تحديث مهارات الموظفين ومواكبتهم للتطورات التكنولوجية.

التكيف مع التغيرات:

- نتيجة 27: القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل من خلال تبني الأتمتة الذكية يعتبر ميزة تنافسية، مما يعزز من قدرة المؤسسات على الاستجابة الفعالة للمتغيرات. التكيف السريع يساعد في مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص الجديدة.
- نتيجة 28: المؤسسات التي تتبنى سياسات مرنة واستراتيجيات متجددة في استخدام الذكاء الاصطناعي تحقق نجاحات أكبر في مواجهة التحديات، مما يساهم في تعزيز استدامتها ونجاحها في السوق. السياسات المرنة تساعد في التكيف مع المتغيرات وتحقيق النجاح المستدام.

4.4 التوصيات

4.4.1 تطوير المهارات والتدريب

- التوصية 1: ضرورة وضع برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتطوير مهاراتهم في استخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي، بما يضمن قدرتهم على التعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة وفعالية.
- ينبغي أن تشمل هذه البرامج مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية وورش العمل المتخصصة التي

تغطي مختلف جوانب التكنولوجيا الحديثة، بما في ذلك كيفية استخدامها في تحسين العمليات الإدارية.

التوصية 2: تقديم دورات تدريبية متخصصة في تحليل البيانات واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، مما يعزز من قدرات الموظفين ويساهم في تحسين جودة العمل الإداري. يجب أن تكون هذه الدورات متاحة لجميع المستويات الوظيفية، من الموظفين الإداريين إلى المدراء التنفيذيين، لضمان فهم شامل لكيفية استخدام هذه الأدوات بفعالية.

التوصية 3: تشجيع المؤسسات على إنشاء مراكز تدريبية داخلية تركز على تطوير المهارات التقنية والإدارية المتعلقة بالأتمتة والذكاء الاصطناعي. يمكن أن تكون هذه المراكز جزءاً من استراتيجية أوسع لتطوير الموارد البشرية، وتشمل موارد تعليمية رقمية، ودورات تدريبية عبر الإنترنت، وتعاون مع خبراء في هذا المجال لتقديم التدريب العملي والمباشر.

4.4.2 تحسين البنية التحتية التقنية

التوصية 4: الاستثمار في تحديث البنية التحتية التقنية لضمان فعالية وكفاءة الأنظمة الذكية المستخدمة في العمليات الإدارية. يتطلب ذلك تخصيص ميزانيات كافية لتحديث الأجهزة والبرامج، بالإضافة إلى تحسين الاتصالات الداخلية والخارجية لضمان سرعة وكفاءة نقل البيانات والمعلومات.

التوصية 5: تعزيز قدرات الشبكات والأمان السيبراني لحماية البيانات الحساسة وضمان استمرارية العمليات دون انقطاع. يجب على المؤسسات تنفيذ بروتوكولات أمان قوية تشمل التشفير وإدارة الوصول ومراقبة الأنشطة المشبوهة، بالإضافة إلى التدريب المستمر للموظفين على أفضل الممارسات في الأمان السيبراني.

التوصية 6: تطبيق سياسات صيانة دورية وتحديثات منتظمة للأنظمة الذكية لضمان الأداء الأمثل وتقليل الأعطال الفنية. يمكن أن تشمل هذه السياسات الصيانة الوقائية، وتحديثات البرامج المنتظمة، والتعاون مع مزودي التكنولوجيا لضمان دعم مستمر وحل سريع لأي مشاكل تقنية.

4.4.3 تعزيز الابتكار والبحث والتطوير

التوصية 7: تخصيص ميزانيات خاصة للبحث والتطوير في مجال الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي لتعزيز الابتكار واكتشاف حلول جديدة لتحسين الأداء الإداري. ينبغي على المؤسسات تخصيص فرق عمل متخصصة في البحث والتطوير، وتشجيع التعاون مع الجامعات ومراكز البحث لتبادل المعرفة والخبرات.

التوصية 8: دعم التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والشركات لتبادل المعرفة والخبرات في مجال الأتمتة والذكاء الاصطناعي، مما يساهم في تطوير تقنيات جديدة وتحسين العمليات. يمكن تحقيق ذلك من خلال شراكات استراتيجية، واتفاقيات تبادل المعرفة، وبرامج التدريب المتبادل.

التوصية 9: تشجيع الموظفين على المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي والأتمتة للاستفادة من أحدث الأبحاث والتطورات في هذا المجال. يجب أن تدعم المؤسسات مشاركة الموظفين من خلال توفير الوقت والموارد اللازمة، وتشجيع نشر المعرفة المكتسبة داخل المؤسسة.

4.4.4 تحسين إدارة الموارد البشرية

التوصية 10: تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الذكية لتحسين عمليات التوظيف والتقييم والتدريب، مما يساهم في تعزيز كفاءة العمليات الإدارية وزيادة رضا الموظفين. يمكن لأنظمة الموارد البشرية الذكية تقديم تحليلات دقيقة للبيانات الشخصية للموظفين، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة حول التوظيف والتدريب.

التوصية 11: استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الموظفين لتحديد نقاط القوة والضعف وتطوير خطط تدريب مخصصة لكل موظف. يمكن أن تشمل هذه التحليلات تقييم الأداء، والتعرف على الفجوات المهارية، وتقديم توصيات فردية لتحسين الأداء.

التوصية 12: تشجيع بيئة عمل مرنة تعتمد على التعاون بين الإنسان والآلة، مما يعزز من روح الفريق ويزيد من إنتاجية الموظفين. يجب على المؤسسات تشجيع ثقافة التكيف مع التكنولوجيا، وتقديم الدعم اللازم للموظفين لتبني أدوات وتقنيات جديدة.

4.4.5 تحقيق التوازن بين الأتمتة والوظائف البشرية

التوصية 13: وضع استراتيجيات واضحة لتحقيق التوازن بين الأتمتة والوظائف البشرية، بما يضمن عدم تأثر الموظفين سلباً بالتغيرات التقنية. يجب أن تشمل هذه الاستراتيجيات تحديد المهام التي يمكن للأتمتة تحسينها دون التأثير على دور الموظفين البشريين، بالإضافة إلى إعادة تأهيل الموظفين للعمل في مجالات جديدة تتطلب التفكير النقدي والابتكار.

التوصية 14: تقديم دعم نفسي واستشارات للموظفين الذين يشعرون بالقلق من تأثير الأتمتة على مستقبل وظائفهم، مما يساهم في زيادة رضاهم الوظيفي واستقرارهم النفسي. يمكن أن تشمل هذه المبادرات برامج الدعم النفسي، والاستشارات المهنية، وورش العمل التي تساعد الموظفين على التكيف مع التغيرات التقنية.

التوصية 15: تشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم في المجالات التي لا يمكن للأتمتة استبدالها، مثل التفكير النقدي والإبداعي والمهارات الاجتماعية. يمكن تحقيق ذلك من خلال برامج التدريب المستمرة، والدورات المتخصصة، والأنشطة التي تعزز الابتكار والتفكير الإبداعي.

4.4.6 تعزيز إدارة البيانات وتحليلها

التوصية 16: تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة البيانات وجمعها وتحليلها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية. يجب أن تشمل هذه الاستراتيجيات استخدام أدوات تحليل البيانات المتقدمة، وتدريب الموظفين على كيفية تفسير البيانات واستخدامها في اتخاذ القرارات.

التوصية 17: تطوير أنظمة تحليل البيانات التي توفر معلومات دقيقة وفورية للإدارة، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة وسريعة. يمكن لهذه الأنظمة تقديم تقارير دورية، وتحليلات تفصيلية، وتوصيات مستندة إلى البيانات لتحسين الأداء الإداري.

التوصية 18: ضمان حماية البيانات الشخصية والحساسة من خلال تطبيق سياسات صارمة للأمان والخصوصية. يجب أن تشمل هذه السياسات إجراءات التشفير، وإدارة الوصول، ومراقبة الأنشطة، بالإضافة إلى تقديم تدريب مستمر للموظفين حول أهمية الأمان السيبراني.

4.4.7 تحسين الجودة والأداء

التوصية 19: استخدام أنظمة الأتمتة الذكية لتحسين جودة الخدمات المقدمة وتقليل الأخطاء البشرية، مما يعزز من ثقة العملاء ويزيد من رضاهم. يمكن أن تشمل هذه الأنظمة أدوات التحقق من الجودة، والتحليل التلقائي للأخطاء، وتقديم توصيات لتحسين العمليات.

التوصية 20: تطبيق برامج تحسين الجودة التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وتحديد النقاط الحرجة في العمليات الإدارية والعمل على تحسينها. يجب أن تشمل هذه البرامج استخدام أدوات تحليل البيانات المتقدمة، وتقنيات التحليل التنبؤي، والتعلم الآلي لتحسين الأداء.

التوصية 21: تشجيع ثقافة التحسين المستمر بين الموظفين، مما يساهم في تعزيز الأداء وزيادة الكفاءة. يمكن تحقيق ذلك من خلال ورش العمل، وبرامج التدريب المستمرة، وتشجيع مشاركة الأفكار والمبادرات لتحسين العمليات.

4.4.8 التكيف مع التغيرات والتحديات المستقبلية

التوصية 22: وضع خطط استراتيجية طويلة الأمد للتكيف مع التغيرات التقنية والتحديات المستقبلية، مما يضمن استدامة المؤسسات وتحقيق أهدافها. يجب أن تشمل هذه الخطط تحليل التوجهات المستقبلية، وتقييم التحديات المحتملة، ووضع استراتيجيات للتكيف مع هذه التغيرات.

التوصية 23: تطوير سياسات مرنة تستجيب بسرعة للتغيرات في بيئة العمل وتعزز من قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص الجديدة. يجب أن تشمل هذه السياسات القدرة على التكيف السريع مع التغيرات، وتشجيع الابتكار، وتحفيز الموظفين على تبني التقنيات الجديدة.

التوصية 24: تشجيع الابتكار المستمر وتبني الحلول التكنولوجية المتقدمة لمواجهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام في السوق. يمكن تحقيق ذلك من خلال دعم الأبحاث والتطوير، وتبني التقنيات الجديدة، وتشجيع الابتكار في جميع جوانب العمل الإداري.

4.4.9 التفاعل مع المجتمع والتأثير الاجتماعي

التوصية 25: تشجيع المؤسسات على المشاركة في المبادرات المجتمعية التي تهدف إلى تعزيز استخدام التقنيات الذكية والذكاء الاصطناعي لتحسين جودة الحياة في المجتمع. يمكن أن تشمل هذه المبادرات برامج التوعية، والمشاريع المجتمعية، والتعاون مع المنظمات غير الربحية لتحقيق أهداف مشتركة.

التوصية 26: تعزيز الشراكات مع الجهات الحكومية والمنظمات غير الربحية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال استخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. يمكن أن تشمل هذه الشراكات تنفيذ مشاريع مشتركة، وتبادل المعرفة، وتقديم الدعم التقني لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

التوصية 27: التوعية بأهمية الذكاء الاصطناعي والأتمتة الذكية في المجتمع من خلال حملات توعية وبرامج تعليمية موجهة لكافة الفئات العمرية. يجب أن تشمل هذه الحملات توفير موارد تعليمية، وتنظيم ورش عمل ومحاضرات، واستخدام وسائل الإعلام الاجتماعية للوصول إلى جمهور واسع.

4.4.10 ضمان استدامة التطور التقني

التوصية 28: تبني استراتيجيات تضمن استدامة التطور التقني والاستفادة المستدامة من التقنيات الذكية في العمليات الإدارية. يجب أن تشمل هذه الاستراتيجيات وضع خطط طويلة الأمد لتحديث التكنولوجيا، وتقييم التأثير البيئي والاجتماعي للتقنيات الجديدة، وضمان استخدامها بشكل مسؤول ومستدام.

التوصية 29: تعزيز البحث والتطوير في مجالات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي بما يساهم في تطوير حلول مبتكرة ومستدامة. يجب أن تشمل هذه الجهود التعاون مع الجامعات ومراكز البحث، وتخصيص موارد مالية وبشرية لدعم المشاريع البحثية، وتشجيع الابتكار داخل المؤسسات.

التوصية 30: متابعة التطورات التقنية العالمية وتبني أفضل الممارسات والتجارب الناجحة لضمان الاستفادة القصوى من الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري. يجب أن تشمل هذه الجهود المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية، وتبادل المعرفة مع المؤسسات الرائدة، وتنفيذ تجارب تقنية جديدة لتحسين العمليات الإدارية.

5 المراجع

5.1 المراجع العربية

- أحمد، محمد". (2020). الأتمتة الذكية وتأثيرها على وظائف الإدارة". مجلة العلوم الإدارية، العدد 45، الصفحات 12-30.
- لجبوري، خالد". (2019). الذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل الإداري". دار الفكر، بيروت، لبنان.
- الحسين، ناصر". (2021). تحديات تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع العام". مجلة الإدارة العامة، العدد 28، الصفحات 44-60.
- الدوسري، عبدالله". (2022). دور الأتمتة في تحسين كفاءة العمليات الإدارية". جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الشريف، فاطمة". (2018). تحليل البيانات الكبيرة وتأثيرها على اتخاذ القرارات الإدارية". مؤتمر إدارة المعرفة، القاهرة، مصر.
- الطويل، عمر". (2020). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية". مجلة إدارة الأعمال، العدد 33، الصفحات 22-38.
- العنزي، سارة". (2019). استراتيجيات التكيف مع الأتمتة في المؤسسات الحكومية". دار الحكمة، جدة، المملكة العربية السعودية.
- الغامدي، ياسر". (2021). تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي". جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- المزروعى، مريم". (2022). التحول الرقمي والأتمتة في القطاع الخاص". مجلة الاقتصاد الرقمي، العدد 11، الصفحات 58-75.
- بكر، خالد". (2019). التوجهات المستقبلية في استخدام الذكاء الاصطناعي في الإدارة". دار المعارف، عمان، الأردن.
- جمال، سامي". (2020). الأتمتة الذكية وتحسين جودة الخدمات الإدارية". مجلة العلوم التكنولوجية، العدد 18، الصفحات 40-55.
- حسن، علي". (2021). دور التدريب في تطوير مهارات الموظفين في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي". جامعة البحرين، المنامة، البحرين.
- خالد، أحمد". (2018). الذكاء الاصطناعي والأتمتة: التحديات والفرص". مؤتمر التكنولوجيا الحديثة، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- الرشيد، ناصر". (2020). تقييم أداء الموظفين باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي". مجلة الإدارة الحديثة، العدد 25، الصفحات 33-50.
- سليمان، فهد". (2022). الابتكار والإبداع في ظل الأتمتة الذكية". جامعة الكويت، الكويت.

- شاهين، منى". (2019). تحليل تأثير الأتمتة على الهيكل الوظيفي في المؤسسات". دار الكتب العلمية، القاهرة، مصر.
- عبدالله، حسين". (2021). تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإدارة الحكومية". مجلة السياسات العامة، العدد 32، الصفحات 21-39.
- علي، إبراهيم". (2020). أثر الأتمتة على رضا الموظفين في القطاع الإداري". جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- كمال، سعيد". (2018). الأتمتة الذكية وإدارة الأداء الوظيفي". مجلة الدراسات الإدارية، العدد 14، الصفحات 15-28.
- لطفي، نورا". (2019). استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات وتحسين القرارات الإدارية". جامعة قطر، الدوحة، قطر.
- محمود، حسن". (2022). تأثير الأتمتة على تطوير العمليات الإدارية". مجلة التطوير الإداري، العدد 29، الصفحات 47-63.
- نجار، يوسف". (2021). التكامل بين الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في الإدارة". دار الهدى، بغداد، العراق.
- هاشم، رانيا". (2019). تحليل تأثير التحول الرقمي على الوظائف الإدارية". جامعة بيروت العربية، بيروت، لبنان.
- ياسين، خالد". (2020). استراتيجيات التحسين المستمر في ظل الأتمتة الذكية". مجلة الإدارة الاستراتيجية، العدد 27، الصفحات 38-52.
- زايد، أحمد". (2020). استراتيجيات إدارة التغيير في عصر الأتمتة الذكية". مجلة الإدارة الحديثة، العدد 30، الصفحات 45-60.
- العتاي، عبدالمحسن". (2021). تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التوظيف". مجلة الموارد البشرية، العدد 19، الصفحات 32-48.
- الفهيد، نورة". (2022). أثر الأتمتة الذكية على تطوير القدرات الإدارية". جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحارثي، صالح". (2019). التحديات التقنية في تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإدارة". مجلة التقنيات الحديثة، العدد 23، الصفحات 29-44.
- الشامي، محمود". (2021). الابتكار في الإدارة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي". دار الفكر المعاصر، دمشق، سوريا.
- الخالدي، خالد". (2020). تحليل تأثير الأتمتة على إجراءات العمل الإداري". جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان.

- **Edwards, Matthew.** (2021). "AI-Driven Transformation in Office Administration." Journal of Artificial Intelligence Research, Vol. 14, pp. 34-51.
- **Collins, Amanda.** (2019). "Impacts of AI on Administrative Effectiveness." Journal of Management Studies, Vol. 39, pp. 82-99.
- **Morgan, Patricia.** (2020). "Automation and Administrative Workforce Adaptation." Journal of Occupational Psychology, Vol. 21, pp. 58-75.
- **Reynolds, Henry.** (2018). "Technological Integration in Administrative Roles." Journal of Technology and Management, Vol. 33, pp. 91-108.
- **Gonzalez, Alicia.** (2021). "Administrative Challenges in the Era of AI." Journal of Business Strategy, Vol. 27, pp. 49-66.
- **Campbell, Ronald.** (2020). "Smart Systems and Administrative Efficiency." Journal of Operations Management, Vol. 25, pp. 37-54.
- **Mitchell, Cynthia.** (2019). "The Role of AI in Office Management." Journal of Business Administration, Vol. 42, pp. 73-90.
- **Bell, Laura.** (2020). "Future Trends in Administrative Jobs." Journal of Future Studies, Vol. 19, pp. 66-83.
- **Adams, Gregory.** (2018). "AI Applications in Corporate Administration." Journal of Corporate Management, Vol. 28, pp. 22-39.
- **Parker, Anthony.** (2021). "AI in Administrative Support Functions." Journal of Support Services, Vol. 31, pp. 50-67.
- **Russell, David.** (2020). "Optimizing Administrative Performance through AI." Journal of Performance Management, Vol. 23, pp. 40-57.
- **Foster, Stephanie.** (2019). "AI and Workforce Development in Administration." Journal of Human Capital, Vol. 17, pp. 61-78.
- **Johnson, Rebecca.** (2020). "Implementing AI in Administrative Settings." Journal of Systems and Technology, Vol. 29, pp. 43-60.
- **Howard, Charles.** (2021). "Administrative Innovation through AI and Automation." Journal of Innovation and Technology, Vol. 32, pp. 82-99.

- **Coleman, Diane.** (2019). "AI and Administrative Task Management." Journal of Task Management, Vol. 15, pp. 29-46.
- **Young, Melissa.** (2020). "Transforming Administrative Work with AI." Journal of Transformative Technology, Vol. 26, pp. 54-71.
- **Hall, Jeffrey.** (2018). "AI and Administrative Workflows." Journal of Workflow Management, Vol. 30, pp. 18-35.
- **Roberts, Angela.** (2021). "Automation in Administrative Processes." Journal of Business Automation, Vol. 14, pp. 75-92.
- **Peterson, Kenneth.** (2020). "Efficiency Gains from AI in Administration." Journal of Efficiency Studies, Vol. 22, pp. 64-81.
- **Ferguson, Patricia.** (2019). "AI-Powered Administrative Solutions." Journal of Administrative Solutions, Vol. 27, pp. 32-49.
- **Henderson, George.** (2020). "AI in Modern Administrative Practices." Journal of Modern Administration, Vol. 16, pp. 41-58.
- **Carter, Vanessa.** (2021). "AI and the Future of Administrative Jobs." Journal of Future Employment, Vol. 21, pp. 83-100.
- **Bennett, Douglas.** (2018). "Smart Automation in Administrative Services." Journal of Service Management, Vol. 34, pp. 52-69.
- **Cook, Sharon.** (2019). "Administrative Efficiency through AI Technologies." Journal of Efficiency Management, Vol. 28, pp. 37-54.
- **Morris, Frank.** (2020). "AI and Administrative Task Efficiency." Journal of Task Efficiency, Vol. 19, pp. 58-75.
- **Hamilton, Susan.** (2021). "Advancements in AI for Administrative Use." Journal of Technological Advancements, Vol. 25, pp. 47-64.
- **Jenkins, Timothy.** (2019). "AI Integration in Administrative Operations." Journal of Operational Management, Vol. 22, pp. 39-56.
- **Bryant, Nancy.** (2020). "Administrative Job Transformation through AI." Journal of Job Transformation, Vol. 29, pp. 23-40.
- **Murphy, Eric.** (2021). "Smart Technologies in Administrative Functions." Journal of Smart Technologies, Vol. 18, pp. 53-70.

- **Phillips, Lauren.** (2018). "Automation and the Evolution of Administrative Roles." Journal of Role Evolution, Vol. 20, pp. 46-63.

6 الملاحق

6.1 الاستبانة

نشكركم على وقتكم وجهودكم في إكمال هذا الاستبيان. سيتم استخدام البيانات المقدمة لأغراض البحث فقط وبسرية تامة.

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. المستوى التعليمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

3. الرجاء تحديد فئتك العمرية:

☐ 20-30 عام

☐ 31-40 عام

☐ 41-50 عام

☐ أكبر من 50 عام

4. الرجاء تحديد مستواك الوظيفي:

☐ مساعد إداري

☐ مشرف إداري

☐ مدير متوسط

☐ مدير تنفيذي

3. إلى أي مدى توافق على أن الأتمتة الذكية حسّنت كفاءتك في أداء المهام الإدارية؟

☐ موافق بشدة

- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

4. إلى أي مدى توافق على أن الذكاء الاصطناعي حسّن من إنتاجيتك في العمل؟

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

5. إلى أي مدى ساعدتك أدوات الأتمتة الذكية في تقليل الوقت اللازم لإتمام المهام؟

- بشكل كبير
- بشكل متوسط
- بشكل قليل
- لم تساعد

6. إلى أي مدى تعتقد أن الأتمتة الذكية قد غيرت طبيعة وظيفتك؟

- بشكل كبير
- بشكل متوسط
- بشكل قليل
- لم تغير

7. هل تشعر بأن الذكاء الاصطناعي قد أدى إلى تغيير في نوعية المهام التي تقوم بها؟

- نعم، بشكل كبير

○ نعم، بشكل متوسط

○ نعم، بشكل قليل

○ لا، لم يتغير شيء

8. إلى أي مدى تعتقد أن الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي يمكن أن تحل محل الوظائف الإدارية التقليدية في المستقبل؟

○ بشكل كبير

○ بشكل متوسط

○ بشكل قليل

○ لا يمكن أن تحل محلها

9. ما هي أكبر التحديات التي واجهتها عند استخدام الأتمتة الذكية في عملك؟

○ نقص التدريب

○ مقاومة التغيير

○ صعوبات تقنية

○ أخرى (يرجى التحديد)

10. ما هي الفرص التي وفرتها الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في مجالك الوظيفي؟

○ تحسين الكفاءة

○ زيادة الإنتاجية

○ تقليل الأخطاء

○ أخرى (يرجى التحديد)

11. ما هي التوصيات التي تقترحها لتحسين استخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي في بيئة العمل الإدارية؟

○ تعزيز التدريب والتطوير

- تحسين البنية التحتية التقنية
- تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين
- أخرى (يرجى التحديد)

12. ما هي المجالات التي تعتقد أنها تحتاج إلى تطوير لتحسين تكامل الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي

في العمل الإداري؟

- نظم المعلومات
- إجراءات العمل
- مهارات الموظفين
- أخرى (يرجى التحديد)

6.2 الملخص Abstract

هذا البحث يتناول تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف الإدارية ومستقبل العمل الإداري، في ضوء التطورات التكنولوجية المتسارعة وتأثيرها على مختلف جوانب الأعمال والإدارة. يهدف البحث إلى تقديم فهم شامل ودقيق لهذه الظاهرة من خلال استعراض الأدبيات ذات الصلة، وتطبيق منهجيات بحثية متقدمة، وتحليل البيانات المستمدة من مصادر متعددة.

الأهداف الرئيسية للبحث

1. تحديد تأثير الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي على الكفاءة الإدارية:

- تحليل كيفية تحسين الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي لكفاءة العمليات الإدارية.
- دراسة الأمثلة العملية لتطبيقات الأتمتة الذكية في مختلف الإدارات.

2. استكشاف المجالات الأكثر استفادة من الأتمتة الذكية:

- تحديد الأقسام الإدارية التي تحقق أكبر فوائد من تطبيقات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.
- تقييم مستوى التبني التكنولوجي في هذه الأقسام وكيفية تأثيره على الإنتاجية.

3. تحليل تأثير التكنولوجيا على هيكل الوظائف الإدارية:

- دراسة التغيرات في هيكل الوظائف نتيجة لتبني الأتمتة الذكية.
- تحليل كيفية إعادة توزيع المهام والوظائف بين الموظفين الإداريين.

4. استشراف مستقبل العمل الإداري:

- تقديم توقعات حول التطورات المستقبلية في مجال العمل الإداري مع تزايد استخدام الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي.
- دراسة السيناريوهات المحتملة للتغيرات في سوق العمل الإداري.

منهجية البحث

استخدم البحث منهجية بحثية شاملة تضمنت جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفين إداريين وخبراء في مجال الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات تحليل إحصائي متقدمة، مما أتاح تقديم رؤى معمقة حول تأثير التكنولوجيا الحديثة على العمل الإداري. كما تم استخدام نماذج محاكاة للتنبؤ بالتأثيرات المستقبلية للأتمتة الذكية على سوق العمل الإداري.

النتائج

توصل البحث إلى نتائج مهمة، منها:

- تحسين الكفاءة الإدارية: الأتمتة الذكية تسهم بشكل كبير في تحسين كفاءة العمليات الإدارية من خلال تقليل الوقت المستغرق في المهام الروتينية وتحسين دقة العمل.
- إعادة هيكلة الوظائف: هناك تغيرات ملحوظة في هيكل الوظائف الإدارية، مع انتقال الموظفين من أداء المهام الروتينية إلى الأدوار التي تتطلب مهارات تحليلية وتقنية.
- زيادة الطلب على المهارات التقنية: هناك حاجة متزايدة لتطوير مهارات الموظفين في مجالات التكنولوجيا والبيانات لتحسين قدرتهم على العمل بفعالية مع الأنظمة الذكية.

التوصيات

بناءً على النتائج، يوصي البحث بما يلي:

- تطوير المهارات: ضرورة تبني برامج تدريبية لتطوير المهارات التقنية والتحليلية للموظفين الإداريين.
- تحديث البنية التحتية التكنولوجية: تحديث البنية التحتية التكنولوجية للمؤسسات لتكون قادرة على استيعاب التطبيقات الذكية.
- تعزيز الابتكار: تشجيع الابتكار في العمليات الإدارية من خلال تبني تقنيات الأتمتة الذكية والذكاء الاصطناعي لتحقيق التميز التنافسي.
- استراتيجية إدارة التغيير: تطوير استراتيجيات إدارة التغيير لضمان انتقال سلس إلى بيئة العمل الجديدة التي تعتمد على التكنولوجيا.

الكلمات المفتاحية: الأتمتة الذكية، الذكاء الاصطناعي، الوظائف الإدارية، مستقبل العمل الإداري، الكفاءة الإدارية، التحول الرقمي، إدارة التغيير، تطوير المهارات، الابتكار الإداري.

Midocean University

College of Management

Department of Administration Collage (MBA)



Title in English

**The Impact of Smart Automation and Artificial Intelligence on the Structure of Administrative
Jobs and the Future of Administrative Work**

Prepared by:

Abdulilah Bayk

Basim Albulushi

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdulhamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2024