

عنوان البحث

إدارة تحديات الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات بالمملكة
العربية السعودية وخاصة بمدينة الجبيل

إعداد الطالب/

نورة عبدالعزيز العبدالقادر

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2024

Midocean University

College of Management

Department/Major in Human Resources Management



Research title

**"Managing AI Challenges and Its Impact on Employee Retention in Companies
in the Kingdom of Saudi Arabia Especially in Jubail city "**

Prepared by the student/

Noura Abdulaziz Al-Abdulqader

Supervised by/

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic year: 2024

• الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التقنيات الحديثة، وخاصة الذكاء الاصطناعي، على بيئة العمل ومستويات الاحتفاظ بالموظفين في الشركات. من خلال منهجية وصفية تحليلية تجمع بين البيانات الكمية والنوعية، تم تحليل العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وقدرتهم على التكيف مع التقنيات الحديثة، خاصة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي. تشمل بعض هذه التحديات صعوبة التكيف مع التكنولوجيا الجديدة والخوف من فقدان الوظائف. يبرز البحث كيف يمكن للشركات استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يساهم في تقليل معدلات الاستقالات وزيادة الاستقرار التنظيمي. توصل البحث إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل يتطلب توفير تدريب كافٍ للموظفين لدعم قدرتهم على التكيف مع التغييرات التقنية. بالاعتماد على نظريات الاحتفاظ بالموظفين، التغيير التنظيمي، وتطوير المسار المهني، تم تقييم تأثير هذه التقنيات على مستويات الرضا الوظيفي والاستقرار في المؤسسات.

وبناء على ذلك، فإن خلاصات البحث تشير إلى أن الاستخدام الاستراتيجي للذكاء الاصطناعي يمكن أن يحدث فرقاً جوهرياً في بيئة العمل بزيادة الكفاءة والحد من مهام الروتين التي توفر عوامل إرضاء للموظفين وزيادة معدلات الاحتفاظ بهم، يستدعي أنجاح هذا أن تكون الثقة التنظيمية فضلاً عن الثقة الوظيفية متأصلة والابتكار والتطور التكنولوجي والتطور المدرسي موطناً له، ويستطيع الموظفون شعور بالأمان الوظيفي. أخيراً، الوثيقة توصي بأن يركز الاقتراح على تطوير البرامج التدريبية المعاصرة للموظفين لدعم تعلمهم واستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، وتبني سياسات استدامة إدارة مرنة لدعم الزيادة المستمرة في المساحة العملية وزيادة كفاءتها وجعلها إيجابية وداعمة.

SUMMARY

The purpose of the research is to assess how innovative technologies, especially in the area of artificial intelligence influence the workplace and the retention rates of employees of the companies. Using a descriptive analytical approach that incorporates both quantitative and qualitative data, the critical factors affecting the level of employee satisfaction and his or her ability to cope with modern technologies, primarily, those challenges that have a direct connection with artificial intelligence have been analyzed. This has resulted in finding it difficult to adapt to the new technology and also in fearing that jobs would be lost. The study demonstrates ways in which organizations can use artificial intelligence to enhance the workplace experience and boost employee satisfaction, reducing turnover whilst adding organizational stability.

The research discovered that using artificial intelligence in the workplace brings the necessity of preparing staff to facilitate their adaptability to technological alterations. The implications of such changes on job satisfaction and job stability in organized were then examined using theories of employee retention, organizational change, and career development. As such, the research results show that a systematically applied AI can lead to deep impact on the work ecosystem by boosting productivity while minimizing repetitive activities leading to reduced employee morale and higher attrition.

For this, trust in the organization and in the job needs to be inseminated [due] to innovation, technological development and development of schools and the employees should be in job safety. Last but not least, the paper suggests that the proposal should focus on developing modern training programs for employees to help them learn and use AI technology and adopt agile management sustainability policies to support the ongoing expansion of the workplace, increasing its productivity, and making it a positive and supportive environment.

اهداء

إلى من أفضلها على نفسي : (أمي نجاة) أطل الله في عمرها , إلى أبي (عبدالعزيز) رحمه الله , دعمكم لي منذ صغري حتى الآن هو أساس نجاحي ودعائكما سبب للتوفيق والفلاح فلقد كان لكم الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي.

إلى زوجي الحبيب (فهمي) وأبنائي منيرة وعبدالملك وسارا , مرت قاطرة دراسة الماجستير والبحث بكثير من العوائق ومع ذلك حاولت جاهدة أن أخطأها بثبات بفضل من الله ومنته وكرمه ثم بفضل مساندتكم لي وحبكم واحترامكم للاوقات العصبية والظروف التي مررنا بها فوالله لولاه ثم أنتم لما وصلت لهذه النتيجة المشرفة. إلى أخواتي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب وحلمي ودفعي إلى الأعلى.

إلى صديقاتي الذين أشهد لهم بأنهم نعم الرفقاء في جميع الأمور.

ولا ينبغي أن أنسى ابنة عمي (نورا) ممن كان لها الدور الأكبر في مساندتي ومدي بالمعلومات القيمة ودعمي على أن أكون قادرة على العمل في جميع الأصعدة

شكر وتقدير

يسعدني ويشرفني أن أقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى الاستاذ الدكتور (فيصل عبدالحميد) لما قام به من جهد وعناء , لم يتوانى في تقديم العون والمشورة ف هذا المجال بعلمه وثقافته الغزيرة التي دعمت هذا العمل.

ولا أنسى مديري ومعلمي الأول (الاستاذ سعيد عبدالله السرحاني) الذي كان له الفضل من بعد الله بدعمي وتوفير جميع السبل لإكمال مسيرتي في الدراسات العليا وثقته بي لإتمام هذه المرحلة.

وكذلك زميلات العمل اللاتي ساعدنني في البحث بنشر الاستبيان والعمل على عينة البحث جاهدات معي فلمهم جزيل الشكر والتقدير.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الفهرس
1	• غلاف البحث (العنوان بالعربي)
2	• غلاف البحث (العنوان بالانجليزي)
3	• الملخص بالعربي
4	• الملخص بالانجليزي
5	• الاهداء والشكر
6	• قائمة المحتويات
7	• المقدمة
8	• مشكلة الدراسة
8	• اهمية الدراسة
9	• أهداف الدراسة
10	• تساؤلات الدراسة
11	• فروض الدراسة
12	• الدراسات السابقة
14	• منطلقات نظرية الدراسة
16	• المنهجية وطرق البحث
18	• أدوات الدراسة
19	• حدود الدراسة
20	• اهمية الدراسة
21	• قائمة المصطلحات
22	• المراجع

مقدمة:

في البداية مفهوم الذكاء الاصطناعي مكون من كلمتين، الذكاء والاصطناعي حيث أن تعريف الذكاء هو القدرة على التعلم والتكيف والمرونة والتصرف اتجاه المواقف والمشكلات والتفكير بالعلاقات تفكيراً بنائياً موجهاً نحو هدف ما.

بينما كلمة الاصطناعي أو الصناعي ترتبط بالفعل يُصنع الأشياء نتيجة النشاط أو الفعل الذي يقوم به الإنسان، وبالتالي يمكن القول بأن الذكاء الاصطناعي هو من صنع الإنسان ولكن نكاء الإنسان هو من صنع الله سبحانه وتعالى.

وتعتبر إدارة الاحتفاظ بالموظفين من أهم التحديات التي تواجه الشركات في المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية. تحرص الشركات على المحافظة على موظفيها المتميزين لتقادي التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد.

ومع تطور التكنولوجيا وظهور تقنية الذكاء الاصطناعي التي باتت تشكل تهديداً لأعداد كبيرة من الموظفين الذين يخشون أن يتم استبدالهم ببروبات الذكاء الاصطناعي أو استبدال مهامهم بأحد أوجه هذه التقنية في كثير من الوظائف.

ندرس هذا البحث لفهم تأثير الذكاء الاصطناعي على استقرار الموظفين في المنشآت الوظيفية، خاصةً في ظل القلق من احتمالية استبدالهم بالتقنيات الذكية. كما يهدف البحث إلى مساعدته في تقديم حلول تساعد المنشآت على تحقيق التوازن بين الاستفادة من تقنية الذكاء الاصطناعي الحديثة و المحافظة على استقرار الموظفين.

و يساعد هذا البحث على توجيه السياسات والإجراءات في المنشآت لضمان تطوير المهارات البشرية بما يتوافق مع الثورة الرقمية الحديثة، وذلك للإسهام في تحقيق رؤية المنشآت وتعزيز النمو بشكل أفضل.

مشكلة الدراسة:

هناك العديد من التحديات التي يواجهها مجال الذكاء الاصطناعي حيث أن المشكله الحقيقيه تكمن في سرعة تطور تقنية الذكاء الاصطناعي وأثرها في الاحتفاظ بالموظفين في المنشآت السعودية، حيث يُشكل هذا التطور السريع لهذه التقنيه وتوسعها هاجس مؤرق للعديد من الموظفين خوفاً من فقدان وظائفهم.

ويسعى البحث للإجابة على استفسارات عن كيفية تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الأمن الوظيفي والتقدم المهني.

وكذلك محاولة إيجاد العوامل التي من الممكن أن تساهم في استمرارية الموظفين و دور الإدارات في طرد هذا الهاجس وخلق بيئة عمل داعمه للتطور التقني دون المساس بالإستقرار الوظيفي للكادر البشري.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة تكمن في وضع حلول مبتكرة للإحتفاظ بالموظفين في المنشآت السعودية وخاصة بمدينة الجبيل وعدم إحلالهم مع التوسع باستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي وكيف يمكن لهذه المنشآت استغلال هذه التقنية في خلق بيئة عمل محفزة و داعمه للتطوير المهني وكذلك توظيف هذه الكوادر في الإسهام بزيادة الإنتاجية و إستدامة النمو ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهداف الدراسة:

1. دراسة تأثيرات الذكاء الاصطناعي على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات بالمملكة العربية السعودية وخاصة بمدينة الجبيل ، من خلال تحليل المتغيرات في حالة الأمان المستقبلي التي توفرها بعض أماكن العمل والإشباع الوظيفي المرتبطة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي.
2. التحري عن العوامل المؤثرة على رضا الموظفين واستقرارهم تحت تزايد الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة.
3. وضع خطط ومقترحات عملية للمنشآت في مدينة الجبيل لدعمهم في التغلب على عقبات التحول الرقمي وزيادة الدعم في استمرارية الموظفين مع وضع توصية استراتيجية للتكيف مع الذكاء الاصطناعي وتنمية مهارات الموظفين.
4. دعم الشركات في تحقيق الموازنة بين المحافظة على رأس المال البشري ومواكبة قفزات التطور التكنولوجي لإنشاء بيئة عمل مستدامة .
5. تعزيز أخلاقيات الذكاء الاصطناعي في الشركات بالمملكة العربية السعودية وخاصة بمدينة الجبيل والتي تهدف إلى ضمان استخدامها بطرق تحترم حقوق الأفراد وتعزز الثقة والمبادئ والمعايير بشكل مسؤول.

تساؤلات الدراسة:

1. هل تستخدم الشركات تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملياتها؟
2. كيف نصف مستوى تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات المنشأة؟
3. ما هي المجالات التي تستخدم فيها الشركات الذكاء الاصطناعي؟
4. هل استخدام الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى زيادة أو نقصان في الاحتفاظ بالموظفين في الشركات؟
5. هل يحل الذكاء الاصطناعي محل بعض الوظائف في الشركات في المستقبل القريب؟
6. ما هي الاستراتيجيات التي تتبعها المنشآت لإدارة التحديات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي؟
7. هل من الممكن أن يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى تقليص عدد الوظائف في المؤسسات خلال السنوات القادمة؟
8. هل تتوقع أن يؤثر الذكاء الاصطناعي على أمان وظيفتك في المستقبل؟
9. هل للذكاء الاصطناعي تأثير على العلاقات المهنية بين الموظفين داخل المنشأة؟
10. هل تتوقع أن الذكاء الاصطناعي يجعل عملك أسهل وأكثر كفاءة؟
11. هل هناك دعم من المنشآت في منح الموظفين القاعدات السلوكية المطلوبة للتعامل مع الذكاء الاصطناعي؟

فروض الدراسة:

بما أن الإنسان هو العنصر الأساسي للعمل، لذلك وجب أن نركز على كل ما يؤثر على الاحتفاظ بالموظفين وتطويرهم من تدخلات الذكاء الاصطناعي والعمل به.

1. **الفرض الأول:** هناك علاقة سلبية بين التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي واحتفاظ الموظفين في الشركات.

2. **الفرض الثاني:** تؤثر العلاقة الايجابية بين مستوى التدريب والتطوير المهني على الذكاء الاصطناعي في المنشآت و زيادة معدلات الاحتفاظ بالموظفين

3. **الفرض الثالث:** كلما زادت التغييرات التي يسببها الذكاء الاصطناعي المفاجئة في بيئة العمل الغير مهيأة ، كلما زادت معدلات الاستقالة بين الموظفين الغير مؤهلين .

4. **الفرض الرابع:** يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين معدلات الاحتفاظ.

5. **الفرض الخامس:** من أكبر التحديات التي تواجه الإنسان هي سرعة تطور الذكاء الاصطناعي، وفي حال لم يتم مواكبة تطوره والسيطرة على استخدامه وتيسير سبل التعليم و التدريب المستمر للعاملين في شتى القطاعات لتطويع هذه التقنية لخدمة اعمالهم وفق مصالح البشرية فإن هذه التقنية سوف تخرج عن سيطره وسيكون الخطر كارثي و حتمي.

الدراسات السابقة:

إليك بعض الدراسات التي تتعلق بتأثير الذكاء الاصطناعي على الاحتفاظ بالموظفين

1. **Bhardwaj et al (2020):** تقدم هذه الدراسة تحليلاً حول كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية، مع التركيز على استراتيجيات الحفاظ على الموظفين بدعمهم وتطويرهم وفق التقنيات الحديثة.

International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing |
and Communication

2. **Hughes et al (2018):** تركز هذه الدراسة على ايجابية الذكاء الاصطناعي الذي يؤثر على الأداء الجيد للموظفين والتقليل من الدوران الوظيفي ومغادرة المنشآت وتعزيز العدالة في مكان العمل.

International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing |
and Communication

3. **Prentice et al (2020):** تتطرق هذه الدراسة على جوانب العمل الأكثر أهمية التي تتيح للموظفين المقارنة بين تأثيرات الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي من وجهة نظر الموظف، وكيف يمكن للتقنيات الحديثة زيادة الاحتفاظ بالموظفين.

International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing |
and Communication

4. Yadav et al. (2018): هذه الدراسة تركز على طرق التخمين والتنبؤ بتسرب الموظفين باستخدام عمليات تحليل البيانات الضخمة، حيث تساعد على الكشف عن أنماط الدوران الوظيفي وتطوير استراتيجيات استخدام الذكاء الاصطناعي للحد منه

International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing |
and Communication

(وما يميز دراستنا عن الدراسات الأخرى أنها تركز بشكل متكامل على تأثير الذكاء الاصطناعي على الاحتفاظ بالموظفين في المنشآت في المملكة العربية السعودية، وخصوصاً في مدينة الجبيل، كما أنها تتميز أيضاً باستخدام منهجية تحليلية وصفية تجمع بين البيانات الكمية والنوعية، مما يعطينا فهماً أعمق للصعوبات والتحديات التي يواجهها الموظفون عند التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي.

كما يتطرق البحث أيضاً بزيادة رضا الموظفين ودور الذكاء الاصطناعي في تطوير و تحسين بيئة العمل داخل المنشآت وهو ما لم تركز عليه الكثير من الدراسات السابقة.

إضافةً إلى ذلك، تم استخدام إطار نظري يشمل العديد من النظريات كالاحتفاظ بالموظفين، والتغيير التنظيمي، والتعلم والتطوير، والثقافة التنظيمية، والرضا الوظيفي، لشرح التأثيرات المتكاملة عن تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، مما يزود الدراسة عمقاً وشمولية أكبر مقارنة بالدراسات السابقة التي قد تركز على جانب واحد فقط).

منطلقات نظرية للدراسة:

1. نظرية الاحتفاظ بالموظفين

تركز هذه النظرية على الاسباب المؤثرة على استبقاء الموظفين، مثل احساسهم بالامان والرضا الوظيفي وبالعلاقة مع الإدارة العليا ويمكن استخدام هذه النظرية لتحليل كيف تتأثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي (مثل صعوبة التأقلم والخوف من خسارة الوظيفة) على مستوى الاحتفاظ، كما تدعم الفرضية التي تقول إن تحسين بيئة العمل بفضل الذكاء الاصطناعي قد يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين ورفع معدلات الاحتفاظ.

2. نظرية التعلم والتطوير

تركز هذه النظرية على أن العامل الرئيسي في تعزيز الكفاءة ورضا الموظفين هو التطوير المهني من خلال التدريبات على تقنيات الذكاء الاصطناعي و يمكن للمنشآت دعم موظفيها في التأقلم مع التكنولوجيا الحديثة ، مما يرفع من مستوى استبقاء الموظفين في المنشآت، وهذا يتماشى مع الفرضية الثانية حول تأثير التدريب الإيجابي على الاحتفاظ بالموظفين

3. نظرية التغيير التنظيمي

توضح هذه النظرية أثر التغيرات التنظيمية ، وخاصة التغيرات المفاجئة بطفرة التقنية الحديثة على بيئة العمل وسلوك الموظفين، وتدعم هذه النظرية الفرضية التي تقول إن التغيرات المفاجئة وغير المهيأة التي يسببها الذكاء الاصطناعي قد تؤدي إلى معدلات استقالة أعلى بين الموظفين غير المؤهلين، بسبب عدم قدرتهم على التكيف.

4. نظرية الثقافة التنظيمية

توضح هذه النظرية أهمية الثقافة التنظيمية على استجابة الموظفين لأي تغير حاصل بالمنشأة ، مثل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتدعم هذه النظرية الفرضية القائلة بأن التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي قد تؤثر سلبًا على الاحتفاظ بالموظفين، كما أنها تفسر كيف أن التغيرات المفاجئة يمكن أن تؤدي إلى زيادة معدلات الاستقالة بين الموظفين.

5. نظرية الرضا الوظيفي

تتناول هذه النظرية كيفية ارتباط الرضا الوظيفي بشكل مباشر ببيئة العمل والشعور بالأمن والتطور و هذه النظرية تدعم الفرضية التي تنص على أن الذكاء الاصطناعي قد يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يعزز من مستويات الاحتفاظ بالموظفين

(المنهجية وطرق البحث)

تساعد هذه المنهجية في فهم تأثير التكنولوجيا الحديثة والذكاء الاصطناعي على بيئة العمل والحفاظ على الموظفين، كما أنها تدعم استراتيجيات المنشآت في توجيههم لتحسين رضا الموظفين وزيادة استمرارياتهم.

تم اجراء هذه الدراسة حول تأثير الذكاء الاصطناعي على احتفاظ الموظفين في المنشآت السعودية، و تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي مكنا من جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات حول فروض الدراسة.

وهنا تفاصيل منهجية البحث وطرق جمع البيانات:

1. تصميم البحث:

المنهج الوصفي التحليلي: تم استخدامه لتحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل والحفاظ على الموظفين

2. أداة جمع البيانات:

تم توزيع استبيانات على عينة من الموظفين في المنشآت السعودية، خصوصاً في المنشآت التي تطبق تقنيات الذكاء الاصطناعي بمدينة الجبيل، وشملت اسئلة الاستبيانات على جوانب تتعلق بالرضا الوظيفي و تحديات هذه التقنية وتأثيرها على استمرارية الموظفين بالعمل.

3. عينة الدراسة:

عينة عشوائية بسيطة من الموظفين في المنشآت حيث شملت العينة فئات مختلفة من الموظفين من حيث مستوى التعليم والتدريب الوظيفي والخبرة مع الذكاء الاصطناعي في مدينة الجبيل.

4. طرق التحليل:

(التحليل الإحصائي)

بعد جمع البيانات الكمية من الاستبيانات باستخدام التحليل الإحصائي بواسطة برنامج الاكسل قمنا بتحليل العلاقات بين المتغيرات، كالعلاقة بين التحديات التقنية ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين.

5. الإطار الزمني:

تم جمع البيانات خلال مدة شهر ، تشتمل على جمع البيانات وتحليلها وإعداد النتائج النهائية.

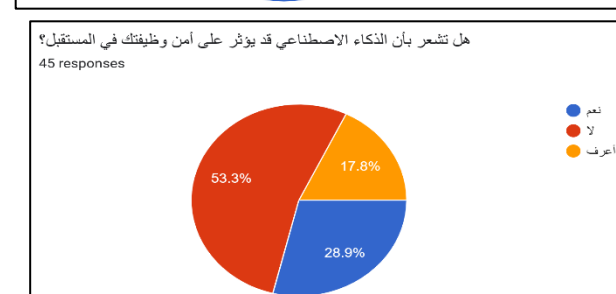
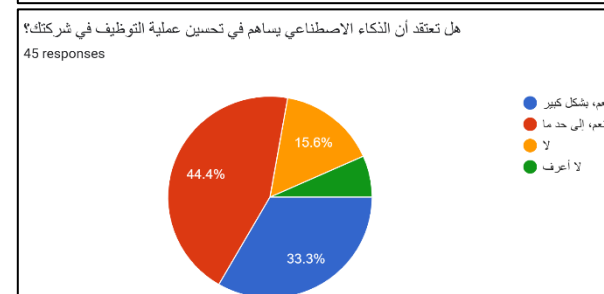
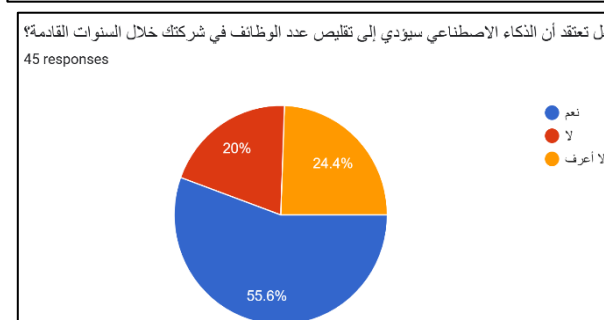
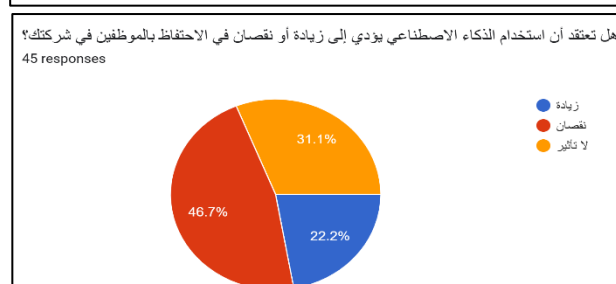
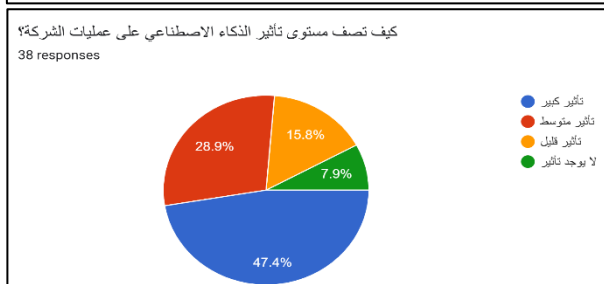
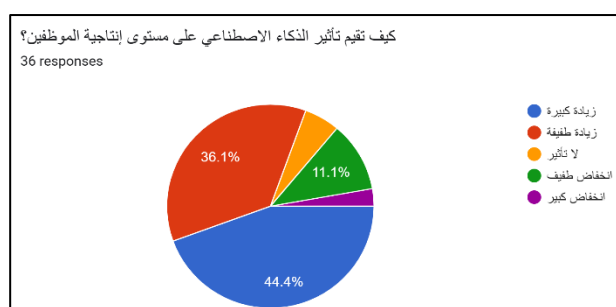
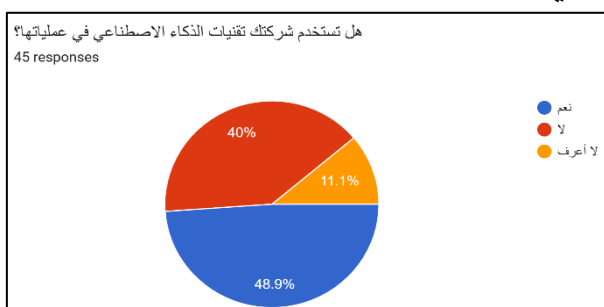
أدوات الدراسة :

1. استبيان: استطلاع حول آراء الموظفين في إدارات مختلفه في عدة منشآت بالسعودية
حول تأثير الذكاء الاصطناعي وخاصة في مدينة الجبيل.

(مرفق أدناه رابط الاستبيان)

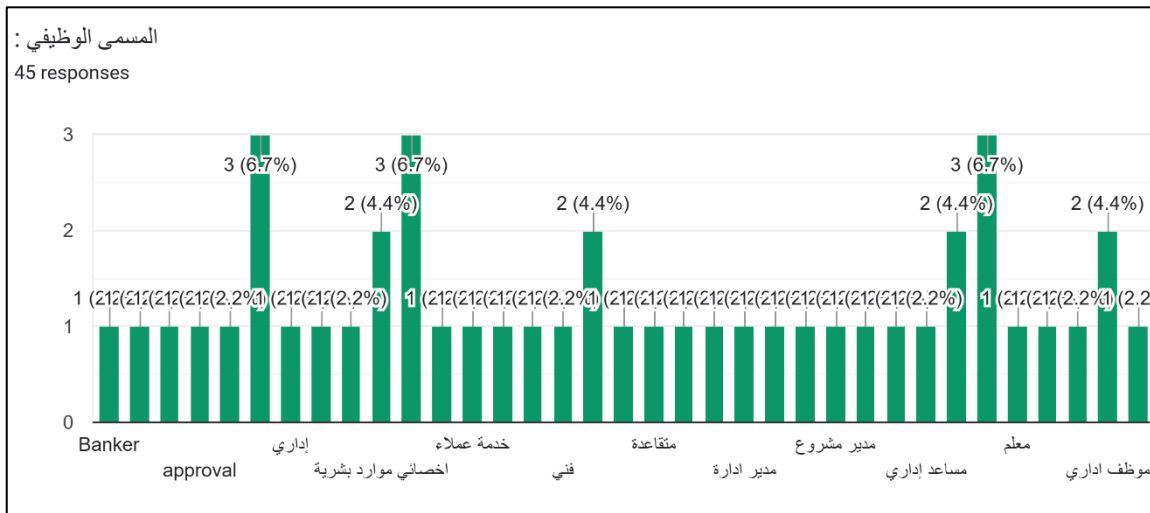
<https://forms.gle/Twt5DJFnZHMieBYt7>

2. تحليل البيانات: استخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل الاكسل لدراسة البيانات.



حدود الدراسة:

- المجتمع الإحصائي: ركزت دراستي الإحصائية على مجموعة من الموظفين في الشركات والمنشآت الحكومية المختلفة في مدينة الجبيل شرق المملكة العربية السعودية



- الزمان: 2024/10/30 - 2024/10/1

أهمية الدراسة

تعتبر المنهجية الوصفية التحليلية ضرورية لفهم تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل واستبقاء الموظفين.

توفر هذه المنهجية رؤية شاملة تستند إلى البيانات، حيث تجمع بين التقييمات الكمية والنوعية لضمان وصول أوسع للمعلومات و يمكن استخدام الاستبيانات لدراسة جوانب متعددة تتعلق برضا الموظفين و التحديات التي يواجهونها وكذلك تدريبهم على الذكاء الاصطناعي و تتيح هذه المنهجية للمنشآت تطوير استراتيجيات فعّالة حيث يساعد التحليل الإحصائي والنوعي على تحديد العوامل المؤثرة في استبقاء الموظفين، مما يساهم في توجيه الجهود نحو الابتكار في بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

وبهذا يتم تقليل معدلات الاستقالات وتعزيز استبقاء الموظفين، وكذلك خلق بيئة عمل مستدامة تدعم نمو المنشآت

قائمة المصطلحات

- 1- الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence – AI)
- 2- الاحتفاظ بالموظفين (Employee Retention)
- 3- الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)
- 4- التكيف الوظيفي (Job Adaptability)
- 5- التحليل الكمي (Quantitative Analysis)
- 6- التحليل النوعي (Qualitative Analysis)
- 7- بيئة العمل (Work Environment)
- 8- الاستقرار الوظيفي (Job Stability)
- 9- الأمن الوظيفي (Job Security)
- 10- التقنيات الحديثة (Modern Technologies)

قائمة المراجع

- أولاً: مواقع الانترنت العلمية والبحثية.
<https://ijritcc.org/index.php/ijritcc/article/view/6149>
- ثانياً: المجلات العلمية
مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات.
https://jstc.journals.ekb.eg/article_164993.html
مجلة أرقام السعودية.
<https://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/1701327>
- ثالثاً: مراكز التدريب.
شركة الخليج للتدريب والتعليم, (كيف سيؤثر الذكاء الاصطناعي على سوق العمل)
<https://training.alkhaleej.com.sa>
- رابعاً: الكتب.
حبيب بلال, أحمد؛ موسى، عبدالله (2019). الذكاء الاصطناعي ثورة في تقنيات العصر.
بلد النشر: مصر، القاهرة، دار الكتب المصرية.
أبو النصر، مدحت (2021). الذكاء الاصطناعي في المنظمات الذكية. بلد النشر:
القاهرة، المجموعة العربية للتدريب.
فورد، مارتن (2022). الذكاء الاصطناعي والروبوتات وكيف ستغير كل شي. بلد
النشر: بيروت، الدار العربية للعلوم.
أبو شرحة، ماجد ؛ ضليمي، سوسن (2021). الذكاء الاصطناعي في تطبيقات
إدارة المعرفة. بلد النشر: القاهرة، دار العالم العربى.