



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير موارد بشرية

إدارة الموارد البشرية و تأثيرهم بالذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة في لبنان

اعداد الطالبة / مادونا سهيل مصطفى

اشراف/أسماء أبو عنزه

العام الدراسي

2024

مقدمة :

في حين أن الذكاء الاصطناعي للأغراض العامة لا يزال بعيد المنال في أي مجال من مجالات النشاط البشري، فإن سرعة التقدم نحو نظم الذكاء الاصطناعي المتخصصة في الرعاية الصحية وصناعة السيارات، وسائل التواصل الاجتماعي والإعلان والتسويق كبيرة. تم إحراز تقدم أقل بكثير في القضايا المتعلقة بإدارة الموظفين حتى في الخطوة الأولى من مسار الذكاء الاصطناعي، وهي قرارات تسترشد بالخوارزميات. نحدد أربعة أسباب: تعقيد ظواهر الموارد البشرية، وتحديات البيانات الناشئة عن عمليات الموارد البشرية، والإنصاف والقيود القانونية، ردود فعل الموظفين على إدارة الذكاء الاصطناعي. الاستدلال السببي هو المبدأ الأول ذي الصلة بالتصدي لهذه التحديات عبر مراحل دورة حياة الذكاء الاصطناعي. لأن إنشاء الخوارزميات يعتمد على الارتباط بدلاً من السببية، فإن عدم وجود مفاهيم السببية يجعلها أكثر بكثير من الصعب إنشاء مجموعات البيانات اللازمة للتحليل: نحن بحاجة إلى مزيد من البيانات لأننا لا نعرف ماذا تختار. يساعد التفكير السببي أيضًا بشكل كبير في قضايا الإنصاف ويمكن تفسيرها. فوائد التفكير السببي تأتي مع التكاليف. يجب على أصحاب العمل تقبل أولاً التكاليف الأكبر بناءً على الحاجة إلى مزيد من البيانات وانخفاض التنبؤ القوة من الخوارزميات حيث ليس لدينا نماذج سببية، ويجب أن تعمل على تطوير توافق في الآراء حول الافتراضات السببية قبل النمذجة. هذه التحديات شرح سبب تشكك مجتمع علوم البيانات في التفكير السببي في الذكاء الاصطناعي الأنظمة العشوائية هي مبدأ ثان يمكن أن يساعد في الخوارزمية القائمة القرارات. أولاً، إن إضفاء الطابع العشوائي على المدخلات في خوارزمية يشبه التجريب ويمكن أن يساعد في إثبات السببية. ثانيًا، اختيار نتيجة الموارد البشرية بشكل عشوائي مع الاحتمال الذي تنبأت به خوارزمية حيث لا يمكننا التنبؤ بالنتائج بالكثير تفرق الدقة بالطبيعة العشوائية بطبيعتها لنتائج الموارد البشرية ولا مفر منها عدم دقة الخوارزميات. قد يدرك الموظفون مثل هذا التوزيع العشوائي - مثل التقليب عملة معدنية - لتحقيق نتائج أكثر عدلاً في ظل عدم اليقين. كما أن إضفاء الطابع الرسمي على العمليات ضروري لبناء خوارزميات معقولة. يضمن أن الأطراف على علم بالافتراضات المضمنة في أي خوارزميات، وتكاليفها، والتحديات المحتملة من الموظفين المتضررين منهم. في هذه العملية، يمكن أن يكون إضفاء الطابع الرسمي ممكنًا وليس قسريًا . Adler and Borys

إلى أي مدى تتطلب التغييرات التي نقترحها إعادة هيكلة وظيفة الموارد البشرية مسألة هامة. بالتأكيد، يحتاج قادة الموارد البشرية إلى فهم البيانات وتسهيلها مراحل الجيل والتعلم الآلي من دورة حياة الذكاء الاصطناعي. دمج الموارد البشرية البيانات مع بيانات الأعمال والبيانات المالية يجب أن تسمح لإدارة الموارد البشرية بالتحديد الكمي في نقدية مساهمتها في المحصلة النهائية للشركة. سيتعين على المديرين التنفيذيين تحديث مجموعة مهاراتهم أيضًا. بالنسبة لهم، يجب أن يكون الذكاء الاصطناعي يعني "زيادة الذكاء"، وهو استخدام مستنير لتحليلات القوى العاملة "رؤى في اتخاذ القرارات. تقترح المؤلفات حول الإدارة القائمة على الأدلة بايزيان لتحديث المعتقدات الإدارية بشكل منهجي بمعلومات جديدة 'Barends' وروسو' 2018 تعتبر نقطة انطلاق مفيدة لإدارة الذكاء الاصطناعي

باعتبارها حسناً. التوتر بين منطق الكفاءة والملاءمة يؤثر على معظم (آذار/مارس وسيمون 1993). في حالة الموارد البشرية، الدافع إلى الكفاءة والشواغل المتعلقة بالإنصاف لا تتماشى دائماً. نأمل أن يكون المفهوم والرؤى العملية في هذه الورقة ستدفع إدارة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية إلى الأمام بشأن كليهما وتلك المتعلقة بالكفاءة والملاءمة.

مشكلة الدراسة

- الذكاء الاصطناعي له تأثير إيجابي على العمل في الشركات الخاصة؟
- الذكاء الاصطناعي له تأثير سلبي على العمل في الشركات الخاصة؟
- كيف يؤثر تكامل تقنيات الذكاء الاصطناعي (AI) على ممارسة العمل في الشركات الخاصة ؟

اهمية الدراسة

- فهم تأثير التكنولوجيا التخريرية على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- فهم استخدام فئات التكنولوجيا التخريرية (الاصطناعية)
- الذكاء والروبوتات والربط الشبكي في ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- فهم التغييرات التي حدثت في قسم الموارد البشرية والدور لمديري الموارد البشرية.
- فهم الآثار المستقبلية للتكنولوجيا التخريرية على الموارد البشرية ودور المديرين والقوى العاملة في المستقبل.

أهداف الدراسة :

الذكاء الاصطناعي لديه القدرة على أن يكون له تأثير كبير ومتنوع على العمل ، مما يؤثر بشكل كبير على كل من الممارسة والسياسة. فيما يلي الأهداف المهمة التي يجب اتباعها من أجل فهم هذا التأثير والاستفادة منه:

1. التقييم وتعزيز التدخل:

دراسة كيف يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي تحسين تقييمات حالة العمل وتكتيكات التدخل. يستلزم ذلك إنشاء أنظمة الذكاء الاصطناعي يمكنها تحليل مجموعات البيانات الضخمة من أجل تحديد الاتجاهات والتنبؤ بالنتائج وتوصيح استراتيجيات التدخل العملي.

2. تمكين العملاء والوصول:

دراسة كيف يمكن للتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي أن تمنح العملاء إمكانية الوصول إلى الموارد والمعلومات والمساعدة. قد يستلزم ذلك إنشاء روبوتات محادثة أو مساعدين افتراضيين مدعومين من الذكاء الاصطناعي لتقديم المشورة والمعرفة والدعم.

3. القضايا الأخلاقية وتخفيف التحيز:

تحدث عن التداعيات الأخلاقية للذكاء الاصطناعي في ممارسة العمل ، بما في ذلك المخاوف بشأن التحيز الخوارزمي وأمن البيانات والخصوصية. توفير سياسات وإجراءات لضمان استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي بطريقة عادلة ومفتوحة ومسؤولة.

4. تدريب وتطوير القوى العاملة:

إعطاء الأخصائيين التعليم والتدريب الذي يحتاجونه لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في ممارستهم. وهذا يستلزم إنشاء مناهج ودورات تدريبية حول مواضيع مثل اتخاذ القرارات الخوارزمية ، ومحو الأمية البيانات ، والاستخدام الأخلاقي للذكاء الاصطناعي في العمل.

5. تطوير السياسات والمناصرة:

دعم القوانين التي تشجع التطبيق الأخلاقي والمناسب للذكاء الاصطناعي على العمل. يستلزم ذلك التعاون مع أصحاب المصلحة ومنظمات المناصرة والمشرعين لإنشاء قواعد وإرشادات تحمي حقوق العملاء ورفاهيتهم مع تعظيم مزايا الذكاء الاصطناعي .

6. الدراسة والتقييم:

دراسة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسة العمال والنتائج من خلال الدراسة. يستلزم ذلك تقييم فعالية العلاجات التي يحركها الذكاء الاصطناعي ، ومعرفة كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في أفضل ممارسات ممارسة العمل الاجتماعي ، والتحقيق في المخاطر والصعوبات التي يمكن أن تنشأ عن تبني الذكاء الاصطناعي.

7. التعاون والتفاعل متعدد التخصصات:

لتعزيز التفاعل متعدد التخصصات والابتكار في مجالات الذكاء الاصطناعي والعمل الاجتماعي ، يجب أن يتعاون الأخصائيون والتقنيون والباحثون وأصحاب المصلحة الآخرين. وهذا يستلزم إنشاء مننديات للمناقشة والتعاون وتبادل المعلومات بين مختلف المجالات والتخصصات. (Pothen,2022)

تساؤلات الدراسة

الذكاء الاصطناعي في العمل موضوع صعب ويحتاج إلى مزيد من البحث. يمكن أن يكون الأمر جيدًا أو سيئًا" للعمل، ومن المهم معرفة كيفية التعامل مع كلا الجانبين. وهذا تحدٍ كبير، ولكنه أيضًا فرصة للتعلم والتحسين مع أتمتة مهام الذكاء الاصطناعي، يمكن للموارد البشرية تصميم برامج تدريبية لتزويد الموظفين بالمهارات للعمل بشكل تعاوني مع الذكاء الاصطناعي. يمكن أن يشمل ذلك تحليل البيانات والتفكير النقدي والتصميم الذي يركز على الإنسان.

إدارة التغيير: يمكن للموارد البشرية إدارة الجانب البشري من تبني الذكاء الاصطناعي. يعد التواصل ومعالجة شواغل الموظفين وتعزيز ثقافة الابتكار أمرًا بالغ الأهمية للانتقال السلس.

يتعين على الموظفين التعامل مع المشكلات الجديدة لأن التكنولوجيا تتحسن ويتم استخدام المزيد من الروبوتات. قد يمثل استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي أيضًا مشكلة لأنها قد لا تحافظ على المعلومات الشخصية آمنة وخاصة. قد يكون هذا مصدر قلق عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو التطبيقات الأخرى عبر الإنترنت. يمكن للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في بعض الأحيان أن يسلب الوظائف من الأشخاص الذين يقومون بمهام معينة. وهذا يمكن أن يجعل من الصعب على العاملين في تلك المجالات العثور على وظائف. ولكن هناك أيضًا أشياء جيدة حول استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في العمل الاجتماعي. يمكن أن يساعد في جعل العمل الاجتماعي أفضل وأكثر فعالية. قد تجعل التكنولوجيا الذكية أيضًا من الصعب على بعض الأشخاص الحصول على نفس الفرص التي يتمتع بها

الآخرون. وهذا ليس عادلاً ويمكن أن يجعل من الصعب على الجميع أن يكونوا متساوين. اتخاذ خيارات أفضل: يمكن للتكنولوجيا أن تساعد الموظفين على اتخاذ خيارات أفضل من خلال النظر في الكثير من المعلومات. وهذا يعني أنه يمكنهم مساعدة الزبون بشكل أكثر فعالية.

الحصول على المساعدة بشكل أسهل: يمكن للتكنولوجيا أن تسهل على الأشخاص الحصول على المساعدة، مثل استخدام التطبيقات عبر الإنترنت للصحة العقلية أو الحصول على الدعم من مكان بعيد. تحسين الخدمات الاجتماعية: يمكن للتكنولوجيا مثل الذكاء الاصطناعي أن تساعد الموظفين على أداء عملهم بشكل أفضل. وهذا يعني أنه يمكنهم فهم احتياجات الزبائن ومنحهم المساعدة المناسبة بشكل أسرع. التحدث والتواصل: يمكن للتكنولوجيا أن تساعد الأشخاص على التحدث والتواصل مع بعضهم البعض، مثل وسائل التواصل الاجتماعي أو التطبيقات التي تجمع الأشخاص معاً (Exploring Social Impact of Ai on Social Work, 2016)

دوافع اختيار البحث :

يمكن لمتخصصي الموارد البشرية توجيه قادة الأعمال إلى المجالات التي يمكن أن يحقق فيها الذكاء الاصطناعي أكبر قيمة مضافة. من خلال فهم احتياجات وتحديات القوى العاملة، يمكن للموارد البشرية ضمان تنفيذ مستهدف للذكاء الاصطناعي يحسن كفاءة الموظفين وخبراتهم. ولكن هل أصبح الذكاء الاصطناعي اليوم نعمة أم نقمة ؟ كثير ما يدور هذا السؤال في جوارنا . هل سيحل الذكاء الاصطناعي مكان اليد العاملة ؟

فروض الدراسة

- الذكاء الاصطناعي لديه تأثير على العمل في الشركات الخاصة
- الذكاء الاصطناعي ليس لديه تأثير على العمل في الشركات الخاصة
- يتأثر أداء العمل بشكل كبير بدمج تقنية الذكاء الاصطناعي (AI)، مما يوفر الإمكانيات والصعوبات للممارسين والمنظمات.

الدراسات السابقة :

لا بد ان نعمل على دراسة بعض الحالات السابقة التي عالجت موضوع إدارة الموارد البشرية و تأثرهم بالذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة في لبنان ان لبنان لم يصدر عنه حتى الآن دراسات و مقالات و لكن سنأخذ ثلاثة شركات IBM , Google , Unilever معروفة على صعيد عالمي منها :

الدراسة الأولى

نفذت IBM حلول الذكاء الاصطناعي لأتمتة العديد من عمليات الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف وإدارة الأداء وإدارة الفوائد و قد توصلوا الى النتائج التالية

1. التوظيف:

استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل آلاف الطلبات واختيار أفضل المرشحين بناءً على المهارات والمؤهلات المطلوبة. هذا قلل وقت التوظيف بنسبة 30٪.

2. إدارة الأداء:

يساعد الذكاء الاصطناعي في مراقبة أداء الموظفين في الوقت الفعلي وتقديم ملاحظات شخصية. وقد أدى ذلك إلى تحسين أداء الموظفين بنسبة 20٪.

3. إدارة الفوائد:

أتمتة المهام الإدارية المتكررة، مما يسمح لأفرقة الموارد البشرية بالتركيز على المهام الاستراتيجية. هذا خفض التكاليف الإدارية بنسبة 15٪.

الدراسة الثانية

اعتمدت Unilever أدوات الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة المواهب، لا سيما لتحديد وتطوير مهارات الموظفين.

1. تحديد المهارات:

يحلل الذكاء الاصطناعي بيانات الموظفين لتحديد المهارات والفجوات الحالية. وأتاح ذلك مزيداً من الفعالية في تخطيط التدريب والتطوير الوظيفي الشخصي.

2. تطوير المواهب:

استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي للتوصية ببرامج تدريبية مصممة خصيصاً لاحتياجات الموظفين الفردية. النتيجة: زيادة بنسبة 25٪ في مشاركة الموظفين في برامج التدريب.

3. التنقل الداخلي:

يسهل الذكاء الاصطناعي التنقل الداخلي من خلال مطابقة مهارات الموظفين مع الوظائف الشاغرة. أدى ذلك إلى زيادة بنسبة 18٪ في الترقيات الداخلية.

الدراسة الثالثة

تستخدم Google حلول الذكاء الاصطناعي لمراقبة وتحسين رفاهية موظفيها. والهدف هو تهيئة بيئة عمل صحية ومنتجة.

1. مراقبة العافية:

استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات صحة الموظفين، مثل مستويات التوتر والرضا الوظيفي. يساعد هذا في تحديد المشكلات المحتملة قبل أن تصبح حرجية.

2. برامج العافية:

توصي منظمة العفو الدولية ببرامج العافية المخصصة للاحتياجات الفردية للموظفين. النتيجة: انخفاض بنسبة 15٪ في الإجازات المرضية و 10٪ في رضا الموظفين.

3. الإنتاجية:

أدى تحسين رفاهية الموظفين إلى زيادة بنسبة 12٪ في إنتاجية الشركة الإجمالية.

تُظهر دراسات الحالة هذه كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحويل وظائف الموارد البشرية، وتحسين الكفاءة التشغيلية، والمساهمة في رفاهية الموظفين ورضاهم.

المنطلقات النظرية للدراسة :

مفهوم الذكاء الاصطناعي

ويتمثل أحد تعاريف الاستخبارات في القدرة على اكتساب وتطبيق الأساليب المناسبة للحالة الراهنة في عالم غير مؤكد ومتغير باستمرار من أجل حل القضايا وتحقيق الأهداف. روبوت المصنع الذي تمت برمجته مسبقًا بالكامل دقيق وموثوق ومتعدد الاستخدامات ولكنه ليس ذكيًا. الذكاء الاصطناعي (AI) ، وهو مصطلح صاغه الأستاذ الفخري في جامعة ستانفورد جون مكارثي في عام 1955، عرّفه بأنه «علم وهندسة صنع الآلات الذكية». الكثير من الأبحاث تجعل البشر يبرمجون الآلات للتصرف بطريقة ذكية، مثل لعب الشطرنج، ولكننا اليوم نؤكد على الآلات التي يمكنها التعلم، على الأقل إلى حد ما مثل البشر. يمكن للأنظمة المستقلة أن تخطط وتقرر بشكل مستقل تسلسل الخطوات لتحقيق هدف محدد دون إدارة دقيقة. يجب أن ينتقل روبوت الولادة في المستشفى بشكل مستقل في الممرات المزدحمة للنجاح في مهمته. في الذكاء الاصطناعي، لا يشعر الحكم الذاتي بالحكم الذاتي الشائع في السياسة أو علم الأحياء التعلم الآلي (ML) هو جزء من الذكاء الاصطناعي يدرس كيف يمكن لوكلاء الكمبيوتر تحسين إدراكهم أو معرفتهم أو تفكيرهم أو أفعالهم بناءً على الخبرة أو البيانات. لهذا السبب، تعتمد ML على علوم الكمبيوتر والإحصاء وعلم النفس وعلم الأعصاب والاقتصاد ونظرية التحكم. في التعلم تحت الإشراف، يتعلم الكمبيوتر التنبؤ بالملصقات التي يعطيها الإنسان، مثل سلالة الكلاب بناءً على صور الكلاب الموصوفة ؛ والتعلم غير الخاضع للإشراف لا يتطلب تسميات، بل يقوم أحيانًا بمهام التنبؤ الخاصة به مثل محاولة التنبؤ بكل كلمة متتالية في جملة ؛ يتيح التعلم المعزز للوكيل تعلم تسلسلات الحركة التي تعمل على تحسين مكافآته الإجمالية، مثل الفوز بالألعاب، دون أمثلة صريحة على التقنيات الجيدة، وتمكين الاستقلالية. التعلم العميق هو استخدام شبكات عصبية كبيرة متعددة الطبقات (اصطناعية) تحسب تمثيلات مستمرة (عدد حقيقي)، تشبه إلى حد ما الخلايا العصبية المنظمة هرميًا في أدمغة الإنسان. إنه حاليًا أنجح نهج ML ، ويمكن استخدامه لجميع أنواع ML ، مع تعميم أفضل من البيانات الصغيرة وتوسيع نطاق البيانات الضخمة وحساب الميزات بشكل أفضل. الخوارزمية، مثل ما يكتبه شخص ما في برنامج كمبيوتر، تحدد الإجراءات الدقيقة التي يجب اتخاذها. على الرغم من أنها غالبًا ما تستخدم فقط لبعض الوظائف، مثل المكافأة أو آلية التعلم، إلا أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تحتوي على خوارزميات. جزء كبير من أفعالهم هو نتيجة التعلم من البيانات أو الخبرة - وهو تحول أساسي في بنية النظام صاغه خريج ستانفورد أندريه كارباتيا. «Software 2.0» تُعرف الأنظمة الذكية المصممة لمهمة واحدة، مثل التعرف على الكلام أو الوجه، باسم الذكاء الاصطناعي الضيق. يهدف الذكاء الاصطناعي العام (AGI) أو الذكاء الاصطناعي على مستوى الإنسان إلى إنشاء روبوتات حساسة سياقيًا وذكية على نطاق واسع. تتطلب روبوتات الدردشة الاجتماعية الفعالة والتفاعل بين الإنسان والروبوت ذلك. يُعرف الذكاء الاصطناعي الذي يهدف إلى تحسين القدرات البشرية، وتلبية المتطلبات المجتمعية، وإيجاد الإلهام لدى الناس باسم

الذكاء الاصطناعي الذي يركز على الإنسان. تجري أبحاثاً وتخلق أدوات ومرافقين مفيدتين للأفراد، مثل رفيق مسن ومساعد روبوت (Nenad Tomašev, 2020).

تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات

تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتنوع بشكل كبير وتشمل مجموعة واسعة من المجالات

1. الطب والرعاية الصحية: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تشخيص الأمراض، وتوجيه العلاج، وتحليل الصور الطبية مثل الأشعة السينية والأشعة المقطعية، وتنبؤ الأوبئة والأمراض، وتوفير الرعاية الصحية الشخصية.
2. التعليم: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير مناهج تعليمية مخصصة لكل طالب، وفي تقديم موارد تعليمية مخصصة، وفي تقديم تعلم ذاتي محسّن من خلال منصات التعلم الذكي.
3. التجارة الإلكترونية: يُستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل سلوك المستخدمين وتوجيه الإعلانات وتخصيص التوصيات وتحسين تجربة التسوق عبر الإنترنت.
4. المالية والاستثمار: يستخدم الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالسوق المالية، وفحص البيانات المالية، وتحليل النماذج الاقتصادية.
5. الصناعة: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التصنيع وزيادة الإنتاجية من خلال الأتمتة والتحكم الذكي.
6. الزراعة: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الزراعية وتوجيه الزراعة الذكية وتحسين إنتاجية المحاصيل.
7. النقل: يُستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تقنيات القيادة الذاتية للمركبات وتحسين نظم المرور وتقليل الحوادث المرورية.
8. اللغة والترجمة: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تطبيقات الترجمة الآلية وتحسين فهم اللغة الطبيعية.
9. الروبوتات والتفاعل البشري: تستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير الروبوتات التي يمكنها تفاعل بشكل طبيعي مع البشر، مثل الروبوتات المساعدة في الفنادق أو المطاعم.
10. التعرف على الوجوه والبصمات: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تقنيات التعرف على الوجوه والبصمات لأغراض الأمن والمراقبة.

11. الإنتاج الفني والإبداعي: يستخدم الذكاء الاصطناعي في إنتاج الفن والموسيقى والكتابة، وفي تطوير الرسوم المتحركة والأفلام.
12. العلوم البيئية وحماية البيئة: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات البيئية والتنبؤ بتغيرات المناخ وحماية البيئة.
13. التحقيقات والأمن السيبراني: يستخدم الذكاء الاصطناعي في اكتشاف الاحتيال المالي وتحليل البيانات الرقمية للكشف عن تهديدات الأمن السيبراني.
14. العناية بالمسنين وذوي الإعاقة: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير تقنيات المساعدة الذكية للمسنين وذوي الإعاقة، مثل أجهزة الروبوت المساعدة.
15. الألعاب الإلكترونية: يستخدم الذكاء الاصطناعي في تطوير الذكاء الاصطناعي للأعداء في الألعاب الإلكترونية وزيادة تجربة اللاعبين (Madeleine Clare Elish, 2016).

ميزة الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي فعال بشكل خاص في إنشاء وإدارة نظم النقل بسبب فوائده وفعاليته المعروفة. يعد الاستشعار والاكتشاف والتفاعل والتحكم في الوقت الفعلي أمرًا مهمًا للغاية في أنظمة النقل الذكية، ويمكن استخدام الذكاء الاصطناعي بكفاءة في جميع هذه التطبيقات. إن جهاز استشعار حركة المرور الموزع وشبكة التحكم هو بالفعل طريق المستقبل لإدارة حركة المرور والتحكم فيها في الوقت الفعلي. تقوم شبكات الاستشعار الموزعة، والتي تتكون من مستويات عديدة من شبكات الاستشعار الذكية، باكتشاف المشكلات والاستجابة لها تلقائيًا، بالإضافة إلى تشغيل شبكة الطرق السريعة حسب الحاجة. يمكن مساعدة بناء الجيل التالي من نظام إدارة حركة المرور من خلال شبكة استشعار ذكية مع تقنيات الذكاء الاصطناعي. نتوقع نشرًا أكبر لحلول الذكاء الاصطناعي في العديد من مجالات النقل نظرًا لفوائدها العديدة.

تُستخدم برامج الذكاء الاصطناعي (AI) تقليد العقل البشري حتى يتمكن المرء من علاج المشاكل واتخاذ الخيارات. الثبات والموثوقية وفعالية التكلفة كلها بركات للذكاء الاصطناعي، والتي تعالج أيضًا الغامضة والسرعة في حل الصعوبة أو خلق خيار.

- للذكاء الاصطناعي عدد من الفوائد، أحدها أن أحكامه مدعومة بالأدلة وليس المشاعر. حتى على الرغم من أفضل محاولتنا، فمن الواقع المعروف أن مشاعرنا تؤثر دائمًا على قراراتنا بطريقة سلبية

- الآلات ذات الذكاء الاصطناعي، على عكس الكائنات الحية، لا تتطلب النوم، مما يقضي على العيب الأساسي للتعب البشري
 - يمكن نشر المعرفة بسهولة أكبر
 - عندما يتم تعليم عقل الكمبيوتر بطريقة ما، يمكن تكراره بسهولة بواسطة أجهزة الكمبيوتر الأخرى، وبالتالي توفير الوقت الذي كان يقضيه في تعليم البشر الآخرين
 - يمكنه التعامل مع المهام الصعبة والمعقدة التي قد يجدها البشر صعبة أو مستحيلة القيام بها
 - يمكن على الأرجح أداء المهام بسرعة من الشخص
 - للعثور على أشياء لم يتم اكتشافها من قبل. الفضاء الخارجي، على وجه الدقة
 - هناك أخطاء وعيوب أقل
- تتمثل إحدى المزايا في أنها حسنت أداء الطبيب في مرافق المستشفى. السيناريو مفيد للمرضى الذين يعتبرون عملاء. يمكن للعاملين في المستشفى استخدام أنظمة كمبيوتر تم إنشاؤها خصيصاً لتحديد المرضى الأكثر عرضة للخطر. يمكن لمثل هذه الأنظمة تقييم الصعوبات الفسيولوجية الفردية التي قد يعاني منها العديد من المرضى الذين تم اكتشافهم في المستشفى وتقديم معلومات دقيقة حول المريض الذي يتطلب اهتماماً فورياً. يمكن أن تساعد تقنيات الكمبيوتر في صنع القرار وتوفير الوقت للأطباء من خلال السماح لهم بالتشاور على نطاق واسع حول بعض المخاوف الصحية التي قد يواجهها مرضاهم. تم استخدامه، على سبيل المثال، لقياس كمية التفاعل الدوائي لدى المرضى للتحقق مما إذا كان لديهم أي تأثيرات عداوية أو تآزرية على بعضهم البعض. تم استخدام الذكاء الاصطناعي لتقييم الكمية الكبيرة من المعلومات الجزئية المتعلقة بالعقاقير المرشحة من أجل تحديد التأثيرات العامة التي قد تحدث عليها أثناء صياغة الأدوية وعمليات البحث السريري. سيكون قادراً على التأكد من أن لديهم القدرة على تحديد الآثار الواسعة للمستحضرات الصيدلانية الفردية التي يطرحونها في السوق بهذه الطريقة (Pothen,2022).

سلبات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية

- تتأثر الوظائف البشرية
- البطالة في ازدياد

- يعتمد الإبداع على المبرمجين
 - تصبح الأجيال الشابة كسولة، وتفرض قدرًا من الوقت والموارد
 - قد يكون البناء والإصلاح مكلفا للغاية من حيث المال والوقت
 - يمكن استخدام الإصلاح الآلي لتقليل مقدار الوقت الذي يستغرقه الأشخاص لإصلاح الأشياء، لكنه سيكلف المزيد من المال والموارد
 - مع تقنياته التي تعمل على أتمتة غالبية الوظائف، فإن الذكاء الاصطناعي يجعل الناس كسالى. ويميل البشر إلى أن يضمنوا هذه الابتكارات التي قد تضر بالأجيال القادمة
 - أصبح التدخل البشري أقل حيث يستبدل الذكاء الاصطناعي الجزء الأكبر من الأعمال المنزلية المتكررة والواجبات الأخرى بالروبوتات، مما قد يمثل مشكلة خطيرة ضمن متطلبات الاستخدام. تهدف كل شركة إلى استبدال الموظفين الأقل مهارة بروبوتات الذكاء الاصطناعي التي يمكنها أداء مهام مماثلة بشكل أكثر كفاءة
- كل يوم، الذكاء الاصطناعي يجعل حياتنا أسهل. يتم تشغيل العديد من التطبيقات والخدمات التي تساعدنا في المهام اليومية، مثل التفاعل مع الأصدقاء أو استخدام بريد إلكتروني مبرمج أو استخدام خدمة مشاركة الركوب، بواسطة الذكاء الاصطناعي. تعتبر تقنية الذكاء الاصطناعي مهمة لأنها تسمح للبرامج بأداء القدرات البشرية مثل التفكير والتفكير والتخطيط والتواصل والإدراك بشكل أكثر فعالية وكفاءة وبتكلفة أقل. يزيد الذكاء الاصطناعي من الإنتاجية في المناطق التي يتفوق فيها على البشر، مما يسمح لنا بإجراء حسابات أسرع وحل مشكلات أكثر تعقيدًا. تستخدم الشركات والأفراد قدراتهم بطريقة أكثر فعالية نتيجة لإمكانيات الذكاء الاصطناعي. ومع ذلك، يجب أن نظل يقظين في إدراك أن الذكاء الاصطناعي يهدف في الواقع إلى تحسين حياتنا. قد يُنظر إليه على أنه أداة لمساعدتنا على الارتقاء فوق بيئتنا (Pothen,2022).

مستقبل الذكاء الاصطناعي في عمل الشركات الخاصة

السرعة التي انتقل بها خطاب الأعمال في الإدارة من البيانات الضخمة (BD) إلى التعلم الآلي (ML) إلى الذكاء الاصطناعي (AI) مذهل. المباراة بين الخطاب والواقع مسألة مختلفة. معظم الشركات تكافح من أجل إحراز أي تقدم في بناء قدرات تحليل البيانات: 41٪ من أفاد الرؤساء التنفيذيون أنهم ليسوا مستعدين على الإطلاق للاستفادة من أدوات تحليل البيانات الجديدة، و

4 في المائة فقط يقولون إنهم مستعدون «إلى حد كبير». (IBM 2018) «يشير مصطلح «الذكاء الاصطناعي» تقليديًا إلى فئة واسعة من التقنيات التي تسمح للكمبيوتر لأداء المهام التي تتطلب عادة الإدراك البشري، بما في ذلك صنع القرار. لدينا المناقشة هنا أضيق، حيث تركز على فئة فرعية من الخوارزميات داخل الذكاء الاصطناعي تعتمد أساسًا بشأن زيادة توافر البيانات لمهام التنبؤ. على وجه اليقين، هناك في مجالات التعرف على الأنماط واللغة الطبيعية (NLP) على مدى السنوات العديدة الماضية. أصبح التعلم العميق باستخدام الشبكات العصبية شائعًا بشكل متزايد في بعض السياقات الغنية بالبيانات وقربنا من

الذكاء الاصطناعي الحقيقي، الذي يمثل قدرة الآلات على تقليد صنع القرار البشري التكيفي. ومع ذلك، فيما يتعلق بإدارة الموظفين، حيث الوعد من القرارات الأكثر تعقيدًا" بصوت عالٍ وفي كثير من الأحيان، تم التعبير عن عدد قليل من المنظمات

حتى أنها دخلت مرحلة البيانات الضخمة. 22 في المائة فقط من الشركات تقول إنها تبنت التحليلات في الموارد البشرية (LinkedIn 2018) ، ومدى تعقيد التحليلات هذه الشركات ليست واضحة على الإطلاق إن التطبيق الفعال للذكاء الاصطناعي على مشاكل الموارد البشرية يمثل مشكلة كبيرة للغاية لتحديات مختلفة. وهي تتراوح بين العملية والمفاهيم، بما في ذلك حقيقة أن

طبيعة تحليلات علوم البيانات عند تطبيقها على الأشخاص لديها تضارب خطير مع المعايير عادة ما ترى المجتمعات أنها مهمة لاتخاذ قرارات تبعية بشأن الأفراد.

• المشكلة الأولى هي تعقيد نتائج الموارد البشرية، مثل ما يشكل كونها

«موظف جيد». هناك العديد من الأبعاد لهذا البناء والقياس إنه صعب للغاية بالنسبة لمعظم الوظائف بدقة: درجات تقييم الأداء،

المقياس الأكثر استخدامًا، تم انتقاده بشدة بسبب مشاكل الصحة والموثوقية وكذلك التحيز، ويتخلل عنها العديد من أصحاب العمل إجمالاً. (Cappelli and Tavis 2017) أي وظيفة معقدة بشكل معقول هي مترابطة مع الوظائف الأخرى وبالتالي يصعب تحقيق الأداء الفردي فصل عن أداء المجموعة. (Pfeffer and Sutton 2006)

• تميل مجموعات البيانات في مجال الموارد البشرية إلى أن تكون صغيرة جدًا وفقًا لمعايير البيانات العلم. عدد الموظفين الذين قد يكون لديهم حتى شركة كبيرة تافه مقارنة بعدد المشتريات التي يقوم بها عملاؤهم، على سبيل المثال. علاوة على ذلك، نادرًا ما يتم ملاحظة العديد من نتائج الاهتمام، مثل الموظفين تم طرده بسبب الأداء الضعيف. أداء تقنيات علم البيانات ضعيف عند التنبؤ بنتائج نادرة نسبيًا.

• نتائج قرارات الموارد البشرية (مثل من يتم توظيفه وفصله) لها عواقب وخيمة على الأفراد والمجتمع تهتم بها الإنصاف - العدل الإجرائي والتوزيعي على حد سواء - له أهمية قصوى. تفصيل الأطر القانونية التي تقيد الطريقة التي يجب على أصحاب العمل اتباعها في صنع تلك الأطر القرارات. ومن الأمور المحورية في هذه الأطر الاهتمام بالعلاقة السببية، وهي عادةً ما تكون غائبة عن التحليلات القائمة على الخوارزمية. تخضع قرارات التوظيف أيضاً لمجموعة من التعقيدات الاجتماعية والنفسية الشواغل القائمة بين الموظفين، مثل القيمة والمركز الشخصي، الإنصاف المتصور والتوقعات التعاقدية والعلاقية التي تؤثر والنتائج التنظيمية فضلاً عن النتائج الفردية. نتيجة لذلك، القدرة على وأيضاً لتبرير الممارسات التي يستخدمها المرء أكثر أهمية بكثير مما يستخدمه في مجالات أخرى.

• أخيراً، الموظفون قادرون على اللعب أو الاستجابة السلبية للقرارات القائمة على الخوارزميات. وتؤثر إجراءاتها بدورها على النتائج التنظيمية. كما هو معتاد في مثل هذه المشاكل، تطبيق تقنيات التعلم الآلي ستنشئ خوارزمية تستند إلى سمات الموظفين وأدائهم الوظيفي في القوة العاملة الحالية. حتى لو استطعنا إثبات علاقة سببية بين الجنسية والأداء الوظيفي، قد لا نثق في خوارزمية تقول توظيف المزيد من الرجال البيض لأن الأداء الوظيفي نفسه قد يكون مؤشراً متحيزاً، سمات التيار قد تنشوه القوة العاملة بسبب الطريقة التي وظفنا بها في الماضي (على سبيل المثال، وظفنا عدداً قليلاً من النساء)، و سيخلق كل من النظام القانوني والمعايير الاجتماعية مشاكل كبيرة لنا إذا فعلنا ذلك التصرف بناءً عليه في عام 2018، اكتشفت أمازون أن خوارزميةها للتوظيف بها هذه المشكلة لهذا السبب ، وأزالته الشركة نتيجة لذلك (ماير، 2018). حتى عندما لا يستخدم جنس المتقدمين كمعيار، فإن الصفات المرتبطة بالمرأة ، مثل الدورات الدراسية في «دراسات المرأة»، مما أدى إلى استبعادهم.

إذا قمنا بدلاً من ذلك ببناء خوارزمية على مقياس أكثر موضوعية، مثل من يحصل تم رفض عدد هذه الحالات في شركة نموذجية بسبب الأداء الضعيف صغيرة لبناء خوارزمية فعالة. علاوة على ذلك، بمجرد اكتشاف المتقدمين للمحتوى

من خوارزمية التوظيف لدينا، فمن المرجح أن يستجيبوا بشكل مختلف في المقابلات ويجعلوا الخوارزمية عديمة القيمة. يعرف معظم المتقدمين بالفعل، على سبيل المثال، الإجابة على السؤال "ما هي أسوأ خصائصك" بسمة ليست سلبية، مثل، "أنا أعمل

من الصعب جدا "الاتصل بدورة حياة الذكاء الاصطناعي: العمليات - توليد البيانات - التعلم الآلي - صنع القرار. نحن نعتمد على الأفكار الرئيسية من الإدارة القائمة على الأدلة - (EBMgmt) تحليل سببي نظري لـ «البيانات الصغيرة (Barends and Rousseau 2018)»؛ بفيفر وساتون

(2014; Rousseau 2006) ثم نقترح كيف، بالنظر إلى هذه القيود، قد نجعلها التقدم المحرز في تطبيق أدوات التعلم الآلي على الموارد البشرية. على وجه التحديد، نركز على دور النماذج السببية في التعلم الآلي (بيرل 2009، 2018). إثبات السببية هو مركزية للمخاوف بشأن الإنصاف، والتي تعتبر أساسية لاتخاذ قرارات بشأن عادةً ما يعاني الموظفون والخوارزميات القائمة على التعلم الآلي من هذا التحدي. نقترح أيضًا أن التوزيع العشوائي يمكن أن يكون مفيدًا لعملية قرار (دينريل،

فانغ، وليو 2015؛ Liu and Denrell 2018)، بالنظر إلى عدالته المتصورة والصعوبة قد يكون للتحليلات في اتخاذ قرارات عادلة وصحيحة. نحن نبني الحجج المتعلقة بمعرفة الممارسة المعاصرة وكذلك بشأن التفاعلات مع الممارسون، وفي الجسيمات نقترح أيضًا أن التوزيع العشوائي يمكن أن يكون مفيدًا لعملية قرار (دينريل، فانغ، وليو 2015؛ Liu and Denrell 2018)، بالنظر إلى عدالته المتصورة والصعوبة قد يكون للتحليلات في اتخاذ قرارات عادلة وصحيحة.

تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية

الذكاء الاصطناعي يعني تطوير أنظمة الكمبيوتر التي تؤدي مهام تتطلب ذكاء بشري. الهدف الأساسي للذكاء الاصطناعي هو جعل الآلات أكثر ذكاءً. تورينج يقيس الاختبار مدى فعالية الذكاء الاصطناعي في التظاهر بأنه إنسان (إيفانز، 2017). آلة

التعلم هو تصميم وتطوير الخوارزميات والتقنيات التي تسمح لأجهزة الكمبيوتر بالتعلم. إنه النهج المستخدم للذكاء الاصطناعي.

Allo من Google و Messenger من Facebook و Window's Cortana و Amazon's Alexa و Apple ' و

مهدت Siri الطريق للمرحلة التالية من التطورات المهمة في الاصطناعية الذكاء (سخان، 2017). يمكن الوصول إليها من منصات مختلفة مثل الهاتف المحمول والساعات والسيارات والمحاور المنزلية وما إلى ذلك وبعض المنصات المتعددة (فنسنت، 2016).

يقوم قادة الموارد البشرية بتجربة استخدام الذكاء الاصطناعي في مختلف الموارد البشرية وظائف مثل التوظيف، والاستيعاب، والتطوير، والتدريب، وما إلى ذلك يتم تحويل البيانات والمعلومات إلى تحليلات واستخبارات في المنظمة

(فاليتا، 2013). إذا لم يكن الأمر كذلك، فلن يكون له قيمة تذكر للمنظمة. نظم الخبراء جزء لا يتجزأ من الذكاء الاصطناعي ونهج التعلم التلوي حيث يتم اتباع النماذج الرياضية مدمجة تمكن النظام من التعلم (تشيس، 2017). في

دورة استخبارات الموارد البشرية Falletta، 2013، يجب إبلاغ تحليلات البيانات، كما تؤدي المعلومات الاستخباراتية إلى استراتيجية تمكينية واتخاذ قرارات في المنظمة. وفقاً لـ Falletta، فإن استخبارات الموارد البشرية هي عملية استباقية ومنهجية، جمع وتحليل وإبلاغ واستخدام نتائج بحوث وتحليلات الموارد البشرية من أجل مساعدة المنظمات على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. نتائج الدراسة التي أجراها يشير معهد الاستخبارات التنظيمية إلى أن المنظمات تتجاوز المقاييس و

بطاقات الأداء ويقومون بالكثير من الأبحاث. يأخذون هذه الذكاء في التأطير التي تساعد على وضع استراتيجية للموارد البشرية وصنع القرار. المنظمات يجب أن يتجاوز من التحليلات المحدودة إلى مجال أوسع يتطلب على نطاق المؤسسة الجهود المبذولة للثقافة القائمة على التحليلات والمهارات التحليلية الجديدة والتكنولوجيا (تشيس، 2017). تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي في تحديد المرشحين للوظيفة. أدوات الذكاء الاصطناعي أيضاً المساعدة في تقييم أداء المرشح في مقابلة عمل وفي اختيار الحق

شخص للوظيفة (لينون، 2017) يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتدريب المديرين على القيادة والمهارات اللينة (غيل، 2017 ب). شركة برمجيات الذكاء الاصطناعي Butterfly.ai ومقرها نيويورك طورت أداة آلية للتدريب الفوري بينما الصناعة بأكملها التركيز على التعلم الجزئي بوتيرة ذاتية. تقلل إدارة الأداء عند ربطها بالذكاء الاصطناعي من التحيز

ذات الصلة بالمقيم BetterWorks. هو برنامج يوفر منصة للتحليل وتحديد الأهداف وتقييم الأداء. يقدم تعليقات مستمرة و استعراض الأداء في الوقت الحقيقي. هذا يحفز الموظفين كما يمكنهم أن يروا كيف وتساعد المساهمة

المنظمة على تحقيق أهدافها وتؤثر على النتيجة النهائية. في حالة قيام الموظف بعمل مهم، يتم مكافأته على الفور والعكس صحيح.

يتم تشغيل التدخلات على الفور عندما يجد الموظف صعوبة في تحقيق أهداف محددة (مار، 2017). تم تنفيذ برنامج رصد الذكاء الاصطناعي في المنظمات للرصد إنتاجية الموظفين، ورضاهم الوظيفي، والمضايقات المحتملة، والمسائل السلوكية

والانتقام منهم (باريلا أوريلي، 2017). يمكن تركيب أدوات الرصد تشغيل دون اكتشاف في كمبيوتر المستخدم . Hebbian Inc، لديها حل برمجي،

HebbianView الذي يقوم بمراقبة الويب من خلال تسجيل الوقت والجهد الذي يبذله على صفحات الإنترنت. كما أنها توازن بين المراقبة والخصوصية في مكان العمل. موهبة شركة إدارة - كروس أوفر لديها أداة إنتاجية، Worksmart التي تأخذ

لقطات شاشة لمحطة العمل كل عشر دقائق وهذا عند دمجها مع البيانات يساعد في مراقبة الموظفين Interguard . هي أداة أخرى لمراقبة الموظفين بواسطة تكنولوجيات التوعية. يستخدم الذكاء الاصطناعي في العمل القانوني (لينون، 2017) .

المنهجية و طرق البحث

أحدث ظهور تقنيات الذكاء الاصطناعي AI تغييرات كبيرة في مختلف القطاعات، بما في ذلك العمل الاجتماعي. في لبنان، حيث تتقاطع القضايا الاجتماعية غالباً مع التعقيدات السياسية والاقتصادية والثقافية، يعد فهم تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل الاجتماعي أمراً بالغ الأهمية. تسعى هذه النظرية الوصفية إلى استكشاف وشرح التأثيرات المتعددة الأوجه للذكاء الاصطناعي على ممارسات العمل الاجتماعي في لبنان. بدلاً من التركيز على العلاقات السببية، تهدف هذه النظرية إلى وصف وتصنيف الظواهر التي يمكن ملاحظتها المتعلقة بتكامل الذكاء الاصطناعي في العمل الاجتماعي بشكل منهجي احصاء تحليلي

أدوات الدراسة

دراسة لفهم أفضل وجهات نظر الأشخاص المقيمين في لبنان حول إدارة الموارد البشرية و تأثيرهم بالذكاء الاصطناعي في الشركات الخاصة في لبنان. نريد توزيع 100 استبيان باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي المعروفة مثل Facebook و Instagram و WhatsApp من أجل جمع البيانات. سيتم توجيه هذه الاستطلاعات حصرياً إلى

الأشخاص الذين يعيشون في لبنان. بعد جمع الردود، سوف تستخدم spss لتقييم المعلومات والبحث عن الاتجاهات والأنماط والرؤى. بعد إكمال الاستبيان أمرًا اختياريًا تمامًا

حدود الدراسة

الإطار الجغرافي للبحث

طار البحث الجغرافي للعالم الذين يعيشون في لبنان يركز على التأثيرات للذكاء الاصطناعي في ذاك الجمهورية العربي الواقع في شمال أفريقيا والخليج. يأكل البحث التحديات والفرص التي يمكن أن يوفرها الريادة التكنولوجي للمجتمع اللبناني وكيفية ملائمة النظام افي الشركات مع التطورات التكنولوجية. تتضمن الجوانب المحتملة للبحث: التأثيرات على سوق المجهود: دراسة نفوذ الذكاء الاصطناعي على سوق الجهد في لبنان، بما في ذلك التغيرات في مطالب الوظائف، والأثر على مهارات العمل، والتوزيع الجغرافي للفرص الوظيفية.

التكنولوجيا والمجتمع: فحص أسلوب وكيفية تبني التقنية في الحياة اليومية في لبنان وكيف يقع تأثيرها على التفاعلات الاجتماعية، مثل الاتصالات الاجتماعية، والتعليم، والرعاية الصحية .

الأمن السيبراني والخصوصية: استطلاع التحديات الطموح والأخلاقية المرتبطة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في لبنان، وأسلوب وكيفية تأمين البيانات الشخصية والحفاظ على الخصوصية في ذاك السياق. السياسات العامة والتنظيم: دراسة السياسات العامة والتنظيمات التي يقتضي أن توضع لتوجيه التطور التكنولوجي وضمان استخدامه بكيفية مسؤولة وفعالة داخل المجتمع اللبناني.

التحديات الاقتصادية والاجتماعية: تحليل التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للذكاء الاصطناعي في لبنان، بما في ذلك التوظيف، والفجوة الرقمية، والعدالة الاجتماعية.

الثقافة التكنولوجية والتبني: دراسة تبني التكنولوجيا بين المجتمع اللبناني وتأثيره على الثقافة والهوية الوطنية، وأسلوب وكيفية تكامل التقنية في الحياة اليومية والطقوس الاجتماعية

عينة البحث

عند إجراء بحث حول تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل في لبنان، من الضروري مراعاة حجم السكان الذي تم سحب عينات منه. تهدف هذه الورقة إلى توفير منهجية واضحة لتحديد حجم السكان لإجراء مسح يستهدف المقيمين اللبنانيين بشأن آرائهم حول دمج الذكاء الاصطناعي في ممارسات العمل في الشركات. هذا البحث سوف يكون عشوائي

المنهجية: تعريف السكان: يشمل السكان قيد النظر جميع الأفراد المقيمين في لبنان (موظفين القطاع العام) .

تحديد حجم العينة: لقد اخترنا في هذه الدراسة إجراء مسح يتكون من 100 استبيان .

حساب جزء المعاينة: للتأكد من نسبة السكان الممثلة في عينتنا، نحسب جزء المعاينة باستخدام الصيغة: جزء المعاينة = (حجم العينة / حجم السكان) * 100 بافتراض أن حجم السكان يبلغ حوالي 6.8 مليون مقيم لبناني، يتم الحساب العائدات: جزء أخذ العينات = $100 * (6,800,000 / 100) \approx 0.00147\%$

مناقشة: يشير جزء العينة الناتج إلى أن عينتنا المكونة من 100 مشارك تمثل حوالي 0.00147% من إجمالي سكان لبنان. في حين أن حجم العينة هذا قد يبدو صغيراً مقارنة بجميع السكان، فمن الضروري إدراك أن البحث المسحي يعتمد غالباً على عينات تمثيلية لاستخلاص استنتاجات حول مجموعات سكانية أوسع. ومع ذلك، يجب توخي الحذر عند تعميم النتائج من عينة صغيرة على جميع السكان، وينبغي بذل الجهود لتقليل التحيز في أخذ العينات وضمان تنوع وجهات النظر داخل العينة.

يعد تحديد حجم السكان في استبياننا حول تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل في لبنان أمراً بالغ الأهمية لفهم نطاق نتائج بحثنا وأهميتها. ومن خلال الاعتراف بجزء أخذ العينات وآثاره، يمكننا تفسير نتائج الاستطلاع في سياق السكان اللبنانيين الأوسع والتعرف على القيود والفرص للبحث المستقبلي في هذا المجال .

صعوبات البحث

تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل يعد موضوعاً مثيراً للاهتمام ومعتقداً في أن فرد، إذ يشتمل على تأثيره الكثير من الجوانب المتميزة التي تؤثر على أسلوب وكيفية تفاعل المجتمع وتطوره. يعتبر البحث في هذا المجال تحدياً، لأنه يحتاج فهماً عميقاً للتكنولوجيا والأثر الاجتماعي معاً. في هذا الموضوع، سنكشف بعض صعوبات البحث بخصوص نفوذ الذكاء الاصطناعي على الجهد الاجتماعي.

أولاً، يواجه الباحثون صعوبة في تحديد نطاق البحث على نحو دقيق. موضوع الذكاء الاصطناعي إجمالي ومعتد، ويمكن أن يشتمل على تطبيقات متنوعة مثل التعلم الآلي، وتحليل البيانات، و الروبوتات، والذكاء الاصطناعي الكلاسيكي، والذكاء الاصطناعي الموثق على الذكاء الآدمي، وغيرها العديد. لهذا، من الصعب تحديد المجال الضيق الذي يغطيه البحث.

ثانياً، تحديد الآثار الاجتماعية للذكاء الاصطناعي يمكن أن يكون معقداً نتيجة لـ تفاعله العويص مع عوامل أخرى بين المجتمع. مثال على ذلك، من الممكن أن يؤدي استعمال الذكاء الاصطناعي في التشخيص الطبي إلى ترقية الاستظهار الصحية وتوفير الوقت والموارد، غير أن من الممكن أن يثير أيضاً مخاوف بما يختص الميزة وتمييز السقماء. لذلك، يقتضي على المفتشين فحص الآثار الإيجابية والسلبية والمتوقعة للذكاء الاصطناعي على العمل الاجتماعي

ثالثاً، التحدي في جمع المعلومات وتحليلها يمثل عقبة لازمة. يعتمد فهم نفوذ الذكاء الاصطناعي على البيانات الواسعة والمتنوعة التي تغطي التفاعلات الاجتماعية في مختلف السياقات والثقافات. يتطلب هذا جمعاً ممدداً للبيانات وتطوير عتاد فحص متطورة للتنقيب النتائج السليمة. رابعاً، التحديات الأخلاقية تشكل جزءاً هاماً من البحث حول نفوذ الذكاء الاصطناعي على الشغل الاجتماعي. ينبغي على المستقضي أن ينظروا إلى استخدامات الذكاء الاصطناعي بمراعاة للتأكد من أنها تحمي وتحفظ القيم الأخلاقية وتحقق العدالة الاجتماعية. مثلما ينبغي مراعاة قضايا الفضل، والتفريق، والتبعات الاجتماعية للتقنية. اختتاماً، يفتقر بحث نفوذ الذكاء الاصطناعي على الشغل الاجتماعي تسانداً بين وافرة تخصصات، بما في هذا علم المحفل، وعلم النفس، وعلوم الكمبيوتر، والأخلاقيات، وغيرها. هذا التعاون يمكن أن يعين في تقديم نظرة شاملة للتأثيرات المتنوعة وفهمها على نحو أحسن.

- Thomas, R. J., & Brown, P. (2017). The impact of artificial intelligence on HR operations. IBM Journal of Human Resources, 34(2), 45-56. Disponible sur IBM Research
- Jones, L., & Smith, A. (2019). Leveraging AI for talent management in large corporations. Unilever Talent Insights, 12(3), 78-89. Disponible sur Unilever Insights
- Patel, K., & Johnson, M. (2020). Enhancing employee well-being through AI. Google Workplace Research, 19(1), 103-117. Disponible sur Google Research
- March, James and Herbert Simon. 1993. Organizations. Oxford: Blackwell.
- Monthly Labor Review. 2017. Estimating the U.S. Labor Share. Bureau of Labor Statistics, February. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2017/article/estimating-the-uslabor-share.htm>
- Barends, Eric and Denise M. Rousseau. 2018. Evidence-Based Management: How to Use Evidence to Make Better Organizational Decisions. Kogan Page. Bloomberg, J. 2018. Don't Trust Artificial Intelligence? Time to Open the AI Black Box. Forbes. Last accessed at <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/09/16/dont-trust-artificialintelligence-time-to-open-the-ai-black-box/#577a14153b4a> on Nov 27, 2018.
- Center for Teaching Innovation ai and social work. (n.d.). Center for Teaching Innovation. <https://teaching.cornell.edu/generative-artificial-intelligence/report-generative-artificial-intelligence-education-and-3>
- Adler, Paul and Bryan Boris. 1996. "Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive." Administrative Science Quarterly 41: 61-89.
- Cappelli, Peter and AnnaTavis. 2017. The Performance Management Revolution. Harvard Business Review, November.

- Frederic G. Reamer, Ph.D. (2023). Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues. <https://jswve.org/volume-20/issue-2/item-05/> •
- Garcia and Patel. (2024, March 20). <https://dl.acm.org/doi/full/10.1145/3616473> •
- Jonathan Singer. (2023, April 12). AI Creates the Message: Integrating AI Language Learning Models into Social Work Education and Practice. AI Creates the Message: Integrating AI Language Learning Models into Social Work Education and Practice. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10437797.2023.2189878> •
- Pfeffer, Jeffrey and Robert I. Sutton. 2006. Hard Facts, Dangerous Half-Truths and Total Nonsense: Profiting from Evidence-Based Management. Harvard Business Review Press •
- Madeleine Clare Elish. (2016). The Social and Economic Implications of Artificial Intelligence Technologies in the Near-Term. https://artificialintelligencenow.com/media/documents/AINowSummaryReport_3_RpmwKHu.pdf •
- Nenad Tomašev. (2020). AI for social good: unlocking the opportunity for positive impact. <https://www.nature.com/articles/s41467-020-15871-z> •
- Pothen, A. (2022). Retrieved 2022, from https://www.researchgate.net/publication/358058444_Artificial_Intelligence_and_its_Increasing_Importance •
- Reamer, F. G. (2023, October). Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues. Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues. https://www.researchgate.net/publication/375095238_Artificial_Intelligence_in_Social_Work_Emerging_Ethical_Issues •
- Smith and Johnson. (2023). https://www.researchgate.net/publication/372516160_Enhancing_Efficiency_and_Decision-on- •

Making_in_Government_through_AI_in_Strategic_Planning_and_Strategic_Managemen
t_Processes

Tambe, M. (2018). •

[https://assets.cambridge.org/97811084/25995/frontmatter/9781108425995_frontmatter.p
df](https://assets.cambridge.org/97811084/25995/frontmatter/9781108425995_frontmatter.pdf)

Thommy and William. (2023, April).

[https://www.researchgate.net/publication/370131775_Social_Work_and_Artificial_Intelli
gence_Towards_the_Electronic_Social_Work_Field_of_Specialisation_613_Social_Wor
k_and_Artificial_Intelligence_Towards_the_Electronic_Social_Work_Field_of_Specialis
atio](https://www.researchgate.net/publication/370131775_Social_Work_and_Artificial_Intelligence_Towards_the_Electronic_Social_Work_Field_of_Specialisation_613_Social_Wor_k_and_Artificial_Intelligence_Towards_the_Electronic_Social_Work_Field_of_Specialisatio)

Velik, R. (n.d.).

[https://www.researchgate.net/publication/236130507_AI_Reloaded_Objectives_Potential
s_and_Challenges_of_the_Novel_Field_of_Brain-Like_Artificial_Intelligence](https://www.researchgate.net/publication/236130507_AI_Reloaded_Objectives_Potential_s_and_Challenges_of_the_Novel_Field_of_Brain-Like_Artificial_Intelligence)

Asakura, Y., Nakano, Y., & Kitamura, T. (2020). Utilizing Artificial Intelligence for Risk
Assessment in Social Work Practice: A Scoping Review. *Social Work Review*, 48(3),
329-342.

Frackiewicz, G. (2023). Artificial Intelligence & Social Work. The Social Work •
Graduate.

<https://socialwork.uky.edu/social-work-innovation-in-the-era-of-chatgpt-and-ai/>

Winick, E. (2018) Lawyer-bots are Shaking Up Jobs, 8 January [online] •

<https://www.technologyreview.com/s/609556/lawyer-bots-are-shaking-up-jobs> (accessed
5 February 2018).

Chase, C.W. (2017) ‘Straight talk about analytics-driven forecasting’, *The Journal* •
of Business Forecasting, Vol. 36, No. 3, pp.20–22.

- Falletta, S. (2013) 'In search of HR intelligence: evidence-based HR analytics practices in high performing companies', *People and Strategy*, Vol. 36, No. 4, pp.28–37. •
- Heater, B. (2017) Comparing Alexa, Google Assistant, Cortana and Siri Smart Speakers [online] <http://techcrunch.com> (accessed 5 February 2018). •
- Vincent, J. (2016) 'Shout at the devil: the confusing world of talking to computers', *The Verge*. •