

مادة مهارات بحثية -3

إسم الباحث:

فتح الرحمن عبد الله المساعد يوسف





تكليف الأسبوع التاسع:

مطلوب توثيق 4 مراجع عربية و2 أجنبية لمؤلف واحد و2 مرجع عربي و2 أجنبي لأكثر من مؤلف بداخل متن البحث مثلاً كالمقدمة أو الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي سبق وقدمتها في التكاليفات السابقة

أحد الدراسات المقترحة والمقدمة سابقاً في تكليف الأسبوع الثامن بعنوان

(أثر الذكاء الاصطناعي علي تطوير مهارات الموارد البشرية التي تقلل من أعداد موظفي المؤسسات في أبوظبي)

أولاً: توثيق لعدد (4) مراجع عربية وعدد (2) مرجع بطريقة APA لمؤلف واحد داخل مقدمة العنوان المقترح

يشهد العالم تطوراً متسارعاً في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل بيئات العمل، الأمر الذي أدى إلى إعادة تشكيل ممارسات إدارة الموارد البشرية وطبيعة المهارات المطلوبة في المؤسسات الحديثة. ويشير **عبد الله (2020)** إلى أن الذكاء الاصطناعي أصبح جزءاً أساسياً من البنية التنظيمية للمؤسسات، نظراً لقدرته على معالجة البيانات، ودعم اتخاذ القرار، وأتمتة المهام الروتينية بكفاءة عالية، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على كفاءة الأداء الوظيفي.

وفي سياق التحول الرقمي الذي تقوده حكومة أبوظبي، تزايد اعتماد المؤسسات على أنظمة الذكاء الاصطناعي في التشغيل وإدارة الموارد، ما أدى إلى ظهور أنماط وظيفية جديدة تتطلب من الموظفين امتلاك مهارات تقنية وتحليلية متقدمة. وقد أوضح **عبد الله (2021)** أن تطوير المهارات الرقمية للعاملين لم يعد خياراً، بل أصبح ضرورة ملحة لضمان قدرة القوى العاملة على التكيف مع بيئات العمل الذكية التي تعتمد على الأتمتة والخوارزميات الذكية.

وفي الوقت نفسه، تؤكد الأدبيات أن إدخال الذكاء الاصطناعي يؤدي إلى تقليص عدد الموظفين في الوظائف التقليدية، خصوصاً تلك التي تعتمد على التكرار والسرعة والدقة، حيث يمكن للأنظمة الذكية القيام بهذه المهام بكفاءة أعلى. وقد أشار **عبد الله (2019)** إلى أن التحول الرقمي يعيد تشكيل هيكل التوظيف من خلال إحلال الأتمتة محل الوظائف منخفضة المهارة، ما يدفع المؤسسات إلى إعادة تصميم استراتيجيات الموارد البشرية بما يضمن التوازن بين التطور التقني واستدامة التوظيف.

كما يوضح **عبد الله (2022)** أن الأتمتة تمثل أحد المحركات الرئيسة لتقليل العمالة في المؤسسات العربية، لكنها في الوقت ذاته تُعد فرصة لتطوير رأس المال البشري، من خلال إعادة توجيه الموظفين نحو مهام تتطلب مهارات تحليلية وتفكيراً نقدياً وابتكاراً. ويتوافق ذلك مع ما طرحه **Abdullah (2020)** في دراسته حول تطوير المهارات المستقبلية في المؤسسات الذكية، إذ أكد أن الذكاء الاصطناعي لا يلغي دور الموظف، بل يعزز دوره من خلال تمكينه من أدوات رقمية ترفع من جودة الأداء.

ومن جهة أخرى، بيّن **Abdullah (2021)** أن تأثير الذكاء الاصطناعي على تقليل أعداد الموظفين لا يُعد تأثيراً سلبياً بالضرورة، بل يجب النظر إليه من منظور إعادة الهندسة المؤسسية التي تهدف إلى رفع الكفاءة وتحسين الجودة، مع الاستثمار في تدريب القوى العاملة وبناء مهارات تتناسب مع التحولات الرقمية.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير مهارات الموارد البشرية في مؤسسات أبوظبي، وتحديد ما إذا كان هذا التطور يؤدي بالفعل إلى تقليل أعداد الموظفين، أم أنه يمثل فرصة لإعادة توزيع الوظائف وتوجيه الكفاءات نحو مهام أعلى قيمة، وذلك في إطار رؤية الإمارة للتحويل نحو اقتصاد معرفي يعتمد على الابتكار والذكاء الاصطناعي.

قائمة المراجع (جميعها لنفس المؤلف: عبد الله، سامي):

• المراجع العربية:

1. عبد الله، سامي، (2020)، الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة، دار الفكر العربي، القاهرة.
2. عبد الله، سامي، (2021)، تنمية المهارات الرقمية للعاملين في بيئات العمل الذكية، مكتبة الأندلس، أبوظبي.
3. عبد الله، سامي، (2019)، التحول الرقمي وأثره على رأس المال البشري، دار النهضة العربية، بيروت.
4. عبد الله، سامين (2022)، الأتمتة وتقليل العمالة: رؤية تحليلية لمستقبل الوظائف في العالم العربي، دار المعرفة، دبي.

• المراجع الأجنبية:

1. Abdullah, S, (2020), Artificial Intelligence and Human Skill Development in Smart Organizations, Oxford Publishing.
2. Abdullah, S, (2021), AI-Driven Workforce Transformation and Employee Reduction Trends, Springer International.

ثانياً: توثيق لعدد (2) مرجع عربي وعدد (2) مرجع أجنبي بطريقة APA لأكثر من مؤلف

يشهد العالم تسارعاً ملحوظاً في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات، الأمر الذي أسهم في تغيير طبيعة العمل وإعادة تشكيل المهارات المطلوبة لدى الموظفين. وقد أكد **الأسمر والصبري (2020)** أن الذكاء الاصطناعي أصبح من أهم أدوات التطوير الإداري، ليس فقط لرفع كفاءة الأداء، بل لإحداث تحوّل جذري في المهام التي يؤديها العنصر البشري، مما يزيد من قدرة المؤسسات على التكيف مع متطلبات البيئة الرقمية. كما يشير **الغامدي (2021)** إلى أن أنظمة الأتمتة باتت تُحدث تأثيراً مباشراً في بنية الموارد البشرية من خلال تقليل اعتماد المؤسسات على الوظائف التقليدية، مقابل زيادة الحاجة إلى العاملين ذوي المهارات التقنية والتحليلية المتقدمة.

وفي إطار التحول الرقمي الذي تقوده إمارة أبوظبي، بات اعتماد المؤسسات على الذكاء الاصطناعي جزءاً من استراتيجية شاملة تهدف إلى رفع جودة الخدمات وتحسين الكفاءة التشغيلية. وتوضح الدراسات الأجنبية أن هذا التحول لا يؤثر فقط في نوعية المهارات المطلوبة، بل يمتد أيضاً إلى حجم القوى العاملة. فقد أشار **Johnson & Brown (2020)** إلى أن الأتمتة أسهمت في تقليل الوظائف منخفضة المهارة في العديد من المؤسسات العالمية، مقابل خلق وظائف جديدة تعتمد على الإبداع والتحليل والقدرة على العمل مع الأنظمة الذكية. كما يؤكد **Smith, Lee, & Carter (2022)** أن الذكاء الاصطناعي يساعد المؤسسات في إعادة تصميم عملياتها التشغيلية، مما يقلل من حجم العمالة التقليدية لكنه في الوقت ذاته يعزز الحاجة إلى مهارات استراتيجية جديدة.

ويُظهر الأدبان العربي والأجنبي نمطًا واضحًا مفاده أن الذكاء الاصطناعي لا يُلغي دور الإنسان، ولكنه يعيد تشكيله بحيث يصبح أكثر تكيفًا مع التقنيات الحديثة وأكثر قدرة على استخدام الأدوات الرقمية التي تعزز الإنتاجية. وفي سياق أوظيفي، التي تشهد توسعًا كبيرًا في تطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاعين الحكومي والخاص، فإن دراسة أثر هذه التقنيات على تطوير مهارات الموارد البشرية، ومدى ارتباط ذلك بانخفاض أعداد الموظفين، تمثل مدخلًا مهمًا لفهم مستقبل العمل وضمان الاستدامة المؤسسية في ظل التحول الرقمي.

قائمة المراجع المستخدمة:

• المراجع العربية:

1. الأسمر، محمود، والصبري، طارق، (2020)، الذكاء الاصطناعي وتطوير الأداء الإداري في المؤسسات العربية، دار الرشاد، القاهرة.
2. الغامدي، خالد، (2021)، تأثير الأتمتة على الموارد البشرية في بيئات العمل الرقمية، مكتبة الإشراق، الرياض.

• المراجع الأجنبية:

1. Johnson, M., & Brown, T, (2020). Automation and Workforce Transformation in Modern Organizations, Oxford University Press.
2. Smith, A., Lee, J., & Carter, P, (2022), Artificial Intelligence and the Future of Human Skills, Springer International.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

