



الجانب الإنساني للذكاء
الاصطناعي: العافية النفسية
للموظفين في عصر بيئات العمل
الذكية

مارس 2026

ليه أعمال
Labayh Business



شركة ليه للرعاية الطبية لماذا ليه؟

+1,000
أخصائي معتمد

+3 مليون
مستخدم نشط

أدوات عالمية

مقرها في المدينة المنورة والرياض،
ولديها القدرة على الوصول في جميع
أنحاء المملكة وحول العالم

2017
منذ

+89.7 مليون
دقيقة علاجية

مؤهلات وخبرة

منصة معتمدة من وزارة الصحة
السعودية فريق إدارة وتوصيل يتمتع
بخبرة ثرية في المنطقة وخارجها

+100
موظف

+2.69 مليون
دقائق المسؤولية الاجتماعية

دعم العربية والإنجليزية

تصميم وتوصيل ودعم باللغتين
العربية والإنجليزية وفي بعض الحالات
اللغات الأخرى

+120
دولة

+498 ألف
عدد تقييمات التطبيق

98%
معدل الرضا

اعتماد وثقة

أدوات للتقييم والتصميم والتوصيل
من بين أفضل الأدوات في العالم
تستخدمها الممارسين المعتمدين



ليه لديها فرعين رئيسيين في المملكة، أحدهما في
المدينة المنورة والآخر في الرياض

- 01 المقدمة
- 02 فهم الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل
- 03 الاتجاهات الحالية في تبني الذكاء الاصطناعي عبر القطاعات
- 04 الذكاء الاصطناعي والعافية النفسية للموظفين في المملكة العربية السعودية: الاتجاهات والتطبيقات
- تنمية المهارات وتطوير القوى العاملة
 - الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وتجربة الموظف
 - مواقف الموظفين واستخدام الذكاء الاصطناعي
 - تبني الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي
- 05 دراسات حالة من المملكة العربية السعودية
- تصورات الموظفين حول الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي
 - الذكاء الاصطناعي وتحولات سوق العمل في المملكة العربية السعودية
- 06 الممارسات التنظيمية لدمج الذكاء الاصطناعي بشكل صحي
- تبني الذكاء الاصطناعي المرتكز على الإنسان
 - برامج التدريب وإعادة التأهيل المهني
 - أطر الحوكمة الأخلاقية
 - التواصل والشفافية مع الموظفين
 - دور القيادة في إدارة التغيير التقني
- 07 ما الذي يمكن أن تقدمه لبيته أعمال للمنظمات
- تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على العافية النفسية للموظفين
 - برامج العافية النفسية للقوى العاملة في ظل التحول الرقمي
 - دعم القيادات في إدارة التغيير التقني
 - تحليلات قائمة على البيانات لدعم اتخاذ القرار التنظيمي
- 08 المراجع

01

المقدمة



المقدمة

أصبح الذكاء الاصطناعي سمة متزايدة الحضور في بيئات العمل الحديثة. إذ تتجه المنظمات بشكل متزايد إلى اعتماد أدوات الذكاء الاصطناعي لدعم اتخاذ القرار، وأتمتة المهام الروتينية، وتحليل كميات كبيرة من البيانات، وتحسين الكفاءة التشغيلية. ومن أنظمة التوظيف وتحليلات القوى العاملة إلى المساعدين الرقميين وسير العمل المؤتمت، بدأت تقنيات الذكاء الاصطناعي تصبح جزءاً من العمليات اليومية في العمل.

في ليه أعمال، نلاحظ اهتماماً متزايداً من قبل المنظمات التي تسعى إلى فهم تأثير هذه التقنيات على العافية النفسية للموظفين. فالعديد من المنظمات تدرك أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يخفف الأعباء الإدارية ويمنح الموظفين مساحة أكبر للتركيز على جوانب أكثر قيمة ومعنى في أعمالهم. وفي الوقت نفسه، قد يؤدي إدخال هذه التقنيات إلى ظهور حالة من عدم اليقين لدى الموظفين، خاصة فيما يتعلق بأنظمة المراقبة، وتغير متطلبات المهارات، وتطور الأدوار الوظيفية.

وتلعب الطريقة التي تقدم بها المنظمات أنظمة الذكاء الاصطناعي وتديرها دوراً مهماً في تشكيل تجربة الموظفين في العمل. فعند تطبيق هذه الأدوات بشكل مدروس، يمكن أن تساعد على تحسين إدارة عبء العمل، ودعم اتخاذ قرارات أفضل، وتوسيع الوصول إلى موارد العافية النفسية. أما عند إدخالها دون تخطيط كافٍ، فقد تسهم في خلق ضغوط جديدة مرتبطة بالمراقبة المستمرة للأداء، أو المخاوف المتعلقة بالأمن الوظيفي، أو تراجع الإحساس بالاستقلالية في العمل.

في هذا التقرير، نستعرض العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والعافية النفسية للموظفين في السياقات التنظيمية. ومن خلال الاستفادة من الأبحاث الحديثة والممارسات المتبعة في بيئات العمل، نسلط الضوء على الفرص والتحديات المرتبطة بتبني الذكاء الاصطناعي. ويهدف هذا التقرير في ليه أعمال إلى مساعدة المنظمات على فهم كيفية إدماج الذكاء الاصطناعي بطرق تدعم العافية النفسية للموظفين وتسهم في بناء بيئات عمل أكثر صحة واستدامة.

02

فهم الذكاء الاصطناعي
في بيئة العمل

فهم الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل

يشير الذكاء الاصطناعي إلى الأنظمة الرقمية القادرة على تنفيذ مهام تتطلب عادةً حكماً بشرياً أو تعلماً أو القدرة على التعرف على الأنماط. وفي البيئات التنظيمية، تقوم هذه الأنظمة بتحليل كميات كبيرة من البيانات، واكتشاف الأنماط، وتوليد الرؤى، ودعم أو أتمتة العديد من أنشطة العمل. وقد أسهم التقدم في قدرات الحوسبة وتوفر البيانات في تسريع دمج أدوات الذكاء الاصطناعي في مختلف القطاعات والوظائف داخل المنظمات.

في لبيه أعمال، نلاحظ أن العديد من المنظمات لا تزال في المراحل الأولى من دمج الذكاء الاصطناعي في عملياتها. وفي معظم الحالات، يتم تقديم هذه التقنيات كأدوات داعمة تساعد الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة أكبر، بدلاً من أن تكون بديلاً كاملاً عن الأدوار البشرية.



في بيئات العمل، يظهر الذكاء الاصطناعي بعدة أشكال. فبعض الأنظمة تركز على أتمتة المهام الروتينية مثل جدولة المواعيد، ومعالجة الوثائق، وإدخال البيانات، أو الرد على الاستفسارات البسيطة للعملاء. في حين تعمل أنظمة أخرى كأدوات داعمة لاتخاذ القرار من خلال تحليل المعلومات وتقديم توصيات للمديرين أو الموظفين. كما تتجه المنظمات بشكل متزايد إلى استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات مثل فرز طلبات التوظيف، وتحليلات القوى العاملة، وأدوات الإنتاجية، ومنصات خدمة العملاء الرقمية.

03

الاتجاهات الحالية في تبني
الذكاء الاصطناعي عبر
القطاعات



الاتجاهات الحالية في تبني الذكاء الاصطناعي عبر القطاعات

يشهد تبني الذكاء الاصطناعي توسعاً سريعاً في مختلف القطاعات، حيث تقوم العديد من المنظمات بدمج أدوات الذكاء الاصطناعي في عملياتها اليومية. وتشير استطلاعات عالمية إلى أن نسبة متزايدة من الشركات تستخدم الذكاء الاصطناعي في وظيفة واحدة على الأقل من وظائف العمل. وتُظهر البيانات الحديثة أن نحو ٧٨٪ من المنظمات أفادت باستخدام الذكاء الاصطناعي في عام ٢٠٢٤، مقارنة بـ ٥٥٪ في العام السابق. ويعكس هذا الارتفاع أحد أسرع معدلات تبني التقنيات الحديثة خلال السنوات الأخيرة. كما شهد استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي نمواً ملحوظاً، إذ أفاد نحو ٦٥٪ من المنظمات باستخدامه بانتظام في وظيفة واحدة على الأقل من وظائف العمل في عام ٢٠٢٤، وهو ما يقارب ضعف المستوى المسجل قبل أقل من عام.

كما يتوسع استخدام الذكاء الاصطناعي على مستوى الموظفين أنفسهم. وتشير الاستطلاعات إلى زيادة ملحوظة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي من قبل العاملين، حيث:

- أفاد ٩٤٪ من الموظفين بأن لديهم درجة من الإلمام بأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي.
- ذكر ٤٥٪ من الموظفين أنهم يستخدمون الذكاء الاصطناعي في العمل على الأقل بشكل متقطع، مقارنة بـ ٢٧٪ في العام السابق.
- بين المديرين، أفاد ٣٣٪ باستخدام متكرر للذكاء الاصطناعي، مقارنة بـ ١٦٪ من الموظفين في الأدوار التنفيذية أو غير الإدارية.

وفي الوقت نفسه، يشهد سوق الذكاء الاصطناعي العالمي نمواً سريعاً. فقد قُدرت قيمة السوق بنحو ٣٩١ مليار دولار في عام ٢٠٢٥، ومن المتوقع أن تصل إلى نحو ١,٨١ تريليون دولار بحلول عام ٢٠٣٠، بمعدل نمو سنوي يقارب ٣٥,٩٪.

في لبيه أعمال، نلاحظ أن العديد من المنظمات بدأت تستكشف كيفية الاستفادة من أدوات الذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة التشغيلية مع الحفاظ على تجارب إيجابية للموظفين. وغالباً ما تبدأ المنظمات بإدخال هذه الأدوات في وظائف محددة داخل العمل، حيث يمكن لتحليل البيانات وأتمتة المهام أن يحققا قيمة فورية.

04

الذكاء الاصطناعي والعافية
النفسية للموظفين في
المملكة العربية السعودية:
الاتجاهات والتطبيقات



الذكاء الاصطناعي والعافية النفسية للموظفين في المملكة العربية السعودية: الاتجاهات والتطبيقات

برزت المملكة العربية السعودية كواحدة من أسرع البيئات نمواً في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في منطقة الشرق الأوسط. ويرتبط هذا التوسع بشكل وثيق بأجندة التحول الاقتصادي التي تقودها رؤية السعودية ٢٠٣٠، والتي تركز على الابتكار الرقمي، وتنمية رأس المال البشري، وتعزيز الاقتصاد القائم على المعرفة.

وتشير البيانات الحديثة إلى أن نحو ٢٧,٦% من الشركات في المملكة العربية السعودية كانت قد تبنت تقنيات الذكاء الاصطناعي بحلول عام ٢٠٢٤، وهو ما يعكس نمواً تدريجياً في استخدام الأدوات الرقمية داخل القطاع الخاص.

وعلى مستوى منطقة الخليج بشكل عام، تشير الاستطلاعات إلى أن نحو ٧٥% من الموظفين أفادوا باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في العمل خلال العام الماضي، ما يعكس الانتشار السريع لهذه التقنيات في الأنشطة المهنية اليومية.

تنمية المهارات وتطوير القوى العاملة

يُعد تطوير مهارات الموظفين أحد أبرز مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل في المملكة. إذ تعتمد العديد من المنظمات بشكل متزايد على أنظمة التعلم المدعومة بالذكاء الاصطناعي التي تقوم بتحليل مهارات الموظفين وتقديم توصيات تدريبية موجهة.

وتشير الدراسات إلى أن عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات مرتبطة بالذكاء الاصطناعي في سوق العمل السعودي شهد نمواً سنوياً يقارب ٥١% بين عامي ٢٠١٨ و٢٠٢٢، وهو ما يعكس حجم الاستثمار المتزايد في تطوير الكفاءات الرقمية.

ومن منظور العافية النفسية للموظفين، يمكن أن تسهم مبادرات تطوير المهارات في تقليل القلق المرتبط بالتغيرات التقنية. فإتاحة فرص التدريب تعزز ثقة الموظفين في استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي وتدعم قدرتهم على التقدم المهني في بيئات العمل الرقمية.

الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وتجربة الموظف

أصبحت أنظمة الذكاء الاصطناعي جزءاً متزايداً من عمليات الموارد البشرية في العديد من المنظمات في المملكة العربية السعودية. وقد بلغ حجم سوق تقنيات الذكاء الاصطناعي المخصصة للموارد البشرية في المملكة نحو ٣٣٠ مليون دولار، ما يعكس الطلب المتزايد على هذه الأدوات في مجالات مثل التوظيف، وتحليلات القوى العاملة، ومنصات قياس التفاعل الوظيفي، وأنظمة إدارة الأداء.

موافق الموظفين واستخدام الذكاء الاصطناعي

تشير الاستطلاعات إلى أن المجتمع في المملكة العربية السعودية يظهر تقبلاً واسعاً لتقنيات الذكاء الاصطناعي. فقد أظهرت إحدى الدراسات الوطنية أن نحو ٤٩% من الأفراد في المملكة يستخدمون تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل نشط، وتعد أدوات الذكاء الاصطناعي التفاعلية من أكثر التطبيقات انتشاراً. كما أفاد ٩٤% من المستخدمين بأن لهذه التقنيات أثراً إيجابياً على حياتهم.

وفي بيئات العمل، يمكن أن يسهم هذا التقبل في تسهيل دمج أنظمة الذكاء الاصطناعي داخل المنظمات. فالموظفون الذين ينظرون إلى الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي يكونون غالباً أكثر استعداداً لاعتماد الأدوات الرقمية التي تدعم الإنتاجية، والوصول إلى المعرفة، وأنماط العمل المرنة.

تبنى الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي

شهد القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية أيضاً توسعاً ملحوظاً في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي. وتشير استطلاعات دولية إلى أن ٧٧% من موظفي القطاع العام أفادوا بوجود استثمارات تنظيمية في تقنيات الذكاء الاصطناعي، مع استخدام العديد من الموظفين لهذه الأدوات بالفعل في أعمالهم اليومية.

وتستخدم هذه التقنيات في مجالات متعددة مثل الخدمات الرقمية، وأتمتة العمليات الإدارية، وتحليل البيانات. وفي كثير من الحالات، تهدف تطبيقات الذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة الخدمات الحكومية وتقليل الوقت المستغرق في المهام المتكررة لدى الموظفين.

05

دراسات حالة من المملكة
العربية السعودية

01



تصورات الموظفين حول الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي

تناولت دراسة محكمة نُشرت في مجلة *Journal of Medical Internet Research* مواقف العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية تجاه تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل المستشفيات. وشملت الدراسة استطلاع آراء ٢٥٠ من العاملين في المجال الصحي، من بينهم أطباء وممرضون وفنيون يعملون في مستشفيات رئيسية في مدينة الرياض.

وأظهرت نتائج الدراسة أن العديد من الموظفين يدركون الإمكانيات التي يوفرها الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات الصحية، وتحليل البيانات الطبية، ودعم اتخاذ القرار. وفي الوقت نفسه، كشفت النتائج عن تباين في مواقف العاملين، حيث عبّر بعض المشاركين عن مخاوف تتعلق بإمكانية استبدال الوظائف، أو نقص المعرفة بأنظمة الذكاء الاصطناعي، أو حالة عدم اليقين المرتبطة بالتغيرات التقنية.

وخلصت الدراسة إلى أن نجاح تطبيق الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الصحية يتطلب توفير التدريب والدعم التنظيمي لمساعدة الموظفين على فهم كيفية تأثير هذه التقنيات على أدوارهم الوظيفية. كما أشارت إلى أن تعزيز الوعي والمعرفة بالذكاء الاصطناعي لدى العاملين بعد عاملاً مهماً في زيادة تقبل هذه التقنيات وتقليل القلق المرتبط بالتغيرات التكنولوجية.

02

الذكاء الاصطناعي وتحولات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

تناولت دراسات أكاديمية حديثة تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل في المملكة العربية السعودية. فقد اعتمد أحد التحليلات الإحصائية على بيانات سوق العمل الصادرة عن جهات وطنية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئة العامة للإحصاء، لدراسة العلاقة بين انتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي والتغيرات في طبيعة الوظائف.

وأظهرت النتائج أن زيادة استخدام الذكاء الاصطناعي ترتبط بتراجع بعض الوظائف الإدارية الروتينية، في مقابل ارتفاع الطلب على المهارات الرقمية والتقنية. وتشير هذه النتائج إلى أن الأتمتة تؤثر بشكل أكبر في المهام المكتبية المتكررة، بينما تخلق في الوقت ذاته فرصاً جديدة في مجالات مثل تحليل البيانات والخدمات الرقمية وإدارة التقنيات.

وتعكس هذه التحولات الحاجة إلى تطوير مهارات القوى العاملة وتمكين الموظفين من التكيف مع طبيعة الوظائف المتغيرة داخل المنظمات التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي. ومن منظور العافية النفسية للموظفين، تشير هذه الدراسات إلى أن سياسات التدريب وإعادة التأهيل المهني تلعب دوراً مهماً في مساعدة العاملين على التكيف مع التحول نحو بيئات عمل أكثر اعتماداً على التكنولوجيا.

06

الممارسات التنظيمية لدمج
الذكاء الاصطناعي بشكل
صحي

الممارسات التنظيمية لدمج الذكاء الاصطناعي بشكل صحي

إن إدخال الذكاء الاصطناعي إلى بيئة العمل ليس مجرد عملية تقنية، بل يعتمد بدرجة كبيرة على الطريقة التي تخطط بها المنظمات لتطبيق هذه الأنظمة وإدارتها. فأسلوب التنفيذ والإدارة يمكن أن يؤثر بشكل مباشر في تجربة الموظفين داخل العمل. وفي لبيه أعمال، نلاحظ أن المنظمات تحقق نتائج أفضل عندما يقترن تبني الذكاء الاصطناعي بممارسات تنظيمية واضحة تدعم العافية النفسية للموظفين وتعزز الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا.

ومن خلال عملنا مع المنظمات، تظهر مجموعة من المجالات الأساسية التي تسهم في دمج الذكاء الاصطناعي بشكل صحي داخل بيئة العمل. وتشمل هذه المجالات تبني نهج يضع الإنسان في مركز التحول التقني، وتنمية مهارات القوى العاملة، ووضع أطر حوكمة أخلاقية، وتعزيز الشفافية في التواصل، إضافة إلى دور القيادة في إدارة التغيير التقني.



تبني الذكاء الاصطناعي المرتكز على الإنسان

يركز هذا النهج على وضع الموظفين في قلب عملية التحول التقني. وبدلاً من النظر إلى الذكاء الاصطناعي كبديل عن البشر، يتم تقديمه كأداة تساعد الموظفين على أداء أعمالهم بشكل أفضل.

وفي التطبيق العملي، يعني ذلك تصميم سير العمل بحيث تدعم أدوات الذكاء الاصطناعي الموظفين في مهام مثل تحليل البيانات، واستخلاص الرؤى، أو أتمتة المهام الإدارية المتكررة. وفي المقابل، يظل الموظفون مسؤولين عن تفسير النتائج واتخاذ القرارات والتعاون مع الآخرين. ويساعد هذا التوازن المنظمات على الاستفادة من كفاءة التكنولوجيا مع الحفاظ على الدور الإنساني في العمل.

وفي لبيه أعمال، نلاحظ أن الموظفين يكونون أكثر تقبلاً لأدوات الذكاء الاصطناعي عندما يرون بوضوح كيف تساعدهم هذه التقنيات في أداء أعمالهم وتخفيف ضغوط العمل غير الضرورية. فعندما يتم تقديم الذكاء الاصطناعي كأداة داعمة وليس كبديل عن الموظفين، يزداد مستوى التقبل وتصبح عملية الانتقال أكثر سلاسة.



برامج التدريب وإعادة التأهيل المهني

قد يؤدي التغيير التقني إلى حالة من عدم اليقين لدى الموظفين، خاصة عندما تؤثر الأدوات الجديدة في طبيعة المهام اليومية أو المهارات المطلوبة. لذلك تلعب برامج التدريب وإعادة التأهيل دوراً مهماً في مساعدة الموظفين على التكيف مع هذه التغيرات وبناء الثقة في التعامل مع أنظمة الذكاء الاصطناعي.

فالمؤسسات التي توفر فرص تعلم منظمة تمكّن الموظفين من فهم كيفية عمل هذه الأدوات وكيفية الاستفادة منها في أداء مهامهم. وغالباً ما تشمل هذه البرامج تطوير المهارات الرقمية، وفهم البيانات، والتدريب على أساليب التعاون بين الإنسان والذكاء الاصطناعي.



أطر الحوكمة الأخلاقية

يمكن لأنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة في بيئة العمل أن تؤثر في قرارات تتعلق بالتوظيف أو تقييم الأداء أو تحليلات القوى العاملة. وهذا يطرح اعتبارات أخلاقية تتعلق بالعدالة والشفافية وحماية بيانات الموظفين.

ولهذا تعمل المنظمات المسؤولة على وضع أطر حوكمة واضحة لتنظيم كيفية تصميم أنظمة الذكاء الاصطناعي وتطبيقها ومراقبتها. وتشمل هذه الأطر سياسات داخلية واضحة، وآليات للرقابة والمتابعة، وتحديد المسؤوليات المتعلقة باستخدام هذه التقنيات.

وفي لبيه أعمال، نشجع المنظمات على التعامل مع حوكمة الذكاء الاصطناعي كجزء من السياسات التنظيمية الأوسع التي تهدف إلى حماية الموظفين وتعزيز اتخاذ القرار المسؤول. فوجود هياكل حوكمة واضحة يساهم في بناء الثقة لدى الموظفين تجاه الأنظمة المستخدمة في المنظمة.



التواصل والشفافية مع الموظفين

يلعب التواصل دوراً محورياً في تشكيل تصور الموظفين تجاه التغيرات التقنية. إذ يكون الموظفون أكثر استعداداً لتقبل أدوات الذكاء الاصطناعي عندما توضح لهم المنظمات أسباب إدخال هذه التقنيات وكيفية تأثيرها في أساليب العمل.

وقد تشمل الممارسات الشفافة إبلاغ الموظفين عند استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في عمليات اتخاذ القرار، وشرح كيفية تحليل بيانات القوى العاملة، وتوفير قنوات تسمح للموظفين بمشاركة آرائهم وتجاربهم مع الأدوات الجديدة.



دور القيادة في إدارة التغيير التقني

تؤثر القيادة بشكل كبير في كيفية تجربة الموظفين للتغيرات التنظيمية. فالقيادات تلعب دوراً أساسياً في تشكيل السردية المتعلقة بتبني التكنولوجيا وتحديد التوقعات حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل.

فالقيادات التي تشجع التعلم والتعاون والاستخدام المسؤول للتكنولوجيا تساهم في خلق بيئات عمل يشعر فيها الموظفون بقدر أكبر من الارتياح أثناء التكيف مع الأنظمة الجديدة. ويشمل ذلك دعم التجربة والتعلم باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، وتعزيز تنمية مهارات الموظفين، ومتابعة تأثير التغيرات التقنية على العافية النفسية داخل المنظمة.

07

ما الذي يمكن أن تقدمه
لبيه أعمال للمنظمات



ما الذي يمكن أن تقدمه لبيه أعمال للمنظمات

استناداً إلى خبرتنا في برامج العافية النفسية في بيئة العمل، والاستشارات التنظيمية، وتقييمات المنظمات، تدعم لبيه أعمال المنظمات في عدة مجالات تتعلق بتبني الذكاء الاصطناعي وتأثيره على العافية النفسية للموظفين.

تقييم أثر الذكاء الاصطناعي على العافية النفسية للموظفين

تتمثل إحدى الخطوات الأولى عند إدخال أدوات الذكاء الاصطناعي في فهم تأثير هذه التقنيات على تجربة الموظفين في العمل. وتساعد لبيه أعمال المنظمات على تقييم أثر تبني الذكاء الاصطناعي على مجموعة من مؤشرات العافية النفسية في العمل، مثل مستويات الضغط، وتوازن عبء العمل، والرضا الوظيفي، والشعور بالأمان النفسي.

برامج العافية النفسية للقوى العاملة في ظل التحول الرقمي

مع تغير طبيعة العمل نتيجة استخدام الذكاء الاصطناعي، تحتاج العديد من المنظمات إلى برامج منظمة تساعد الموظفين على التكيف مع الأنظمة الجديدة وأساليب العمل المتغيرة. وتقوم لبيه أعمال بتصميم وتنفيذ برامج للعافية النفسية تدعم الموظفين خلال فترات التحول التنظيمي. وقد تشمل هذه البرامج ورش عمل حول إدارة الضغوط في بيئة العمل، والتكيف مع التحول الرقمي، والحفاظ على عادات عمل صحية في البيئات التي تعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا.

دعم القيادات في إدارة التغيير التقني

تلعب القيادة دوراً محورياً في تشكيل تجربة الموظفين أثناء فترات التغيير التنظيمي. وتعمل لبيه أعمال مع القيادات التنظيمية وفرق الموارد البشرية لتعزيز قدرتهم على إدارة التحولات التقنية بطريقة تدعم العافية النفسية للموظفين. وقد يشمل هذا العمل تقديم استشارات للقيادات، وإرشادات تنظيمية حول الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا، إضافة إلى برامج تدريبية تساعد المديرين على التواصل بفعالية مع الموظفين خلال مراحل التحول الرقمي.

تحليلات قائمة على البيانات لدعم اتخاذ القرار التنظيمي

تجمع العديد من المنظمات كميات كبيرة من بيانات القوى العاملة، إلا أنها قد تواجه صعوبة في تحويل هذه البيانات إلى رؤى عملية مفيدة. وتقدم لبيه أعمال المنظمات في تحليل بيانات العافية النفسية واكتشاف الأنماط المرتبطة بتجارب الموظفين ومستويات التفاعل والضغوط في بيئة العمل. وتساعد هذه التحليلات المنظمات على اتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن السياسات التنظيمية، والأدوات الرقمية، والممارسات الإدارية التي تؤثر في العافية النفسية للموظفين.

08

المراجع

المراجع

■  netguru

<https://www.netguru.com/blog/ai-adoption-statistics>

■  QuantumBlack
AI by McKinsey

<https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-2024>

■  McKinsey
& Company

<https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/superagency-in-the-workplace-empowering-people-to-unlock-ais-full-potential-at-work>

■  AXIOS

<https://www.axios.com/2025/12/15/ai-chatgpt-jobs>

■ **BUSINESS INSIDER**

<https://www.businessinsider.com/ai-usage-in-workplace-statistics-gallup-poll-2025-6>

■  FOUNDERS
FORUM
GLOBAL

<https://ff.co/ai-statistics-trends-global-market/>

■ **ARAB NEWS**

<https://www.arabnews.com/node/2627661/business-economy>

المراجع

- 
<https://gccbusinesswatch.com/news/middle-east-workforce-leads-global-adoption-of-ai-as-employees-embrace-skills-security-and-digital-transformation/>
- 
<https://greatplacetowork.me/how-ai-is-driving-employee-development-in-ksa-workplaces/>
- **Sharikat MUBASHER**
<https://en.sharikatmubasher.com/media-hub/experts-thoughts/19603>
- 
<https://scop.sa/en/ai-en/>
- 
<https://www.middleeastainews.com/p/saudi-arabia-leads-world-in-public>
-  **JMIR Publications**
Advancing Digital Health & Open Science
<https://www.jmir.org/2020/5/e17620/>
- **ResearchGate**
https://www.researchgate.net/publication/395210911_Artificial_Intelligence_and_the_Restructuring_of_Saudi_Labor_Markets_A_Statistical_Analysis_of_Job_Displacement_and_Skill_Transformation



لبينه أعمال
Labayh Business



✕ in 🎵 @ labayhbusiness