



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: مهارات بحثية ٣ على محمد عبدالله الحارثي - ٢٤٢٠٠١٦٩٧

المهمة الثانية: عرض رسالة دكتوراه مع توضيح سبب الاختيار مع كتابة مشكلة بحثية من اختيار الباحث.

❖ مقدمة رسالة الدكتوراه.

المقدمة في هذه الدراسة بدأت بالحديث عن التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إدارة الموارد البشرية بشكل عام ثم انتقلت إلى السياق الجزائري والمؤسسات التربوية. هذا جيد لأنه يتبع الهيكل العام إلى الخاص. لكن هل تم توضيح الفجوة البحثية التي تملؤها الدراسة؟ نعم، أشار الباحث إلى أن الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى مثل الصناعة، بينما هذه الدراسة تتناول القطاع التربوي في الجزائر. هذا مهم لتبرير أهمية البحث.

ثانياً، تم تحديد الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية بشكل واضح، لكن فيما يخص الفرضيات هل الفرضيات مرتبطة بشكل مباشر بالأسئلة. على سبيل المثال، الفرضية الرئيسية تقول إن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، بينما الأسئلة الفرعية تغطي جوانب مختلفة مثل البرمجيات والشبكات. نرى أن هناك تطابقاً.

ثالثاً، الأهداف المذكورة تبدو منطقية وتغطي جوانب الدراسة، مثل قياس مستوى استخدام التكنولوجيا وتحليل العلاقة مع وظائف إدارة الموارد البشرية. وتم صياغتها بأفعال قابلة للقياس مثل "تحليل"، "قياس"، "تحديد" مما يعتبر مناسباً.

رابعاً، اللغة المستخدمة أكاديمية ولكن هناك بعض الجمل الطويلة والمعقدة التي قد تصعب الفهم على القارئ غير المتخصص.

خامساً، الهيكل العام للمقدمة يتبع التسلسل المنطقي: مقدمة عامة → تحديد المشكلة → أهمية الدراسة → الأهداف → الفرضيات. لكن قد يكون من الأفضل إضافة منهجية البحث في نهاية المقدمة لإعطاء لمحة سريعة عن كيفية إجراء الدراسة.

سادساً، هل تم الاستشهاد بالدراسات السابقة بشكل كافٍ لدعم الحاجة للبحث؟ نعم، تم استعراض عدد من الدراسات السابقة وبيان كيف أن هذه الدراسة تكملها أو تختلف عنها، خاصة في التركيز على المؤسسات التربوية الجزائرية.

في هذه المقدمة يبدو أن الباحث قد حافظ على الحياد العلمي من خلال الاعتماد على البيانات والدراسات السابقة لتبرير أهمية البحث.

بشكل عام المقدمة مطابقة للأسلوب الأكاديمي الصحيح مع وجود بعض النقاط التي يمكن تحسينها مثل تبسيط اللغة وتوضيح الروابط بين الأجزاء المختلفة.

❖ كتابة مشكلة بحثية لمتغيرين من اختيار الباحث

"تأثير الذكاء الاصطناعي على العلاقات الإنسانية في العمل"

- المقدمة:

في العقد الأخير، شهدت بيئات العمل تحولاً جذرياً مع انتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي (التي أصبحت تُستخدم في مهام تتراوح من تحليل البيانات إلى إدارة العمليات الروتينية، مما أدى إلى تحسين الكفاءة وخفض التكاليف. ومع ذلك، فإن التركيز المُبالغ فيه على الجوانب التقنية لهذه التقنيات أخفى جانباً بالغ الأهمية: **تأثيرها على التفاعلات الإنسانية بين الموظفين**. ففي حين تُظهر الدراسات أن ٦٧% من المؤسسات العالمية تعتمد حالياً على أنظمة ذكاء اصطناعي تظل الآثار الاجتماعية لهذه الأنظمة، وخاصةً على الثقة والتواصل والتعاون بين الأفراد، غير مدروسة بشكل كافٍ.

أصبح الذكاء الاصطناعي ركيزة أساسية في تحويل بيئات العمل حيث يُعيد تعريفات المهام الإدارية والعمليات التشغيلية عبر تقنيات مبتكرة تتراوح بين التحليل الآلي والروبوتات الذكية. ومع ذلك، فإن التوسع السريع في تبني هذه التقنيات أثار تساؤلات نقدية حول تأثيرها على **العلاقات الإنسانية** داخل الفرق العملية، والتي تُعدّ حجر الأساس لبناء الثقة والإبداع التنظيمي. لكن هذا التحول التكنولوجي الجذري لا يخلو من تحديات، خاصة عندما يتعلق الأمر بالبُعد الإنساني الذي ظل لقرون أساساً لنجاح المؤسسات. ففي حين تُعزز أنظمة الذكاء الاصطناعي الإنتاجية وتخفض التكاليف، تبرز تساؤلات نقدية حول تأثيرها على طبيعة التفاعلات بين الأفراد، والتي تُشكّل جوهر العمل الجماعي والثقافة التنظيمية.

تشير الدراسات الحديثة إلى أن الاعتماد المتزايد على الآلات الذكية قد يُفقد العلاقات الإنسانية طابعها العفوي، ويُهدد بتحويل الموظفين إلى "مُشغلين" لنماذج خوارزمية، بدلاً من كونهم شركاء في بناء بيئة عمل تعاونية. من جهة أخرى، يرى مؤيدو التكنولوجيا أن الذكاء الاصطناعي قد يحرر الموظفين من المهام الروتينية، مما يفسح المجال لمزيد من الإبداع والتواصل الاستراتيجي. إلا أن هذا الجدل يفتقر إلى إجابات واضحة حول الكيفية التي تُعاد بها هندسة الديناميكيات الاجتماعية في مكان العمل، وكيفية تحقيق التوازن بين الفعالية التكنولوجية والتماسك البشري.

في هذا السياق، يهدف هذا البحث إلى استكشاف التداعيات المتعددة للذكاء الاصطناعي على العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، من خلال تحليل نقدي يشمل الجوانب التواصلية، والنفسية، والأخلاقية. كما يسعى إلى رصد التغيرات في مفاهيم الثقة والتبعية بين الموظفين والإدارة، وانعكاسات الأدوات الذكية على روح الفريق والانتماء الوظيفي. وتكمن أهمية الدراسة في سد الفجوة بين التطبيقات التقنية المتسارعة والفهم العميق لآثارها الاجتماعية، مما يُقدم إطاراً مرجعياً للمؤسسات لتبني سياسات ذكية تحافظ على القيم الإنسانية دون التضحية بمكاسب التكنولوجيا. **أهمية الدراسة:** تتطلب الإجابة على هذه التساؤلات فهماً عميقاً للتوازن بين تحقيق الكفاءة التكنولوجية والحفاظ على القيم الإنسانية في العمل، مما يساعد المؤسسات على تصميم سياسات تكاملية تُعزز الإنتاجية دون إهمال البُعد الاجتماعي. **الهدف الرئيسي:** تحليل تأثيرات الذكاء الاصطناعي على العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، وتقديم توصيات لتعزيز الفوائد وتخفيف التحديات الناشئة.

بعض الدراسات السابقة لتحديد الفجوة البحثية: أظهرت دراسات مبكرة أن أنظمة الذكاء الاصطناعي قد تعزز الكفاءة عبر أتمتة المهام المتكررة (Autor, 2015). لكنها حذرت من مخاطر "الاغتراب الوظيفي" عندما تُستبدل التفاعلات البشرية بالآلات. (Turkle, 2017) على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها (Lee et al 2021) في قطاع الخدمات المالية أن اعتماد أنظمة الذكاء الاصطناعي للتواصل الداخلي خفض بنسبة ٤٠% من الاجتماعات غير الرسمية بين الموظفين، مما أثر سلباً على تماسك الفرق. من ناحية أخرى أشارت أبحاث حديثة إلى أن الذكاء الاصطناعي قد يُحسن التعاون في بعض السياقات. ففي دراسة ميدانية على ٥٠ فريقاً تقنياً، لاحظ (Zhang et al 2022). أن أدوات الذكاء الاصطناعي مُصمّمة لتسهيل توزيع المهام زادت من عدالة توزيع الأدوار مما عزز الثقة بين الأعضاء. ومع ذلك، تُركّز غالبية هذه الدراسات على السياقات الغربية، بينما تظل تأثيرات الذكاء الاصطناعي على العلاقات الإنسانية في البيئات العربية – حيث تلعب العوامل الثقافية مثل التراتبية الإدارية والعلاقات الشخصية دوراً محورياً – غير مُستكشفة بشكل كافٍ (Al-Maskari et al., 2021) **الفجوة البحثية:** تُهمل الأدبيات السابقة ثلاثة جوانب حاسمة:

١. **التفاعلات غير الرسمية:** كيف تُغيّر أنظمة الذكاء الاصطناعي من ديناميكيات المحادثات العفوية بين الموظفين؟
٢. **الدور القيادي:** هل تُضعف الآلات الذكية سلطة القادة البشريين أم تُعيد تعريفها؟
٣. **السياق الثقافي:** كيف تختلف التأثيرات بين المجتمعات الفردية والجماعية؟

مساهمة الدراسة الحالية: تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة عبر تحقيق هدفين:

١. تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على جودة العلاقات الإنسانية في فرق العمل العربية مع التركيز على قطاعي التكنولوجيا والخدمات في السعودية.
٢. تطوير إطار نظري جديد يجمع بين نموذج "الثقة التكنولوجية" ونظرية "الهوية الاجتماعية" لفهم كيف يُعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل الانتماء الوظيفي.

- منهجية البحث:

ستعتمد الدراسة على منهجية مختلطة تجمع بين التحليل النوعي (مثل مقابلات مع خبراء وموظفين) والكمي (استبيانات إحصائية)، إلى جانب مراجعة أدبيات سابقة في مجالات علم الاجتماع التنظيمي وتكنولوجيا الأعمال. كما ستُقيم حالات دراسية لأحد القطاعات التي تعتمد على أنظمة ذكاء اصطناعي متقدمة، لاستخلاص الدروس المستفادة وتعميم النتائج.

كما يُقدّم البحث مساهمةً عمليةً لفهم كيفية تحويل الذكاء الاصطناعي لمستقبل العمل، ليس كقوة تقنية فحسب، بل كعامل مؤثر في تشكيل هوية العلاقات الإنسانية وقيمها الجوهرية.

- صياغة مشكلة البحث:

مع التطور المتسارع لتقنيات الذكاء الاصطناعي واعتمادها المتزايد في بيئات العمل، برزت تساؤلات حول تأثير هذه التقنيات على طبيعة العلاقات الإنسانية بين الأفراد في المؤسسات. فمن ناحية، تُسهّل أنظمة الذكاء الاصطناعي المهام الروتينية وتعزز الكفاءة، لكن من ناحية أخرى، قد تُحدث تغييرات جذرية في تفاعلات الموظفين، سواء على مستوى التواصل أو التعاون أو بناء الثقة. تُطرح هنا إشكالية رئيسية: كيف يُعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل ديناميكيات العلاقات الإنسانية في مكان العمل وما الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على ذلك؟

جوانب المشكلة:

١. التواصل البشري: هل يؤدي الاعتماد على الروبوتات أو أنظمة الدعم الآلي إلى تقليل التفاعل المباشر بين الموظفين، أم يعززه من خلال تحرير الوقت للتركيز على المهام الإبداعية؟
٢. الثقة والتبعية: كيف تؤثر قرارات الذكاء الاصطناعي (مثل التقييمات أو توزيع المهام) على ثقة الموظفين في زملائهم أو في الإدارة؟
٣. التعاون الجماعي: هل تُضعف الأدوات الذكية (كالفِرَق الافتراضية المدعومة بالذكاء الاصطناعي) روح الفريق، أم تُحسن التنسيق بين الأفراد؟
٤. الجوانب النفسية والاجتماعية: ما تأثير الاعتماد المفرط على التقنيات الذكية على الشعور بالانتماء أو العزلة الوظيفية؟
٥. الأخلاقيات والسلطة: كيف يُعاد تعريف الأدوار القيادية عند تفويض المهام للأنظمة الذكية، وهل يُهدد ذلك التماسك الإنساني؟

- التساؤلات البحثية:

- كيف يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي على التفاعلات بين الموظفين والمديرين؟
- هل يؤدي الاعتماد على الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التواصل البشري وتأثيره على العمل الجماعي؟