

التكليف العاشر

الذكاء الاصطناعي والحكم البحثي في بناء
المعرفة الإدارية

اسم الطالبة: زكية السلمي
المقرر: مهارات بحثية
المرحلة: دكتوراه فلسفة الإدارة
جامعة ميدأوشن



أحدث الذكاء الاصطناعي تحولاً في الممارسة البحثية؛ إذ أصبح قادرًا خلال ثوانٍ على اقتراح مشكلة بحثية وتساؤلات وأهداف وفروض تبدو مترابطة ومنطقية.

لكن الإشكالية ليست في قدرة الأداة على الكتابة، وإنما في:

هل ما تنتجه الأداة يمثل معرفة بحثية، أم مجرد بناء لغوي محتمل للمعرفة؟

ومن هنا تقوم هذه المهمة على تجربة نقدية:

بحث أصلي ← عنوان البحث ← ذكاء اصطناعي ← مخرجات بحثية ← مقارنة بالأصل ← نقد منهجي ← حكم الباحث

السؤال

هل يستطيع الذكاء الاصطناعي أن يحل محل الباحث في بناء المعرفة الإدارية، أم أن المعرفة العلمية تظل مشروطة بالحكم المنهجي

والوعي النقدي للباحث؟

عنوان البحث الأصلي

«مستوى التمكين الإداري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء»

تقوم الدراسة على علاقة إدارية جوهرية بين:

التمكين الإداري - الأداء الوظيفي

فالتمكن الإداري لا يعني مجرد منح الصلاحيات، وإنما يعكس تحولاً في فلسفة الإدارة:

من المركزية - إلى المشاركة

من الرقابة المباشرة - إلى الثقة والمسؤولية

من الموظف المنفذ - إلى الموظف المشارك في القرار

وتتناول الدراسة أبعاداً للتمكين الإداري تشمل:

التحفيز.

تفويض السلطة.

الاتصال الفعال.

الأداة المستخدمة: ChatGPT

تم تقديم عنوان البحث إلى الأداة، وطلب بناء أربعة مكونات:

المشكلة ← التساؤلات ← الأهداف ← الفروض

الضبط المنهجي للتجربة

لم تُقدّم للأداة الصياغات الأصلية لهذه المكونات؛ لأن الهدف هو اختبار:

قدرة الذكاء الاصطناعي على الاستدلال من عنوان الدراسة، وليس قدرته على إعادة صياغة محتواها.

وهنا يجب التمييز بين مفهومين:

Generation — التوليد

أن تنتج الأداة صياغة محتملة.

Justification — التبرير العلمي

أن توجد أدلة نظرية وميدانية تبرر هذه الصياغة.

المشكلة المقترحة

تتمثل المشكلة في الحاجة إلى التعرف على مستوى التمكين الإداري لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء، والكشف عن أثره في مستوى أدائهم الوظيفي.

التساؤل الرئيس

ما مستوى التمكين الإداري، وما أثره على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء؟

التساؤلات الفرعية

ما مستوى التمكين الإداري لدى العاملين؟

ما مستوى الأداء الوظيفي لديهم؟

ما أثر التحفيز في الأداء الوظيفي؟

ما أثر تفويض السلطة في الأداء الوظيفي؟

ما أثر الاتصال الفعال في الأداء الوظيفي؟

الأهداف المقترحة

التعرف على مستوى التمكين الإداري.

تحديد مستوى الأداء الوظيفي.

قياس أثر التحفيز في الأداء الوظيفي.

قياس أثر تفويض السلطة في الأداء الوظيفي.

قياس أثر الاتصال الفعال في الأداء الوظيفي.

الفرض الرئيس

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري بأبعاده في الأداء الوظيفي للعاملين.

الفروض الفرعية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز في الأداء الوظيفي.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتفويض السلطة في الأداء الوظيفي.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصال الفعال في الأداء الوظيفي.

القراءة البحثية

هناك اتساق واضح:

مشكلة - سؤال - هدف - فرض

وهذه إحدى نقاط قوة الذكاء الاصطناعي

المقارنة النقدية

البعد	البحث الأصلي	مخرجات AI
المشكلة	نابعة من سياق بحثي وميداني	مستنتجة من العنوان
المتغيرات	محددة في التصميم البحثي	أمكن التعرف عليها
التساؤلات	مرتبطة بمنطق الدراسة	منطقية ومباشرة
الأهداف	مرتبطة بما يريد الباحث اختباره	متسقة مع الأسئلة
الفروض	تتطلب أساساً نظرياً واختباراً	قابلة للتوليد بسهولة
الدليل	بيانات وتحليل إحصائي	لا ينتج دليلاً ميدانياً بمجرد الصياغة

ما الذي كشفته المقارنة؟

الذكاء الاصطناعي يستطيع الوصول إلى البنية الظاهرة للبحث بدرجة جيدة.

لكنه لا يستطيع من العنوان وحده معرفة:

لماذا هذه المشكلة؟

لماذا في هذه المنظمة؟

ما الفجوة التي سبقتها؟

وما الدليل الذي يبرر الفرض؟

الاستنتاج

AI استطاع إعادة بناء شكل البحث، لكنه لم يُعد بناء تاريخ المشكلة المعرفي.

هناك ثلاثة مستويات يجب ألا يخلط بينها الباحث:

Plausibility — المعقولة

هل تبدو الإجابة منطقية؟



Validity — الصلاحية

هل بنيت بطريقة منهجية صحيحة؟



Evidence — الدليل

هل توجد بيانات وأدلة تدعمها؟

قد يقدم الذكاء الاصطناعي فرضًا يبدو ممتازًا:

للتمكن الإداري أثر إيجابي في الأداء الوظيفي.

لكن الباحث يسأل:

ما الدليل؟

هل العلاقة سببية أم ارتباطية؟

هل توجد متغيرات وسيطة؟

هل السياق التنظيمي يؤثر فيها؟

هل يمكن تعميم النتيجة؟

ما الذي يجيده الذكاء الاصطناعي؟
التوليد – التنظيم – التلخيص – اقتراح البدائل – تسريع العمل
وما الذي يجب أن يبقى مسؤولية الباحث؟
التأصيل – التحقق – النقد – التفسير – الحكم – تحمل المسؤولية العلمية
في البحث الإداري تحديدًا
المنظمة ليست معادلة جامدة.
إنها نظام اجتماعي يتكون من:
إنسان + سلطة + ثقافة + علاقات + موارد + سياق
ولذلك فإن دراسة التمكين لا تقتصر على قياس مقدار التفويض، وإنما تستلزم فهم:
من يمتلك السلطة؟
ولمن تُمنح؟
وفي أي ثقافة تنظيمية؟
وبأي درجة من المساءلة؟
الاستنتاج
الذكاء الاصطناعي يوسع القدرة البحثية، لكنه لا يلغي ضرورة العقل النقدي الذي يمنح النتائج معناها وحدودها.

الموقف الإداري

افتراض أن الإدارة توصلت إلى: وجود علاقة إيجابية بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.
قد يولد AI توصية مباشرة:

زيادة تفويض الصلاحيات لتحسين الأداء.

لكن الباحث الإداري المتمرس لا يقفز مباشرة من النتيجة إلى القرار بل يسأل:

هل الموظفون مستعدون لتحمل الصلاحيات؟

هل توجد كفاءات مناسبة؟

هل يقابل التفويض نظام واضح للمساءلة؟

هل المعلومات متاحة لمن مُنح القرار؟

هل الثقافة التنظيمية تقبل المشاركة؟

هل النتيجة قابلة للتعميم على جميع الإدارات؟

هنا يظهر التفكير دليل ← تفسير ← سياق ← قرار

ليس كل ما ثبت إحصائيًا يصلح أن يتحول آليًا إلى قرار إداري.

فالقرار الرشيد يحتاج إلى معرفة علمية + فهم تنظيمي + حكم إداري

نجد الذكاء الاصطناعي في:
قراءة البنية المفاهيمية للعنوان.
اقتراح مشكلة وتساؤلات وأهداف وفروض.
تحقيق درجة مرتفعة من الاتساق بينها.
اختصار الوقت والجهد في البناء الأولي.
لكنه لا يغني عن الباحث؛ لأن الباحث هو المسؤول عن:
الفجوة البحثية + النظرية + المنهج + الدليل + التفسير + الأخلاقيات + الحكم العلمي.
السؤال لم يعد:
هل يستطيع الذكاء الاصطناعي أن يكتب بحثاً؟
بل أصبح:
هل يمتلك الباحث من الوعي المنهجي ما يمكنه من معرفة متى يقبل ما أنتجه الذكاء الاصطناعي، ومتى يعدله، ومتى يرفضه؟



Thank You