



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2026/02/04

تاريخ القبول: 2026/03/08

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

الذكاء الاصطناعي وعلاقات السلطة: قراءة سوسيولوجية في تحولات

العمل والتنظيم

*Artificial Intelligence and Power Relations:**A Sociological Analysis of Transformations in Work and Organization*

ريمة طباع

جامعة عباس لغرور خنشلة (الجزائر) tebaa.rima@univ-khenchela.dz

الملخص: تهدف هذه الورقة البحثية إلى تقديم قراءة سوسيولوجية حول الذكاء الاصطناعي وعلاقات السلطة من خلال تسليط الضوء على التحولات التي طرأت وستطرأ على العمل والتنظيم، وسيتم من خلال هذا العمل تحليل تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال نشاط عمل المؤسسات، بالتركيز على التحولات التي يشهدها عالم العمل والتنظيم في ظل الثورة الرقمية الحالية من بروز نوع جديدة من السلطة وظهور أدوار جديدة في العمل، مع تبيان لبعض التحديات الاجتماعية والثقافية المصاحبة للتغيير.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، التقنية، الخوارزميات، السلطة، العمل.

ABSTRACT: This research paper aims to provide a sociological reading of artificial intelligence and power relations by highlighting the transformations that have occurred and are expected to occur in work and organizational structures. This is achieved through an analysis of the impact of artificial intelligence use on institutional work activities, with a particular focus on the transformations shaping the world of work and organization in the context of the current digital revolution. The research paper examines the emergence of new forms of power and the appearance of new roles within the workplace, while also outlining some of the social and cultural challenges accompanying these changes

Keywords: Artificial Intelligence, Technology, Algorithms, power, Work

مقدمة: إن المتتبع لمفهوم العمل والسلطة والتنظيم يجدها ضمن الفكر الإنساني تتخذ سياقات سوسيوثقافية واقتصادية داخل المجتمع، فهي ظاهرة اجتماعية ذات أبعاد وتحليلات متعددة مرتبطة بجوانب بيولوجية ونفسية واجتماعية قائمة على شبكة من العلاقات والتفاعلات تهدف إلى الوصول إلى غايات محددة ومسطرة مسبقا، فالمفهوم التقليدي يبرز لنا محور هذه المفاهيم في إطار منظومة رسمية محددة مكانيا ووفق مسارات معيارية معينة، إلا أن هذا المفهوم قد يتغير لتصبح هناك بدائل مهنية وسلطوية وتنظيمية تفرضها التحولات التكنولوجية ووسائل الاتصال، ودخول تقنية الذكاء الاصطناعي بقوة أو ما يعرف اختصارا بـ Artificial Intelligence AI حيث أصبح من بين أكثر التقنيات استخداما، فهو لا ينظر إليه باعتباره مجرد تقنية متقدمة، وإنما يعد كبعد بنوي يعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فمن منظور سوسيولوجي تظهر هذه التقنية كفاعل جديد في إنتاج السلطة وإعادة توزيعها وتشكيلها بالنظر إلى ما يطرأ حاليا من تحولات في علاقات العمل والتنظيم، ومع تصاعد نسبة الأفراد الذين يختارون الاعتماد على البدائل التكنولوجية، والتي تتضمن مهارات جديدة نتيجة لعملية التحديث المستمرة في المجتمع، وبرز ظاهرة العمل الرقمي الذي يتسم بالعمل عن بعد واعتماد الوسائط التكنولوجية أداة للممارسة وإعادة رسم معالم السلطة والتنظيم.

إن من سمات الحداثة الرقمية هو الانتشار الواسع والسريع للعمل الرقمي وتقنية الذكاء الاصطناعي اللذان يمهذان الطريق لبنني مفاهيم وممارسات جديدة تمس أشكال السلطة والتنظيم داخل مؤسسات المجتمع باختلاف مجالاتها، فما يحدث حاليا هو الانتقال الجزئي للقرار من الإنسان إلى الخوارزميات ليصبح لدينا نوعا آخر من السلطة يعرف بالسلطة الخوارزمية، والتي تتجلى في ممارسات كان للإنسان دورا فعالا فيها: كالانتقاء في التوظيف والخضوع للتقييم والتسويق وحتى الرقابة، لتنتقل من الممارسة التقليدية الكلاسيكية إلى سيطرة الخوارزميات من خلال التحكم في البيانات باستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي مما يعيد تشكيل علاقة الفرد بالمؤسسة والمجتمع ككل، إن هذا التغير السريع جاء نتاج تحول النمط الكلاسيكي للعمل والاعتماد على الوسائط التكنولوجية ودخول أنظمة ذكية أدت إلى فرض مهارات جديدة وعمقت الفجوة بين الأفراد، إضافة إلى إحداث تحولات هيكلية من ناحية التنظيم تقضي إلى لا مركزية القرار واعتماد أنماط تنظيمية مرنة تأخذ من الخوارزميات أساسا لها في التخطيط والتنسيق وهذا ما يعزز لنا بروز السلطة الخوارزمية.

وسنسعى من خلال هذا الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على التأثيرات والتحولات الناتجة عن الاعتماد على تقنية الذكاء الاصطناعي على علاقات السلطة والعمل والتنظيم من منظور سوسيولوجي، وذلك بتحليل الطريقة التي أدت بالتقنية إلى إعادة تشكيل بيئة العمل والتحولات الهيكلية والتنظيمية، وتأثيرها على علاقات السلطة داخل المؤسسات لنحدد من يتخذ القرار في ظل هيمنة النظم الذكية، وأهم التحولات البنيوية التي طرأت وستطرأ على العمل وبيئته التنظيمية.

2. الذكاء الاصطناعي كبعد سوسيولوجي:

عرفت علاقات العمل والتنظيم في المجتمعات الصناعية تطورا تاريخيا ارتبط بتطور أنماط الإنتاج وتقنيات الإدارة، غير أن الثورة الرقمية ودخول تقنية الذكاء الاصطناعي والذي ينظر إليه على أنه " العلم الذي يضم كل الخوارزميات والطرق النظرية منها والتطبيقية التي تعني بأتمتة عملية أخذ القرارات سواء كان ذلك بطريقة كاملة أو جزئية بمعمة الإنسان مع

القدرة على التأقلم أو الاقتباس أو التنبؤ" (النصر، 2020، صفحة 132)، وهو علم هدفه الأول جعل الحاسوب وغيره من الآلات تكتسب صيغة الذكاء، ويكون لها قدرة القيام بأشياء مازالت إلى عهد قريب حصرا على الإنسان كالتفكير والإبداع والتعلم والتخاطب (النور، 2005، صفحة 7).

ويعتبر لذكاء الاصطناعي حقبة معنية بدراسة كيفية محاكاة السلوك الذكي بشكل عمليات حسابية، وهو فرع من فروع الحاسوب الذي يهتم بالسلوك البشري الذكي (للصاصة، 2022، صفحة 9).

ويعبر عن قدرة الآلة على أداء الوظائف المعرفية المرتبطة بالعقول البشرية، كالإدراك والاستدلال والتعلم والتفاعل مع المحيط وحل المشكلات بما في ذلك ممارسة الإبداع، لكن في الواقع أن الذكاء الاصطناعي هو مزيج من التقنيات الحسابية المتقدمة وبدرجات متفاوتة من النضج (Geeth.A, 2021).

يتضح مما سبق أن الذكاء الاصطناعي هو محاولة لإنشاء آليات يمكنها القيام بأشياء تحاكي السلوك البشري فقط للوصول إلى محاكاة المعرفة البشرية من خلال البرمجيات الموجودة في أجهزة الحاسوب ومجموعة خوارزميات تضبط وفق معايير دقيقة تحاكي السلوك البشري.

ويستخدم الذكاء الاصطناعي مجموعة من التقنيات التي يتم دمجها بهدف أداء أنواع مختلفة من المهام المسندة له، وقد تكون مهام عامة أو محددة في جزء معين، وفي العصر الحديث أصبح من أبرز العوامل المؤثرة على أنماط العمل، فهو لا يغير من طبيعة العمل فحسب، بل يعيد تشكيل العمليات ويؤثر على المهارات المطلوبة ويفتح آفاقا جديدة لطرق العمل، ويمكن الوقوف على الآثار التي يتركها الذكاء الاصطناعي على أنماط العمل وبخاصة أنماط العمل التقليدية في النقاط التالية:

1- الأتمتة: وتشير إلى استخدام التكنولوجيا والكمبيوتر والبرمجيات، والروبوتات لتنفيذ المهام، بشكل مباشر دون تدخل بشري، في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والخدماتية، وتهدف الأتمتة إلى زيادة الكفاءة وتقليل الأخطاء وخفض التكاليف، وتحسين جودة الخدمات والمنتجات، ومع التطور السريع أصبحت الأتمتة موجودة في العديد من الصناعات والقطاعات، الأمر الذي أحدث تغيرات جذرية في طريقة عمل المنظمات باختلاف أنشطتها، وهنا يتضح لنا استخدام الذكاء الاصطناعي لأداء المهام المتكررة كإدخال البيانات وخدمة العملاء، بما يقلل من الاعتماد على المورد البشري خاصة في الأعمال الروتينية.

2- الاتجاه نحو العمل القائم على المعرفة: وهنا تقل الحاجة إلى المهارات اليدوية، مقابل زيادة الطلب على المهارات ذات الطابع التحليلي والبرمجي والإبداعي، وحتى يتمكن الموظفون من مواكبة هذا التحول فهم مطالبون بفهم الكيفية التي يتم التعامل بها مع هذه الأنظمة الذكية والتعاون معها لتفادي استبدالهم بها بالكامل.

3- ظهور وظائف جديدة قائمة على القدرة على استخدام التكنولوجيا بمختلف تقنياتها، ومن بين هذه الوظائف نجد مثلاً: مهندس في الذكاء الاصطناعي، ومحلل البيانات، وغيرها.

إن اعتماد المؤسسات أو المنظمات الذكية على برامج الحاسوب وتقنيات الذكاء الاصطناعي سيؤدي إلى تحول جذري في بنية السلطة داخل المؤسسات، حيث أن اتخاذ القرار والتقييم والتوجيه والتوظيف لم يعد حكرا على المسؤول أو المدير فقط، وإنما تعدى ذلك ليصبح نتاج عملية خوارزمية تستند إلى أنظمة معينة تعتمد على الذكاء الاصطناعي خاضعة في ذلك إلى تحليل البيانات والتنبؤات، وبروز مصطلح جديد في مفهوم السلطة وهو السلطة الخوارزمية وسنحاول في العناصر اللاحقة توضيح ذلك.

3. الذكاء الاصطناعي في البيئة التنظيمية رؤية سوسيولوجية:

1.3. من السلطة الكلاسيكية إلى السلطة الخوارزمية:

في العقد الأخير أحدثت تقنية الذكاء الاصطناعي AI ثورة في العديد من القطاعات ليشمل أيضا قطاع المؤسسات ومستويات التنظيم والسلطة وتوزيعها داخل المؤسسة، ليصبح العنصر البارز ضمن هذه الهيكلة سلطة الآلة أو السلطة الخوارزمية، حيث أصبحنا نشهد عصرا جديدا وشكلا مختلفا من أنماط السلطة خاصة ضمن المؤسسات التي تعتمد بدرجة كبيرة على تقنية الذكاء الاصطناعي.

إن فكرة "ماكس فيبر" حول تشكيل السلطة وتقسيمه لها إلى نماذج ثلاث، وهذا ضمن علم الاجتماع الكلاسيكي قائمة على تصورات مختلفة وتنظيمات إدارية متباينة تصاحب كل منها وتكون سلطة ملموسة واقعية، وتوضح النماذج الثلاث للسلطة الكلاسيكية حسب فيبر في (محمد، 1982، صفحة 82.81):

1- السلطة الملهمة أو الكاريزمية: والتي تقوم على شخصية القائد الاستثنائية أو أحد الزعماء والقادة الروحانيين ذوي الصفات المميزة مما يجعل الناس يلتفون حولهم ويمثلون لسلطتهم.

2- السلطة التقليدية: والمستمدة من قوة الوراثة والعرف والتقاليد والمكانة التي يحتلها أولئك القادة ويكون إصدار الأوامر مرتبطا برغبات القادة وميولاتهم.

3- السلطة القانونية: القائمة على أساس عقلي رشيد مستمدة من مصدر معين من القواعد والمعايير الموضوعية غير الشخصية، وهي الأنسب لأنها تبني قراراتها وأوامرها على مجموعة القواعد والمعايير المستمدة من القانون، وقد أطلق عليها ماكس فيبر مصطلح "البيروقراطية" والتي تعتمد على القواعد والنظام الرسمي الذي يحدد طبيعة التسلسل الرئاسي.

إن أنماط السلطة أعلاه تمارس ضمن مستويات إدارية واضحة وواقعية، يحتك فيها العنصر البشري مع بعضهم ويخضعون لهرمية معينة في توزيع السلطة، إلا أنه ومع التطور الهائل للعصر الرقمي ودخول تقنية الذكاء الاصطناعي والبيانات والخوارزميات مسار اتخاذ القرار تصبح هذه العقلانية الكلاسيكية في ممارسة السلطة أمام أمر التغيير، والانتقال إلى نمط أو نوع آخر من أشكال السلطة يكون فيه للتقنية دور فعال في ممارستها جنبا إلى جنب مع الفرد العامل وأحيانا قد تكون خارج دائرة الإنسان، ونستطيع أن نطلق عليها بالعقلانية الخوارزمية، حيث يكون فيها القرار نابع من مجموعة من البيانات والتقنيات التكنولوجية، وهنا يبرز لنا الاتجاه الجديد للسلطة يكون فيها اتخاذ القرار بالمشاركة بين الإنسان والآلة أو مستقلا تماما عن الإنسان.

وتعزيزا لما سبق من سيطرة الخوارزميات وتقنية الذكاء الاصطناعي ومساهمتهما في خلق أنماط جديدة للسلطة، نجد أن "ميشيل فوكو" قد بين كيف أن السلطة الحديثة لا تمارس عبر القمع الظاهر بل عبر المراقبة الداخلية والانضباط الذاتي (فوكو، 1990، صفحة 42)، وهكذا وأمام التكنولوجيا الحديثة تنتقل هذه المراقبة إلى فضاءات العمل من خلال الأنظمة الذكية فتعمل على مراقبة العاملين لحظة بلحظة، بما يرسخ مبدأ السلطة غير المرئية التي يحدثها AI، فتكون السلطة كشبكة لا كهزم ومفهوم المراقبة يصبح موازي للمراقبة التقنية المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

ويتغير مفهوم الرقابة أمام هذا المد التكنولوجي من الرقابة الكلاسيكية التي أشار إليها "هنري فايول" ضمن مبادئ الإدارة أين يكون فيها الفرد الفاعل المباشر لها، إلى رقابة تقنية صارمة تشمل جميع الأفراد وتخضع لبيانات دقيقة، وقد أشار فايول إلى الرقابة بأنها "التأكد مما إذا كان كل شيء يحدث طبقا للخطة الموضوعة والتعليمات الصادرة والمبادئ المحددة، وغرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها، وهي تنطبق على كل شيء، وتكون مستمرة ومتجددة، يتم بمقتضاها التحقق من أن الأداء الفعلي في تحقيق الأهداف والمعايير بغرض التقييم الصحيح" (عياصرة، 2008، صفحة 72.71)، وهنا تخلف ممارسة الرقابة على المستوى التقني منه على المستوى الكلاسيكي للعمل.

وإذا كان الإنسان هو الممارس الفعلي للسلطة بما تحمله من أدوار تنظيمية، فإنه ومع دخول التكنولوجيا الحديثة أصبحت عمليات التقييم والرقابة وأوقات الدخول والخروج تخضع لتقنيات تكنولوجية صارمة ودون وجود تحيزات لجهة معينة وفق شبكة بيانات معدة مسبقا من سجلات الأفراد.

وفي السياق ذاته نجد أن "برونو لاتور" يدخل تقنية الذكاء الاصطناعي ضمن الفاعلين غير البشريين الذين يملكون قدرة على التأثير والتوجيه وصناعة القرار، ما يعني أن السلطة اليوم تمارس داخل شبكات معقدة من البشر والآلات والبيانات، فالفكرة الأكثر أهمية في نظريته "شبكة التفاعل" تكمن في كون أن المجتمع لا يتكون من فاعلين بشريين وحدهم، وإنما يرى "لاتور" أن المجتمع المعاصر هو انجاز يجمع بين الفاعلين من البشر وغير البشر، مثل الالكترونيات وأجهزة الكمبيوتر والهواتف الذكية وما شابه ذلك... في الجماعة (فياض، 2024)، وهذا ما يعزز من فكرة دور الذكاء الاصطناعي في إعادة تشكيل أنماط السلطة.

وإذا نظرنا إلى السلطة حسب مفهوم بيير بورديو فهي "ليست شيئا متموضعا في مكان ما، وإنما هي عبارة عن نظام من العلاقات المتشابكة، ونجد أن كل بنية العالم الاجتماعي، ينبغي أن تؤخذ بالحسبان من أجل فهم آليات الهيمنة والسيطرة"، وهي حسبها بمثابة نظام معقد يخترق كل العلاقات والترابطات التي تشتغل داخليا بواسطة آلية دقيقة وفاعلة تتحكم في البنية العامة لذلك النظام.

وقد أكد "بيير بورديو" أن من يمتلك السلطة هو من يسيطر على رأس المال الثقافي والرمزي، حيث تصبح الهيمنة مرتبطة بإنتاج المعاني وإعادة إنتاج التمثيلات الاجتماعية التي تشرع موقع النخب داخل المجتمع، غير أن التحولات التكنولوجية الكبرى التي شهدتها العالم مع بداية الألفية الثالثة أدت إلى خلخلة هذه الأنماط التقليدية من السلطة، إذ لم تعد الهيمنة مقتصرة على الطبقات السياسية والاقتصادية الكلاسيكية، بل باتت تتجلى ضمن فضاءات رقمية جديدة ما فرض إعادة النظر في طبيعة السلطة ومن يمتلكها وآليات عملها، فمع هذا المد الهائل لتقنية الذكاء الاصطناعي فإن السلطة داخل الحقول التنظيمية المعتمدة على تقنية البيانات والخوارزميات ستكون "كرأس مال تقني" يعيد لنا تشكيل الحقل التنظيمي والمؤسسي ككل.

وسنحاول فيما يلي تبيان أوجه الاختلاف بين السلطة التقليدية والسلطة والخوارزمية في الجدول التالي بالاعتماد على عناصر محدد في عقد المقارنة.

الجدول 1: مقارنة بين السلطة التقليدية والسلطة الخوارزمية

العنصر	السلطة التقليدية	السلطة الخوارزمية
المفهوم	تستند إلى التقاليد، الوراثة، أو الشرعية القانونية (الهياكل الهرمية والتسلسل الإداري)	تعتمد على الخوارزميات والأنظمة الذكية لاتخاذ القرار
مصدر السلطة	الأفراد (مدير، قائد، مسؤول، مسير...)	خوارزميات، أنظمة ذكاء اصطناعي تحليل بيانات
الرقابة	تعتمد على الأفراد، تتم من خلال سجلات التقارير	رقمية تتم بشكل آلي باستخدام البيانات الرقمية
اتخاذ القرار	قائم على خبرة الأفراد والتقدير الذاتي	قائم على البيانات، التحليلات، والتعلم الآلي
الشفافية	قرارات واضحة المصدر وتكون قابلة للنقاش	قد تكون شفافة وقد تكون غير ذلك حيث يصعب فهمها أحيانا
السرعة والدقة	أحيانا سريعة وأحيانا بطيئة وقد تتعرض للأخطاء	أسرع وغالبا أكثر دقة في التنبؤ والتحليل ويمكن أن تقع أيضا في أخطاء التحيز البياني
التحيز	تحيز الأفراد إما شخصي أو ثقافي أو اجتماعي أو عرقي أو ديني	تحيز رقمي يعتمد على البيانات
التفاعل مع الموظفين	العلاقة تكون مباشرة وشخصية	علاقة غير مباشرة عبر واجهات وأنظمة
التكيف مع التغيير	أبطأ في الاستجابة للتغيرات وأحيانا مقاومة التغيير	أكثر مرونة واستجابة للتغيرات في البيئة الرقمية

المصدر: من إعداد الباحثة

2.3. تحولات بنوية في العمل والتنظيم:

1.2.3. استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الانتقاء والتوظيف:

تتغير مفاهيم الكفاءة في الانتقاء للأفراد في ظل استخدام تقنية AI، فمثلا أنظمة تحليل الوجه والصوت في مقابلات العمل مثل HireVue AI وهي "منصة متكاملة لمقابلات الفيديو والتقييمات تستخدم الذكاء الاصطناعي لمساعدة الشركات في فحص وتقييم المرشحين لوظائفهم، بدلا من المقابلات الهاتفية الأولية أو الفحص اليدوي للسيرة الذاتية بكميات هائلة" (مستمر؟، 2025). حيث تسمح HireVue للشركات بإرسال مقابلات مسجلة مسبقا للمرشحين ليقوموا بالإجابة عليها في الوقت الذي يناسبها، ثم يقوم نظام الذكاء الاصطناعي بتحليل هذه الإجابات (نصية، صوتية، وحتى مرئية في بعض الأحيان) لتقديم رؤى وتقييمات للمختصين في التوظيف.

يتميز هذا البرنامج بالكفاءة والسرعة وتوحيد عملية الفرز وتوسيع قاعدة المرشحين وتحليل بيانات معمقة، إلا أنه يقع في مشكلة التحيز الخوارزمي، وقلة التفاعل البشري والخصوصية وأمن البيانات والتركيز على المهارات الناعمة، إن هذه الخوارزميات تغير المعايير التي تقاس بها الكفاءة، فقد تستبعد المرشحين بناء على مقاييس خفية وغير شفافة، وهذا يطرح تساؤلات حول من يحدد الكفاءة والجدارة؟ وبناء على ماذا؟

وقد لجأت العديد من الشركات إلى استخدام هذا البرنامج في انتقاء الموظفين، منها شركة "فودفون" للاتصالات، ففي كل عام يتقدم إليها أكثر من 100 ألف خريج جامعي لشغل 1000 وظيفة فقط. وفي محاولة للتعامل مع هذا الكم الكبير من المرشحين، تعاقد قسم الموارد البشرية مع "HireVue" وهي شركة تقوم بتطوير أدوات لتقييم ما قبل التوظيف، وذلك بهدف اختبار تطبيق ذكاء اصطناعي "يزيل التحيز البشري من عمليات التوظيف، كما اعتمدت شركة "PredictiveHire" التي يقع مقرها في أستراليا على روبوت دردشة يطرح سلسلة من الأسئلة في مقابلة مفتوحة على المرشحين، ثم يحلل ردودهم لتقييم سمات الشخصية المرتبطة بالوظيفة مثل المرونة والقيادة وغيرها. (معاذ، 2021)

2.2.3. بروز أدوار جديدة على مستوى بيئة العمل:

لقد أصبح الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة أكثر تطوراً وتعقيداً، ويمكن تخيل تأثيرات عكسية على الوظائف والعمل نتيجة تبني الكثير من المهام لهذه التكنولوجيات الناشئة، حيث ستبرز وظائف جديدة وتزول أخرى، إذ ستكون المهن التي تأخذ جانب التحليل والإشراف هي الأكثر تقلصاً في المستقبل، لتبقى مهن الصيانة التقنية وتفسير البيانات مطلوبة في سوق العمل لكنها تتطلب مهارات جديدة مركزة في ذلك على تعلم التقنية، فبالنظر لنوع الوظائف التي سوف تكون في خطر، نجد أن تقرير كل من شوي وآخرون يشير إلى أن المهن التي ستكون الأكثر عرضة للاستبدال بواسطة الذكاء الاصطناعي هي تلك التي في العمل الطبيعي التنبؤي، معالجة البيانات وجمع البيانات. من جهة أخرى، وظائف الإدارة، ووظائف تطبيق الخبرة ووظائف علاقة أصحاب المصلحة، والعمل الطبيعي غير التنبؤي هي التي يحتمل أن تبقى بمعاونة الذكاء الاصطناعي (المهادي، 2025)، وأمام هذا التحول في بنية العمل فإن السلطة هنا ستتغير هي الأخرى لتكون "سلطة بيانية" تتخذ فيها القرارات بناء على توصيات خوارزمية، يتحول فيها المديرين إلى منفذين لما تمليه الأنظمة، مما يضعف البعد الإنساني في التسيير.

3.3. تحديات العدالة والخصوصية والأخلاقيات:

إن استخدام الذكاء الاصطناعي في قطاع المؤسسات على اختلاف نشاطاتها يطرح تحديات كثيرة تتعلق بالعدالة والخصوصية والأخلاقيات، هذه التحديات تتطلب سياسات صارمة لضمان استخدام التكنولوجيا بما يتوافق مع القيم الأخلاقية وحماية البيانات الشخصية للأفراد، وتظهر هذه التحديات من خلال:

✓ جمع البيانات واستخدامها: فالذكاء الاصطناعي يعتمد بشكل كبير على البيانات لتحسين وتدقيق العمليات الوظيفية والتقييمية لأداء الأفراد، وجمع مثل هذه البيانات قد يشمل تفاصيل حساسة عن الأفراد مثل سجلاتهم التعريفية وتفاعلاتهم وحتى معلومات عن سلوكياتهم، كل هذا يثير قلقاً بشأن مبدأ الخصوصية لدى الأفراد، وهذا ما يوجب على المؤسسات الحصول على موافقة واضحة من قبل الأفراد قبل جمع واستخدام بياناتهم.

✓ تحيز الخوارزميات: فالخوارزميات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي غالباً ما تكون معرضة للتحيز، الذي يمكن أن يتشكل من مجموع البيانات المستخدمة في تدريبها، فإذا كانت هذه البيانات غير ممثلة بشكل جيد لجميع الأفراد، فقد يؤدي ذلك إلى نتائج متحيزة تؤثر سلباً على بعض الأفراد، هذا التحيز يمكن أن يؤدي إلى

تقييمات غير عادلة لأداء الأفراد وتخصيص الموارد بطريقة غير متوازنة، بالإضافة إلى إعاقة فرص بعض الأفراد في التعلم والتقدم في المسار الوظيفي.

✓ التأثير على الحكم الأخلاقي وصنع القرار: هناك خطر من أن يستبدل الحكم البشري المعقد الذي يشمل النظر في السياقات الأخلاقية والثقافية المتنوعة، بقرارات تعتمد على خوارزميات قد لا تكون مجهزة للتعامل مع هذه النوعية من التفاصيل، كما أن تحديد المسؤولية في حالات التحيز أو الخطأ في الذكاء الاصطناعي يمكن أن يكون صعباً، ففي حالة اتخاذ قرار محجف (كرفض التوظيف أو الطرد أو خفض التقييم)، لا يمكن في هذه الحالة رد المسؤولية لأحد ما فلا المدير ولا مطور البرنامج ولا حتى النظام نفسه يمكن وضعه تحت مسؤولية القرار المتخذ، وهنا يشعر الأفراد بانعدام السيطرة مما يؤثر سلباً على المؤسسة وينتج ثقافة الشك الدائم.

4.3. التأثير على الهوية الثقافية والتفاعل الاجتماعي:

إن لاستخدام الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات باختلاف أنشطتها من شأنه أن يؤثر بشكل كبير على الهوية الثقافية والتفاعل الاجتماعي داخلها، فهو لا يؤثر فقط على طريقة التوظيف والتقييم فحسب بل يمكنه أن يعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية كما يمكنه أن يؤثر على الهويات الثقافية، ويظهر هذا التأثير الذي من الممكن أن يكون سلبي أو إيجابي بشكل واضح في الحياة الوظيفية، حيث أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تسهيل الوصول والتفاعل بين العديد من الأفراد من مختلف الثقافات والخلفيات الاجتماعية.

كما أن عملية تحليل البيانات الوظيفية من شأنها أن تقدم تقارير مفصلة حول أداء الأفراد ومدى تقدمهم، ما يساعد في تحديد الأمور التي تحتاج إلى تحسين وتطوير وتوجيه وإخضاع لتدريب وزيادة كفاءة بما يساعد في بناء مستقبل وظيفي فعال.

وبالرغم من الإيجابيات السابقة الذكر لاستخدام الذكاء الاصطناعي إلا أنه لا بد من استخدامه بحذر، لضمان عدم المساس بالجوانب الثقافية والاجتماعية الهامة في المؤسسات والمجتمع على العموم، كما يجب أن يكون التركيز دائماً على الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتحسين العملية الوظيفية للأفراد بما يضمن نجاح المؤسسة ضمن نشاطها، مع المحافظة على الهوية الثقافية والخصوصية الاجتماعية للمجتمع.

4. تحديات استخدام الذكاء الاصطناعي في البيئات التنظيمية (المؤسسات):

هناك الكثير من التحديات التي تقف أمام المؤسسات التي تسعى إلى تطبيق الذكاء الاصطناعي وتعميمه على كافة نشاطاتها، وفيما يلي ذكر بعض هذه التحديات:

1- تغيير الثقافة من أهم التحديات التي تواجهها المؤسسات عند استخدام الذكاء الاصطناعي وباقي التقنيات الحديثة حيث يعتمد نجاح تطبيق الذكاء الاصطناعي على وعي وتقبل ثقافي.

2- عدم تقبل سلطة النظام "السلطة الخوارزمية" خاصة لدى الأفراد المقاومين للتغير والذين تتسم اتجاهاتهم بالسلبية نحو كل ما هو جديد.

3- التفاوت بين المؤسسات وحتى الدول في تطبيقها للذكاء الاصطناعي، مما يحول دون سن قوانين موحدة في مجال أخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي على المستوى العالمي.

4- عدم وجود رؤية واضحة لتحليل البيانات والعمليات الرقمية، والدعم من القيادة فيما يخص فهم هذه الأخيرة.

5- كثرة الأسئلة التي لم يجد لها حل حول أمن البيانات والبيانات الخصوصية فيما يخص طبيعة استخدامها.

وغيرها من التحديات التي تواجه المؤسسات في ظل استخدام أنظمة وبرامج الذكاء الاصطناعي.

5. خاتمة:

إن دخول الذكاء الاصطناعي فضاء العمل والتنظيم أصبح حتمية لا بد منه، فهو لا يشير إلى تحول تقني فحسب وإنما هو تحول سوسيولوجي عميق يعيد لنا صياغة علاقات القوة والسلطة والهيمنة والقرار والمراقبة، وفي الوقت الذي يعد الذكاء الاصطناعي واستخدامه ضمن السياق التنظيمي للمؤسسة ذو كفاءة وفعالية، فإنه وفي المقابل يطرح إشكاليات وتسؤلات تتعلق بالعدالة وانعدام الشفافية وتكريس السلطة في أيدي نظام لا نستطيع الحكم على مدى نجاعته ومدى خلوه من أخطاء وعيوب التحيز.

إن الرهان المستقبلي لا يكون فقط في السعي نحو تطوير أنظمة وبرامج الذكاء الاصطناعي، وإنما يكون في محاولة خلق بيئة تقنية تنظيمية اجتماعية وأخلاقية، بما يضمن وجود الإنسان وفاعليته ضمن منظومة لا تغترب فيها السلطة ولا تسقط في مستنقع الخوارزميات.

ويمكن طرح مجموعة من التوصيات قد تكون مفيدة وعملية في سياق استخدام الذكاء الاصطناعي في المؤسسات والبيئات التنظيمية من منظور سوسيولوجي، تشمل الأفكار التالية:

- تعزيز التدريب والتطور المهني: وهذا بتوفير تدريب شامل ومستمر للأفراد على أحدث التقنيات الذكية لضمان الاستخدام الفعال والأخلاقي للذكاء الاصطناعي في البيئة العملية والتنظيمية.
- دمج الذكاء الاصطناعي بشكل أخلاقي: بوضع مبادئ توجيهية واضحة تحكم استخدام الذكاء الاصطناعي لضمان الحفاظ على الخصوصية والأمان والشفافية، وتجنب الإقصاء أو التحيز ضد أفراد معينة.
- ديمقراطية الذكاء الاصطناعي: من خلال تمكين الأفراد من فهم الخوارزميات وإمكانية المشاركة في تصميمها أو تعديلها بما يتماشى وخصوصية المجتمع.
- تقييم التأثيرات الاجتماعية والثقافية: بإجراء تقييمات دورية من أجل فهم تأثير الذكاء الاصطناعي على الثقافة التنظيمية والتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسات لتعزيز بيئة عمل مريحة ومحترمة.
- تعزيز مبدأ الشفافية: بفرض حق الأفراد في معرفة كيفية اتخاذ القرار الذي يخصهم والمطالبة بشرح واضح خاصة على مستوى الخوارزميات.
- فتح المجال للبحث والابتكار: من خلال دعم المشاريع التي تبحث في سبل الوصول إلى ذكاء اصطناعي يحافظ على الهويات الثقافية والاجتماعية ويعزز وجود الإنسان.
- تشجيع التعاون بين المؤسسات: بدعم التعاون بين المؤسسات والصناعات التكنولوجية لتطوير برامج الذكاء الاصطناعي وإيجاد حلول تلبي الاحتياجات العملية وتعزز من النمو الاجتماعي والاقتصادي.

- تحسين البنية التحتية والتكنولوجية: ضمان توفر البنية التحتية التكنولوجية المناسبة والتي تتماشى مع البيئة التنظيمية للمؤسسات، لتمكين استخدام فعال ومتكافئ لأدوات الذكاء الاصطناعي.
 - حوكمة أخلاقية للذكاء الاصطناعي: بإرساء ضوابط قانونية ومؤسسة على استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتسيير واتخاذ القرارات.
 - محاولة دمج النوعين من السلطة: على المؤسسات التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة السعي إلى الدمج بين السلطتين، مع ميل إلى السلطة الخوارزمية خاصة في الشركات التكنولوجية والخدماتية.
- هذه التوصيات يمكن أن تساعد المؤسسات باختلاف أنشطتها على استغلال إمكانيات الذكاء الاصطناعي بطريقة تضمن التطور في مجال العمل وممارسة السلطة مع مراعاة العوامل الاجتماعية والثقافية المهمة في أي ثقافة تنظيمية عملية كانت.
6. قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية

1. فياض حسام الدين، (2024)، طغيان عالم الأشياء في عصر ما بعد الحداثة (استعراض لنظرية شبكة الفاعلين)، <https://www.anfasse.org>.
2. بن عبد النور عادل النور، (2005)، مدخل إلى الذكاء الاصطناعي، جامعة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، المملكة العربية السعودية.
3. اللصاصة محمد حرب، (2022)، الذكاء الاصطناعي ومستقبل التعلم (تطبيقات ومشروعات)، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن.
4. محمد علي محمد، (1982)، علم الاجتماع التنظيم، مدخل إلى الثرات والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، مصر.
5. الهادي محمد محمد، (2025)، تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف https://jstc.journals.ekb.eg/article_164993.ht.
6. معاذ محمد، (2021)، ما هي أبرز فرص وتحديات الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف، <https://fihm.ai>.
7. معن عياصرة محمود، (2008)، القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار الحامد، الأردن.
8. أبو النصر مدحت، (2020)، الذكاء الاصطناعي في المنظمات الذكية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
9. فوكو ميشيل، (1990)، المراقبة والمعاقبة، مركز الانتماء القومي، لبنان.

10. ثورة في عالم التوظيف أم جدل مستمر؟، HireVue AI، (2025)،
<https://daleelai.com/hirevue-ai/>:

المراجع باللغة الإنجليزية:

1. Geeth.A. (2021). A study on artificial intelligence in banking and financial services. International Journal of creative research thoughts (IJCRT), 110.