يا صاحبَ القُبَّةِ البَيضاءِ

يا صاحبَ القُبَّةِ البَيضاءِ في النَّجَـفِ
مَن زارَ قَبرَكَ واسْتَشفى لَدَيكَ شُفِي

زوروا أَبا الحَسَنِ الهادي لَعَلَّكُـمُ
تُحظَون بالأجرِ والإقبالِ والزُّلَف

زوروا لِمَن تُسْمَعُ النَّجوى لَديهِ فَمَنْ
يَزرهُ بالقَبرِ مَلهوفاً لَديهِ كُفِـي

إذا وَصَلْ فَاحْرِمْ قَبْلَ تَدْخُلَهُ
مُلَبِّيـاً وإسْعَ سَعْياً حَولَهُ وطُـفِ

حَتَّى إذا طِفْـتَ سَبْعاً حَولَ قُبَّتِهِ
تأَمَّـلْ البابَ تلْقى وَجْهَهُ فَقِـفِ

وقُل سَلامٌ من الله الســلامِ على
أَهـلِ السلامِ وَأهلِ العلمِ والشـرَفِ

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education & Scientific Research
Research & Development Department

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
دائرة البحث والتطوير
قسم الشؤون العلمية

No.: الرقم: ب ت/ ٨١٦٥/٤
Date التاريخ: ٢٠/٧/٢٠٢٥

ديوان الوقف الشيعي/ دائرة البحوث والدراسات

م/ مجلة القبة البيضاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

اشارة الى كتابكم المرقم ١٣٧٥ بتاريخ ٢٠٢٥/٧/٩، والحاقاً بكتابنا المرقم ب ت ٤/ ٣٠٠٨ في ٢٠٢٤/٣/١٩، والمتضمن استحداث مجلتكم التي تصدر عن دائرتكم المذكوره إعلاه ، وبعد الحصول على الرقم المعياري الدولي المطبوع وانشاء موقع الكتروني للمجلة تعتبر الموافقة الواردة في كتابنا اعلاه موافقة نهائية على أستحداث المجلة.

...مع وافر التقدير

أ.د. لبنى خميس مهدي
المدير العام لدائرة البحث والتطوير
٢٠٢٥/ ٧ /١٧

نسخة منه الى:
- قسم الشؤون العلمية/ شعبة التأليف والترجمة و النشر.... مع الاوليات
- الصادرة

مهند ابراهيم
١٥/ تموز

إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البحث والتطوير
المرقم ٥٠٤٩ في ٢٠٢٢/٨/١٤ المعطوف على إعمامهم المرقم ١٨٨٧ في ٢٠١٧/٣/٦
تُعدّ مجلة القبة البيضاء مجلة علمية رصينة ومعتمدة للترقيات العلمية.

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد(٨)
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦هـ آب ٢٠٢٥م
تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي

المشرف العام
عمار موسى طاهر الموسوي
مدير عام دائرة البحوث والدراسات

رئيس التحرير
أ . د . سامي حمود الحاج جاسم
التخصص/تاريخ إسلامي
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
مدير التحرير
حسين علي محمّد حسن
التخصص/لغة عربية وآدابها
دائرة البحوث والدراسات/ديوان الوقف الشيعي
هيأة التحرير
أ . د . علي عبد كنو
التخصص / علوم قرءان /تفسير
جامعة ديالى / كلية العلوم الإسلامية
أ . د . علي عطية شرقي
التخصص/ تاريخ إسلامي
جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد
أ . م . د . عقيل عباس الريكان
التخصص/ علوم قرءان تفسير
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية
أ . م . د . أحمد عبد خضير
التخصص/ فلسفة
الجامعة المستنصرية / كلية الآداب
م.د. نوزاد صفر بخش
التخصص/ أصول الدين
جامعة بغداد/ كلية العلوم الإسلامية
أ.م . د . طارق عودة مري
التخصص/ تاريخ إسلامي
جامعة بغداد/ كلية العلوم الإسلامية
هيأة التحرير من خارج العراق
أ . د . مها خير بك ناصر
الجامعة اللبنانية / لبنان/لغة عربية..لغة
أ . د . محمّد خاقاني
جامعة اصفهان / إيران / لغة عربية..لغة
أ . د . خولة حمري
جامعة محمّد الشريف / الجزائر /حضارة وأديان..أديان
أ . د . نور الدين أبو لحية
جامعة باتنة / كلية العلوم الإسلامية / الجزائر
علوم قرءان/ تفسير

التدقيق اللغوي
أ . م . د . علي عبدالوهاب عباس
التخصص / اللغة والنحو
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية
الترجمة
أ . م . د . رافد سامي مجيد
التخصص/ لغة إنكليزية
جامعة الإمام الصادق(عليه السلام)كلية الآداب

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد(٨)
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦هـ آب ٢٠٢٥م
تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي

العنوان الموقعي
مجلة القبة البيضاء
جمهورية العراق
بغداد /باب المعظم
مقابل وزارة الصحة
دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير
٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١
صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي
ISSN3005_5830

رقم الإيداع
في دار الكتب والوثائق(١١٢٧)
لسنة ٢٠٢٣

البريد الالكتروني
إيميل
off_research@sed.gov.iq

IRAQI
Academic Scientific Journals

الرقم المعياري الدولي
(3005-5830)

دليل المؤلف.....

١-إن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.

٢- إن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:

أ. عنوان البحث باللغة العربية .

ب . اسم الباحث باللغة العربية . ودرجته العلمية وشهادته.

ت . بريد الباحث الإلكتروني.

ث . ملخصان أحدهما باللغةِ العربية والآخر باللغةِ الإنكليزية.

ج . تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.

٣-أن يكونَ مطبوعًا على الحاسوب بنظام(office Word) ٢٠٠٧ او ٢٠١٠) وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزَّأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُزوَّد هيأة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانِها منَ البحثِ، على أن تكونَ صالحةً مِنَ الناحيةِ الفنيَّة للطباعة.

٤-أن لا يزيدَ عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4).

٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA

٦-أن يلتزم الباحث بدفعِ أُجُور النشر المحدَّدة البالغة (٧٥،٠٠٠) خمسة وسبعين الف دينار عراقيّ، أو ما يعادلها بالعملات الأجنبية.

٧-أن يكونَ البحثُ خاليًا مِنَ الأخطاءِ اللغوية والنحوية والإملائيَّة.

٨-أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامِها على النحو الآتي:

أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.

ب . اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢). أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .

٩-أن تكونَ هوامش البحثِ بالنظام التلقائي (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢.

١٠-تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم والمسافة بين الأسطر (١) .

١١-في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الالكتروني المتوافر على شبكة الانترنيت.

١٢-يبلَّغ الباحث بقرارِ صلاحيَّة النشر أو عدمها في مدَّةٍ لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصولهِ إلى هيأةِ التحرير.

١٣-يلتزمُ الباحث بإجراءِ تعديلات المحكّمين على بحثهِ وفق التقارير المرسلة إليهِ وموافاةِ المجلة بنسخةٍ مُعدَّلةٍ في مدَّةٍ لا تتجاوزُ (١٥) خمسة عشر يومًا.

١٤-لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.

١٥-لاتعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.

١٦-دمج مصادر البحث وهوامشه في عنوان واحد يكون في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.

١٧-يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.

١٨-يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الاستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.

١٩-يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) الف دينار.

٢٠-تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.

٢١-ترسل البحوث على العنوان الآتي: (بغداد – شارع فلسطين المركز الوطني لعلوم القرآن)

أو البريد الألكتروني: (off_research@sed.gov.iq) بعد دفع الأجور في الحساب المصرفي العائد إلى الدائرة.

٢٢-لا تلتزمُ المجلة بنشر البحوث التي تُخلُّ بشرطٍ من هذهِ الشروط .

مجلة انسانية اجتماعية فصلية تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي
محتوى العدد (٨) صفر الخير ١٤٤٦هـ آب ٢٠٢٥م المجلد الأول

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	ابتكار (إبداع) صدر الدين الشيرازي في «الحركة الجوهرية»	أ.د.زينه علي جاسم	٨
٢	لغة النحويين في مؤلفاتهم في القرنين التاسع والعاشر الهجريين دراسة نحوية	أ. م. د. وليد شعبان علي	٢٨
٣	التحالف السياسي والعسكري بين السلطان الايوبي الصالح إسماعيل والقوى الصليبية	أ.م. د. طارق عودة مري	٤٦
٤	رسالة في الاحتمالات الواقعة في أفعال العباد لموسى بن عبد الله التوقادي (ت١١٣٣هـ)– دراسة وتحقيق–	أ.م. د. عامر ضاحي سلمان	٦٠
٥	تفسير الطبطبائي بين المأثور والرأي	أ.م. د. ياسر جادر محمد	٧٦
٦	موقف مجلس النواب اللبناني من القضية الفل سطينية١٩٤٨	أ. م. د. ميثم علي نافع	٨٨
٧	السكوت في النص الشرعي:بين مفهوم الإقرار ومجال الدلالة «دراسة تأصيلية تطبيقية»	أ.م. د. أمين علي حسين	١٠٢
٨	أثر توظيف استراتيجيات النظرية المعرفية في تحصيل مادة اللغة العربية لدى طلاب الصف الأول المتوسط واتجاههم نحوها	أ.م.د. حمدي إسماعيل احمد	١١٢
٩	السلوك الاندفاعي لدى اطفال الامهات العاملات وغير العاملات	أ.م. د. ليلى نجم ثجيل	١٣٤
١٠	منهج ابراهيم بن حسن البقاعي(٨٠٩– ٨٨٥هـ)في كتابه «عنوان الزمان بتراجم الشيوخ والاقران»	أ.م.د رشا عيسى فارس	١٥٠
١١	تأثير القواعد الفقهية على التشريعات العدلية دراسة تأصيلية تطبيقية	أ. م.د. كريمة عبود جبر	١٦٦
١٢	الترخُّص في القرائن اللفظية وعلاقته بقصد المتكلم في شرح الكتاب للرماني	م. د. زينب معين	١٧٨
١٣	رسالة متعلّقة بالتفسير للفاضل محمّد الوائليّ (ت١٠٩٦هـ) تفسير ﴿ذَٰلِكَ بِمَا قَدَّمَتْ أَيْدِيكُمْ وَأَنَّ اللَّهَ لَيْسَ بِظَلَّامٍ لِّلْعَبِيدِ﴾ سورة آل عمران/١٨٢ دراسة وتحقيق	أ.م.د.عقيل عباس ريكان	١٨٦
١٤	المثقف المهزوم وتمثيلات الخيانة في رواية "رجال في الشمس" لغسان كنفاني: مقاربة نقدية	م. د. سرى ظافر سلمان	٢٠٤
١٥	صفات العرب ومناقبهم قبل الاسلام الحلم والوفاء أنموذجاً	أ.م.د. صلاح حسن خلف	٢٢٢
١٦	تعاطي المنكرات واضرارها على صحة الانسان«الخمر أنموذجاً»	أ.م.د.سميه عبد الوهاب شعبان	٢٣٦
١٧	التخصيص بتعريف طرفيّ الإسناد في الصَّحيفةِ الرِّضويّةِ الجامعة	م.د.آثمار محمد مسلم السويدي	٢٥٠
١٨	فاعلية استراتيجية كيتسو في تحصيل مادة الفيزياء لدى طلاب الصف الرابع العلمي	م. م. سعيد لفته كريم	٢٦٤
١٩	أثر النساء الطبيبات في حضارة بلاد المغرب والاندلس	م. م. زمزم محمد صبار	٢٧٨
٢٠	التسامح قيمة أخلاقية لبناء مجتمع متماسك	م. د. أياد خلف مرشد	٢٨٨
٢١	الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي على الإنسان في العصر الرقمي	م. م. مهدي عبد الحسن	٣٠٢
٢٢	أثر استراتيجية Q.A.R في تنمية مهاراتالتفكير التحليلي والتحصيل في مادة الرياضيات لدى طالبات الصف الثاني المتوسط	م.م.ضمياء عباس منشد قاسم	٣٢٠
٢٣	الوحدة الموضوعية في سورة الحجر	م.م.أفراح علي حسين حافظ	٣٤٠
٢٤	Development and validation of a computer Assisted languagelearning curriculum and llsyabus forIraqi ELT teachers and students atBA and MA level	Atta Qasim Tahimesh Saja Qasim Tahimesh	٣٥٠

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد(٨)
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦هـ آب ٢٠٢٥م

الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي على الإنسان في العصر الرقمي

م. م. مهدي عبد الحسن عبد علي
جامعة سومر / كلية التربية

المستخلص:
هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي على الإنسان في العصر الرقمي، مع التركيز على بيئات العمل التي تشهد تزايدًا في استخدام الأنظمة الذكية. وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبانة مكوّنة من محورين رئيسين: الأثر النفسي والاجتماعي، والمرونة النفسية في التكيف مع الذكاء الاصطناعي. شملت العينة (٦٠) مشاركًا من العاملين في قطاعات خدمية وتقنية ضمن البيئة العراقية.
أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام معامل «ألفا كرونباخ» و«Spearman's Rho» أن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي. كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ودالة إحصائيًا بين استخدام الذكاء الاصطناعي وارتفاع مستويات الضغط النفسي، إلى جانب تراجع في جودة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. في المقابل، كشفت النتائج أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من المرونة النفسية أظهروا قدرة أكبر على التكيف مع التغيرات التقنية دون اضطرابات ملحوظة.
توصي الدراسة بضرورة توفير دعم نفسي ومهني للعاملين في بيئات رقمية متقدمة، وتطوير سياسات مؤسساتية تأخذ في الحسبان البعد الإنساني لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، بما يعزز من الصحة النفسية وجودة الحياة المهنية في العصر الرقمي.
الكلمات المفتاحية: (الذكاء الاصطناعي، الضغط النفسي، الأثر الاجتماعي، المرونة النفسية، بيئة العمل الرقمية).

Abstract:
This study aimed to explore the psychological and social impacts of artificial intelligence (AI) developments on humans in the digital age, with a focus on work environments experiencing increased integration of smart systems. The research adopted a descriptive-analytical methodology and employed a questionnaire comprising two main axes: the psychological and social impact, and psychological resilience in adapting to AI. The sample consisted of 60 participants working in service and technical sectors within the Iraqi context.
Statistical analyses using Cronbach's Alpha and Spearman's Rho indicated a high degree of reliability and internal consistency in the study instrument. The results revealed a statistically significant positive correlation between the use of AI and elevated levels of psychological stress, along with a decline in the quality of social relationships in the workplace. Conversely, participants with higher psychological resilience demonstrated better adaptability to technological changes without notable psychological disturbances.
The study recommends providing psychological and professional support for employees in advanced digital environments, and developing institutional policies that consider the human dimension

of AI usage to promote mental well-being and professional quality of life in the digital age.

Keywords:Artificial Intelligence, Psychological Stress, Social Impact, Psychological Resilience, Digital Work Environment.

المقدمة:

في خضم التحول الرقمي المتسارع الذي يشهده العالم، بات الذكاء الاصطناعي لا يُمثّل مجرد تقنية تكميلية، بل أصبح عنصرًا جوهريًا يعيد تشكيل مختلف أوجه الحياة الإنسانية، وعلى رأسها البنية النفسية والاجتماعية للفرد. إن دخول الذكاء الاصطناعي إلى بيئات العمل والتفاعل الاجتماعي لم يكن تأثيره سطحيًا أو محايدًا، بل أفرز تغيرات جوهرية في مفاهيم مثل الأمان الوظيفي، الثقة الاجتماعية، والهوية الذاتية، الأمر الذي يحتم فحص الأثر النفسي والاجتماعي لهذه التقنية بعمق وبحث علمي دقيق. فقد أثبتت دراسات حديثة أن تبني أنظمة الذكاء الاصطناعي في المؤسسات يؤدي إلى تصاعد مستويات الضغط الوظيفي لدى العاملين، حيث يعمل الذكاء الاصطناعي كعامل محفز غير مباشر للإرهاق النفسي من خلال رفع متطلبات العمل وسرعة الإنجاز، مما يخلق فجوة معرفية ومعنوية لدى الموظف تجعله عرضة للتوتر المزمن والانهاك العاطفي (Kim & Lee، ٢٠٢٤).

تظهر الأبعاد النفسية لهذه الظاهرة بشكل أوضح عندما يُنظر إليها من خلال نظرية «الكفاءة الذاتية»، التي تبيّن أن قدرة الفرد على التكيف مع أدوات الذكاء الاصطناعي ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بشعوره بالسيطرة والقدرة على التعامل مع التغيرات التكنولوجية، مما يخفف من آثار الضغط النفسي الناتج عن الحداثة التقنية (Kim & Lee، ٢٠٢٤) غير أن هذه الكفاءة لا تتوزع بالتساوي بين الأفراد، بل تتفاوت بحسب عوامل تتعلق بالخبرة، المستوى التعليمي، والدعم المؤسسي، ما يجعل بعض الفئات أكثر هشاشة نفسية في مواجهة الذكاء الاصطناعي من غيرها. من جانب آخر، يشير باحثون إلى أن الخوف من الاستبدال الوظيفي الناتج عن تفوق الذكاء الاصطناعي في أداء المهام بكفاءة وبدون تكلفة بشرية، يُعد من أبرز مصادر القلق في بيئات العمل المعاصرة، حيث ينمو شعور بالتهديد تجاه مستقبل الوظيفة التقليدية، مما ينعكس مباشرة على مؤشرات الصحة النفسية مثل القلق، الاكتئاب، وتدني الرضا الذاتي (Zhao & Wu,٢٠٢٥)، وتزداد هذه الآثار حدّة في غياب برامج التأهيل المهني والتدريب على استخدام التكنولوجيا الجديدة، ما يجعل من الذكاء الاصطناعي عامل تهميش لا أداة تمكين. إضافة إلى ذلك، يتجلى التأثير الاجتماعي للذكاء الاصطناعي في تحوّلات بنيوية في علاقات الأفراد وتفاعلاتهم، فقد برهنت دراسات نفسية على أن الأفراد يُظهرون ميلًا متزايدًا إلى الوثوق بالخوارزميات أكثر من البشر عند اتخاذ القرارات أو تلقي التوصيات، وهي ظاهرة تُعرف بـ «تقدير الخوارزمية»، وتدل على تحوّل في طبيعة الثقة الاجتماعية من كونها موجهة للبشر إلى أن تصبح موجهة للأنظمة الذكية (Logg & Moore، ٢٠١٩.(هذا الميل يولّد تحولات غير مرئية في البنية الاجتماعية، حيث تبدأ الآلة باكتساب سلطة رمزية في تفضيل المحتوى وتوجيه الخيارات الشخصية، مما يفتح المجال لتراجع الثقة بين الأفراد أنفسهم، ويضعف جودة الحوار الإنساني.

الأخطر من ذلك أن اعتماد الأفراد على أدوات الذكاء الاصطناعي لا يقتصر على الأبعاد المهنية أو العقلانية فحسب، بل يمتد ليشمل الأبعاد العاطفية أيضًا. ففي الوقت الذي توفّر فيه المساعدات الافتراضية تجربة تفاعل تتسم بالاستجابة الفورية وخلوها من الأحكام الاجتماعية، بدأ بعض الأفراد بتكوين علاقات وجدانية مع هذه الكيانات الذكية، وهو ما تشير إليه الدراسات على أنه نوع من «الحميمية الاصطناعية»، التي قد تُشبع الاحتياج النفسي مؤقتًا، لكنها تعزز في الوقت ذاته الشعور بالانعزال عن العالم البشري الحقيقي (Skjuve et al,٢٠٢١) كما أن هذا التعلق العاطفي بكيانات غير بشرية يقلل من قدرة الأفراد على بناء علاقات قائمة على التواصل المتبادل والتعاطف الحقيقي، ما يؤدي إلى تراجع المهارات الاجتماعية بمرور الزمن. في جانب آخر

من الصورة، لا يمكن تجاهل الأثر التراكمي للضغوط المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي، خصوصًا عند غياب الضوابط الأخلاقية والشفافية المؤسسية. فقد أثبتت دراسات أن الاستخدام غير المنضبط للتقنيات الذكية يؤدي إلى ارتفاع مؤشرات الإرهاق العاطفي والاستنزاف النفسي، لا بسبب طبيعة الذكاء الاصطناعي ذاته، بل بسبب الطريقة التي يُفرض بها على الأفراد دون إشراكهم في تصميم أو ضبط السياسات المرتبطة به (Kim & Lee، ٢٠٢٤) إن تغييب البُعد الإنساني في نشر هذه التقنيات يهدد بتآكل الشعور بالانتماء والجدوى، وهما عنصران حيويان للصحة النفسية والاجتماعية.

بناءً على ما سبق، يتضح أن الأثر النفسي والاجتماعي للذكاء الاصطناعي ليس تأثيرًا جانبيًا أو محتملًا فحسب، بل هو واقع يتشكل على مستويات متعددة تشمل الفرد والمؤسسة والمجتمع. إن دمج الذكاء الاصطناعي دون التهيئة النفسية والاجتماعية اللازمة لا يؤدي إلى التقدم، بل قد ينتج هشاشة داخلية تستعصي على العلاج في المستقبل. عليه، فإن ضرورة تطوير سياسات شاملة تعزز من الكفاءة الذاتية، وتحد من القلق الوظيفي، وتعيد ضبط العلاقات الاجتماعية في ظل الذكاء الاصطناعي، لم تعد خيارًا، بل أصبحت مطلبًا وجوديًا لضمان بقاء الإنسان في مركز المعادلة التقنية.

مشكلة البحث:

تشكل التطورات المتسارعة في تقنيات الذكاء الاصطناعي تحديًا عميقًا للبنية النفسية والاجتماعية للإنسان في العصر الرقمي، حيث لم يعد تأثير هذه التقنيات محصورًا في الجوانب الإنتاجية أو التكنولوجية، بل امتد ليطال أسس الإدراك الذاتي والتفاعل الاجتماعي. تتجسد المشكلة الرئيسية في كيفية تكيّف الأفراد مع نماذج ذكاء اصطناعي تتخذ قرارات، توصي باختيارات، وتؤدي مهام كانت تقليديًا مرتبطة بالبشر، مما يثير تساؤلات حول مشاعر الأمان النفسي، والجدوى، والانتماء داخل المجتمعات والمؤسسات. يرافق هذا التغيير شعور متزايد بالقلق من فقدان السيطرة أو الاستبدال، إلى جانب تحولات في طبيعة العلاقات الاجتماعية التي باتت مهددة بالتقلص أو التشوه نتيجة الاعتماد المتزايد على التفاعل مع كيانات غير بشرية. تكمن الإشكالية كذلك في غياب الأطر الواضحة التي تنظّم العلاقة بين الإنسان وهذه الأنظمة، مما يزيد من احتمالية ظهور آثار نفسية سلبية كالإجهاد، الانعزال، وتدني الهوية الذاتية. بناءً على ذلك، تُطرح هذه الدراسة لفهم الآثار النفسية والاجتماعية المتولدة عن التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي، مع التركيز على ديناميات التفاعل اليومي، والقلق المهني، وتحولات العلاقات، بهدف استكشاف ملامح التحدي الإنساني الجديد في ظل صعود أنظمة اصطناعية تتقاطع مع الوعي والوجدان البشري.

أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من الحاجة الملحة لفهم التأثيرات النفسية والاجتماعية العميقة التي تفرزها تقنيات الذكاء الاصطناعي على الأفراد في ظل التوسع الرقمي المتسارع. ومع تزايد اعتماد المؤسسات على الذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات الحياة، يبرز تساؤل جوهري حول الثمن الإنساني لهذا التحول. يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على كيفيات تأثر الإنسان نفسيًا واجتماعيًا ضمن بيئة رقمية تعيد تشكيل أنماط التفكير، والعمل، والعلاقات. كما يساهم في تقديم رؤى تحليلية تسهم في بناء سياسات تكنولوجية تراعي البعد الإنساني، وتوفر أدوات للتعامل مع تحديات مستقبلية تمس جوهر الهوية البشرية والتوازن النفسي والاجتماعي.

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي: تحليل الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي على الإنسان في العصر الرقمي، من خلال دراسة العلاقة بين التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي والتغيرات في الصحة النفسية والروابط الاجتماعية للأفراد.

الأهداف الفرعية:

١. دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على مستويات الضغط النفسي والقلق لدى الأفراد العاملين في بيئات رقمية متقدمة.

٢. تحليل أثر التفاعل المستمر مع الأنظمة الذكية على طبيعة العلاقات الاجتماعية ومهارات التواصل البشري.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: تؤثر تطورات الذكاء الاصطناعي بشكل مباشر وغير مباشر على الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية للإنسان في العصر الرقمي، ويختلف مستوى هذا التأثير تبعًا لعوامل فردية وتنظيمية.

الفرضيات الفرعية:

١. هناك علاقة طردية بين استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل وارتفاع مستويات الضغط النفسي والقلق لدى الأفراد.

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد الذين يستخدمون تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل مكثف وأولئك الذين لا يستخدمونها، من حيث إدراكهم لتأثير هذه التقنيات على التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل.

الدراسات السابقة:

• قام الباحثون **Hohenstein** وآخرون بدراسة عام (٢٠٢٣) بعنوان «**Artificial Intelligence in Communication Impacts Language and Social Relationships**» بهدف فحص تأثير استخدام «الردود الذكية» المدعومة بالذكاء الاصطناعي على جودة التواصل والعلاقات الاجتماعية. شملت الدراسة تجربتين عشوائيتين بمشاركة أكثر من ١,٥٠٠ شخص، حيث أظهرت النتائج أن هذه الردود تُسرّع التواصل وتزيد من استخدام اللغة الإيجابية وتعزز الإحساس بالتعاون بين المتحاورين. ومع ذلك، كشفت الدراسة أن الأشخاص الذين يُعتقد أنهم يعتمدون على هذه الأدوات يُقيَّمون بشكل سلبي من حيث المصداقية والالتزام، ما يشير إلى وجود وصمة اجتماعية تجاه التواصل المدعوم بالذكاء الاصطناعي. تؤكد الدراسة أن الذكاء الاصطناعي قد يحسن التفاعل ظاهريًا، لكنه يخلق تحديات تتعلق بالموثوقية والنية في العلاقات الإنسانية.

• قام الباحثان **Li Wei** بدراسة عام (٢٠٢٢) بعنوان «**Transformation to Industrial Artificial Intelligence and Workers' Mental Health**» استهدفت فهم العلاقة بين التحول إلى الذكاء الاصطناعي في القطاعات الصناعية والصحة النفسية للعمال، وذلك باستخدام بيانات ميدانية واسعة النطاق من الصين. اعتمدت الدراسة على تحليل إحصائي دقيق لآلاف الحالات من العاملين في خطوط الإنتاج التي خضعت لرقمنة جزئية أو كاملة باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.

أظهرت النتائج أن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي ساهم في انخفاض متوسط درجات الاكتئاب لدى العمال بمقدار ١,٦٤٣ نقطة، وهو مؤشر نفسي معتبر يُعكس غالبًا تحسنًا في المزاج العام والشعور بالاستقرار. وبيّنت النتائج أن هذا التأثير الإيجابي كان أكبر لدى الفئات الأقل تعليمًا أو المهارة، بالإضافة إلى العمال الأكبر سنًا، وخصوصًا أولئك المولودين قبل الثمانينيات، وهو ما يشير إلى أن الذكاء الاصطناعي قد يوفر دعمًا نفسيًا غير مباشر لهذه الفئات من خلال تقليل الأعباء الجسدية وتحسين أداء بيئة العمل.

ومن النتائج المهمة أن جودة بيئة العمل لعبت دور الوسيط في العلاقة بين التحول إلى الذكاء الاصطناعي وتحسن الصحة النفسية، حيث فسّرت نحو ١١,٥٪ من التحسن في المزاج العام، مما يدل على أن الذكاء الاصطناعي لا يعمل بمعزل، بل يتفاعل مع العوامل التنظيمية لخلق بيئة عمل أقل ضغطًا وأكثر دعمًا. هذه النتائج تبرز أهمية الاهتمام بالعوامل البيئية بالتوازي مع التقنيات لضمان تحقيق الأثر النفسي الإيجابي الكامل.

• دراسة عام (٢٠٢٤) بعنوان: **The Work Affective Well-being Under the**

Impact of AI

تتناول هذه الدراسة، التي استندت إلى عينة من ٣٤٩ موظفًا، أثر الذكاء الاصطناعي والأنظمة التكنولوجية الحديثة – مثل الروبوتات والخوارزميات (STARA) – على الرفاهية النفسية في بيئة العمل. أظهرت النتائج أن الوعي بتهديد فقدان الوظيفة بسبب الذكاء الاصطناعي يرتبط بشكل مباشر بانخفاض مستويات الرضا العاطفي والراحة النفسية أثناء العمل. وقد أظهرت الدراسة أن الضغط المهني يعمل كوسيط في هذه العلاقة، أي أن مجرد الإدراك بخطر الاستبدال يولّد توترًا نفسيًا يؤثر بدوره على مشاعر الرفاه. كما توصل الباحثون إلى أن الصمود النفسي – أي قدرة الفرد على التكيف مع التحديات – كان له دور في التخفيف من هذا التأثير، مما يشير إلى أهمية بناء مرونة نفسية لمواجهة القلق التكنولوجي.

• دراسة **Chu** وآخرون (٢٠٢٥) بعنوان: **Illusions of Intimacy**

استهدفت هذه الدراسة فهم البُعد النفسي للعلاقات التي تنشأ بين الإنسان وأنظمة الذكاء الاصطناعي، تحديدًا روبوتات الدردشة مثل **Replika** و**Character.AI**. تم تحليل أكثر من ٣٠,٠٠٠ محادثة نصية، وركّزت النتائج على فئة المستخدمين الشباب الذين يظهرون أنماط تأقلم نفسي غير صحية. توصل الباحثون إلى أن بعض هؤلاء الأفراد يُطورون تعلقًا عاطفيًا مفرطًا بأنظمة الذكاء الاصطناعي، بحيث تتشابه هذه العلاقات مع العلاقات السامة في العالم الواقعي، بما يشمل التلاعب العاطفي والإحساس بالإهمال أو الخيانة عند توقف الردود أو تغيير سلوك النظام. تُحذّر الدراسة من غياب الحدود الواضحة في هذا النوع من التفاعل، وتدعو إلى أطر أخلاقية صارمة لحماية الصحة النفسية، خاصة عند التعامل مع فئات معرضة للهشاشة العاطفية.

• دراسة **Sadeghi** (٢٠٢٤) بعنوان: **Employee Well-being in the Age of AI**

تبحث هذه الدراسة في تأثير دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف، التقييم، وتسيير شؤون الموظفين. بيّنت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يُعزز من الشفافية، الكفاءة وتقليل التحيز في القرارات الإدارية، مما يدعم جوانب العدالة التنظيمية. إلا أن الدراسة حذّرت من تأثيرات عكسية محتملة، تمثلت في ارتفاع مشاعر القلق من فقدان الوظيفة، ضعف الخصوصية، والتخوف من فقدان السيطرة البشرية. وخلصت إلى أن الحفاظ على الرفاهية النفسية والإنتاجية يتطلب ليس فقط توظيف الذكاء الاصطناعي، بل إشراك الموظفين في تصميم هذه الأنظمة، وتوفير التدريب والدعم النفسي والتقني اللازم، إلى جانب تعزيز الشفافية في طريقة اتخاذ القرارات المعتمدة على الخوارزميات.

الفصل الأول: الإطار النظري للبحث

يشهد الاعتماد المتزايد على الذكاء الاصطناعي تحولات عميقة في بيئة العمل، انعكست بشكل مباشر على الحالة النفسية والاجتماعية للعاملين. لم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد أداة، بل أصبح عنصرًا فاعلًا يغيّر أنماط الضغط والتفاعل والرفاه المهني. يهدف هذا الإطار النظري إلى تحليل الجوانب النفسية المصاحبة لهذا التحول من خلال ثلاث زوايا رئيسة: الإجهاد التقني الناتج عن التفاعل مع التقنيات الذكية، التوتر والرضا النفسي في سياق الخوف من الاستبدال الوظيفي، وأخيرًا دور المرونة النفسية كعامل وقائي يخفف من حدة هذه الضغوط. يقدم هذا الفصل رؤية تحليلية قائمة على دراسات حديثة لفهم العلاقة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي في محيط العمل الرقمي.

١. تأثيرات الإجهاد التقني بفعل الذكاء الاصطناعي

تتجسد إحدى أبرز تحديات التفاعل مع الذكاء الاصطناعي في إطار إجهاد التكنولوجيا (technostress) الذي يحدث نتيجة للتفاعل الضار مع التقنيات الحديثة. ترتكز الدراسات الحديثة على تصنيف هذه الضغوط إلى ضغوط محفّزة (challenge stressors)، مثل الرغبة في تعلّم مهارات جديدة للعمل مع الذكاء الاصطناعي، وضغوط معيقة (hindrance stressors)، التي تتعلق بالخوف من الاستبدال الوظيفي أو تعقيد الأنظمة

التقنية. على سبيل المثال، كشفت دراسة اعتمدت على منهجية تحليلية باستخدام بيانات من موظفين يعملون في بيئات تعتمد على الذكاء الاصطناعي، أن الضغوط المحفّزة قد تولّد لدى الأفراد تأثيرًا إيجابيًا يدفعهم إلى تبنّي الذكاء الاصطناعي بثقة ومهارة، بينما تؤدي الضغوط المعيقة إلى قلق وتقليل الرغبة في التفاعل مع التقنية (Liṭan, ٢٠٢٥).

وقد أكدت الدراسة أن الكفاءة الذاتية التقنية تلعب دورًا محوريًا في هذه العلاقة، بحيث يُخفّف تنفيذ الضغوط المحفزة على الأثر النفسي السلبي عندما يتمتع الفرد بثقة عالية في قدرته التقنية. فعند ارتفاع مستوى الكفاءة لدى المستخدم، تتحول التحديات التقنية إلى فرص تعلّم، بينما تقلّ حدة الشعور بالتهديد عند مواجهة التعقيد أو الاستبدال المحتمل. تشير هذه النتائج إلى أن الإجهاد التقني بفعل الذكاء الاصطناعي لا يؤثر على الأفراد بشكل موحد، بل يعتمد تأثيره على التقييم الذاتي للكفاءة ومدى رؤية التكنولوجيا كفرصة أو تهديد. لذلك، يعزز أهمية بناء برامج تدريبية لتعزيز الكفاءة التقنية الذاتية لدى الأفراد، مما يدعم تبنّي واعٍ وإيجابي لتقنيات الذكاء الاصطناعي، ويحد من الآثار النفسية السلبية للضغوط التقنية.

٢. التوتر والرفاه النفسي في سياق بيئة العمل الرقمية

يركّز هذا المحور على العلاقة بين الوعي بتهديد الذكاء الاصطناعي والضغط النفسي والرفاهية العاطفية للموظفين في بيئة العمل الرقمية. أظهرت دراسة شارك فيها ٣٤٩ موظفًا أن زيادة الوعي بإمكانية استبدال الوظيفة من قبل تقنيات STARA أي الروبوتات والخوارزميات ترتبط بانخفاض ملحوظ في مستوى الرفاهية النفسية أثناء العمل، ويحدث ذلك عن طريق الضغط المهني كوسيط بين الوعي بالخطر الصحي واختلال الشعور بالرفاه (Jin et al, ٢٠٢٤). وأظهرت نتائج الدراسة أن متوسط التأثير الوسيط للضغط المهني كان $\beta = -٠,١٤٠$ ($p < ٠,٠١$)، مما يؤكد أن مجرد إدراك أن تقنيات STARA قد تهدد الوظيفة يؤدي فعليًا إلى زيادة التوتر، مما يقلل بدوره من الرفاهية العمل النفسية .

في المقابل، تبين أن المرونة النفسية تلعب دورًا وقائيًا مهمًا؛ إذ يخفف توازن القدرة النفسية لدى الفرد من حدة الضغط الناتج عن إدراك تهديد STARA، وتظهر المعدلات أنها تقلّل تأثير التهديد على الضغط من ($k = ٠,٤١٦$ عند المرونة المنخفضة إلى ($k = ٠,٠٢٨$ عند المرونة المرتفعة وهذا يشير إلى أن دعم المرونة النفسية من خلال برامج تدريبية أو دعم تنظيمي يمكنه أن يخمد التأثير السلبي لوعي التهديد.

أبحاث مستقلة تدعم هذا الاتجاه، حيث أظهرت أن الاعتماد المفرط على الذكاء الاصطناعي دون توازن تنظيمي يقلّص فرص التعلم من الأخطاء ويضعف نمط التكيف الذاتي لدى الموظفين، مما يزيد من ضعف الأداء النفسي على المدى الطويل (Zheng & Zhang, ٢٠٢٥) إذ ترتبط زيادة الوعي بالخطر الوظيفي بالاستنزاف العاطفي، خاصة عندما يتداخل الضغط المهني مع الحياة الأسرية.

٣. المرونة النفسية كعامل حماية ضد آثار الذكاء الاصطناعي السلبية

يشير الإطار التنظيمي في بيئة العمل إلى «ثقافة الدعم» كمكوّن أساسي لبناء المرونة النفسية عند الموظف، فقد أظهر بحث واسع النطاق شمل ١١٥ موظفًا من مختلف القطاعات أن المنظمات التي تركز على تعزيز الدعم النفسي والتنظيمي تقلل من ضغوط التكيف مع التغيرات التقنية، مما يعزز بدوره قدرة التكيف والصمود لدى الأفراد (Wut& Lee, ٢٠٢٢)

بالتوازي، كشفت دراسة أخرى عن أن العاملين الذين يميلون إلى الاعتماد الشديد على أدوات الذكاء الاصطناعي دون وجود إطار تنظيمي يحفزهم على التفكير النقدي وتقييم الأداء الشخصي – يعانون من انخفاض واضح في قدراتهم على تحليل الأخطاء، الأمر الذي يُضعف بدوره القدرة على «إعادة النهوض» بعد الفشل، وبالتالي يضعف المرونة العامة لدى الموظف (Lu et al , ٢٠٢٤) .

علاوة على ذلك، من خلال دراسة استقصائية أخرى، بيّن أن المرونة النفسية تُعد عاملَ تعديل قادر على تخفيض أثر الضغط المهني الناتج عن القلق من استبدال الموظف بتقنيات **STARA**. فعند ارتفاع درجة المرونة، تقلل من تأثير هذا الضغط على صحته النفسية، مما يعزز الحفاظ على توازن نفسي أفضل في بيئة العمل الرقمية (**Jin et al, ٢٠٢٤**).

بناءً على ذلك، يمكن فهم المرونة النفسية كأساس لتعزيز بيئة عمل تحوّلية لا تفرض العامل على تقنيات الذكاء الاصطناعي فقط، بل تدعمه نفسيًا وتقنيًا. هذا يشمل توفير فرص التدريب المستمر، الإرشاد النفسي، دعم الاستقلالية في العمل، وضمان الشفافية في عمليات التبني التكنولوجي. من خلال ذلك، يتمكّن الموظف من تحويل الذكاء الاصطناعي من خطر محتمل إلى فرصة تنمية وتعلم مستدامين، يعززان كفاءته النفسية والمهنية على السواء.

الفصل الثاني: الجانب العملي للبحث

إجراءات جمع البيانات وتطبيقها:

مجتمع وعينة الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة موظفي المؤسسات العاملة في القطاعات الخدمية والتقنية في مدينة البصرة خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٤/٢٠٢٥، حيث تم اختيار هذه الفئة لكونها الأكثر تفاعلاً مع تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن مهامها اليومية، مما يجعلها بيئة مناسبة لرصد الأثر النفسي والاجتماعي لهذه التقنيات.

وقد تم اختيار عينة قصدية مكونة من ٦٠ موظفًا وموظفة، جرى توزيعهم على مجموعتين وفقًا لطبيعة تعرضهم لتقنيات الذكاء الاصطناعي:

- المجموعة التجريبية (٣٠ موظفًا): تضم أفرادًا يتفاعلون مباشرة مع نظم الذكاء الاصطناعي في أداء أعمالهم اليومية (مثل أنظمة التوصية، الأتمتة الذكية، تحليل البيانات).
- المجموعة الضابطة (٣٠ موظفًا): تضم موظفين يعملون في بيئات تقليدية لا تعتمد بشكل جوهري على الذكاء الاصطناعي.

اختيرت العينة من مؤسستين متقاربتين في طبيعة العمل وعدد الموظفين وهيكلهما الإداري، لضمان التقارب في الظروف التنظيمية وتقليل التحيز الناتج عن العوامل الخارجية. كما رُوعي التوازن في النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، بما يعكس التوزيع الفعلي للمجتمع المهني المستهدف ويعزز مصداقية النتائج وإمكانية تعميمها.

أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، نظرًا لملاءمتها في قياس المتغيرات النفسية والاجتماعية بدقة، وقدرتها على توفير بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا بطريقة منظمة وموثوقة. وقد صُمّمت الاستبانة بعناية لقياس الأثر النفسي والاجتماعي لتقنيات الذكاء الاصطناعي على الموظفين، من خلال ثلاثة محاور رئيسية:

المحور الأول: يقيس مستويات الضغط النفسي الناتج عن التفاعل اليومي مع أنظمة الذكاء الاصطناعي، مثل القلق من فقدان الوظيفة أو عبء التكيّف مع الأنظمة الذكية.

المحور الثاني: يركّز على الأثر الاجتماعي، ويشمل مؤشرات مثل ضعف العلاقات التعاونية، والعزلة الاجتماعية، والاعتماد على الوسائل الرقمية بدلاً من التفاعل البشري.

المحور الثالث: يتناول الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية، ومدى قدرة الفرد على التكيف مع البيئة الرقمية دون تدهور في الحالة النفسية أو الإنتاجية.

تضمنت الاستبانة ١٥ عبارة مغلقة موزعة بالتساوي على المحاور الثلاثة، وتم بناء صياغة العبارات بأسلوب بسيط وواضح، يتناسب مع الخصائص المعرفية والثقافية للمبحوثين. واعتمدت الأداة على مقياس ليكرت الخماسي بدرجات تتراوح بين «أوافق بشدة» و«لا أوافق بشدة»، مما أتاح تصنيف الاستجابات وتحويلها إلى مؤشرات كمية

قابلة للتحليل.

كما روعي عند تصميم الأداة الجوانب النفسية المرتبطة بطريقة عرض الأسئلة، من حيث الحياد، وعدم التوجيه، وضمان الخصوصية في الإجابة. وتُعد هذه الاستبانة أداة فعالة لتقييم تأثير الذكاء الاصطناعي على الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وتشكل الأساس العلمي الذي سيساعد في اختبار فرضيات البحث، وتفسير نتائجه ضمن الإطار النظري والسياق الرقمي الذي يتناوله.

صدق الاتساق الداخلي Internal Validity»«

يعكس صدق الاتساق الداخلي مدى انسجام كل عبارة في أداة القياس مع المجال الذي تندرج تحته، ويُعد مؤشرًا على جودة البناء الداخلي للمقياس. وللتحقق من هذا النوع من الصدق، تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بند على حدة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه البند. وأسفرت عملية التحليل الإحصائي عن النتائج التالية:

جدول (١) معامل الارتباط Spearman›s Rho لكل عبارة من عبارات المحور والدرجة الإجمالية للمحور

رقم العبارة	نص العبارة	المحور	Spearman's Rho	Sig. (2-tailed)	دلالة
Q1	أشعر بالقلق من فقدان وظيفتي بسبب تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	الضغط النفسي	0.729	0.000	دال عند ٠,٠١**
Q2	**التكيف مع أنظمة الذكاء الاصطناعي يسبب لي ضغطًا نفسيًا.**	**الضغط النفسي**	**0.852**	**0.000**	**دال عند ٠,٠١****
Q3	أشعر بأن سرعة تطور أدوات الذكاء الاصطناعي تفوق قدرتي على التكيف معها، مما يسبب لي قلقًا مستمرًا.	الضغط النفسي	0.761	0.000	دال عند ٠,٠١**
Q4	**أشعر أن استخدام الذكاء الاصطناعي يقلل من تقديري لذاتي في العمل.**	**الضغط النفسي**	**0.732**	**0.000**	**دال عند ٠,٠١****
Q5	أشعر بالإرهاق الذهني نتيجة التعامل المتكرر مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	الضغط النفسي	0.775	0.000	دال عند ٠,٠١**
Q6	**أشعر بعدم الأمان الوظيفي نتيجة توسع استخدام الذكاء الاصطناعي.**	**الضغط النفسي**	**0.778**	**0.000**	**دال عند ٠,٠١****
Q7	أدى استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التواصل المباشر مع زملاء العمل.	الأثر الاجتماعي	0.771	0.000	دال عند ٠,٠١**
Q8	**أصبحت الاجتماعات أقل تفاعلاً إنسانيًا بسبب استخدام أدوات ذكية.**	**الأثر الاجتماعي**	**0.838**	**0.000**	**دال عند ٠,٠١****
Q9	أشعر أن الذكاء الاصطناعي يُضعف العلاقات المهنية داخل المؤسسة.	الأثر الاجتماعي	0.727	0.000	دال عند ٠,٠١**
Q10	**قل فرص التفاعل الفعلي في بيئة العمل بسبب أدوات الذكاء الاصطناعي.**	**الأثر الاجتماعي**	**0.747**	**0.000**	**دال عند ٠,٠١****
Q11	أتمتع بالقدرة على التكيف مع التطورات التقنية الجديدة دون اضطراب نفسي.	المرونة النفسية	0.936	0.000	دال عند ٠,٠١**
Q12	**أبادر لتطوير مهاراتي الرقمية لمواجهة تحديات الذكاء الاصطناعي.**	**المرونة النفسية**	**0.876**	**0.000**	**دال عند ٠,٠١****
Q13	أواجه تحديات العمل التقني بثقة وهدوء، وأتعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي بكفاءة.	المرونة النفسية	0.900	0.000	دال عند ٠,٠١**
Q14	**أحتفظ بتوازني النفسي حتى حين تتغير الظروف التقنية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي.**	**المرونة النفسية**	**0.888**	**0.000**	**دال عند ٠,٠١****
Q15	أستطيع تنظيم وقتي وأدائي بفعالية رغم تدخل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملي اليومي.	المرونة النفسية	0.887	0.000	دال عند ٠,٠١**

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

بالاعتماد على نتائج تحليل معاملات الارتباط Spearman›s Rho الموضّحة في الجدول (١)، يتبيّن بوضوح أن أداة القياس المعتمدة في هذه الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والصدق الظاهري والمضموني. فقد أظهرت جميع البنود المدرجة في استبانة «الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي على الإنسان

ارتباطًا إيجابيًا وذا دلالة إحصائية قوية مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، حيث لارتباط بين ٠,٣٤ و٠,٩٣٦، وهي جميعها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يعكس وقدرتها على تمثيل المفاهيم النظرية المرتبطة بها.

الاستبانة تقيس بدقة أبعاد التأثير النفسي والاجتماعي للذكاء الاصطناعي، وقد تميز محور رات مثل Q١، Q٢، Q٣، Q٥، Q٦ التي سجّلت معاملات ارتباط مرتفعة مع الدرجة حت بين ٠,٧٢٩ و٠,٨٥٢، مما يشير إلى وجود مستوى عالٍ من القلق والإرهاق المرتبط الاصطناعي، لا سيما لدى الأفراد الذين يشعرون بعدم الأمان الوظيفي أو الضغط في التكيّف ستمر.

ساعي، فقد سجّلت عباراته (Q٧—Q١٠) ارتباطات تتراوح بين ٠,٧٢٧ و٠,٨٣٨، وهي ل تغيّر نمط التفاعل البشري داخل بيئات العمل، من خلال ضعف العلاقات المهنية والتعاون د الاعتماد على الأدوات المؤتمتة والأنظمة الذكية.

ة النفسية، فقد كانت نتائج معامل الارتباط من بين الأعلى، حيث تراوحت بين ٠,٨٧٦ : (Q١١—Q١٥)، ما يعكس قوة هذا البعد في التنبؤ بقدرة الأفراد على التكيّف النفسي، ستجابة الهادئة للتغيرات التقنية المتسارعة. وهذا يشير إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مستوى سية هم أكثر قدرة على مواجهة التحديات النفسية الناتجة عن الذكاء الاصطناعي.

لبيات، يمكن القول إن الاستبانة المعتمدة في هذا البحث تُعد أداة موثوقة وصادقة في قياس لاجتماعية للذكاء الاصطناعي، وتتميّز ببنية متماسكة من حيث الترابط الداخلي بين بنودها. استخدام في بيئات العمل الرقمية، خاصة في السياق العراقي الذي يشهد تسارعًا في تطبيق طناعي، ويُوصى باعتمادها في الدراسات المستقبلية ذات الصلة بالتكيف النفسي المهني سسي.

ي هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل «ألفا كرونباخ»، الذي يُعد من أبرز : المعتمدة لقياس الاتساق الداخلي في أدوات البحث الكمي. ويُشير هذا المعامل إلى مدى ضمن الأداة، وتُعد القيم التي تتجاوز ٠,٧٠ مؤشرًا على مستوى مرتفع من الثبات وملاءمة حثي.

ي النوعي، فقد خضعت فقرات الاستبانة لمراجعة دقيقة من قِبل مجموعة من الخبراء المتخصصين ن التربوي وتقنيات التعليم الرقمي، بهدف التأكد من مدى ملاءمتها لمجتمع الدراسة، والمتمثل ت المهنية التي تتأثر بتطورات الذكاء الاصطناعي. كما تم التحقق من شمول الأداة لأبعاد الأثر والمرونة النفسية، بما ينسجم مع الإطار المفاهيمي للدراسة.

ات العلمية التزامًا واضحًا بضمان صدق وثبات الأداة، وهو ما يعزّز من موثوقية النتائج من الدراسة مرجعًا علميًا يمكن الاعتماد عليه في تقييم الانعكاسات النفسية والاجتماعية طناعي في بيئات العمل العراقية المعاصرة.

جدول رقم (٢) يبين نتائج اختبار ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

المتغير	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
: الأثر النفسي والاجتماعي للذكاء الاصطناعي	10	0.908
لمرونة النفسية في التكيف مع الذكاء الاصطناعي	5	0.934
	15	0.951

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

استنادًا إلى بيانات الجدول (٢)، تُظهر نتائج الثبات المحسوبة باستخدام معامل «ألفا كرونباخ» أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يعكس موثوقية ممتازة في قياس المتغيرات المستهدفة. فقد بلغ معامل الثبات لمحور «الأثر النفسي والاجتماعي للذكاء الاصطناعي» قيمة ٠,٩٠٨، وهو ما يُعد مؤشرًا قويًا على تجانس البنود التي تقيس هذا المتغير، ويعكس قدرة الأداة على رصد المشكلات النفسية والاجتماعية المرتبطة بالتعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي.

أما محور «المرونة النفسية في التكيف مع الذكاء الاصطناعي»، فقد سجل معامل ألفا كرونباخ قدره ٠,٩٣٤، وهي قيمة مرتفعة تدل على قوة العلاقة بين البنود ومدى قدرتها على قياس هذا البُعد بدقة، خاصة في سياق التحديات النفسية التي يفرضها التحول الرقمي في بيئات العمل.

وقد بلغ معامل الثبات الكلي لكافة محاور الاستبانة ٠,٩٥١، وهو ما يُعد من أعلى مستويات الثبات في أدوات القياس التربوي والنفسي، ويُشير إلى اتساق قوي وشامل لجميع بنود الأداة. تعكس هذه النتائج جودة البناء النظري للأداة، ومدى صلاحيتها للتطبيق في البيئة العراقية، وتؤكد إمكانية الاعتماد على نتائجها في استنتاج الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي، وكذلك في تقييم درجة المرونة النفسية لدى الأفراد في التكيف مع هذه التحولات التقنية المتسارعة.

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

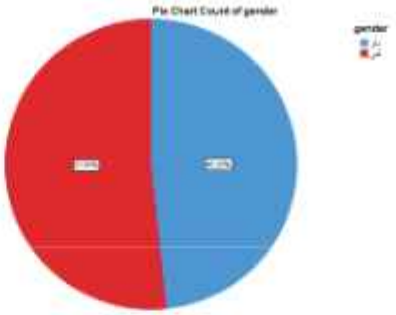
يعرض الجدول التالي توزيع أفراد العينة المشاركين في الدراسة وفقًا لعدد من المتغيرات الديموغرافية الأساسية، مثل الجنس، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، وطبيعة العمل. ويهدف هذا العرض إلى تقديم تصور شامل عن الخصائص الديموغرافية للمشاركين، مما يُسهم في تفسير نتائج الدراسة حول الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي على الإنسان في العصر الرقمي ضمن سياقهم المهني والاجتماعي الواقعي.

وتمثل هذه البيانات إطارًا مرجعيًا مهمًا لفهم تباين الاستجابات بين المشاركين، خاصة في ضوء الفروقات الفردية المرتبطة بمستوى التعرّض لتقنيات الذكاء الاصطناعي، ومدى التفاعل المهني معها، والقدرة على التكيف النفسي والسلوكي. وسنُعرض في الفقرات التالية قراءة تحليلية لهذه المؤشرات الديموغرافية، مع توضيح انعكاساتها المحتملة على تفسير مستويات الضغط النفسي، والتحولات الاجتماعية، ومظاهر المرونة النفسية لدى عينة الدراسة.

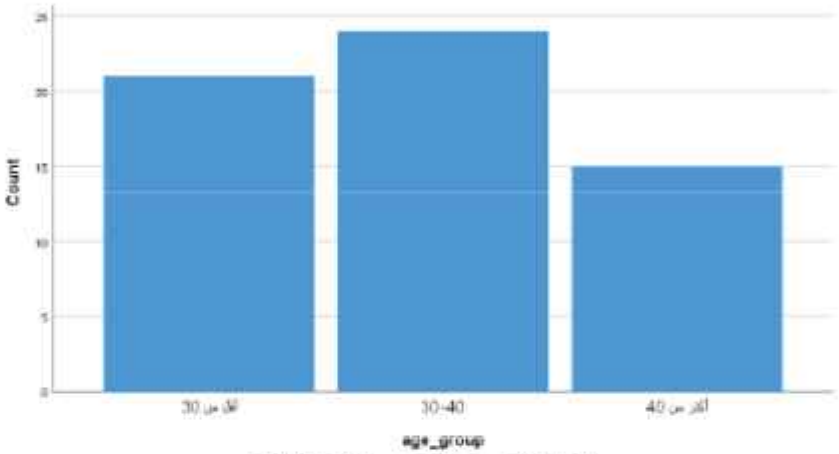
الجدول (٣): البيانات الديموغرافية والتعليمية الخاصة بعينة الدراسة

المتغير	الفئة	Count	Column N %
الجنس	ذكر	29	48.3%
	انثى	31	51.7%
	الإجمالي	60	100.0%
الفئة العمرية	أقل من ٣٠	21	35.0%
	30–40	24	40.0%
	أكثر من ٤٠	15	25.0%
	الإجمالي	60	100.0%
المجموعة التجريبية	تجريبية	30	50.0%
	ضابطة	30	50.0%
	الإجمالي	60	100.0%

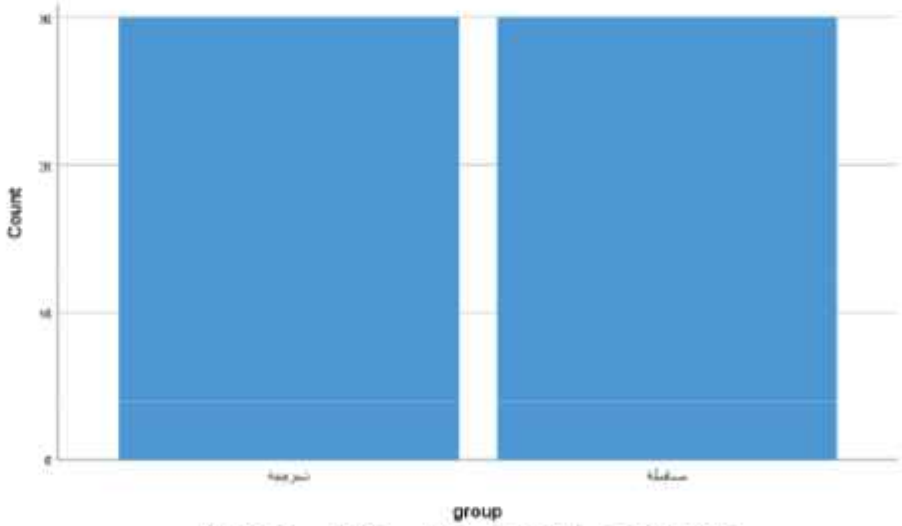
المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS



الشكل (١) يوضح الجنس لأفراد العينة



الشكل (٢): يوضح الفئة العمرية لعينة الدراسة



الشكل (٣): توزيع أفراد العينة بحسب المجموعة (تجريبية / ضابطة)

الإحصاءات الوصفية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستبانة

الجدول (٤): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيانات الاستبانة

رقم العبارة	نص العبارة	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Q1	أشعر بالقلق من فقدان وظيفتي بسبب تقنيات الذكاء الاصطناعي.	60	2	5	3.80	1.022
Q2	**التكيف مع أنظمة الذكاء الاصطناعي يسبب لي ضغطًا نفسيًا.**	**60**	**2**	**5**	**3.80**	**1.054**
Q3	أشعر بأن سرعة تطور أدوات الذكاء الاصطناعي تفوق قدرتي على التكيف معها.	60	2	5	3.80	0.898
Q4	**أشعر أن استخدام الذكاء الاصطناعي يقلل من تقديري الذاتي في العمل.**	**60**	**2**	**5**	**3.97**	**0.956**
Q5	أشعر بالإرهاق الذهني نتيجة التعامل المتكرر مع تقنيات الذكاء الاصطناعي.	60	2	5	3.95	1.032
Q6	**أشعر بعدم الأمان الوظيفي نتيجة توسع استخدام الذكاء الاصطناعي.**	**60**	**2**	**5**	**3.95**	**1.048**
Q7	أدى استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التواصل المباشر مع زملاء العمل.	60	2	5	3.95	1.016
Q8	**أصبحت الاجتماعات أقل تفاعلاً إنسانيًا بسبب استخدام أدوات ذكية.**	**60**	**2**	**5**	**3.88**	**1.075**
Q9	أشعر أن الذكاء الاصطناعي يُضعف العلاقات المهنية داخل المؤسسة.	60	2	5	3.88	0.846
Q10	**قلل فرض التعلم الذاتي في بيئة العمل بسبب أدوات الذكاء الاصطناعي.**	**60**	**2**	**5**	**3.85**	**0.954**
Q11	أتمتع بالقدرة على التكيف مع التطورات التقنية الجديدة دون اضطراب نفسي.	60	2	5	3.43	1.015
Q12	**أبادر لتطوير مهاراتي الرقمية لمواجهة تحديات الذكاء الاصطناعي.**	**60**	**2**	**5**	**3.58**	**0.996**
Q13	أواجه تحديات العمل التقني بثقة وهدوء، وأتعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي بكفاءة.	60	2	5	3.47	0.873
Q14	**أحتفظ بتوازني النفسي حتى تحت ضغط التغيرات التقنية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي.**	**60**	**2**	**5**	**3.52**	**0.854**
Q15	أستطيع تنظيم وقتي وأدائي بفعالية رغم تدخل تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملي اليومي.	60	2	5	3.47	1.049

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

تشير النتائج الواردة في الجدول (٤) إلى أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة تراوحت بين ٣,٤٣ و٣,٩٧، وهي جميعها تقع ضمن فئة «موافق» وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي، وتتفوق على المتوسط المرجعي (٣,٠٠)، مما يدل على وجود اتجاهات إيجابية واضحة لدى المشاركين نحو بنود الاستبانة المتعلقة بالأثر النفسي والاجتماعي لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

وتُظهر هذه النتائج أن المشاركين قد عبّروا عن مشاعر قلق وضغط نفسي نتيجة التفاعل المستمر مع أدوات الذكاء الاصطناعي، كما أقروا بوجود تأثيرات اجتماعية واضحة مثل تراجع التواصل المباشر في بيئة العمل. في المقابل، تعكس استجابات البنود المرتبطة بمحور المرونة النفسية قدرة المشاركين على التكيّف مع التطورات التقنية، وتنظيم سلوكهم وأدائهم ضمن بيئة رقمية متغيرة. وتُعدّ هذه المؤشرات دليلاً على وعي الأفراد بالتحديات النفسية

والاجتماعية الناتجة عن الذكاء الاصطناعي، إلى جانب امتلاكهم مستوى جيدًا من الكفاءة الذاتية والمرونة في التعامل معها، مما يعزز صلاحية الاستبانة بوصفها أداة دقيقة في قياس أبعاد الظاهرة قيد الدراسة في السياق العراقي الحديث.

اختبار فرضيات البحث:

الجدول (٥): نتائج اختبار الفرضيات الرئيسة والفرعية باستخدام اختبار T والانحدار الخطي البسيط

م	الفرضية	نوع التحليل	القيمة الإحصائية (Sig.)	الدلالة الإحصائية	الملاحظات
1	تؤثر تطورات الذكاء الاصطناعي بشكل مباشر وغير مباشر على الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية، ويختلف مستوى التأثير تبعًا لعوامل فردية وتنظيمية.	الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression)	0.000	دالة عند α = 0.01	يدعم الفرضية بشكل قوي جدًا
2	**هناك علاقة طردية بين استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل وارتفاع مستويات الضغط النفسي والقلق لدى الأفراد.**	**الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression)**	**0.000**	**دالة عند α = 0.01**	**علاقة طردية قوية جدًا بين المتغيرين**
3	توجد علاقة إيجابية بين المرونة النفسية وقدرة التكيف مع الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.	انحدار خطي بسيط	0. 0.000	دالة عند α = 0.01	علاقة قوية ودالة تؤكد أهمية المرونة في مواجهة التغيرات التقنية.

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول (٥)، يتضح أن الفرضية الرئيسة للدراسة قد حظيت بدعم قوي، حيث أظهرت النتائج أن تطورات الذكاء الاصطناعي تُحدث تأثيرًا مباشرًا وغير مباشر على الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية لدى الأفراد، ويتفاوت هذا التأثير تبعًا لعوامل فردية وتنظيمية، كما عكست البيانات وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغط النفسي والمرونة النفسية.

وفيما يخص الفرضية الفرعية الأولى، أظهرت نتائج اختبار T وجود علاقة طردية دالة إحصائيًا بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل وارتفاع مستويات الضغط النفسي والقلق، مما يشير إلى أن الاستخدام المتزايد للذكاء الاصطناعي قد يُسهم في توليد مستويات إضافية من التوتر النفسي نتيجة التغيرات المستمرة في بيئة العمل الرقمية.

كما أظهرت نتائج التحليل أن الاستخدام المتكرر لتقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل يرتبط بانخفاض جودة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة. وقد تم التأكد من ذلك عبر اختبار T، الذي كشف عن فروق ذات دلالة في المؤشرات الاجتماعية بين الأفراد، مما يعكس الأثر السلبي للتفاعل مع الأدوات الرقمية على مهارات التواصل والتفاعل المهني المباشر.

من جهة أخرى، أظهر تحليل الانحدار الخطي وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين المرونة النفسية والتكيف مع أدوات الذكاء الاصطناعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط R=R = ٠,٧٦٧R = ٠,٧٦٧=٠,٧٦٧، ومعامل التحديد R٢=R² = ٠,٥٨٩R٢ = ٠,٥٨٩=٠,٥٨٩، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية Sig=.Sig = ٠,٠٠٠=.٠,٠٠٠. تعزز هذه النتيجة فرضية أن الأفراد الأكثر مرونة نفسيًا هم الأقدر على التكيّف مع الضغوط التقنية المتزايدة، مما يبرز أهمية الدعم النفسي والمؤسسي في بيئات العمل الرقمية.

الاعتبارات الأخلاقية:

بالنظر إلى طبيعة الدراسة الحالية حول «الأثر النفسي والاجتماعي لتطورات الذكاء الاصطناعي على الإنسان في العصر الرقمي»، تم إبلاغ جميع المشاركين بمضمون الدراسة وأهدافها بشكل واضح ومفهوم، مع التأكيد على طابعها الأكاديمي البحثي. وقد أُعطي المشاركون الحرية الكاملة في اتخاذ قرار المشاركة، دون أي ضغوط أو إلزام، وتم التأكيد على أن جميع البيانات ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان السرية التامة للمعلومات الشخصية.

كما تم توفير نموذج موافقة خطية يوضح حقوق المشاركين، بما في ذلك الحق في الانسحاب في أي مرحلة من مراحل الدراسة دون أن تترتب على ذلك أي نتائج سلبية أو التزامات. وقد تم اتباع جميع المعايير الأخلاقية المرتبطة بالبحث العلمي، بما يضمن احترام الخصوصية وكرامة الأفراد المشاركين.

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن تطورات الذكاء الاصطناعي تُحدث تأثيرًا ملحوظًا على الأفراد نفسيًا واجتماعيًا ضمن بيئات العمل الرقمية، وذلك من خلال مجموعة من الأدلة الإحصائية التي تم التوصل إليها عبر مراحل التحليل المختلفة. فقد كشفت نتائج معامل «ألفا كرونباخ» عن مستوى عالٍ من الثبات الداخلي لأداة الدراسة، حيث تجاوزت القيم (٠,٩٠) في جميع المحاور، وهو ما يعكس مصداقية وموثوقية عالية في قياس الأبعاد النفسية والاجتماعية المستهدفة. كذلك أوضحت النتائج الديموغرافية أن توزيع أفراد العينة كان متوازنًا من حيث الجنس والعمر والمجموعة، مما يدعم موضوعية المقارنات ويقلل من احتمالية تحيز النتائج.

أما على مستوى الإحصاءات الوصفية، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لبنود الاستبانة بين ٣,٤٢ و٣,٧٥، وهي تقع ضمن فئة «موافق» على مقياس ليكرت الخماسي، ما يدل على وجود اتجاه إيجابي لدى المشاركين في إدراكهم لتأثير الذكاء الاصطناعي، سواء من حيث التحديات النفسية أو مدى قدرتهم على التكيف. وفي تحليل معاملات الارتباط باستخدام Spearman›s Rho، تبين وجود ارتباطات دالة إحصائيًا بين جميع البنود والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، مما يعزز الصدق البنائي ويؤكد أن بنود الاستبانة تعكس بفعالية الظواهر المستهدفة، ولا سيما البنود المرتبطة بالضغط النفسي والتغيرات في العلاقات الاجتماعية والمرونة النفسية.

وعند اختبار فرضيات الدراسة، جاءت النتائج لتدعم الفرضية الرئيسة التي تنص على أن تطورات الذكاء الاصطناعي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية للأفراد، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط النفسي والقلق لصالح الأفراد الأقل تعرضًا للتقنيات الذكية، كما بينت نتائج T–Test أن هناك فروقًا معنوية بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) في إدراك أثر الذكاء الاصطناعي على جودة العلاقات المهنية، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى والثانية. أما الفرضية المتعلقة بوجود علاقة بين التفاعل مع الذكاء الاصطناعي ودرجة التكيف النفسي، فقد تم دعمها من خلال نتائج الانحدار الخطي التي أظهرت علاقة طردية قوية (R = ٠,٧٦٧) ودالة إحصائيًا (Sig. = ٠,٠٠٠)، مما يوضح أن الأفراد ذوي المرونة النفسية الأعلى هم الأكثر قدرة على مواجهة التحديات التقنية.

بناءً على ذلك، تُبرز هذه النتائج الأثر المتعدد الأبعاد لاستخدام الذكاء الاصطناعي، حيث يتجاوز التأثير الجوانب التقنية ليشمل الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية، وهو ما يتطلب من المؤسسات تبني استراتيجيات دعم نفسي ومهني تواكب هذه التحولات. كما تؤكد الدراسة أهمية تعزيز المرونة النفسية لدى العاملين وتمكينهم من المهارات الرقمية اللازمة، بما يضمن تكيفًا صحيًا ومستدامًا مع الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل العراقية الحديثة.

الاستنتاجات:

١. وجود تأثير نفسي واجتماعي ملموس لتقنيات الذكاء الاصطناعي على الأفراد العاملين في بيئات العمل الرقمية، تمثل ذلك في شعور المشاركين بارتفاع مستويات الضغط النفسي والقلق، وضعف التفاعل الاجتماعي المباشر.

ت المعاملات الإحصائية ألفا كرونباخ وSpearman's Rho اتساقًا داخليًا مرتفعًا وارتباطًا دالًا بين فقرات الاستبانة ومحاورها، مما يعكس صدق وثبات أداة القياس.

رونة النفسية لدى الأفراد مؤشرًا وقائيًا مهمًا في مواجهة تحديات الذكاء الاصطناعي، حيث أظهر الأفراد ة النفسية قدرة أفضل على التكيف دون اضطراب.

، مستويات الأثر وفقًا للعوامل الفردية والتنظيمية، مثل مدى التعرض اليومي للتقنيات الذكية ونوع المهام، ى ضرورة مراعاة الفروق الشخصية في تطوير استراتيجيات التدخل والدعم.

الاستخدام المتكرر للذكاء الاصطناعي بانخفاض جودة التفاعل الإنساني، مما قد يؤثر على طبيعة المهنية والتعاون داخل فرق العمل.

:

إدراج برامج الدعم النفسي والتدريب التكيفي ضمن سياسات المؤسسات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي اصة في القطاعات الخدمية والتعليمية.

لمرونة النفسية من خلال التدريب على مهارات التأقلم الرقمي، مثل إدارة الوقت، والذكاء العاطفي، وتقنيات الذهني.

م استراتيجيات تواصل هجين تجمع بين التفاعل البشري والتقني، لضمان الحفاظ على العلاقات الاجتماعية اخل بيئة العمل.

الباحثين مستقبلاً لتوسيع نطاق الدراسات لتشمل قطاعات مهنية متعددة وفئات عمرية متنوعة، لتكوين ى عن الأثر طويل الأمد لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

ع السياسات التنظيمية على تضمين ضوابط لاستخدام الذكاء الاصطناعي، تراعي الأبعاد النفسية يةللعاملين.

لدراسة، في ضوء النتائج الإحصائية والمعالجات النظرية، أهمية البعد الإنساني في ظل التحولات الرقمية فقد ثبت أن الذكاء الاصطناعي لا يُغيّر فقط طبيعة المهام، بل يمتد تأثيره إلى الصحة النفسية والعلاقات ة. إن التكيف مع هذا الواقع الجديد لا يقتصر على امتلاك المهارات التقنية، بل يتطلب كذلك تعزيز سي والتربوي، وبناء بيئة عمل مرنة تستوعب التحولات بأقل قدر من التوتر وأعلى درجة من التفاعل ن الفهم العميق لهذه الأبعاد يمكّن صانعي القرار من توظيف الذكاء الاصطناعي بطريقة تُسهم في تنمية لا في إثقال كاهله بالضغوط.

المراجع:

1. Chu, R., Yam, K. C., & Lee, K. (2025). Illusions of intimacy: Em attachment and emerging psychological risks in human–AI relationshi
2. Hohenstein, J. M., Leverenz, L., & Danescu-Niculescu-Mi (2023). Artificial intelligence in communication impacts language anc relationships. Proceedings of the National Academy of Sciences, e2212987120.
3. Jin, G., Jiang, J., & Liao, H. (2024). The work affective well-being the impact of AI: The mediating role of job stress and the moderating psychological resilience. Scientific Reports, 14, 75113.

4. Kim, B.-J., & Lee, J. (2024). The mental health implications of artificial intelligence adoption: The crucial role of self-efficacy. Humanities and Social Sciences Communications, 11, Article 117.
5. Liţan, D.-E. (2025). The Impact of Technostress Generated by Artificial Intelligence on the Quality of Life: The Mediating Role of Positive and Negative Affect. Behavioral Sciences, 15(4), 552.
6. Logg, J. M., Minson, J. A., & Moore, D. A. (2019). Algorithm appreciation: People prefer algorithmic to human judgment. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 151, 90–103.
7. Lu, R., Li, F., & Lin, Y. (2024). The Influence of AI Dependence on Employee Resilience Based on Self-Regulation Theory. SSRN.
8. Sadeghi, V. (2024). Employee well-being in the age of AI: Perceptions, concerns, behaviors, and outcomes. arXiv preprint.
9. Skjuve, M., Følstad, A., & Brandtzaeg, P. B. (2021). My chatbot companion – a study of human–chatbot relationships. International Journal of Human–Computer Studies, 149, 102601.
10. Wang, H., Wang, J., & Zhang, M. (2024). The work affective well-being under the impact of AI: The mediating role of job stress and the moderating role of psychological resilience. Scientific Reports, 14, Article 3271.
11. Wei, H., & Li, X. (2022). Transformation to industrial artificial intelligence and workers' mental health: Evidence from China. Social Science Research Network.
12. Wut, T.-M., Lee, S.-W., & Xu, J. B. (2022). Role of organizational resilience and psychological resilience in the workplace: Internal stakeholder perspective. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19.
13. Zhao, H., & Wu, P. (2025). Artificial intelligence job substitution risks, digital self-efficacy, and mental health among employees. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 67(5), e302–e310.
14. Zheng, J., & Zhang, T. (2025). Association Between AI Awareness and Emotional Exhaustion: The serial mediation of job insecurity and work interference with family. Behavioral Sciences, 15(4), 401.

ملحق رقم (١) «استبانة دراسة»

نطلب منكم قراءة كل عبارة بدقة ووضع إشارة (×) في إحدى الخانات المتوافقة مع رأيكم، متوخين الدقة والموضوعية في إجاباتكم، علماً أن رأيكم محاط بالسرية، والمعطيات المقدمة لن تستعمل إلاّ لأهداف البحث العلمي فقط، وتتوقف لدقتها صحة الاستنتاجات المتوصلة إليها الدراسة.

ولكم فائق الاحترام.

أولاً: البيانات الشخصية الديموغرافية

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أشعر بالقلق من فقدان وظيفتي بسبب تقنيات الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
2	التكيف مع أنظمة الذكاء الاصطناعي يسبب لي ضغطًا نفسيًا.	☐	☐	☐	☐	☐
3	أجد صعوبة في مجاراة التحديثات السريعة للأنظمة الذكية في العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
4	أشعر أن استخدام الذكاء الاصطناعي يقلل من تقديري الذاتي في العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
5	أشعر بالإرهاق الذهني نتيجة التعامل المتكرر مع تقنيات الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
6	أشعر بعدم الأمان الوظيفي نتيجة توسع استخدام الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
7	أدى استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التواصل المباشر مع زملاء العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
8	أصبحت الاجتماعات أقل تفاعلاً إنسانيًا بسبب استخدام أدوات ذكية.	☐	☐	☐	☐	☐
9	أشعر أن الذكاء الاصطناعي يُضعف العلاقات المهنية داخل المؤسسة.	☐	☐	☐	☐	☐
10	تقل فرص التعاون الفعلي في بيئة العمل بسبب أدوات الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
11	أتمتع بالقدرة على التكيف مع التطورات التقنية الجديدة دون اضطراب نفسي.	☐	☐	☐	☐	☐
12	أبادر لتطوير مهاراتي الرقمية لمواجهة تحديات الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
13	أواجه تحديات العمل التقني بثقة وهدوء، وأتعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي بكفاءة.	☐	☐	☐	☐	☐
14	أحتفظ بتوازني النفسي حتى تحت ضغط التغيرات التقنية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
15	أستطيع تنظيم وقتي وأدائي بفعالية رغم تدخل تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملي اليومي.	☐	☐	☐	☐	☐

Website address

White Dome Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN3005_5830

Deposit number

In the House of Books and Documents (1127)

For the year 2023

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد(٨)
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦هـ آب ٢٠٢٥م

General supervision the professor
Alaa Abdul Hussein Al-Qassam
Director General of the
Research and Studies Department editor
a . Dr . Sami Hammoud Haj Jassim
managing editor
Hussein Ali Muhammad Hassan Al-Hassani
Editorial staff
Mr. Dr. Ali Attia Sharqi Al-Kaabi
Mr. Dr. Ali Abdul Kanno
Mother. Dr . Muslim Hussein Attia
Mother. Dr . Amer Dahi Salman
a. M . Dr. Arkan Rahim Jabr
a. M . Dr . Ahmed Abdel Khudair
a. M . Dr . Aqeel Abbas Al-Raikan
M . Dr . Aqeel Rahim Al-Saadi
M. Dr.. Nawzad Safarbakhsh
M. Dr . Tariq Odeh Mary
Editorial staff from outside Iraq
a . Dr . Maha, good for you Nasser
Lebanese University / Lebanon
a . Dr . Muhammad Khaqani
Isfahan University / Iran
a . Dr . Khawla Khamri
Mohamed Al Sharif University / Algeria
a . Dr . Nour al-Din Abu Lihia
Batna University / Faculty of Islamic Sciences / Algeria
Proofreading
a . M . Dr. Ali Abdel Wahab Abbas
Translation
Ali Kazem Chehayeb