



بررسی نگرش‌های انسانی برگرفته از تحولات سازمان‌ها در رکاب هوش مصنوعی  
مبتنی بر جامعه‌شناسی انتقادی  
به‌نوش جووری<sup>۱</sup>

12

دوره 3، شماره 4، پیاپی 12  
زمستان 1403

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:  
1403/11/20  
تاریخ پذیرش:  
1403/12/25  
صص: 89-59

شابا چاپی: 0263-2383

رتبه علمی

ب

پژوهش‌های تحول در  
JOURNALS.JMSRT.IR

چکیده

تحقیق تحلیلی انتقادی حاضر به بررسی چالش‌های زیربنایی حاکم بر مباحث رفتاری مربوط به کاربرد هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها در چارچوب رویکرد روش‌شناختی «نظریه انتقادی» می‌پردازد. داده‌ها به روش مطالعه اسنادی و جستجو در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی رسمی به دست آمد. پدیده مرکزی این جستجوها مبتنی بر شناسایی مسائل رفتاری منبعث از هندسه فناوری هوش مصنوعی در سازمان‌ها بود. با توجه به بین‌المللی بودن اسناد مورد بررسی، به منظور بومی‌سازی یافته‌های مذکور مشاهده مستقیم با رویکرد جامعه‌شناسی انتقادی مبتنی بر تجارب زیسته‌ی منابع انسانی سازمان‌های ایرانی نیز به عنوان روش تکمیلی مورد بهره‌برداری قرار گرفت؛ بدین منظور چند سازمان دولتی و غیردولتی به روش نمونه‌گیری در دسترس واکاوی شدند. برطبق یافته‌های تحقیق حاضر چالش‌های رفتاری منبعث از استفاده هوش مصنوعی در هشت نقد کلان در عرصه‌های استخدام، توانمندسازی، مدیریت استعدادها، ارزیابی عملکرد، نگهداشت، مدیریت رفتار، حفظ امنیت روانی ارائه شدند. این چالش‌ها برگرفته از فرهنگ صرفاً مصرف‌گرای تکنولوژی بدون اندیشه در مسائل اخلاقی و انسانیتی آن است. فرهنگی که با نادیده انگاشتن فرهنگ اصیل ایرانی-اسلامی و فرامین اخلاقی آن منابع انسانی سازمان‌ها را در حصارهای مرئی و نامرئی سندروم‌ها به بیگاری واداشته است. به استناد یافته‌ها، مسائل مدیریتی منبعث از فناوری هوش مصنوعی در سازمان‌ها نقشه‌ساختاری نوینی برای بازمهندسی معماری فرهنگ سازمانی، طلب می‌نماید؛ بگونه‌ای که مبتنی بر اندیشه‌ورزی (به عنوان راهکارنرم افزاری)، سازمانی (به عنوان راهکارسخت افزاری) روایت حاصل از یافته‌های تحقیق بدین شرح جلوه‌گر شد: مشروط به پیش‌بینی نقدهای مثبت و منفی پیش روی هوش مصنوعی و با در نظر گرفتن آینده‌نگری مبتنی بر نگرش حاکم بر ارزش‌های فرهنگ ایرانی-اسلامی، این هوش می‌تواند ابزاری مفید برای هوشمندسازی مدیریت منابع انسانی تلقی شود و الهام بخش پویایی و نشاط در نظام مدیریت منابع انسانی و به تبع آن در نظام اداره‌سازمان‌ها باشد.

**کلیدواژه‌ها:** نگرش‌های انسانی، هوش مصنوعی، تحولات سازمانی، جامعه‌شناسی انتقادی

1. استادیار گروه مدیریت دولتی و خط‌مشی‌گذاری عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## مقدمه و بیان مسئله

اصطلاح «هوش مصنوعی» (Artificial Intelligence) یا AI برای توصیف سیستمی به کار می‌رود که می‌تواند فعالیت‌های شناختی وابسته به ذهن انسان از جمله «یادگیری» و «حل مسئله» را به خوبی یا حتی بهتر از انسان‌ها انجام دهد. هوش مصنوعی، در واقع تکنولوژی است که به نحوی قابلیت تفکر دارد. البته این قابلیت تفکر با چیزی که ما به عنوان تفکر انسانی می‌شناسیم تا حد زیادی تفاوت دارد، اما در حقیقت سعی دارد تا از آن تقلید کند. اگرچه سیستم‌های هوش مصنوعی هنوز نسبتاً سطحی هستند، اما در حال پیچیده‌تر شدن و نزدیک شدن به زندگی عادی ما هستند. هوش مصنوعی بازدهی و ظرفیت انجام کارها را افزایش می‌دهد (Wang et al; 2024). این ربات‌های همه‌چیزدان حالا دیگر قادر شده‌اند تا مانند یک انسان با بشر گفتگو کنند و به سوالات ریز و درشت آنها با جستجوی لحظه‌ای و تحلیل اطلاعات و پاسخ‌های موجود در فضای اینترنت پاسخ دهند (Zhou et al, 2023). این روزها هوش مصنوعی را می‌توان تقریباً در هر چیزی دید؛ از دستیارهای صوتی مثل Siri و الکسا گرفته تا الگوریتم‌های پیشنهاد فیلم و آهنگ در نتفلیکس و اسپاتیفای و خودروهای خودران و ربات‌هایی که در خط تولید مشغول به کارند. در وصف شگفتی‌های ChatGPT حرف‌های زیادی زده شده است. کاربران با تایپ درخواست‌های خود در رابط کاربری به شدت ساده‌ی این چت‌بات، نتایج حیرت‌انگیزی دریافت می‌کنند؛ از تولید شعر و آهنگ و فیلم‌نامه گرفته تا نوشتن مقاله و کد و پاسخ به هر سؤالی که فکرش را بکنید؛ و تمام این‌ها تنها در کمتر از ده ثانیه انجام می‌شود. حجم داده‌هایی که ChatGPT با آنها آموزش داده شده به حدی وسیع است که خواندن تمام آنها به «هزار سال عمر انسانی» نیاز دارد. داده‌هایی که در دل این سیستم پنهان شده، دانش بی‌نهایت بزرگی را درباره‌ی جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، در خود جای داده است و به همین خاطر می‌تواند تقریباً به تمام سوال‌های مخاطب پاسخ دهد (Titus(2024) Bakkal & Alimen(2023)).

به پیش‌بینی نهادهای بین‌المللی در نتیجه وقوع انقلاب صنعتی چهارم بسیاری از مشاغل به خطر افتاده‌اند که این بار برخلاف انقلاب‌های قبلی که پیامدهای شغلی آنها بیشتر دامن‌گیر کارگران یقه آبی و معمولی می‌شد، این گروه از کارکنان در خطر از دست دادن شغل یا نفوذشان در شرکت‌ها هستند (Tran & Hang, 2023).

هوش مصنوعی در حوزه‌هایی مانند پزشکی، هسته ای، صنایع تولیدی، بازاریابی، اتوماسیون فرآیندهای مختلف، اقتصاد و غیره به کار می‌رود و آینده ای شگفت انگیز نیز پیش بینی می‌شود (Shaukat et al, 2020) همچنین علاوه بر آن چه که گفته شد فعالیت‌هایی مانند طراحی سیستم‌های ایمنی، مسائل تشخیص هویت، بازی‌های کامپیوتری، طراحی سیستم‌های پیشرفته نظامی، طراحی نرم افزارهای هوشمند و غیره همه رو به پیشرفت هستند و برای پیشرفته تر شدن به هوش مصنوعی نیاز دارند.

مدیریت منابع انسانی<sup>۱</sup> به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، آموزش، نوآوری و قابلیت‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه یادگیری کارکنانی که سازمان را تشکیل می‌دهند اشاره دارد (Jovari, 2024c). از هم‌آمیزی مدیریت منابع انسانی و تحول دیجیتال مفهوم جدیدی به نام مدیریت منابع انسانی دیجیتال<sup>۲</sup> شکل گرفته است که به‌طور خلاصه به آن منابع انسانی دیجیتال گفته می‌شود (Sahraei et al 2023).

بنابراین با ورود همکار جدیدی بانام هوش مصنوعی در مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی، فرد از لحظه بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه با واژگانی تنش‌زا همچون: تغییر، جابه‌جایی، رقابت، کوچک‌سازی، تعدیل نیرو، ناامنی شغلی، بی‌اعتمادی، بی‌رغبتی، نارضایتی، تنیدگی، استرس و نظایر آن‌ها دست‌وپنجه نرم می‌نماید؛ که مایه همدمی وی با بی‌نشاطی سازمانی شده است (Jovari, 2024a).

بدیهی است که این فشارها، هیجان‌ها، نگرانی‌ها و بیم و امیدهای فردی- سازمانی با ظرفیت بدنی، عصبی و روانی منابع انسانی سازگاری نداشته و سلامت فرد و در نتیجه سلامت جامعه را به خطر می‌اندازد. بنابراین، چرایی و چگونگی شناسایی و شناساندن این همکار مرموز به اعضای سازمان، از جمله مسئولیت‌های نوین مدیران و مسئولین در عرصه منابع انسانی تلقی می‌شود؛ اما جالب است بدانیم که تحقیقات حاکی از آن است که علی‌رغم رشد روزافزون در حوزه هوش مصنوعی، بسیاری از مدیران سازمانی هنوز نتوانسته‌اند ارتباط خوبی با این فناوری برقرار نمایند

1 Human Resource Management

2 Digital Human Resources Management

و حتی متخصصان هوش مصنوعی نیز به‌سختی می‌توانند خود را با تحولات لحظه‌ای این فناوری همراه نمایند (Jovari, 2024b).

هوش مصنوعی با رشد شگفت‌انگیز خود به یک اصطلاح رایج تبدیل شده است که طیف وسیعی از فناوری‌ها با قدرت‌های خارق‌العاده را به نمایش می‌گذارد. این موضوع، به همراه تبلیغات رسانه‌ای گنگ و درعین‌حال هیجان‌انگیز، مدیران منابع انسانی را وادار به نقش‌آفرینی‌هایی منفعلانه و یا بعضاً فعالانه می‌نماید؛ چراکه منابع انسانی سازمان‌ها ازجمله مدیران و کارکنان در زمینه هوش مصنوعی، با ابهامات متعددی مواجه هستند، مثلاً اینکه دقیقاً منظور از هوش مصنوعی و حکمرانی فرهنگی، آموزشی و پژوهشی آن در سازمان‌ها چیست؟ قرار است با ورود این عضو جدید به سازمان‌ها معماری فرهنگی، آموزشی، پژوهشی آن‌ها چگونه تغییر یابد؟ سازمان‌ها مقاومت‌های حاصل از پذیرش این تغییرات را چگونه مدیریت خواهند نمود؟ آیا تولد هوش مصنوعی توأمان با مرگ سنت‌ها و ارزش‌های سازمانی است؟ چه ضمانت اجرایی به‌منظور پاسداشت اخلاق حرفه‌ای در به‌کارگیری هوش مصنوعی در سازمان‌ها وجود دارد؟ آیا قرار است این هوش در بین هوش‌های چندگانه انسان‌ها قرار بگیرد؟ آیا می‌توان تضعیف تفکر و اندیشه را ازجمله تهدیدات فرهنگی و حتی تمدنی هوش مصنوعی دانست؟ سؤال دیگری که اینجا مطرح است می‌تواند این باشد که جایگاه تعهد و انسانیت در کاربست هوش مصنوعی در چه مختصاتی خواهد بود؟ چه ضمانت اجرایی مبنی بر اخلاق‌مداری این هوش وجود دارد؟ و غیره؛ این‌ها و ده‌ها پرسش مشابه دیگر ازجمله مشکلات عمده به‌منظور به‌کارگیری هوش مصنوعی هست.

در واقع علی‌رغم اینکه یافته‌های مطالعات سازمانی انجام شده در حوزه هوش مصنوعی، اغلب مثبت‌گرایانه و متمرکز بر ترسیم افق‌های روشنی مبتنی بر رفاه و بهزیستی برای منابع انسانی است؛ اما در واقعیت امر، ناآگاهی منابع انسانی نسبت به مقوله هوش مصنوعی انواع بیماری‌های سازمانی علی‌الخصوص سندروم‌ها را در بر داشته، دارد و خواهد داشت؛ چراکه معضل کمبود پژوهش در این زمینه محسوس است. بنابراین یافتن و پر نمودن منطقی خلاءهای پژوهشی موجود در این عرصه می‌تواند نقشه راهی به‌منظور ترسیم و پیاده‌سازی تحقیقات

کاربردی آتی محسوب شود. مساله اصلی بررسی نقادانه رفتارهای کنش - واکنش گریانه برگرفته از معماری رفتاری حاصل از مهندسی هوش مصنوعی در سازمان ها است. در تبیین ضرورت کشف و رفع این ابهامات و صدها ابهام دیگر می توان گفت، ناآگاهی منابع انسانی نسبت به مقوله هوش مصنوعی می تواند منجر به بروز بیماری های جسمی، روانی و فکری مانند ترومای سازمانی، اعتیاد شغلی، انواع سندرم های سازمانی، بدبینی، سکوت های تعمدی، کاروشی، بانشاطی های کاذب، فلات های شغلی و همچنین رفتارهای مخرب سازمانی همچون رفتارهای اخلاقی سازمان یار و رفتارهای غیراخلاقی شود (Jovari, 2024c).

در یک جمع بندی از تحقیقات انجام شده در حوزه چالش های هوش مصنوعی مواردی از قبیل چالش های حکمرانی هوش مصنوعی امکان بروز خطا و اشتباه (Giudici et al, 2024)، کمبود افراد حرفه ای (Neri & Cozman, 2020)، نیازمند به سرمایه گذاری زیاد (Akour et al, 2024)، عدم اعتماد و باور پذیری (Laux et al, 2024)، وجود سوگیری (Grzybowski et al, 2024)، عدم تطابق کسب و کارها (Rudko et al, 2021)، مسائل قانونی (Walters & Novak, 2021)، دستکاری اجتماعی از طریق الگوریتم ها (Oladoyinbo et al, 2024)، نظارت اجتماعی با هوش مصنوعی (Habbal et al, 2024) مورد تاکید است. همچنین مبتنی بر تحقیقات انجام شده از جمله بیماری های سازمانی سندروم های سازمانی در زمینه فکری - روانی منابع انسانی شامل سندروم ایمپاستر<sup>1</sup> (Holden et al, 2024)؛ سندروم استکهلم<sup>2</sup> (Mouafo & Lontio, 2024)؛ سندروم بی تفاوتی<sup>3</sup> (Kierans & Padilla- Altamira, 2024)؛ سندروم سکوت<sup>4</sup> (Friedman, 2024)؛ سندروم تغییر مکرر<sup>5</sup> (Nishiura et al, 2024) است که ناآگاهی منابع انسانی نسبت به مقوله هوش مصنوعی نیز یکی از مهمترین عوامل این سندروم ها محسوب می شود.

با این اوصاف در حال حاضر جایگاه هوش مصنوعی در مهندسی فرهنگی سازمان ها مغفول مانده است. گویی سامانه های هوشمندسازی شده ای از قبیل دستگاه های حضور و غیاب، سامانه های استخدامی، سامانه های ارزیابی عملکرد، نظام پرداخت و پاداش و غیره با اینکه

- 
- 1 Impostor syndrome
  - 2 Stockholms syndromet
  - 3 Indifference Syndrome
  - 4 Silence Syndrome
  - 5 Frequent Change Syndrome

توانسته‌اند نظم و رضایت ظاهری ایجاد نمایند اما در تأمین نشاط و تعلق خاطر حقیقی منابع انسانی باهوش عمل ننموده‌اند. این در شرایطی است که در حوزه هوش مصنوعی، مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی منابع آموزشی کم نیستند؛ پس چرا در مسیر مدیریت بهره‌ور این هوش همچنان تا رسیدن به مقصد بسی فاصله است؟

درواقع مسئله اصلی این است که باوجود تلاش‌های ارزشمند انجام گرفته در حوزه ارتقاء و توانمندسازی منابع انسانی در عصر انقلاب هوش مصنوعی، در سازمان‌ها همچنان با چالش منابع انسانی تسلیم شده در برابر ماشینی شدن، مواجه هستیم (Jovari;2024a). براین اساس، ضمن پاسداشت مطالعات انجام گرفته پیشین و با تأکید بر نوپا و در عین حال پیچیده بودن موضوع هوش مصنوعی شاید در پاسخ به این سؤال بتوان اذعان نمود که متن اصلی اغلب تحقیقات مبتنی بر فرصت‌های برگرفته از کاربست هوش مصنوعی در فضای رقابتی سازمان‌هاست و چالش‌های مربوطه به گونه‌ای سطحی و گذرا موردکاوی قرار گرفته است؛ در واقع شرایط، ضوابط و الزامات اخلاقی کاربرد هوش مصنوعی تا حد زیادی در حاشیه‌ی متن قرار گرفته است. بدین منظور پژوهش کاربردی حاضر با هدف بررسی خلاءهای اسنادی موجود در بررسی تغییرات برگرفته از انقلاب حاصل از هوش مصنوعی به استناد تحقیقات علمی-پژوهشی انجام گرفته است.

### روش پژوهش

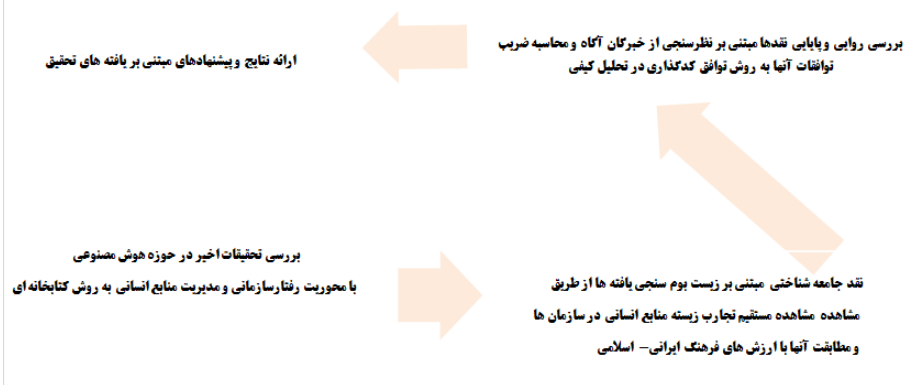
پژوهش حاضر کاربردی-انتقادی، از نوع توصیفی (زمینه‌ای - موردی) به روش کتابخانه و مبتنی بر تحلیل مضمون است. تحقیق کتابخانه‌ای<sup>1</sup> فرایندی منظم و گام‌به‌گام است که برای گردآوری اطلاعات جهت نگارش یک مقاله یا ارائه یک سمینار مورد استفاده قرار می‌گیرد. در طول فرایند یک مطالعه کتابخانه‌ای همواره لازم است که پژوهشگر به عقب برگردد و اطلاعات قبلی را دستکاری، تعدیل و بازنویسی نماید (پارس مدیر، 1403). داده‌های تحقیق به روش مطالعه اسنادی و جستجو در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی رسمی به دست آمد. پدیده مرکزی این جستجوها مبتنی بر شناسایی مسائل رفتاری منبث از هندسه فناوری هوش مصنوعی در سازمان‌ها بود.

در انتخاب مستندات پژوهش حاضر به صورت هدفمند و نظری انجام گرفت. با توجه به اینکه اولویت محقق بررسی نتایج جدیدترین تحقیقات علمی بود؛ اسناد مربوط به بازه‌ی زمانی 2023-2024 در دستور کار قرار گرفت. تعیین نمونه در این روش، هم‌زمان با دیگر ابعاد تحقیق صورت گرفت. نمونه‌گیری زمانی به پایان رسید که محقق به اشباع نظری رسید. برای تحلیل جملات و عبارات، اسناد مذکور کلمه به کلمه و خط به خط مورد بازبینی قرار گرفت. هر متن انبوهی از داده‌ها را به همراه داشت که می‌بایست مطالعه می‌شدند تا از میان آن‌ها مضامین پژوهش استخراج شوند. کلمات و عبارات‌ها با مضامین مشابهی که در طول جملات تکرار می‌شدند نیز در نظر گرفته شد و عبارات‌های مشترک گروه‌بندی و کدگذاری شدند. داده‌ها از منابع مورد تأیید سراچه‌های علمی معتبر همچون گوگل اسکالر<sup>1</sup> تهیه شدند. در ادامه نظر به بین‌المللی بودن اسناد مورد بررسی، به منظور بومی‌سازی یافته‌های مذکور مشاهده مستقیم با رویکرد جامعه‌شناسی انتقادی<sup>2</sup> مبتنی بر تجارب زیسته‌ی منابع انسانی سازمان‌های ایرانی نیز به عنوان روش تکمیلی مورد بهره‌برداری قرار گرفت؛ بدین منظور چند سازمان دولتی و غیر دولتی به روش نمونه‌گیری در دسترس واکاوی شدند.

برای بررسی روایی و اعتبار نقدها از روش توافق کدگذاری در تحلیل کیفی استفاده شد. بدین منظور پنج کرسی آزاد اندیشانه مجزا با حضور پانزده خبره در حوزه هوش مصنوعی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت فرهنگی و مدیریت اسلامی در روزهای مختلف برگزار شد. هر یک از نقدها براساس شاخص‌هایی چون به روز بودن، کاربردی بودن، قابلیت اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری، اطمینان‌پذیری و باورپذیری مورد واکاوی و در نهایت مورد تأیید قرار گرفتند.

#### 1 Google Scholar, Scopus, Science Direct, Science Hub, Academic Jihad

2 نظریه انتقادی جنبشی فکری-فلسفی است که به نقد جامعه و فرهنگ در سرتاسر علوم اجتماعی و انسانی می‌پردازد. آرمان این نظریه این است که ساختارهای قدرت را آشکارا به انتقاد بکشد چراکه باور دارد مشکلات اجتماعی، بیشتر ناشی از ساختارهای اجتماعی و مفروضات فرهنگی هستند تا از افراد.



تصویر 1: مراحل انجام تحقیق

### یافته های پژوهش

مطابق با تصویر شماره 2 یافته های تحقیق حاضر حاکی از آن است که پژوهش هایی که در خصوص تأثیر هوش مصنوعی بر سازمان و مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته اند را می توان به ترتیب در قالب سه کدمحوری تأثیرات حرفه ای، تأثیرات سازمانی و تأثیرات فردی تقسیم نمود. محور اول شامل پژوهش هایی است که بر تأثیر هوش مصنوعی بر ابعاد حرفه ای و شغلی شامل: طراحی مجدد مشاغل، حذف مشاغل، تغییر ساختار سازمانی، ارتقای مهارت های شغلی کارکنان، خلاقیت و غیره تمرکز کرده است.

محور دوم شامل پژوهش هایی می شود که تأثیر هوش مصنوعی بر ابعاد سازمانی در زیرمحورهای عملکرد سازمانی، بهره وری، کاهش هزینه ها، خلاقیت سازمانی و غیره را مورد بررسی قرار داده است.

محور سوم شامل پژوهش هایی می شود که بر ابعاد فردی شامل سلامت جسمی، سلامت روان، میزان استرس و اضطراب کارکنان و غیره پرداخته است. تمرکز پژوهش ها در خصوص تأثیر

هوش مصنوعی بر ابعاد سازمانی و حرفه‌ای (شغلی) پررنگ‌تر دیده شد، بگونه‌ای که کمترین توجه به تأثیرات هوش مصنوعی بر ابعاد روان‌شناسی مثبت‌گرای فردی صورت گرفته است.



تصویر 2: دسته‌بندی تحقیقات انجام شده در حوزه هوش منابع انسانی (برگرفته از یافته‌های تحقیق)

### 1. هوش مصنوعی و کاربردهای هوشمندانه آن در مدیریت منابع انسانی

در حوزه هوش مصنوعی یافته‌های اغلب مطالعات سازمانی، مثبت‌گرایانه و متمرکز بر ترسیم افق‌های روشن رفاه و بهزیستی برای منابع انسانی است. هوش مصنوعی در بخش‌های متفاوت و متنوعی به کمک مدیریت منابع انسانی می‌آید (Saxena & Khandelwal, 2022)؛ در ادامه به بررسی حوزه‌هایی می‌پردازیم که تأثیر مثبت هوش مصنوعی بر آن‌ها مشهود است:

#### 1-1- جذب و استخدام و حفظ افراد با استعداد

یکی از کاربردهای هوش مصنوعی در محیط های کاری حوزه استخدام است. هوش مصنوعی یک فناوری مناسب برای بهبود روند استخدام منابع انسانی است. در فرایند استخدام مانند پیدا کردن سوزن در انبار کاه عمل می کند و با تجزیه و تحلیل میلیون ها پرو فایل در شبکه های اجتماعی و هزاران رزومه، موارد مناسب را از میان آنها انتخاب کرده و به صورت خودکار با آنها ارتباط برقرار کرده و پس از آن که افراد منتخب مشخص شدند و یا گروهی از افراد که به درخواست استخدام پاسخ مثبت داده اند، می توانید از هوش مصنوعی برای انتخاب فرد مناسب برای استخدام استفاده کنید. در حال حاضر ده ها ابزار مبتنی بر هوش مصنوعی در دسترس است که به سازمان ها برای استخدام از راه دور کمک می کنند. می توان از هوش مصنوعی برای ارزیابی مهارت های افراد، شخصیت شناسی و حتی میزان مناسب بودن آنها برای سازمان تان استفاده نمایید (Jia et al, 2018).

### 2-1- مدیریت دانش در سازمان

به ویژه در سازمان های بزرگ، هوش مصنوعی کار یافتن، جذب، اشتراک و حفظ دانش در میان کارکنان در نقاط جغرافیایی مختلف را تسهیل می کند. برای خیلی از سازمان ها ذخیره و به اشتراک گذاری اطلاعات مشکلی به وجود نمی آورد؛ ولی هر چه سازمان بزرگ تر باشد، پیدا کردن دانش برای کارمندان نیز سخت می شود که اینجاست که هوش مصنوعی در محیط های کاری وارد عمل می شود. جستجوی معنایی و پردازش زبان طبیعی می تواند پیدا کردن دانش درست و مناسب را آسان تر کند. هوش مصنوعی می تواند با اتصال به منابع داده مختلف، به یافتن داده های مرتبط کمک نماید. پایگاه دانش خود را به روز کرده، مدیریت دانش نموده و الگوهای مهم اطلاعاتی را به مدیران و کارمندان ارائه کند (Jarrahi et al, 2023; Chenget al, 2020).

### 3-1- دور کاری هوشمند

هوش مصنوعی در محیط های کاری می تواند به بهبود روند انجام کار از راه دور نیز کمک کند. هوش مصنوعی با اتوماسیون کردن کارهای اداری موجب می شود تا به میزان زیادی در وقت کارکنان صرفه جویی شود. در طی سال های آینده، هوش مصنوعی موجب کارآمدتر شدن کار از دور خواهد شد که همین مسئله موجب ایجاد تعادل در میان زندگی کاری و شخصی افراد خواهد شد (Alee metal, 2023).

#### 4-1- بهینه‌سازی محل کار

هر فرایند، دستگاه، زیرساخت و یا نقطه اتصال مشتری می‌تواند از طریق حس‌گرهایی که به اینترنت متصل هستند، هوشمند شود. در آینده‌ای نزدیک و با وجود رشد بالای اتصال دستگاه‌ها، سنسورها و غیره به اینترنت شاهد خانه‌های هوشمند، محل کارهای هوشمند و شهرهای هوشمند خواهیم بود. از همین رو کارکنان بایستی خود را برای کار در یک محیط هوشمند آماده کنند. در سال ۲۰۱۵ هوشمندترین ساختمان جهان افتتاح شد. این ساختمان هوشمند می‌داند که چه کسانی در ساختمان حضور دارند، علایق آن‌ها چیست و چه نوع قهوه‌ای دوست دارند. با وجود سنسورها، یادگیری ماشین و فناوری بی‌سیم به شکل گسترده‌ای و از طریق هوش مصنوعی محیط‌های کاری در حال هوشمند شدن هستند. سنسورها می‌تواند کنترل روشنایی، کنترل اتاق، مدیریت فضای اتاق را بهبود بخشیده و در واقع مدیریت کلی امکانات را بهینه نماید. هدف از هوشمند ساختن مکان‌های کاری افزایش بهره‌وری با ایجاد بهینه‌ترین و شخصی‌ترین محیط کاری برای کارمندان می‌باشد (Ramachandran et al, 2022).

#### 5-1- آموزش و توسعه

سرانجام باید ذکر کنیم که به کار بردن هوش مصنوعی در محیط‌های کاری موجب بهبود آموزش و توسعه در سازمان خواهد شد. آموزش کارکنان شرکت در بازار رقابتی حال حاضر اهمیت بسیاری پیدا کرده است و همواره کارکنان می‌خواهند تا به‌طور مداوم مهارت‌های خود را توسعه دهند. چت‌بات‌ها می‌توانند در زمان‌های مناسب کلاس‌های آموزشی را به مشتریان ارائه دهند. در کنار آن، هوش مصنوعی علاوه بر اینکه می‌تواند در طی فرایند مصاحبه ارزیابی‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد، می‌تواند بر اساس نتایج آموزش و با توجه به مهارت‌های فرد برای وی برنامه آموزشی شخصی ارائه دهد (Buzko et al, 2016).

#### 2. خوانشی نقادانه بر کاربرد هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی

در نگاهی واقع‌گرایانه ناآگاهی منابع انسانی نسبت به مقوله هوش مصنوعی انواع بیماری‌های سازمانی علی‌الخصوص سندروم‌ها را در بر داشته و خواهد داشت؛ و این درحالیست که با معضل کمبود پژوهش در این زمینه مواجه هستیم. انکارناپذیر است که یافتن و پر نمودن منطقی خلاء

های پژوهشی موجود در این عرصه می‌تواند نقشه راهی بمنظور ترسیم و پیاده‌سازی تحقیقات کاربردی آتی محسوب شود.

در واقع هوش مصنوعی شبیه شخصیت‌های خاکستری داستان‌ها، نه صددرصد پلید است و نه صددرصد فرشته‌ی نجات و ابرقهرمان. در همان حال که زندگی بشر را ساده‌تر و تکنولوژی‌های پیچیده و گران‌قیمت را در دسترس‌تر می‌کند، می‌تواند خطرات و چالش‌هایی نیز به دنبال داشته باشد (Habbal et al, 2024). بدیهی است که هوش مصنوعی جنبه‌های مثبت زیادی دارد اما جنبه‌های منفی آن را نیز نباید نادیده گرفت. منافع و خطراتی که به همراه دارند بایستی پیش از بکارگیری آنها با دقت مورد بررسی قرار گیرند، در غیر این صورت انسان ممکن است در صورت زیاده‌روی در این کار، خود را نابود سازد. اما این به معنای کنار گذاشتن هوش مصنوعی نیست بلکه به معنای آشنایی با این چالش‌ها و مدیریت هوشمندانه‌ی آن است.

بنابراین جای خوانشی نقادانه از چالش‌های آن نیز از وظایف حرفه‌ای محققان سازمانی محسوب می‌شود. بدین منظور در ادامه خوانشی فرهنگی بر تطور مدیریت منابع انسانی در زیر سایه هوش مصنوعی از منظر پژوهشگر ارائه شده است.

## 2-1- نقدی بر نقش آفرینی هوش مصنوعی در استخدام منابع انسانی

از آنجاکه هوش مصنوعی توسط انسان طراحی شده است امکان دارد در فرآیند طراحی و کد نویسی آن، تعصبات و سوگیری‌های انسانی نیز دخیل باشد به‌گونه‌ای که این امر می‌تواند منجر به تبعیض در فرآیند استخدام شود.

در این فرایندها هوش مصنوعی ممکن است نتواند تمایز بین صداقت و راست‌گویی افراد را تشخیص دهد. هنگامی که کاربری قصد ثبت اطلاعات در سیستم را به صورت مغرضانه دارد، آیا هوش مصنوعی می‌تواند نتایج و خروجی کار خود را از نظر روایی و اعتبار لازم برخوردار نماید؟

در بخش دیگری به تحلیل حالات و احساسات متقاضیان از طریق تجزیه و تحلیل داده‌های صوتی و تصویری اشاره می‌شود؛ اما آیا این تحلیل و تفسیر حالات و احساسات برای متقاضی

از اعتبار لازم برخوردار است؟ آیا ممکن نیست فرد در حین ضبط ویدئو یا صوت، به طور عمدی هوش مصنوعی را به چالش بکشد؟

بنابراین، چگونه هوش مصنوعی با مشاهده یک فایل و ویدئو و دریافت داده‌های صوتی می‌تواند ارزیابی اطمینان بخشی از فرد داشته باشد؟

هم‌چنین، این سؤال مطرح می‌شود که آیا از نظر اخلاقی مجاز است که هوش مصنوعی از این مستندات استفاده کند یا خیر؟

بنابراین، هنگامی که گفته می‌شود هوش مصنوعی می‌تواند در مدیریت منابع انسانی در بُعد انتخاب و استخدام خطاها را کاهش دهد، بازهم سؤالی در اینجا مطرح می‌شود و شایسته است در استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی باید جانب احتیاط را رعایت نمود و به پیامدهای اخلاقی آن توجه داشت.

## 2-2- نقدی بر نقش آفرینی هوش مصنوعی در توانمندسازی منابع انسانی

در ابتدا باید به این نکته توجه نمود که منظور از آموزش و توسعه چیست؟ آیا از منظر اخلاقی نه این است که درجه اول، باید آموزش و توسعه را برای خودمان در نظر بگیریم. آیا دوره‌های آموزشی که در حال حاضر در سازمان‌ها برگزار می‌شود بر اساس مخاطب‌شناسی واقعی است؟

آیا صرفاً به دلیل اینکه فرد در یک رده شغلی خاص قرار دارد، باید در تمام دوره‌های آموزشی مرتبط و غیر مرتبط شرکت نماید؟

بدون در نظر گرفتن اینکه آیا فرد در آن روز، ساعت و شرایط خاص برای شرکت در کلاس آموزشی آماده است یا خیر، یا تمایل و استعداد لازم را دارد یا نه نباید صرفاً با اعمال بایدها و نبایدها، افراد را مجبور به شرکت در دوره‌ها نمود. از سوی دیگر، در این شیوه نوین آموزشی، ارزیابی‌ها صرفاً بر نقاط ضعف متمرکز هستند و از ذکر نقاط قوت و قابلیت‌های افراد برای پرورش و ارتقاء غفلت می‌شود.

## 2-3- نقدی بر نقش آفرینی هوش مصنوعی در مدیریت استعداد های منابع انسانی

در بحث استعداد پروری باید توجه داشت که هر فرد دارای خلق و خوی، رفتار و منش خاص خود است که حتی از نظر فرهنگی نیز ممکن است تفاوت‌های زیادی داشته باشد. حال سؤالی که مطرح می‌شود این است که هوش مصنوعی قرار است چه نقشی در رشد و پیشرفت منابع انسانی داشته باشد؟ آیا قرار است آن‌ها را به صورتی تصنعی بسازد، تربیت کند یا رشد دهد؟

این تفکرات باید بر هوش مصنوعی حاکم باشد و کدگذاری‌ها و دسته‌بندی‌ها نمی‌توانند پاسخگوی رشد افراد از منظر فکری باشند.

علاوه بر این، اگر هوش مصنوعی استعداد فرد را ارزیابی کند و متناسب با آن، آموزش، تکلیف استعدادهای بالقوه انسان چه می‌شود؟

همان‌طور که می‌دانیم، اصل قضیه در مورد انسان‌ها، کشف و رشد شکوفایی استعدادهای بالقوه و پرورش آن‌ها در مسیری منطبق با فطرت، استعدادها، شرایط و فرهنگ هر فرد است. لذا در این شیوه آموزشی نوین، جای طرح پرسش‌هایی پیرامون ماهیت مباحث ارزشی و جایگاه مباحث انگیزشی خالی می‌نماید.

#### 2-4- نقدی بر نقش‌آفرینی هوش مصنوعی در ارزیابی عملکرد منابع انسانی

هوش مصنوعی در سیستم ارزیابی عملکرد که توسط مدیریت منابع انسانی ایفاء می‌شود، نقشی کلیدی دارد. اما از منظر اخلاقی، ابهاماتی در این حوزه وجود دارد که باید مورد بررسی قرار گیرد. یکی از این ابهامات، امکان حذف و دست‌کاری در دستگاه‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر داده است.

آیا چنین دستگاهی با وجود این قابلیت، می‌تواند ارزیابی عملکردی قابل‌اعتماد ارائه دهد؟ مسئله اخلاقی دیگر، نحوه ارائه گزارش‌ها و تکریم تجربه و تخصص افراد است. آیا صرفاً ارائه تعدادی شاخص و امتیاز به الگوریتم و سپس نمایش نتیجه به صورت گزارشی خروجی، روشی شایسته و محترمانه برای ارزیابی عملکرد افراد به شمار می‌رود؟

آیا در این فرآیند، کرامت و عزت‌نفس افراد حفظ می‌شود یا صرفاً شاهد نوعی "مچ‌گیری" یا ارائه گزارشی سرد و بی‌روح هستیم؟

در نظام‌های ارزشی - اعتقادی ارزیابی عملکرد، همواره بر مقوله "تغافل" و حفظ آبرو و عزت افراد تأکید شده است.

آیا در دستگاه‌های مبتنی بر هوش مصنوعی نیز به این اصل اخلاقی توجه می‌شود؟ آیا هر فرد با دسترسی به کد رمز و فشردن یک دکمه می‌تواند به تمامی نتایج ارزیابی عملکرد دیگران دسترسی یابد، بدون آنکه حرمت و عزت نفس آن‌ها خدشه‌دار شود؟ هم‌چنین معیارهای تعیین نقاط قوت و ضعف و دسته‌بندی افراد در طیف‌هایی مانند ضعیف، متوسط و عالی، خود جای بحث دارد.

آیا این امر منابع انسانی را به سمت ماشینی و مصنوعی شدن سوق نمی‌دهد؟ بنابراین ضروری است سازوکارهایی برای شفاف‌سازی و پاسخگویی در قبال نتایج ارزیابی‌ها و هم‌چنین ارتقای جنبه‌های آموزشی و انگیزشی این شیوه نوین ارزیابی عملکرد تدوین گردد.

## 2-5- نقدی بر نقش آفرینی هوش مصنوعی در جبران خدمات منابع انسانی

از منظر اخلاقی، ابهاماتی در این حوزه وجود دارد که باید مورد بررسی قرار گیرد. آیا هوش مصنوعی به‌عنوان یک سامانه می‌تواند عدالت را در جبران خدمات برقرار کند؟ عدالت مفهومی فراتر از تصاویر و ارقام است و هوش مصنوعی در درک ظرافت‌های آن ناتوان است؛ بنابراین این سامانه‌ها نمی‌توانند به‌طور کامل از عهده جبران زحمات و خدمات منابع انسانی برآیند و انگیزه لازم را در آن‌ها ایجاد کنند. علاوه بر این، عدالت با توجه به ظرفیت افراد متفاوت است. دسته‌بندی افراد با استعدادها و توانایی‌های مختلف بر اساس اعداد و ارقام سیستم ارزیابی عملکرد، کاری ناعادلانه است. شاید مساوات در این سامانه‌ها رعایت شود، اما عدالت به معنای واقعی آن برقرار نمی‌گردد.

در بسیاری از مصاحبه‌ها، شرایط و سازوکارهای انگیزشی منابع انسانی خانم با منابع انسانی آقا متفاوت است. این تفاوت‌ها به دلیل نقش‌های متفاوتی است که آن‌ها در زندگی اجتماعی و فردی خود ایفاء می‌کنند؛ اما دستگاه‌های جبران خدمات این ظرافت‌ها را نادیده می‌گیرند.

هم‌چنین عدم شفافیت در مورد چگونگی و چرایی کم و کیف پاداش‌ها و تنبیه‌های سازمانی مبتنی بر نتایج هوش مصنوعی، ابهاماتی را در ذهن فرد به وجود می‌آورد، مانند ابهاماتی که در مورد ارزیابی عملکردها وجود دارد.

## 2-6- نقدی بر نقش آفرینی هوش مصنوعی در حفظ و نگهداری منابع انسانی

- نکته قابل تأمل این است که حفظ و نگهداری نیروی انسانی با امنیت شغلی گره خورده است؛ و حال طرح چند پرسش:
- چگونه می‌توان به سامانه‌هایی که در حفظ امنیت داده‌های خود ناتوان هستند، منظور حفظ و نگهداری امنیت روحی و روانی اعضای سازمان اعتماد نمود؟
  - گفته شد هوش مصنوعی در کار با اشیاء بی‌جان سرعت، نظم و دقت را افزایش می‌دهد، اما آیا در تعامل با انسان که دارای ابعاد جسمانی، فکری و روانی است، صرفاً اتکا به این شاخص‌ها به تنهایی کافی است؟
  - در کنار پیش‌بینی میزان موفقیت افراد، باید به تمایز میان موفقیت و اثربخشی نیز توجه نمود و شکی نیست که گزارش‌های سامانه‌ها یاریگر مدیران منابع انسانی در اخذ تصمیمات خصوصاً در شرایط اطمینان هستند اما در شرایط پرمخاطره و عدم اطمینان چگونه می‌توان انتظار داشت که یک سامانه‌ها بتواند رفتارهای آتی منابع انسانی را به‌طور صد درصد یا حتی ۵۰ درصد پیش‌بینی نمایند؟

## 2-7- نقدی بر نقش آفرینی هوش مصنوعی در مدیریت رفتار سازمانی منابع انسانی

- مدیریت رفتار سازمانی مبتنی بر فزونی احساس تعلق خاطر و نشاط سازمانی اعضا، از دیگر وظایف خطیر مدیران منابع انسانی محسوب می‌شود و شامل مباحثی مانند رفتار سازمانی نرم از جمله مدیریت عواطف، احساسات و روابط فردی-سازمانی می‌شود؛ و حال طرح چند مسئله: هوش مصنوعی چگونه می‌تواند در رشد و پویایی احساس تعلق خاطر سازمانی و نشاط سازمانی نقش آفرین باشد؟
- با خود فرآیندهای مبتنی بر کاربرد هوش مصنوعی، نگرانی‌هایی در خصوص جایگزینی احتمالی آن در نقش‌های سازمانی و در نتیجه بی‌نشاطی و کم‌رنگ شدن احساس تعلق خاطر اعضا به سازمان وجود دارد؛ آیا این نگرانی‌ها بجاست و قابل مدیریت هستند؟

- از دیگر وظایف مدیر منابع انسانی در چارچوب رفتار سازمانی، رفع تعارضات سازمانی است. حال این سؤال مطرح می‌شود که آیا هوش مصنوعی بدون شناخت کامل از افراد و تفاوت‌هایشان، می‌تواند قاضی عادل و منصفی در حل این تعارضات باشد؟

## 8-2- نقدی بر نقش آفرینی هوش مصنوعی در حفظ امنیت روانی منابع انسانی

گفته شده که هوش مصنوعی می‌تواند خلاقیت‌ها و روابط انسانی را تحت الشعاع قرار دهد. امروزه تأکید زیادی بر استفاده از گوشی‌های هوشمند در فضاهای مجازی وجود دارد و این امر می‌تواند روابط انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. منابع انسانی باید به این موضوع توجه داشته باشند که آیا هوش مصنوعی در سازمان آن‌ها تداخل ایجاد کرده است؟

الگوریتم‌های هوش مصنوعی به‌طور فزاینده‌ای در رسانه‌ها و اخبار آنلاین نفوذ می‌کنند و تصاویر و ویدیوهای تولیدشده توسط هوش مصنوعی، تغییر صداها و دیپ فیک‌ها در حوزه‌های سیاست و اجتماع رواج یافته‌اند. این امر نشان می‌دهد که افراد شرور ممکن است از این فناوری‌ها برای مقاصد پلید خود سوءاستفاده نمایند.

- هوش مصنوعی می‌تواند بر حریم خصوصی و امنیت شبکه تأثیر منفی بگذارد. عدم حفظ حریم خصوصی داده‌ها می‌تواند روابط مبتنی بر صداقت، حسن نیت، خلاقیت و یکپارچگی را به چالش بکشد و اعتماد به هوش مصنوعی را خدشه‌دار نماید.

- برخی افراد معتقدند که برقراری ارتباطات کلامی و نوشتاری با هوش مصنوعی می‌تواند موجبات مدیریت عواطف و احساسات فرد را تأمین نماید و به‌نوعی همدم خلوت و تنهایی وی باشد، اما باید توجه داشت که این الگوریتم‌های هوش مصنوعی از درد و دل‌ها و صحبت‌های افراد صرفاً برای تأمین و تقویت داده‌ها و تکمیل پایگاه اطلاعاتی خود استفاده و بعضاً سوءاستفاده می‌نمایند؛ یعنی انتظار دلسوزی حقیقی از مرام این مصنوع هوشمند بیهوده است. این مداخلات هرچند نامحسوس باشند اما در واقع نوعی مداخله‌گر سازمانی محسوب می‌شوند. باید تأکید کرد که این سامانه‌ها شاید هوشمند باشند، ولی باهوش نیستند؛ بنابراین از نظر اخلاقی نباید صد درصد تسلیم آن‌ها شد یا آن‌ها را تکذیب نمود. اینجاست که تأکید بر بحث سواد رسانه مورد توجه قرار می‌گیرد. بزرگ‌نمایی هوش

مصنوعی یا نادیده گرفتن آن، بحثی است که به کمک خود همین هوش مصنوعی انجام می شود و انتقال داده می شود. بسیاری از این بزرگ‌نمایی‌ها تعمدی است و توسط نظام‌های سرمایه‌داری انجام می‌شود تا مجدد، سرمایه‌های انسانی را به اسارت بکشند؛ این تکلیفی اخلاقی بر عهده مدیر منابع انسانی است که هوشیارانه در این حوزه رفتار کند.

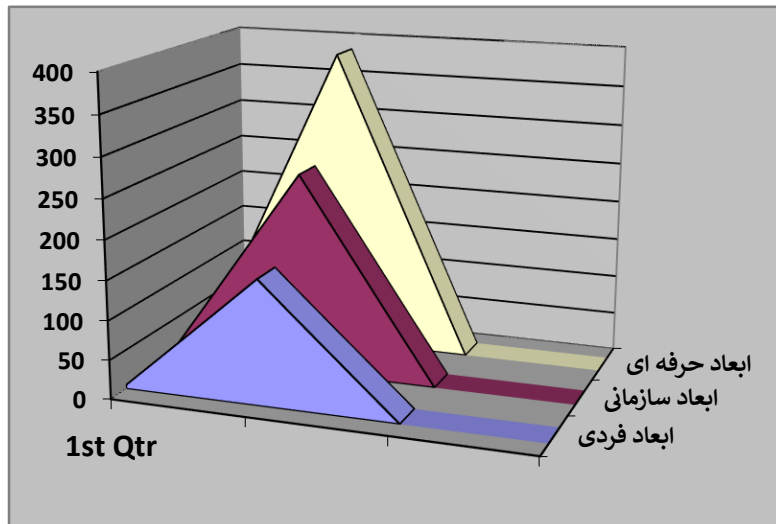
به‌ویژه در حوزه رفتار شناسی، هوش مصنوعی درگذر از منظر این علم چندان موفق عمل ننموده است. چراکه این رفتارها، درست یا نادرست، عمدی یا غیرعمدی، از سوی خود افراد به‌عنوان داده‌ها به هوش مصنوعی القاء می‌شوند و مشخص نیست که این داده‌ها بازتابی از واقعیت وجودی افراد باشند یا خیر. همچنین در زمینه تشخیص شخصیت‌ها، هوش مصنوعی به دلیل عدم اعتبار و صحت داده‌ها، کارایی لازم را ندارد.

سازمان‌ها با معضلاتی همچون شایعه‌پراکنی دست‌به‌گریبان هستند. آیا هوش مصنوعی قادر به مهار این شایعات خواهد بود یا خود به عاملی برای انتشار آن‌ها تبدیل خواهد شد؟ این‌ها و صدها مورد دیگر، نشان‌دهنده آن است که هوش مصنوعی جایگزین انسان نخواهد بود؛ اما انسان‌ها باید هوشمندانه و بر پایه نظام‌های فکری و اخلاقی خود، برای مدیریت و هدایت این هوش در راستای رشد و تعالی خویش گام بردارند.

اگرچه برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی در عصر دیجیتال پتانسیل بالایی دارد، این پژوهش بر چند چالش اساسی که اغلب در اجرای این استراتژی با آن مواجه می‌شوند، تأکید می‌نماید (YuLing et al, 2023).

### 3- پاسخ نقدهای مربوطه از منظر رویکرد فرهنگ ایرانی - اسلامی نسبت به هوش مصنوعی

مطابق با تصویر شماره (3)، می‌توان نتیجه‌گیری نمود در سطح فردی و روانشناختی اغلب مطالعات انجام شده مبتنی بر نگرش سرمایه‌داری و نظام سلطه‌گری بوده است.



تصویر 3: فراوانی تحقیق‌های انجام شده در حوزه هوش مصنوعی و کدهای محوری تحقیق با مروری بر تفکرات غالب در حوزه هوش مصنوعی و تقسیم‌بندی‌های انجام شده، می‌توان دریافت که افراد زیادی بر این باورند که عوامل متعددی در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها در راهبری‌های مبتنی بر کاربری الگوریتم‌های هوش مصنوعی دخیل هستند. هوش مصنوعی بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده، به کامپیوترها قابلیت یادگیری و تصمیم‌گیری می‌دهد، به همین دلیل، در تعریفی دیگر از هوش مصنوعی، آن را یک ماشین هوشمند ایده‌آل می‌دانند که با درک و شناخت انعطاف‌پذیر نسبت به محیط، می‌تواند به‌گونه‌ای عمل نماید که شانس دستیابی به هدف را به حداکثر برساند.

مسئله‌ای که برخی منابع انسانی - کم آگاه - را مورد چالش قرار می‌دهد این است که آیا با ظهور هوش مصنوعی تاریخ مصرف بهره‌مندی از هوش منابع انسانی منقضی خواهد شد؟! در پاسخ به این سؤال می‌توان اذعان نمود این نوع نگرش به نظریه‌های ماتریالیسمی و مادی‌گرایان مربوط می‌شود که برانکار مبدأ حق و حکیم بودن آن تأکید دارند. آن‌ها دوگانگی‌هایی در هستی می‌بینند و در برخی فلسفه‌ها و آیین‌ها، دو اصل و دو مبدأ برای هستی

قائل می شوند: مبدأ خیرات و نیکی ها و مبدأ شرها و بدی ها؛ اما در دینی که بر اساس توحید و اعتقاد به خدای رحمان، رحیم و حکیم بنا شده است جایی برای این افکار باقی نمی ماند. بدبینی به خلقت و آفرینش و نظم عالم، با فلسفه اسلام و هسته مرکزی آن، یعنی توحید، سازگار نیست. این گفته در پاسخ به کسانی است که معتقدند هوش مصنوعی از هوش انسان پیشی خواهد گرفت. چراکه خداوند انسان را به عنوان اشرف مخلوقات آفرید و این نوع نگرش است که به زندگی بشریت هدف و امید می بخشد.

رابطه اسلام و هوش مصنوعی چندوجهی است و ابعاد مختلفی را در برمی گیرد. اسلام به عنوان یک نظام دینی و اخلاقی جامع، چارچوبی را فراهم می کند که از طریق آن می توان توسعه و کاربرد هوش مصنوعی را ارزیابی و درک کرد. ملاحظات اخلاقی نقش مهمی در دیدگاه اسلام در مورد هوش مصنوعی دارد. مسلمانان تشویق می شوند تا فناوری های هوش مصنوعی را به شیوه هایی توسعه دهند که با اصول اخلاقی اسلامی همسو باشد. این امر شامل تضمین این است که دستگاه های هوش مصنوعی حقوق بشر را نقض نمی کنند، از حریم خصوصی محافظت می کنند، از تبعیض جلوگیری و عدالت و انصاف را ترویج می کنند.

یاریگری هوش مصنوعی در ارائه آمار و ارقام دقیق انکارناپذیر است اما با توجه به اینکه سازمان ها جوامعی هستند دارای اصالت، شخصیت و فرهنگ، در نظر گرفتن اصول و فضائل اخلاقی در به کارگیری این هوش حقیقتی است انکارناپذیر؛ و از آنجایی که تعلیم و تربیت اخلاقی بر اساس شناخت فطرت و طبیعت انسان از لحاظ فردی و شناخت فطرت و تربیت جامعه صورت می گیرد، هوشمندی بهره مندی از این سامانه ها منوط به مدنظر قرار دادن اصول اخلاقی است چرا که انسان ها مانند ماشینی نیستند که سازنده آن ها هر طور که بخواهد آن ها را بسازد. منابع انسانی نباید فرض نمایند که چون هوش مصنوعی به ما اطلاعات می دهد، بنابراین باید مطابق با آن فکر نمود، بلکه باید توجه داشته باشند که باید مطابق با جایگاه اشرف مخلوقات و انسانیتی خود رفتار نمایند.

به عنوان مثال اگر در مباحثه ای فردی که احساس می کند حقش ضایع شده است بگوید: "بالاخره زنگ آخر می رسد!" این عبارت در فرهنگ دینی معنای مشخصی دارد - قیامت و حساب کتابی در کار است، اما هوش مصنوعی درک درستی از این ظرافت های فرهنگی و

معنایی واژگان ما ندارد و در ارائه پاسخ‌ها، دچار نقص خواهد بود. تسلیم شدن در برابر هوش مصنوعی و پذیرش سلطه آن، نوعی تفکر مادی‌گرایانه است. انسان‌ها نباید تسلیم افراد غیرحرفه‌ای که از هوش مصنوعی برای مقاصد مغرضانه و آسیب‌رسان به دیگران استفاده می‌کنند، شوند.

باید به‌طور دقیق میان هوش مصنوعی و هوش حقیقی (انسانی) تمایز قائل شد. نگرش مادی‌گرایانه به هوش مصنوعی، آن را به‌عنوان فنا و زوال دنیا می‌بیند؛ اما از نظر دینی، مادیات در ذات خود به‌گونه‌ای هستند که قرار است روزگار ما ادامه‌دار باشد. این مادیات در اختیار بشر قرار گرفته‌اند تا به کمک آن‌ها، اهداف خلقت پیش برود. جهان‌بینی و فلسفه اخلاقی قرآنی اجازه نمی‌دهد که با چشم بدبین به دنیا و جهان نگاه کنیم.

از آنجایی که وظیفه انسان به‌عنوان حافظ زمین و منابع طبیعی، در اسلام مورد تأکید قرار گرفته است. مسلمانان تشویق می‌شوند تا از فناوری به نفع جامعه استفاده و در عین حال از اقدامات اخلاقی نیز اطمینان حاصل کنند. این مستلزم استفاده از هوش مصنوعی برای رسیدگی به مشکلات اجتماعی مانند فقر، بیماری و نگرانی‌های زیست‌محیطی است (یزدانی و حکیمی نیا، 1403).

یافتن سازوکارهای لازم برای پایداری سازمان‌ها به خاطر منافع شخصی سرمایه‌داران چالش اصلی می‌نماید نه رفع دغدغه‌های بینشی، نگرشی و کنشی منابع انسانی در سطوح مختلف سازمانی. در مدیریت تعارض منافع با تامل در یافته‌های تحقیقات مذکور با نوعی سطحی‌نگری مواجه هستیم. اما باید در نظر داشت اگرچه تکنولوژی و فناوری‌های نوین به دنبال ارتقا و رشد سازمان‌ها و افزایش مزیت رقابتی در بازارکار جهانی هستند اما این مهم بدون داشتن کارکنان سالم و بانشاط بدست نمی‌آید چراکه پیشرفت هر سازمانی در گرو رشد منابع انسانی آن است.

بنابراین پیشنهاد می‌شود در حوزه مدیریت هوشمندانه هوش مصنوعی نوع نگرش، رفتار و سطح بهزیستی منابع انسانی مورد توجه ویژه قرار بگیرد. در واقع لازم است تا زود دیر نشده است مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و صنایع برای پیاده‌سازی هوش مصنوعی در کسب و کار خود به بهزیستی توأم با بهره‌وری منابع انسانی توجه لازم را مبذول نمایند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از آنجایی که هوش مصنوعی به‌عنوان یک فناوری جدید و انقلابی، در حال تبدیل شدن به یک هنجار جدید در صنایع تولیدی و خدماتی است برخی معتقدند جهان در معرض انقلابی نوین با ماهیت فناوری دیجیتال- الکترونیک است؛ دوره‌ای جدید از اتصال دنیای فیزیکی به دنیای دیجیتال- الکترونیک.

این عرصه باید رابطه شناخت پدیده‌ی هوش مصنوعی را از دو منظر فلسفه غربی و اسلامی مورد توجه قرارداد؛ از دید فلسفه غربی در بخش فلسفه ذهن آخرین کسی که انسان دو ساحتی را مطرح کرد، «دکارت» بود (Lo, 2023) و پس از آن در زمان «هیوم» تعریف انسانی تغییر پیدا کرد و او ساحت متافیزیکی را از انسان گرفت و او را در این دایره انسانی جسمی محصور کرد (NDUBISI, 2023). جایگاه علم و دین در زندگی بشریت را مورد کنکاش قراردادند (Kalkman, 2023)؛ حتی در زمینه اعمال و رفتار نیز، گفتند همه این عواطف و احساسات و ادراکات نفسانی در حقیقت حاصل کنش و واکنش‌های ذهنی و مغزی در انسان است و به طور کل متافیزیک و خدا را از این معادله حذف کردند (Scolari, 2023) بنابراین آن‌ها ذهن را آنقدر محدود کردند که همه رفتارهای انسانی را حاصل جمع این کنش و واکنش‌ها تفسیر کردند. بدیهی است که در مدیریت منابع انسانی هوش مصنوعی جنبه‌های اخلاقی مثبتی دارد اما جنبه‌های منفی آن را نیز نباید نادیده گرفت. منافع و خطراتی که به همراه دارند بایستی پیش از بکارگیری آن‌ها با دقت مورد بررسی قرار گیرند، در غیر این صورت تحقق اهداف سازمان‌ها به مخاطره می‌افتد (Ryan, 2020).

مطابق با یافته‌های تحقیق نظارت و دستکاری اجتماعی از طریق الگوریتم‌ها، مسائل قانونی، عدم تطابق کسب‌وکارها، وجود سوگیری، مسائل قانونی، عدم اعتماد و باور پذیری، نیاز به سرمایه‌گذاری زیاد، کمبود افراد حرفه‌ای، امکان بروز خطا و اشتباه، بی‌اخلاقی‌های حرفه‌ای از جمله موارد مطرح‌شده در بکارگیری هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی است. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های (Habbal et al, 2024); (Oladoyinbo et al, 2021); (Grzybowski et al, 2024); (Laux et al, 2024); (Walters & Novak, 2021); (Rudko

Cheng)؛(Scott,2024)؛ (Akour et al,2024); (Jovari,2024a);(Giudici et al,2024) (etal;2020) بوده است. در کنار این چالش ها نا آگاهی مدیران و منابع انسانی نسبت به این پدیده ی نو ظهور باعث شده است همچون با مقاومت های سازمانی در برابر پذیرش آن مواجه شویم. با اینکه بدیهی است اما بسیاری فراموش کرده اند که روایت نمی تواند بدون برنامه ریزی شدن توسط انسان کاری را انجام دهد و حتی پس از دریافت جدیدترین برنامه ها به عامل انسانی برای آموزش دیدن و حل مشکلات کاری نیاز است. درک این موضوع می تواند همچون آب سردی بر روی آتش گره گشای سازمان ها در مدیریت مقاومت های منابع انسانی در ورود این هوش به سازمان باشد.(Kraske et al,2023) (Chen & Cunningham et al;2020) , (Saxena & Das,2023) (Said et al.2023);(Debrah et al,2022);(Thakur,2024), (Jovari,2024b);(Khandelwal,2022);(Kiyasseh et al, 2022)

برطبق یافته های تحقیق حاضر چالش های رفتاری منبعث از استفاده هوش مصنوعی در هشت نقد کلان در عرصه های استخدام، توانمندسازی، مدیریت استعدادها، ارزیابی عملکرد، نگهداشت، مدیریت رفتار، حفظ امنیت روانی ارائه شدند. این چالش ها برگرفته از فرهنگ صرفا مصرف گرای تکنولوژی بدون اندیشه در مسائل اخلاقی و انسانی آن است. فرهنگی که با نادیده انگاشتن فرهنگ اصیل ایرانی - اسلامی و فرامین اخلاقی آن منابع انسانی سازمان ها را در حصارهای مرئی و نامرئی سندروم ها به بیگاری واداشته است .

بر این مبنا مدیران منابع انسانی شایسته است مد نظر قرار دهند که بکارگیری راهبرد نادیده انگاشتن پیشرفت های تکنولوژیکی جهانی به منزله ی مدیریت شرایط عدم اطمینان فعلی نخواهد بود. بلکه نوعی عقب گرد و پیشروی در مسیر وابستگی به کشور های توسعه یافته در زمینه ی هوش مصنوعی تلقی می شود که این خود به نوبه ی خود سناریویی تلخ برای سازمان ها محسوب می شود.

همچنین دغدغه ی ورود اخلاق حرفه ای در هوش مصنوعی نیز جلوه گر شد. پابندی به مسائل اخلاقی چون تعهد به اخلاقیات، توضیح پذیری، انصاف، استحکام، شفافیت، حفظ حریم خصوصی، همکاری بین المللی در بکارگیری موفق هوش مصنوعی مورد تاکید قرار گرفت که مطابق با یافته های تحقیقاتی چون؛ (Debrahet al,2023) ،(Shreve et al,2022) (etal,2022) (Kiyasseh et al;2023); (Said et al.2023); Joyce et al, 2023);

اما باید یادآوری نمود؛ مطابق با فرهنگ ایرانی - اسلامی که شایستگی هایی از قبیل مهارت های ارتباطی، تفکر تحلیلی و حل مساله، روحیه کار تیمی، خلاقیت و نوآوری، مدیریت تعارض، مسئولیت پذیری و پاسخگویی قابل انتظار از هوش مصنوعی در سازمان ها نیست. بنابراین هوش مصنوعی را نمی توان جز هوش های چندگانه ی منابع انسانی تلقی نمود. براین مبنا نقش فن آوران و متخصصان هوش مصنوعی در جهت حفظ ارزش های انسانی و پایداری اصول اخلاق انسانی بیش از پیش مورد تاکید است.

بر مبنای اصول نظریه جامعه شناسی انتقادی و در جمع بندی موارد مذکور می توان گفت در مسیر ورود، پیاده سازی و پیشتازی در فضای رقابتی بکارگیری هوش مصنوعی در سازمان ها دو نوع آمادگی نرم افزاری و سخت افزاری لازم است.

آمادگی نرم افزاری شامل بخش نرم کار یعنی ایجاد آمادگی روحی - روانی - فکری - علمی در منابع انسانی است. این یک واقعیت انکار ناپذیر است که باید منابع انسانی به زودی خود را برای کار کردن در کنار روبات ها و ماشین ها آماده کنند و بنابراین باید مهارت های جدیدی را فراگیرند. یعنی عملکرد هوشمندانه مدیران منابع انسانی را در حوزه ی جایگاه مقام انسانی و انسانیت می طلبد چرا که این روبات ها شاید هوشمند باشند اما باهوش نیستند. یکی از اولویت هایی که مدیران و رهبران شرکت ها می توانند در برخورد با ورود ماشین ها به محیط کار و اتوماسیون شدن کارها انجام دهند، انتقال تجربیات و بازآموزی مهارت های کار از انسان ها به روبات ها است؛ همچنین پرورش نیروهای متخصص متعهد در این حوزه که با استفاده از دوره های کارآموزی ملی - بین المللی بمنظور یادگیری مستمر و تکامل مهارت های مرتبط تامین می شود.

آمادگی های سخت افزاری شامل زیرساخت های اقتصادی - سیاسی - اجتماعی - فرهنگی بمنظور تامین و اولویت بندی فناوری هایی است که بر توسعه و استقرار هوش مصنوعی در سازمان ها الزامی هستند. بنابراین شایسته است، تصمیم گیران و تصمیم سازان اقتصادی - سیاسی - اجتماعی - فرهنگی توجه نمایند که پیشرفت فناوری هوش مصنوعی به معنای زندگی بهتر برای همه است. هوش مصنوعی دارای پتانسیل وسیعی است و مسئولیت

پیاده‌سازی و اجرای صحیح آن، با در نظر گرفتن همه مخاطرات، منوط به تأمین شرایط مذکور است.

به استناد یافته‌های تحقیق مسائل مدیریتی منبعت از فناوری هوش مصنوعی در سازمان‌ها نقشه ساختاری نوینی برای بازمهندسی معماری فرهنگ سازمانی، طلب می‌نماید؛ بگونه‌ای که مبتنی بر اندیشه‌ورزی فرهنگی - سازمانی روایت حاصل از یافته‌های تحقیق بدین شرح جلوه‌گر شد: مشروط به پیش‌بینی نقدهای مثبت و منفی پیش‌روی هوش مصنوعی و با در نظر گرفتن آینده‌نگری مبتنی بر نگرش حاکم بر ارزش‌های فرهنگ ایرانی - اسلامی، این هوش می‌تواند ابزاری مفید برای هوشمندسازی مدیریت منابع انسانی تلقی شود و الهام‌بخش پویایی و نشاط در نظام مدیریت منابع انسانی و به تبع آن در نظام اداره سازمان‌ها باشد. در پایان یادآور می‌شود هرچند تحقیق حاضر می‌تواند سنگ بنای تحقیقات آتی در این حوزه باشد اما از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌تواند این باشد که هر سازمانی متناسب با مأموریت و چشم‌انداز تعریف شده‌اش، استانداردهای اخلاقی - خاص خود را دارد و این در حالی است که این پژوهش به ارائه مجموعه‌ای کلی از کاربردهای هوش مصنوعی در هوشمندسازی سازمان‌ها پرداخته است.

## منابع

- یزدانی، حمیدرضا؛ حکیمی نیا، مسعود (1403). شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های به کارگیری هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی: رویکرد فراترکیب، مدیریت منابع انسانی پایدار، 6(10)، 113-139
- Akour, I., Alzyoud, M., Alquqa, E., Tariq, E., Alzboun, N., Al-Hawary, S & Alshurideh, M. (2024). Artificial intelligence and financial decisions: Empirical evidence from developing economies. *International Journal of Data and Network Science*, 8(1), 101-108.  
<http://dx.doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.10.013>
- Aleem, M., Sufyan, M., Ameer, I., & Mustak, M. (2023). Remote work and the COVID-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. *Journal of business research*, 154, 113303.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113303>
- BAKKAL, A. K., & ALİMEN, N. (2023). Modernization by Translation, Modernization in Translation: From Hacı-i Evvel to Bot Poet—An INTRA Case. *transLogos Translation Studies Journal*, 5(2), 134-158.  
<https://doi.org/10.29228/transLogos.51>
- Buzko, I., Dyachenko, Y., Petrova, M., Nenkov, N., Tuleninova, D., & Koeva, K. (2016). Artificial Intelligence technologies in human resource development. *Computer modelling and new technologies*, 20(2), 26-29.  
[https://www.researchgate.net/publication/308031679\\_Artificial\\_Intelligence\\_technologies\\_in\\_human\\_resource\\_development](https://www.researchgate.net/publication/308031679_Artificial_Intelligence_technologies_in_human_resource_development)
- Chen, P. Y., & Das, P. (2023). AI Maintenance: A Robustness Perspective. *Computer*, 56(2), 48-56. <http://dx.doi.org/10.1109/MC.2022.3218005>
- Cheng, W., Li, G., & Liu, S. (2020). Enlightenment of Human-Machine Cooperation on Human Resource Management in the Era of Artificial Intelligence. <http://dx.doi.org/10.12677/MM.2020.101015>
- Cunningham, C., Schroeder, K., Plesuk, T., Conway, J., Haykowsky, M. J., & Scott, S. D. (2024). A Qualitative Evidence Synthesis Exploring Caregiver Information Needs and Experiences Caring for a Child with Chronic Heart Failure. *MedRxiv*, 2024-02.  
<https://doi.org/10.1101/2024.02.14.24302803>

- Debrah, C., Chan, A. P., & Darko, A. (2022). Artificial intelligence in green building. *Automation in Construction*, 137, 104192. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2022.104192>
- Friedman, H. H. (2024). How to Unleash Your Full Potential and Achieve a Meaningful Life. <https://ssrn.com/abstract=5049568>
- Giudici, P., Centurelli, M., & Turchetta, S. (2024). Artificial Intelligence risk measurement. *Expert Systems with Applications*, 235, 121220. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.121220>
- Grzybowski, A., Jin, K., & Wu, H. (2024). Challenges of artificial intelligence in medicine and dermatology. *Clinics in Dermatology*. <https://doi.org/10.1016/j.clindermatol.2023.12.013>
- Habbal, A., Ali, M. K., & Abuzaraida, M. A. (2024). Artificial Intelligence Trust, Risk and Security Management (AI TRiSM): Frameworks, applications, challenges and future research directions. *Expert Systems with Applications*, 240, 122442. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.122442>
- Holden, C. L., Wright, L. E., Herring, A. M., & Sims, P. L. (2024). Imposter syndrome among first-and continuing-generation college students: The roles of perfectionism and stress. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 25(4), 726-740. <https://doi.org/10.1177/15210251211019379>
- Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. *Business Horizons*, 66(1), 87-99. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.03.002>
- Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. (2018). A conceptual artificial intelligence application framework in human resource management. <https://aisel.aisnet.org/iceb2018/91>
- Jovari, B. (2024 a). Artificial Intelligence Ethics in Organizational Human Resources Management. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 11(7), 930-950. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12752414>
- Jovari, B. (2024 b). International Scientometric Systems: A study of acceptance management in academic communities. *International Journal of*

Information Science and Management,  
22(1).doi:10.22034/ijism.2023.1977966.0

- Jovari, B. (2024 c). Guidelines for Assessing and Enhancing the Organizational Human Resources Sprightliness: A Call to Action, *Management and Sustainable Development Studies*, 4(1) 161-177. <https://sanad.iau.ir/journal/msds>
- Joyce, D. W., Kormilitzin, A., Smith, K. A., & Cipriani, A. (2023). Explainable artificial intelligence for mental health through transparency and interpretability for understandability. *npj Digital Medicine*, 6(1), 6. <https://doi.org/10.1038/s41746-023-00751-9>
- Kalkman, M. L. (2023). Theosemiosis: An essay on consilience and the perennial philosophy. *Sign Systems Studies*, 51(2), 398-432. <https://doi.org/10.12697/SSS.2023.51.2.10>
- Kierans, C., & Padilla-Altamira, C. (2024). Failing kidneys: Hotspots, blind spots and biopolitics of indifference. *Medical Anthropology Quarterly*, 38(1), 24-39. <https://doi.org/10.1111/maq.12820>
- Kiyasseh, D., Laca, J., Haque, T. F., Miles, B. J., Wagner, C., Donoho, D. A., & Hung, A. J. (2023). A multi-institutional study using artificial intelligence to provide reliable and fair feedback to surgeons. *Communications Medicine*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.1038/s43856-023-00263-3>
- Laux, J., Wachter, S., & Mittelstadt, B. (2024). Trustworthy artificial intelligence and the European Union AI act: On the conflation of trustworthiness and acceptability of risk. *Regulation & Governance*, 18(1), 3-32. <https://doi.org/10.1111/rego.12512>
- Lo, M. (2023). *Skepticism's Pictures: Figuring Descartes's Natural Philosophy*. Penn State Press. <https://www.amazon.com/Skepticisms-Pictures-Figuring-Descartess-Philosophy/dp/0271094826>
- Mouafo, A. V. D., & Lontio, S. N. (2024). Stockholm syndrome and Gender-Related Ideologies and Attitudes: A Psychometric Assessment. *Psychology*, 13(3), 56-74. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20241303.11>

- Ndubisi, E. J. (2023). AGAINST HUME'S METAPHYSICAL NIHILISM. *Journal of African Studies and Sustainable Development*.  
<https://acjool.org/index.php/jassd/article/view/3686>
- Neri, H., & Cozman, F. (2020). The role of experts in the public perception of risk of artificial intelligence. *AI & SOCIETY*, 35, 663-673.  
<https://doi.org/10.1007/s00146-019-00924-9>
- Nishiura, H., Takahashi, M., Mori, K., Sugimoto, T., Emoto, M., & Nakamura, Y. (2024). Patients with infusion-related reactions on fixed-dose rituximab treatment have higher body surface area than those without infusion-related reactions in adults with frequently relapsing minimal change nephrotic syndrome: a retrospective study. *Journal of Pharmaceutical Health Care and Sciences*, 10(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s40780-024-00334-0>
- Oladoyinbo, T. O., Olabanji, S. O., Olaniyi, O. O., Adebisi, O. O., Okunleye, O. J., & Alao, A. I. (2024). Exploring the challenges of artificial intelligence in data integrity and its influence on social dynamics. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 18(2), 1-23.  
<http://dx.doi.org/10.9734/AJARR/2024/v18i2601>
- Ramachandran, K. K., Mary, A. A. S., Hawladar, S., Asokk, D., Bhaskar, B., & Pitroda, J. R. (2022). Machine learning and role of artificial intelligence in optimizing work performance and employee behavior. *Materials Today: Proceedings*, 51, 2327-2331.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.matpr.2021.11.544>
- Rudko, I., Bashirpour Bonab, A., & Bellini, F. (2021). Organizational structure and artificial intelligence. Modeling the intraorganizational response to the ai contingency. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(6), 2341-2364.  
<https://doi.org/10.3390/jtaer16060129>
- Ryan, M. (2020). In AI we trust: ethics, artificial intelligence, and reliability. *Science and Engineering Ethics*, 26(5), 2749-2767.  
<https://doi.org/10.1007/s11948-020-00228-y>
- Said, G., Azamat, K., Ravshan, S., & Bokhadir, A. (2023). Adapting Legal Systems to the Development of Artificial Intelligence: Solving the Global Problem of AI in Judicial Processes. *International Journal of Cyber Law*, 1(4). <https://doi.org/10.59022/ijcl.49>

- Sahraei, J. R., Ribeiro-Soriano, D., & Palacios-Marqués, D. (2022). Assessing behavioral data science privacy issues in government artificial intelligence deployment. *Government Information Quarterly*, 39(4), 101679. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101679>
- Saxena, N., & Khandelwal, A. R. (2022). Effectiveness of E-HRM Tools Using the Functionalities of Artificial Intelligence During Remote Working in Lockdown Period. *Impact of Artificial Intelligence on Organizational Transformation*, 387-397. <http://dx.doi.org/10.1002/9781119710301.ch22>
- Scolari, P. (2023). Death of God, nihilism, human existence. Gabriel Marcel and Friedrich Nietzsche. *REVISTA DIALECTUS*, 28(1), 203-221. <http://dx.doi.org/10.30611/2023n28id86630>
- Shaukat, K., Iqbal, F., Alam, T. M., Aujla, G. K., Devnath, L., Khan, A. G., & Rubab, A. (2020). The impact of artificial intelligence and robotics on the future employment opportunities. *Trends in Computer Science and Information Technology*, 5(1), 050-054. <https://doi.org/10.17352/tcsit.000022>
- Shreve, J. T., Khanani, S. A., & Haddad, T. C. (2022). Artificial intelligence in oncology: Current capabilities, future opportunities, and ethical considerations. *American Society of Clinical Oncology Educational Book*, 42, 842-851. [https://doi.org/10.1200/edbk\\_350652](https://doi.org/10.1200/edbk_350652)
- Titus, L. M. (2024). Does ChatGPT have semantic understanding? A problem with the statistics-of-occurrence strategy. *Cognitive Systems Research*, 83, 101174. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.cogsys.2023.101174>
- Tran, O., Le, T. D., & Hang, N. P. T. (2023). Impacts of human capital, the fourth industrial revolution, and institutional quality on unemployment: An empirical study at Asian countries. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(2), 238-250. <http://dx.doi.org/10.15549/jeecar.v10i2.1010>
- Walters, R., & Novak, M. (2021). Artificial Intelligence and Law. In *Cyber Security, Artificial Intelligence, Data Protection & the Law* (pp. 39-69). Singapore: Springer Singapore. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3911699>
- YuLing, L., SuHua, L., HuiLin, Q., & Loang, O. K. (2023). UNLOCKING

THE POTENTIAL OF STRATEGIC HRM IN THE DIGITAL AGE: A CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR DIGITAL TRANSFORMATION. *Journal of Islamic*, 8(52), 215-226. <https://doi.org/10.62207/q7158p72>

- Zhou, Q., Li, B., Han, L., & Jou, M. (2023). Talking to a bot or a wall? How catboats vs. human agents affect anticipated communication quality. *Computers in Human Behavior*, 143, 107674. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2023.10767>