

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Jumaah Mahmood Hasan & Ibrahim Nisreen Shawkat. Employee empowerment strategy and its role in artificial intelligence: An exploratory study of the opinions of a sample of workers in the General Directorate of Education in Diyala Governorate. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science*. Volume (14) Issue (2) Appendix (1) The special issue of the Fifth Scientific Conference of the College of Administration and Economics - University of Diyala - Digital Transformation and its Role in Administrative and Economic Decision-Making - 24-25, April - 2024. p-p: 222-233.

Employee empowerment strategy and its role in artificial intelligence: An exploratory study of the opinions of a sample of workers in the General Directorate of Education in Diyala Governorate

Mahmood Hasan Jumaah¹, Nisreen Shawkat Ibrahim²

^(1,2) University of Diyala, College of Management and Economics, Diyala, Iraq

mahmood@uodiyala.edu.iq¹

manag178@uodiyala.edu.iq²

Abstract. This research aims to know role of employee empowerment strategy in artificial intelligence in the General Directorate of Education in Diyala Governorate. The problem of the research was that government institutions operate in a fast, dynamic environment and face many challenges and difficulties. For the purpose of achieving the research objectives, the descriptive and analytical approach was relied upon, and the data was collected using a questionnaire containing (20) statements divided into three axes and distributed to a sample of (40) employees of the General Directorate of Education in Diyala Governorate. The data was analyzed using the statistical package program (SPSS), and the research reached a set of conclusions, the most important of which is the existence of a correlation and influence between the employee empowerment strategy and artificial intelligence. In light of these conclusions, a set of The most important recommendations are that the researched institution can, by adopting a strategy, enable workers to use artificial intelligence to improve the work environment and keep pace with future changes to achieve its goals.

Keywords: Employee empowerment strategy, Artificial intelligence, General Directorate of Education in Diyala Governorate.

استراتيجية تمكين العاملين ودورها في الذكاء الاصطناعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى

أ. محمود حسن جمعة^١، الباحثة: نسرين شوكت إبراهيم^٢

^(٢,١) جامعة ديالى/ كلية الإدارة والاقتصاد، ديالى، العراق

المستخلص. يهدف هذا البحث لمعرفة دور استراتيجية تمكين العاملين في الذكاء الاصطناعي في المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى وتمثلت مشكلة البحث في أن المؤسسات الحكومية تعمل في بيئة ديناميكية سريعة وتواجه العديد من التحديات والصعوبات، ولغرض تحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بواسطة استبانة تحتوي على (٢٠) عبارة مقسمة الى ثلاث محاور وتم توزيعها على عينة عددها (٤٠) موظفا من موظفي المديرية العام للتربية في محافظة ديالى، وقد تم تحليل البيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية (spss)، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين استراتيجية تمكين العاملين والذكاء الاصطناعي، وعلى ضوء تلك الاستنتاجات تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها أن المؤسسة المبحوثة تستطيع من خلال تبني استراتيجية تمكين العاملين على استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل ومواكبة التغيرات المستقبلية لتحقيق اهدافها.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية تمكين العاملين، الذكاء الاصطناعي، المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى.

Corresponding Author: faisal@uodiyala.edu.iq

المقدمة

تحتل استراتيجية تمكين العاملين أهمية بالغة في المنظمات المعاصرة التي باتت تعمل في بيئة غير مستقرة تتسم بدرجة كبيرة من التعقيد وهذا التعقيد يجعل مهمة الإدارة العليا في تحقيق الأهداف الحالية والمستقبلية للمنظمة صعبة جدا نظرا للتطورات التي تطرأ على البيئة مثل (التقدم السريع والهائل في التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال المتنوعة ... الخ)، مما فرض على المنظمات ان تتطور بسرعة التطورات البيئية الحاصلة من خلال امتلاكها للمرونة العالية لمواجهة هذه التطورات، وتعد المرونة من اهم وابرز سمات استراتيجية تمكين العاملين. ويعد الذكاء الاصطناعي من اكثر واهم المفاهيم المتداولة وبشكل كبير، وقد استخدم في جميع المجالات العلمية التقنية وحتى العلوم الإنسانية، وفي ظل التقدم الذي يعيشه العالم اليوم اصبح من الطبيعي اقتناء أجهزة ذكية والتعامل مع برامج معلوماتية ذكية، وشهد الذكاء الاصطناعي تطورات كبيرة في السنوات الأخيرة وأصبح تكنولوجيا من شأنها أن تحدث ثورة في الطرائق التي يعيش بها الإنسان.

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

إن المؤسسات الحكومية بصورة عامة تعمل في بيئة ديناميكية سريعة وتواجه العديد من التحديات والصعوبات نتيجة التطورات التكنولوجية، ومن هنا يجب التحري عن الجوانب التي يمكن الاستفادة منها من أجل مواكبة تلك التطورات التكنولوجية ومنها الذكاء الاصطناعي، لذا تتمثل مشكلة البحث بالتساؤل الآتي: هل يمكن أن يكون لاستراتيجية تمكين العاملين دورا في الذكاء الاصطناعي في المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى؟.

ثانياً: أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث من أهمية متغيراته (استراتيجية تمكين العاملين والذكاء الاصطناعي) لا سيما وأن الذكاء الاصطناعي اصبح محط انظار واهتمام الكثير من الباحثين العلميين والمختصين في هذا المجال ومدى امكانية تحقيقه لاهداف المنظمة من خلال ما تتبناه المنظمة من استراتيجيات ومنها استراتيجية تمكين العاملين والتي نتيج استخدام وسائل الذكاء الاصطناعي في تحقيق اهدافها وتقديم افضل الخدمات الالكترونية الحديثة والتي توفر الجهد والوقت عند اداء المهام المطلوبة من العاملين.

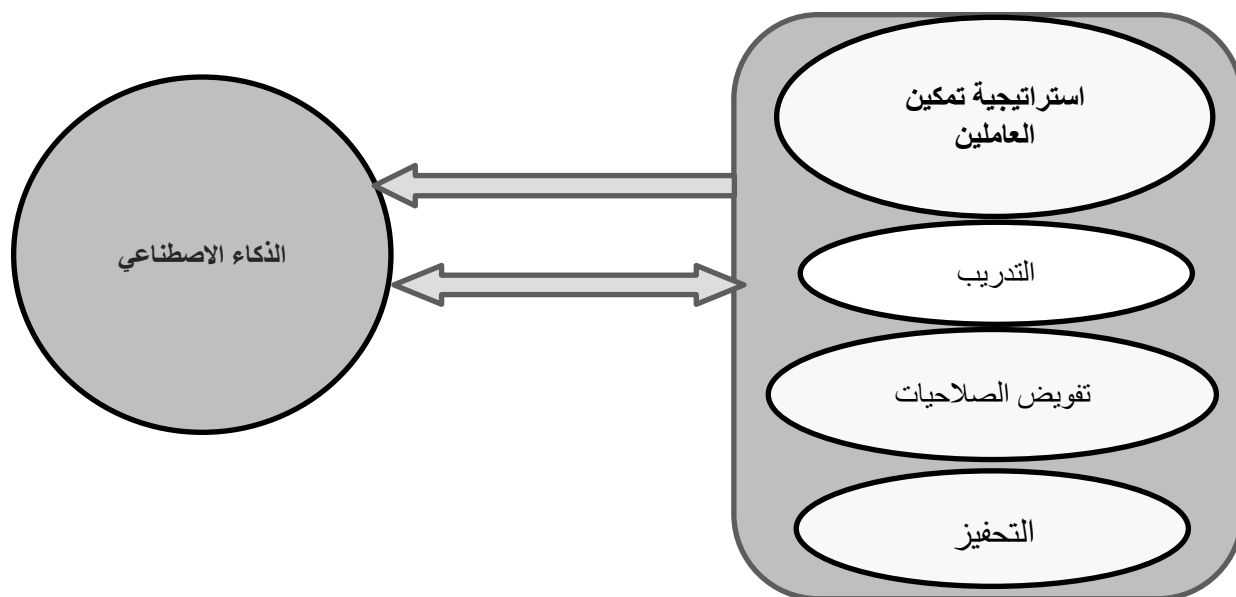
ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية :

- بناء إطار معرفي خاص بالبحث والتعرف على ماهية استراتيجية تمكين العاملين ودورها في الذكاء الاصطناعي واستخلاص ابرز المؤشرات التي تعزز البحث والاستفادة منها في بناء الإطار العملي.
- الوقوف على واقع عمل المديرية المبحوثة وأقسامها في مجال متغيرات البحث وعلاقة الارتباط ببعضها.
- تحديد مدى اسهام استراتيجية تمكين العاملين في تبني التكنولوجيا الحديثة ومنها الذكاء الاصطناعي.
- تشخيص واقع مستوى التمكين في المديرية المبحوثة ومدى تأثيره في الذكاء الاصطناعي.

رابعاً: نموذج البحث الفرضي :

الشكل (١) يبين طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل استراتيجية تمكين العاملين بأبعادها الثلاث (التدريب، تفويض الصلاحيات، التحفيز) والمتغير التابع الذكاء الاصطناعي.



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث:

في ضوء التساؤلات التي أثارت في مشكلة البحث والمخطط الفرضي للبحث يمكن صياغة فرضيات البحث كالآتي:
١- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجية تمكين العاملين والذكاء الاصطناعي تنبثق منها الفرضيات الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب والذكاء الاصطناعي.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تفويض الصلاحيات والذكاء الاصطناعي.
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التحفيز والذكاء الاصطناعي.

٢- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين استراتيجية تمكين العاملين والذكاء الاصطناعي تنبثق منها الفرضيات الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للتدريب في الذكاء الاصطناعي.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لتفويض الصلاحيات في الذكاء الاصطناعي.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للتحفيز في الذكاء الاصطناعي.

سادساً: منهج البحث :

اعتمد البحث في اختبار فرضياته المنهج الوصفي التحليلي بدراسة العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمعتمدة وجمع البيانات ذات العلاقة في تحليلها والاستعانة بالمصادر العلمية والبحوث والدراسات والتقارير المنشورة في الدوريات والمجلات العربية والاجنبية فضلاً عن شبكة الانترنت. واعتمدت استمارة الاستبيان للحصول على البيانات بوصفها أداة رئيسة.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث يتمثل بالمديرية العامة للتربية في محافظة ديالى، إذ أن أول تأسيس لها كان باسم مديرية معارف ديالى بموجب الارادة الملكية المرقمة (١٤) في عام ١٩٤٣ وكان اول مدير معارف هو السيد (جواد الجصاني) الذي عين بموجب الارادة الملكية المرقمة (٢٧٥) عام ١٩٤٣ وبسبب النمو السكاني والتطور الحاصل اصبحت الان تسمى بالمديرية العامة للتربية في محافظة ديالى. أما عينة البحث فتمثل بعينة عشوائية، إذ تم اختيار (٤٠) موظفاً من موظفي المديرية في مختلف المستويات الإدارية، وكما موضح تفصيلهم في الجدول (١).

جدول (١): توزيع خصائص عينة البحث

المتغيرات	التفاصيل	العدد	النسبة %
الفئة العمرية	من ١٨-٣٠ سنة	٥	١٢,٥%
	من ٣١-٥٠ سنة	٢٦	٦٥%
	من ٥١ سنة فأكثر	٩	٢٢,٥%
	مجموع	٤٠	١٠٠%
الجنس	ذكر	٢٥	٦٢,٥%
	أنثى	١٥	٣٧,٥%

مجموع	٤٠	١٠٠%
دبلوم فأدنى	٣	٧,٥%
بكالوريوس	٣٥	٦٢,٥%
شهادات عليا	١٢	٣٠%
مجموع	٤٠	١٠٠%
١٠ فأدنى	٨	٢٠%
٢٠-١١	٢٧	٦٧,٥%
٢١ فأكثر	٥	١٢,٥%
مجموع	٤٠	١٠٠%

المبحث الثاني الجانب النظري

أولاً: استراتيجية تمكين العاملين

١- مفهوم استراتيجية تمكين العاملين :

استراتيجية تمكين العاملين هو نهج إداري يتضمن تفويض سلطة اتخاذ القرار والمسؤولية والمساءلة للعاملين على مختلف المستويات داخل المنظمة. يعتمد ذلك على الاعتقاد بأن العاملين الذين يحصلون على الاستقلالية والموارد والدعم هم أكثر عرضة لتولي ملكية عملهم، ويشعرون بالتحفيز للمساهمة بشكل إيجابي في المنظمة، وفي نهاية المطاف تحقيق نجاحها (Ebenezer & Zhuo, 2019). عرف (مسعود، ٢٠١٢: ١٤) استراتيجية تمكين العاملين على أنها عملية اعطاء الافراد سلطة اوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية وفي استخدام قدراتهم عن طريق تحفيزهم وتشجيعهم على اتخاذ القرارات. كما عرف بأنها عملية تمكين وتفويض الافراد للتفكير، والتصرف واتخاذ الاجراءات والقرارات ومراقبة العمل بشكل مستقل (Heathfield, 2012). وعرفها ايضا (Alagele, 2018: 9) هي القدرة التي يمتلكها العامل تمكنه من تحقيق اهداف المنظمة وأداء المهام والواجبات من خلال الدوافع والمهام الاساسية. من هنا يمكننا أن نعرف استراتيجية تمكين العاملين بأنها مجموعة من الاجراءات التي تتخذها المنظمة لمشاركة العاملين في المنظمة وعلى جميع المستويات التنظيمية في عملية صنع واتخاذ القرار.

٢- أهمية استراتيجية تمكين العاملين :

أشارت الأدبيات الى أهمية تمكين العاملين في المنظمات، ويمكن تحديد مجموعة من هذه الفوائد على النحو الآتي (Ward & Kellis, 2015:33):

- أ- **زيادة التحفيز والمشاركة:** يكون الموظفون المتمكنون أكثر تفاعلاً وتحفيزاً لأداء أفضل ما لديهم لأنهم يشعرون بالتقدير والثقة من قبل مؤسستهم.
- ب- **تحسين عملية صنع القرار:** من خلال تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات، يمكن للمؤسسات الاستفادة من وجهات نظر متنوعة وأفكار مبتكرة، مما يؤدي إلى عمليات ونتائج أفضل لصنع القرار.
- ت- **تعزيز الرضا الوظيفي والاحتفاظ به:** يتمتع الموظفون المتمكنون بإحساس أكبر بالرضا الوظيفي والإنجاز لأن لديهم سيطرة أكبر على عملهم ويمكنهم رؤية تأثير مساهماتهم.
- ث- **حل المشكلات بشكل أسرع:** يكون الموظفون المتمكنون أكثر مرونة واستجابة للتغيرات والتحديات لأن لديهم السلطة والمرونة اللازمة لاتخاذ إجراءات فورية عند الحاجة.
- ج- **تعزيز الابتكار:** يُوفر تمكين العاملين بيئة خصبة للإبداع والتفكير الحر، مما يساهم في ابتكار حلول جديدة وتحسين العمليات.
- ح- **تحسين خدمة العملاء:** يُمكن للموظفين المتمكنين تلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين تجربة العملاء وزيادة رضاهم.
- خ- **تقليل التكاليف:** يُمكن أن يؤدي تمكين الموظفين إلى تقليل التكاليف من خلال تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

وبشكل عام، فإن استراتيجية تمكين العاملين هو نهج إداري ثوري يركز على تحرير إمكانات الموظفين وإشراكهم بشكل فعال في مسيرة النجاح. يعرف هذا النهج بمنح الموظفين السلطة والمسؤولية لاتخاذ القرارات، مما يعزز شعورهم بالاستقلالية والمساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة. ويعد تمكين العاملين استراتيجية إدارية قوية يمكن أن تساعد المؤسسات على تعزيز ثقافة الثقة والتعاون والابتكار، مما يؤدي إلى تحسين الأداء.

٣- أهداف استراتيجية تمكين العاملين :

- تهدف استراتيجية تمكين العاملين إلى تعزيز بيئة عمل يشعر فيها العاملون بالتقدير والمشاركة والتحفيز للمساهمة بفعالية في نجاح المنظمة. فيما يأتي بعض الأهداف الشائعة المرتبطة باستراتيجية تمكين العاملين (Wang et al., 2022) (Lee et al., 2018):
- أ- زيادة صلاحية اتخاذ القرار:** غالبًا ما يتضمن التمكين تفويض صلاحية اتخاذ القرار للموظفين على مختلف مستويات المنظمة. الهدف هو تمكينهم من اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم ومشاريعهم وعملاتهم.
 - ب- تنمية المهارات والتدريب:** إن توفير فرص التعلم المستمر وتنمية المهارات للموظفين أمر ضروري للتمكين. إن تحديد الأهداف حول برامج التدريب وورش العمل وفرص الإرشاد يمكن أن يساعد الموظفين على اكتساب المهارات والمعرفة اللازمة للتفوق في أدوارهم.
 - ت- التواصل الواضح والشفافية:** يعد التواصل الفعال والشفافية من القيادة أمرًا ضروريًا لتمكين الموظفين. يمكن أن تساعد الأهداف المتعلقة بقنوات الاتصال المفتوحة وجلسات التغذية الراجعة المنتظمة والشفافية في عمليات صنع القرار في تعزيز الثقة والمشاركة بين الموظفين.
 - ث- التقدير والمكافآت:** يعد تقدير ومكافأة الموظفين على مساهماتهم وإنجازاتهم أمرًا أساسيًا للتمكين. إن تحديد الأهداف حول برامج تقدير الموظفين، والحوافز القائمة على الأداء، وفرص التقدم يمكن أن يساعد في تحفيز الموظفين على التفوق والشعور بالتقدير داخل المنظمة.
 - ج- تشجيع الابتكار والإبداع:** يتم تشجيع الموظفين المتمكنين على التفكير بشكل إبداعي، وتحدي الوضع الراهن، والمساهمة بأفكار جديدة في المنظمة. يمكن أن يساعد تحديد الأهداف حول مبادرات الابتكار وجلسات العصف الذهني والتعاون بين الوظائف في تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع.
 - ح- الاستقلالية والمرونة:** إن منح الموظفين الاستقلالية والمرونة في كيفية تعاملهم مع عملهم يمكن أن يزيد من التحفيز والرضا الوظيفي. يمكن أن تساعد الأهداف المتعلقة بترتيبات العمل المرنة وخيارات العمل عن بعد والاستقلالية في اتخاذ القرار في تمكين الموظفين من تولي ملكية عملهم وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة.
 - خ- مشاركة الموظفين ومشاركتهم:** يتضمن تمكين الموظفين أيضًا إشراكهم في عمليات صنع القرار والسعي للحصول على مدخلاتهم في الأمور التي تؤثر على عملهم والمنظمة ككل. إن تحديد الأهداف حول مشاركة الموظفين في اجتماعات الفريق، وتخطيط المشاريع، واتخاذ القرارات التنظيمية يمكن أن يساعد في تعزيز الشعور بالملكية والالتزام بين الموظفين.
- بشكل عام، تتمحور أهداف تمكين الموظفين حول خلق بيئة عمل داعمة وشاملة حيث يشعر الموظفون بالاندفاع للمساهمة بأفضل جهودهم، وتولي ملكية عملهم، والمشاركة بنشاط في نجاح المنظمة.

٤- أبعاد استراتيجية تمكين العاملين :

- بالاعتماد على الأدبيات السابقة سيتم اعتماد الأبعاد الآتية لتمكين العاملين في هذا البحث:
- أ- التدريب:** بشكل عام هو تحسين الأداء وتطوير الخبرات واكتساب المهارات في جميع مجالات الحياة سواء أكانت المجالات الشخصية أم مجالات العمل أم أي مجال آخر، وقد تطور مفهوم التدريب عن المفهوم التقليدي الذي يقتصر على تنظيم الدورات لأكساب الأفراد المعارف والارتقاء بمهاراتهم وطريقة أدائهم وتحفيز قدراتهم وإمكانياتهم وترجمة معلوماتهم النظرية إلى واقع تطبيقي بهدف تحسين مستوى العمل وزيادة الانتاجية والوصول إلى حياة أفضل. أصبح المفهوم الحديث للتدريب أشمل وأوسع، إذ أنه يدور حول رؤية جديدة للإنسان باعتباره مكن الطاقة الحقيقي وأساس التنمية وعمود التطور والمركز الرئيسي في نهضة المجتمعات، ومن هنا فإن مفهوم الجديد للتدريب ينطلق من العمل على تحسين نوعية الأفراد الأمر الذي يعد أساسًا في تطور الحياة بكل قطاعاتها ومجالاتها بغض النظر عن الكثرة أو العدد.
 - ب- تفويض الصلاحيات:** إن الفكرة الأساسية لمفهوم التمكين أن تتم عملية تفويض الصلاحيات إلى المستويات الإدارية الدنيا، إذ يصبح العاملون لهم القدرة في التأثير على القرارات المتعلقة بأدائهم لعملهم، ولذلك فإن فكرة التمكين تتطلب تغييرًا في الأنماط القيادية التقليدية إلى أنماط قيادية تؤمن بالمشاركة، وبالتأكيد فإن هذا يتطلب التحول من الرقابة والتوجيه إلى الثقة والتفويض. وقد تمتد عملية تفويض صلاحيات اتخاذ القرار للعاملين لتشمل تشخيص المشكلة واكتشاف الحلول وتقييمها، واتخاذ القرار بصدها وتحمل المسؤولية عن تنفيذه من خلال توفير استقلالية عالية للعاملين (العتيبي، ٢٠٠٥: ٢٥).
 - ت- التحفيز:** إن وجود نظام لتحفيز العاملين من شأنه تشجيعهم على أخذ المسؤولية على عاتقهم بصورة صحيحة، على أن تكون هذه الحوافز متصلة بشكل مباشر بأداء الموظف الممكن، فمن خلال التحفيز نستطيع أن نحقق أهداف أكبر ونحفز العاملين على الإبداع والتفكير المبدع والابتكار من خلال ربط التمكين بنتائج التمكين كلما كان الأداء أعلى يحصل على حوافز أكبر وهكذا. وهناك نوعين من الحوافز: حوافز مادية: وتتضمن بالرواتب الأساسية التي يتقاضاها الموظف والمكافآت وحوافز الانتاج والعلاوات والترفيعات وغيرها التي تشبع حاجات الموظف المادية. وحوافز غير مادية: وهي المسماة بالحوافز المعنوية التي تشبع الحاجات النفسية والانسانية والاجتماعية والمتمثلة بفرص التقدير والترقية والتشجيع والاحترام والتي قد يكون أثرها أكبر من أثر الحوافز المادية أحيانًا (العبدالله، ٢٠١٨: ٢٣).

المبحث الثالث الذكاء الاصطناعي

١- مفهوم الذكاء الاصطناعي :

الذكاء الاصطناعي (AI) هو فرع من علوم الكمبيوتر يركز على إنشاء أنظمة قادرة على أداء المهام التي تتطلب عادة الذكاء البشري. الهدف النهائي للذكاء الاصطناعي هو تطوير آلات يمكنها التفكير والتعلم وحل المشكلات بطريقة مشابهة للبشر. يتضمن الذكاء الاصطناعي إنشاء خوارزميات ونماذج تمكن أجهزة الكمبيوتر من محاكاة جوانب معينة من الإدراك البشري (السريحي، ٢٠٢٣: ٦٨). يعد الذكاء الاصطناعي على أنه أحد العلوم الحديثة التي نتجت عن اللقاءات بين الثورة التكنولوجية المعاصرة في مجال علم النظم والحاسوب والتحكم الآلي من جهة وعلم المنطق والرياضيات واللغات وعلم النفس من جهة أخرى (الحسنية، ٢٠١١). وعرفه (Grewal, 2014) بأنه نظام المحاكاة الميكانيكية الذي يقوم على جمع المعرفة والمعلومات التي تتعلق بمختلف القطاعات في العالم، والعمل على معالجتها ونشرها للاستفادة منها على شكل ذكاء عملي. وعرف أيضا على أنه فرع من فروع علم الحاسبات الذي يهتم بدراسة وتكوين منظومات حاسوبية تظهر بعض صيغ الذكاء وهذه المنظومة لها قابلية على استنتاجات مفيدة جدا حول المشكلة الموضوعية كما تستطيع فهم اللغات الطبيعية أو فهم الإدراك الحي وغيرها من الامكانيات التي تحتاج الى ذكاء متى ما نفذت من قبل الانسان (هجيرة، ٢٠١٨). من خلال ما تقدم يمكن أن نعرف الذكاء الاصطناعي بأنه علم مبني على القواعد الرياضية والاجهزة والبرامج التي تم تجميعها في الحاسوب الآلي الذي يقوم بالعديد من المهام والعمليات التي يمكن للانسان ان يقوم بها غير انها تختلف عليه من حيث السرعة والدقة.

٢- أهمية الذكاء الاصطناعي :

يلعب الذكاء الاصطناعي (AI) دورًا حاسمًا في المؤسسات والشركات والمجتمع ككل، حيث يقدم مجموعة واسعة من الفوائد ويؤثر على جوانب مختلفة من حياتنا اليومية. فيما يأتي بعض الأسباب الرئيسية التي تسلط الضوء على أهمية الذكاء الاصطناعي (Tjoa & Guan, 2020:46):

- **الكفاءة والإنتاجية:** يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتة المهام المتكررة، مما يسمح للمؤسسات بتبسيط العمليات وتحسين الكفاءة العامة، حيث يمكن للخوارزميات الذكية تحليل مجموعات البيانات الكبيرة بسرعات عالية، مما يتيح اتخاذ القرارات وحل المشكلات بشكل أسرع.
- **توفير في التكاليف:** يمكن أن تؤدي الأتمتة من خلال الذكاء الاصطناعي إلى تخفيضات كبيرة في التكاليف من خلال تقليل الحاجة إلى العمل اليدوي في المهام الروتينية. ويمكن للتحليلات التنبؤية المدعومة بالذكاء الاصطناعي تحسين تخصيص الموارد وتقليل الهدر وتحسين النتائج المالية.
- **الابتكار والميزة التنافسية:** يتيح الذكاء الاصطناعي تطوير منتجات وخدمات مبتكرة، مما يعزز ثقافة التحسين المستمر. تكتسب الشركات التي تتبنى الذكاء الاصطناعي مبكرًا ميزة تنافسية من خلال البقاء في الطليعة من حيث التكنولوجيا والممارسات التجارية.
- **تحليل البيانات والرؤى:** تتفوق أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحليل كميات هائلة من البيانات لاستخلاص رؤى وأنماط مفيدة. يمكن لهذه الرؤى أن توجه عملية صنع القرار الاستراتيجي، مما يساعد المؤسسات على اتخاذ خيارات مستنيرة بناءً على الأدلة المستندة إلى البيانات.
- **تجربة الزبون:** تعمل روبوتات الدردشة والمساعدون الافتراضيون التي تعمل بالذكاء الاصطناعي على تحسين خدمة العملاء من خلال توفير استجابات سريعة وشخصية. وتستخدم أنظمة التوصية خوارزميات الذكاء الاصطناعي لتقديم اقتراحات مخصصة للعملاء، مما يؤدي إلى تحسين تجربة المستخدم.
- **إدارة المخاطر:** يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد المخاطر والتهديدات المحتملة من خلال تحليل الأنماط في البيانات، مما يساهم في تحسين استراتيجيات إدارة المخاطر. وساعد النمذجة التنبؤية المؤسسات على توقع التحديات المستقبلية والاستعداد لها.
- **تطورات الرعاية الصحية:** يعمل الذكاء الاصطناعي على إحداث تحول في الرعاية الصحية من خلال التشخيص والطب الشخصي واكتشاف الأدوية. تساعد مراقبة المرضى عن بعد والتحليلات التنبؤية في الرعاية الصحية الوقائية والكشف المبكر عن الأمراض.
- **الأمن ومنع الاحتيال:** يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في الأمن السيبراني لاكتشاف التهديدات وتحديد الحالات الشاذة والمراقبة في الوقت الفعلي. تساعد خوارزميات الكشف عن الاحتيال في تحديد المؤسسات ومنع الأنشطة الاحتيالية.
- **التعليم والتدريب:** يُستخدم الذكاء الاصطناعي في البيئات التعليمية لتجارب التعلم الشخصية وأنظمة التدريس التكيفية. تساعد عمليات محاكاة التدريب المدعومة بالذكاء الاصطناعي المتخصصين على تعزيز مهاراتهم في مختلف الصناعات.
- **تأثير اجتماعي:** يتمتع الذكاء الاصطناعي بالقدرة على مواجهة التحديات المجتمعية، مثل الفقر وعدم المساواة والقضايا البيئية، من خلال تقديم حلول مبتكرة. يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي التي يمكن الوصول إليها تمكين الأفراد والمجتمعات، وسد الفجوات في التعليم.

٣- أهداف الذكاء الاصطناعي :

- يمكن تصنيف أهداف الذكاء الاصطناعي (AI) إلى مستويات مختلفة، تغطي الاعتبارات الفنية والأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والعالمية. فيما يأتي عرض موسع لأهداف الذكاء الاصطناعي عبر أبعاد مختلفة (Tremblay & Hamet 2017:107):
- **التقدم في التعلم الآلي:** تحسين كفاءة وفعالية خوارزميات التعلم الآلي لتحسين التعلم والتكيف.
 - **المتانة والموثوقية:** قم بتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي التي تتميز بالمرونة في مواجهة الضوضاء وعدم اليقين والهجمات العدائية، مما يضمن أداءً قوياً.
 - **إمكانية الشرح والتفسير:** تعزيز قابلية تفسير نماذج الذكاء الاصطناعي، مما يسمح للمستخدمين بفهم عمليات صنع القرار.
 - **نقل التعلم:** قم بتمكين أنظمة الذكاء الاصطناعي من نقل المعرفة المستفادة من مهمة واحدة لأداء جيد في المهام الجديدة ذات الصلة مع الحد الأدنى من التدريب الإضافي.
 - **الأنظمة المستقلة:** تحقيق قدر أكبر من الاستقلالية في أنظمة الذكاء الاصطناعي، مما يمكنها من اتخاذ قرارات معقدة دون تدخل بشري مستمر.
 - **الأهداف الأخلاقية والاجتماعية:** الإنصاف وتخفيف التحيز: التخفيف من التحيزات في أنظمة الذكاء الاصطناعي لضمان نتائج عادلة ومنصفة، وتجنب التمييز ضد أفراد أو مجموعات معينة.
 - **حماية الخصوصية:** تطوير آليات حماية خصوصية المستخدم في تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وخاصة في التعامل مع البيانات الشخصية الحساسة.
 - **الشفافية والمساءلة:** تعزيز الشفافية في أنظمة الذكاء الاصطناعي، وتوضيح كيفية التوصل إلى القرارات، وخلق المساءلة عن النتائج الناتجة عن الذكاء الاصطناعي.
 - **الشمولية:** تعزيز التنوع والشمول في فرق تطوير الذكاء الاصطناعي ومجموعات البيانات لمنع تعزيز التحيزات.
 - **الأهداف الصناعية والاقتصادية:** تحسين العمليات التجارية: تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحسين وتبسيط العمليات التجارية وتحسين الكفاءة وخفض التكاليف.
 - **الابتكار والإنتاجية:** دفع الابتكار عبر الصناعات باستخدام الذكاء الاصطناعي، وإنشاء منتجات وخدمات ونماذج أعمال جديدة لتعزيز الإنتاجية الإجمالية.
 - **زيادة القوى العاملة:** دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز القدرات البشرية مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي.
 - **الأهداف البيئية والاستدامة:** كفاءة الطاقة: قم بتطوير خوارزميات وأجهزة الذكاء الاصطناعي الموفرة للطاقة لتقليل التأثير البيئي لحسابات الذكاء الاصطناعي.
 - **المراقبة البيئية:** استخدام الذكاء الاصطناعي للرصد والتحليل البيئي والإدارة المستدامة للموارد لمعالجة مخاوف تغير المناخ والتنوع البيولوجي.

٤- تقنيات الذكاء الاصطناعي :

- تشمل التقنيات والأساليب الرئيسية في الذكاء الاصطناعي ما يأتي:
- أ. **التعلم الآلي (ML):** مجموعة فرعية من الذكاء الاصطناعي تتضمن تطوير الخوارزميات والنماذج الإحصائية التي تمكن الأنظمة من تحسين أدائها في مهمة محددة من خلال التعلم من البيانات. (محمد، والنشار، ٢٠٢٢: ٣١).
 - ب. **التعلم العميق:** مجال فرعي من التعلم الآلي يتضمن شبكات عصبية اصطناعية ذات طبقات متعددة (الشبكات العصبية العميقة). لقد حقق التعلم العميق نجاحاً خاصاً في مهام مثل التعرف على الصور والكلام.
 - ت. **معالجة اللغات العصبية (NLP):** قدرة الكمبيوتر على فهم وتفسير وإنشاء لغة شبيهة بالإنسان. يتم استخدام البرمجة اللغوية العصبية في تطبيقات مثل برامج الدردشة الآلية وترجمة اللغة وتحليل المشاعر.

٥- تطبيقات الذكاء الاصطناعي :

- تمتد تطبيقات الذكاء الاصطناعي إلى مجموعة واسعة من الصناعات والقطاعات والتي يمكن بيان أهمها (Shin, 2021:67):
- **الرعاية الصحية:** تشمل تشخيص الأمراض وتوفير خطط علاج مخصصة. تحليل الصور الطبية مثل الأشعة السينية والتصوير بالرنين المغناطيسي. تطوير أنظمة للتواصل بين الأطباء والمرضى.
 - **التعلم الآلي والتعليم:** توفير منصات تعلم عبر الإنترنت مع توصيات شخصية. تطوير برامج تعليمية مخصصة وتقييم تقدم الطلاب. نظم إدارة التعلم والتعليم عن بُعد.
 - **التجارة والتسوق عبر الإنترنت:** نظم التوصية للمستهلكين.
 - **تحليل البيانات لتوقع اتجاهات السوق.**
 - **تحسين تجربة التسوق عبر الإنترنت.**
 - **السيارات الذاتية القيادة:** تطوير نظم التحكم الذاتي والتصوير الذاتي للسيارات.
 - **تحسين السلامة على الطرق وتقليل حوادث السير.**

- الترجمة الآلية: توفير خدمات الترجمة الفورية للغات مختلفة.
- تحسين فهم اللغة الطبيعية وترجمة النصوص.
- الخدمات المصرفية والمالية: اكتشاف الاحتيال وتحليل السلوك المالي.
- التحليل البياني والأمان: تحليل البيانات الضخمة لاستخلاص الأنماط واتخاذ القرارات.
- اكتشاف التهديدات الأمنية والحماية من الهجمات السيبرانية.
- الصناعة والتصنيع: تحسين عمليات الإنتاج وصيانة المعدات.
- تحسين سلامة العمل وتوفير الإدارة الذكية للسلسلة الإمداد.
- الروبوتات والتفاعل مع البشر: تطوير الروبوتات للتفاعل مع البشر في مجالات مثل خدمة العملاء والرعاية الشخصية.
- تحسين واجهات المستخدم الذكية والتفاعل الطبيعي مع الأجهزة.
- الاستفادة من البيانات الاجتماعية: تحليل البيانات الاجتماعية لفهم الاتجاهات وتوقع السلوك.
- تحسين الإعلانات المستهدفة والتسويق الاجتماعي.

المبحث الرابع عرض وتحليل نتائج البحث واختبار فرضياته

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث:

أ: وصف وتشخيص متغير استراتيجي تمكين العاملين وتحليله وفقاً لإجابات العينة .

جدول (٢): وصف وتشخيص البعد الأول (التدريب)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الأهمية النسبية	الترتيب
١	تستخدم المديرية الوسائل الحديثة في تدريب موظفيها	٣,٦٢٥	٠,٥٨٦	٠,٣٤٣	٠,٧٣	٢
٢	أن لتدريب الموظفين الأثر الواضح على الموظفين من خلال انجازهم للمهام الموكلة لهم	٤,١٢٥	١,٠٤٢	١,٠٨٧	٠,٨٣	١
٣	توفر المديرية المعلومات الكافية من خلال التدريب للموظفين	٣,٥٢٥	٠,٥٠٦	٠,٢٥٦	٠,٧١	٤
٤	تمتلك وتستقطب المديرية الكوادر الكفوة لتدريب موظفيها	٣,٥٧٥	١,١٥٢	١,٣٢٨	٠,٧٢	٣

يتبين من خلال الجدول (٢) ان الوسط الحسابي لبعد التدريب أن جميع الفقرات لديها متوسطات حسابية مرتفعة، مما يشير إلى أهمية التدريب. ومن الملاحظ أن الفقرة (٢) تظهر أعلى متوسط حسابي وأعلى أهمية نسبية، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن لتدريب الموظفين تأثيراً واضحاً على أدائهم في القيام بالمهام الموكلة لهم. مع وجود الانحراف المعياري والتباين المتوسط، يمكننا أن نفترض أن هناك بعض التباين في آراء المشاركين بشأن مدى أهمية كل فقرة. ومع ذلك، يظهر الترتيب ومستوى الأهمية أن كل الفقرات تعتبر مهمة بشكل عام، ولكن هناك ترتيب واضح في مستوى الأهمية النسبية مما يساهم في دعم المديرين من تطبيق استراتيجية التدريب وعلى فهم تقيييمات المشاركين فعالية برامج التدريب والعناصر المهمة بعد التدريب، وبالتالي يمكنهم توجيه جهودهم وتحسين البرامج التدريبية.

جدول (٣): وصف وتشخيص البعد الثاني (تفويض الصلاحيات)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الأهمية النسبية	الترتيب
١	تتيح المديرية لموظفيها المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأعمال الإدارية	٣,٩٥٠	٠,٩٠٤	٠,٨١٨	٠,٧٩	١
٢	تشجع المديرية موظفيها على استخدام الأسلوب المناسب لإداء الأعمال المناطة بهم	٣,٧٧٥	٠,٨٣٢	٠,٦٩٢	٠,٧٦	٣,٥
٣	تأخذ المديرية بنظر الاعتبار الأفكار والمقترحات المقدمة من قبل موظفيها	٣,٩٠٠	٠,٦٧٢	٠,٤٥١	٠,٧٨	٢
٤	تثق المديرية بقدرة الموظفين على انجاز المهام الموكلة لهم	٣,٧٧٥	٠,٧٦٧	٠,٥٨٩	٠,٧٦	٣,٥

اما فيما يخص بعد تفويض الصلاحيات، يمكن الملاحظة أن جميع الفقرات في الجدول (٣) لديها متوسطات حسابية مرتفعة، مما يشير إلى أهمية تفويض الصلاحيات للعاملين، ومن الملاحظ أن الفقرتين (١ و٢) تظهران أعلى متوسطات حسابية وأعلى أهمية

نسبية، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن لتفويض الصلاحيات تأثيراً إيجابياً على أداء الموظفين وثقتهم في القيام بالمهام الموكلة لهم.

جدول (٤): وصف وتشخيص البعد الثالث (التحفيز)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الأهمية النسبية	الترتيب
١	تقوم المديرية بتحفيز موظفيها على تحمل مسؤوليات أكبر	٤,٢٥٠٠	١,١٤٩	١,٣٢١	٠,٨٥	١
٢	تقدم المديرية حوافز مادية ومعنوية للموظفين عند قيامهم بأعمال إبداعية	٤,١٧٥	٠,٧١٢	٠,٥٠٧	٠,٨٤	٢
٣	تقدم المديرية الدعم لموظفيها عند قيامهم بالمبادرات والاجتهادات في العمل	٤,١٠٠	٠,٦٧٢	٠,٤٥١	٠,٨٢	٣
٤	توفر المديرية نظام حوافز عادل للموظفين يحقق الجودة في العمل	٤,٠٠٠	٠,٦٧٩	٠,٤٦٢	٠,٨٠	٤

أما فيما يخص بعد التحفيز، يمكن الملاحظة أن جميع الفقرات في الجدول (٤) لديها متوسطات حسابية مرتفعة، مما يشير إلى أهمية التحفيز. ومن الملاحظ أن الفقرة (١) تظهر أعلى متوسط حسابي وأعلى أهمية نسبية، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن تحفيز الموظفين على تحمل مسؤوليات أكبر يعتبر أمراً ذا أهمية كبيرة عالية بالنسبة لكل المستويات الإدارية للمنظمة.

ب. وصف واقع مستوى الذكاء الاصطناعي وتحليله وفقاً لإجابات العينة

جدول (٥): نتائج متغير الذكاء الاصطناعي

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الأهمية النسبية	الترتيب
١	توفر المديرية للموظفين استخدام الوسائل التقنية ومنها الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام	٣,٩٠٠	٠,٧٠٩	٠,٥٠٣	٠,٧٨	٤
٢	تدرب المديرية موظفيها على استخدام الذكاء الاصطناعي وأدواته في كيفية إنجاز المهام الموكلة اليهم	٤,٠٠٠	١,١٥٥	١,٣٣٣	٠,٨٠	٣
٣	تمنح المديرية حوافز مادية ومعنوية لدفع الموظفين على استخدام الذكاء الاصطناعي في إنجاز الأعمال الموكلة لهم	٣,٣٥٠	٠,٨٣٤	٠,٦٩٥	٠,٦٧	٨
٤	تستعين المديرية بمؤسسات أخرى تخصص في الذكاء الاصطناعي في تدريب الموظفين إنجاز الأعمال	٣,٥٥٠	١,٢٣٩	١,٥٣٦	٠,٧١	٧
٥	تستخدم المديرية أدوات الذكاء الاصطناعي للتعامل مع بيانات كبيرة ومعقدة	٣,٨٧٥	٠,٥٦٣	٠,٣١٧	٠,٧٨	٥
٦	تستخدم المديرية أدوات الذكاء الاصطناعي للتعامل الرقابة على الملفات المؤرشفة إلكترونياً	٤,٢٢٥	٠,٨٣٢	٠,٦٩٢	٠,٨٥	١
٧	تستخدم المديرية أدوات الذكاء الاصطناعي في التعامل مع المواقف التي تحتاج إلى خبرات عالية	٣,٨٢٥	٠,٧٨١	٠,٦١٠	٠,٧٧	٦
٨	تتيح المديرية أدوات الذكاء الاصطناعي للعاملين والتي تساعدهم في اتخاذ القرارات الإدارية	٤,١٢٥	٠,٦٤٧	٠,٤٢٠	٠,٨٣	٢

يتبين أن جميع الفقرات في الجدول (٥) لديها متوسطات حسابية مرتفعة، مما يشير إلى أن المشاركين يعتبرون استخدام الذكاء الاصطناعي وأدواته مهم في أداء أعمالهم، ومن الملاحظ أن الفقرة (٦) تظهر أعلى متوسط حسابي وأعلى أهمية نسبية، مما يدل على أن المشاركين يرون أن استخدام الذكاء الاصطناعي وأدواته يعتبر أمراً ذا أهمية كبيرة في إنجاز الأعمال بدقة وموضوعية.

جدول (٦): تقدير الفقرات مجتمعة لكل متغير

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الأهمية النسبية
١	تمكين العاملين	٣,٨٩٨	٠,٤٨٩	٠,٢٣٩	٠,٧٨
٢	الذكاء الاصطناعي	٣,٨٥٦	٠,٥٩٨	٠,٣٥٨	٠,٧٧

يمكن ملاحظة أن المتوسط الحسابي في الجدول (٦) لكل من العبارات هو (٣,٨٩٨ و ٣,٨٥٦) على التوالي، مما يشير إلى أن المشاركين يقدرون هذه الجوانب (تمكين العاملين وتطبيق الذكاء الاصطناعي) بشكل مرتفع. وعلاوة على ذلك، يبدو أن لديهم

تباين محدد، حيث أن الانحراف المعياري معتدل لكلتا الفترتين. يعتبر مستوى الأهمية لكل من الفترتين مرتفع، مما يشير إلى أن هذه الجوانب لها أهمية كبيرة بالنسبة للمشاركين.

ثانياً: اختبار نموذج البحث وفرضياته:

للتحقق من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على: توجد علاقة ارتباطية بين استراتيجية تمكين العاملين والذكاء الاصطناعي والفرضيات الفرعية المنبثقة منها، استخدم برنامج (spss-26) ومعامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية وكما يأتي:

١- **الفرضية الفرعية الأولى:** "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين التدريب والذكاء الاصطناعي" إذ كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٧٣٨) جيدة وموجبة، وكان مستوى دلالة العلاقة الارتباطية (sig) (٠,٠٠٠) وهذا يعني أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين دالة احصائياً وبذلك تقبل هذه الفرضية.

٢- **الفرضية الفرعية الثانية:** "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين تفويض الصلاحيات والذكاء الاصطناعي" إذ كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٦١٨) جيدة وموجبة، وكان مستوى دلالة العلاقة الارتباطية (sig) (٠,٠٠٠) وهذا يعني أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين دالة احصائياً وبذلك تقبل هذه الفرضية.

٣- **الفرضية الفرعية الثالثة:** "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين التحفيز والذكاء الاصطناعي" إذ كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٤٠١) ضعيفة وموجبة، وكان مستوى دلالة العلاقة الارتباطية (sig) (٠,٠٠٩) وهذا يعني أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين دالة احصائياً ولكن ضعيفة وبذلك ترفض هذه الفرضية وذلك لعدم وجود ارتباط قوي بين بعد التحفيز والذكاء الاصطناعي.

للتحقق من الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لاستراتيجية تمكين العاملين في الذكاء الاصطناعي استخدم برنامج (spss-26) لتحديد تأثير (تمكين العاملين) بأبعاده الثلاث: التدريب وتفويض الصلاحيات والتحفيز بالذكاء الاصطناعي، وكان هناك تأثير بين المتغيرين الأول التدريب والثاني تفويض السلطة من ابعاد التمكين العاملين والذكاء الاصطناعي وكانت قيم (sig) الفرضيتين أقل من (٠,٠٥) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية، وبذلك تقبل الفرضيتين الفرعيتين. أما الفرضية الفرعية الثالثة الخاصة بالتحفيز فكانت الدلالة المعنوية اكبر من (٠,٠٥) وبذلك نرفض الفرضية لعدم وجود تأثير للتحفيز على الذكاء الاصطناعي.

جدول (٧): يوضح علاقة الارتباط بين استراتيجية تمكين العاملين والذكاء الاصطناعي

الفرضية الفرعية	المتغيرات	المحسوبة	قيمة t
الأولى	التدريب الذكاء الاصطناعي	٥,٦٥٤	٠,٠٠٠
الثانية	تفويض الصلاحيات الذكاء الاصطناعي	٤,٣٢٨	٠,٠٠٢
الثالثة	التحفيز الذكاء الاصطناعي	٢,٩٤٥	٠,٠٠٧

ثالثاً: تحليل تأثير استراتيجية تمكين العاملين في الذكاء الاصطناعي :

للتحقق من الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لاستراتيجية تمكين العاملين في الذكاء الاصطناعي استخدم برنامج (spss-26) لتحديد تأثير (تمكين العاملين) بأبعاده الثلاث: التدريب وتفويض الصلاحيات والتحفيز بالذكاء الاصطناعي، وكان هناك تأثير بين المتغيرين الأول التدريب والثاني تفويض السلطة من ابعاد التمكين العاملين والذكاء الاصطناعي وكانت قيم (sig) الفرضيتين أقل من (٠,٠٥) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية، وبذلك تقبل الفرضيتين الفرعيتين. أما الفرضية الفرعية الثالثة الخاصة بالتحفيز فكانت الدلالة المعنوية اكبر من (٠,٠٥) وبذلك نرفض الفرضية لعدم وجود تأثير للتحفيز على الذكاء الاصطناعي.

جدول (٨): يوضح تأثير استراتيجية تمكين العاملين في الذكاء الاصطناعي

الفرضية الفرعية	المتغيرات	قيمة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين	مستوى دلالة العلاقة في برنامج (spss)
الأولى	التدريب الذكاء الاصطناعي	٠,٧٣٨	٠,٠٠٠
الثانية	تفويض الصلاحيات الذكاء الاصطناعي	٠,٦١٨	٠,٠٠٠
الثالثة	التحفيز الذكاء الاصطناعي	٠,٤٠١	٠,٠٠٩

المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- ١- تبين من خلال الاطلاع على ادبيات استراتيجية تمكين العاملين انها توفير فرص التعلم المستمر والتدريب امر ضروري في تمكين العاملين مما يساعدهم على اكتساب المهارات والمعرفة وبالتالي يؤدي الى تفوقهم في اداء الاعمال وكذلك تؤدي الى جعل العاملين اكثر تفاعلا في اداء اعمالهم من خلال زيادة التحفيز بالاضافة الى ذلك فانها تهدف الى منح العاملين قدرا اكبر من الاستقلالية والسلطة والمسؤولية في اداء اعمالهم من خلال تفويض صلاحية اتخاذ القرار للعاملين في مختلف مستويات المنظمة.
- ٢- من خلال تحليل البيانات المتعلقة باستراتيجية تمكين العاملين بأبعاده الثلاث تبين ان جميع الفقرات الخاصة ببعد التدريب لديها متوسطات حسابية مرتفعة مما يدل على المشاركين يرون ان لتدريب العاملين تأثير واضح على ادائهم في القيام بالاعمال الموكلة لهم، كما ان تحليل الفقرات الخاصة بتفويض الصلاحيات اظهرت ان الفقرتين الاولى والثانية من فقرات الاستبانة فيما يخص هذا البعد اعلى متوسطات حسابية واعلى اهمية فيرى المشاركون ان لتفويض الصلاحيات تأثير ايجابي على اداء العاملين، وبالإضافة الى اظهرت النتائج أن جميع الفقرات ان لديها متوسطات حسابية مرتفعة، ومن الملاحظ ان الفقرة الاولى تظهر اعلى متوسط حسابي واعلى أهمية نسبية، مما يدل على ان المشاركين يرون أن تحفيز العاملين على تحمل مسؤوليات اكبر أمرا ذا أهمية كبيرة بالنسبة لكل المستويات الادارية في المنظمة.
- ٣- تبين من خلال الاطلاع على ادبيات الذكاء الاصطناعي أنه فرع من فروع علوم الكمبيوتر الذي يركز على انشاء أنظمة قادرة على اداء المهام التي تتطلب اعادة الذكاء البشري، وأن للذكاء الاصطناعي العديد من التطبيقات لكل منها دور معين باختلاف نوعها حيث تهدف الى تسهيل اداء الاعمال بالمؤسسة بالاضافة الى ان مساهمة الانظمة الذكية في المجالات التي يتم فيها صنع القرار كونها تتمتع بالدقة والموضوعية وبالتالي تكون القرارات بعيدة عن الخطأ والتحيز.
- ٤- من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمحور الذكاء الاصطناعي حيث اظهرت جميع الفقرات ان لديها متوسطات حسابية مرتفعة ماعدا الفقرة الثالثة فإن متوسطها الحسابي متوسط، مما يشير الى أن المشاركين يعتبرون استخدام الذكاء الاصطناعي وادواته مهم في اداء اعمالهم، ومن الملاحظ أن الفقرة السادسة تظهر أعلى متوسط حسابي وأعلى أهمية نسبية، مما يدل على ان المشاركين يرون ان استخدام الذكاء الاصطناعي وأدواته يعتبر امرا ذا أهمية كبيرة في أنجاز الاعمال بدقة وموضوعية.
- ٥- من خلال تحليل البيانات لكل من استراتيجية التمكين الاداري والذكاء الاصطناعي تبين هناك علاقة ارتباط بين ابعاد التمكين الاداري والذكاء الاصطناعي ويوجد تأثير لبعدي التدريب والتفويض على الذكاء الاصطناعي ولا يوجد تأثير لبعد التحفيز على الذكاء الاصطناعي، حيث يمكن للمديرين وصناع القرار في المؤسسة أن يركزوا على تعزيز التدريب، التحفيز وتفويض الصلاحيات واستخدام التكنولوجيا مثل الذكاء الاصطناعي لتحسين بيئة العمل وتعزيز أداء العمال وتحقيق الأهداف المؤسسية.

ثانياً: التوصيات

- ١- ضرورة الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بهدف تمكينهم على اداء الاعمال بدقة
- ٢- تعزيز التحفيز وتفويض الصلاحيات من خلال توفير برامج تحفيزية متنوعة تشمل المكافآت المالية وغير المالية مثل الترقيات والتقدير الشخصية وكذلك إقامة دورات تدريبية وورش عمل لتطوير مهارات القيادة والتفويض لدى المدراء والمشرفين
- ٣- استثمار تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي من خلال توفير التدريب والتأهيل للموظفين على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقها في مختلف جوانب العمل وتطوير النظم والادوات التكنولوجية لتعزيز التعاون وتحسين الإنتاجية مثل الأتمتة وتحليل البيانات والتعلم الآلي وضرورة تشجيع البحث العلمي في هذا المجال لتنمية قدرات العاملين والاستفادة منها قدر الامكان
- ٤- إقامة نظم حوافز عادلة وشفافة من خلال تطوير نظام حوافز يعتمد على أداء الموظفين ونتائجهم ويكون عادلاً وشفافاً للجميع وإعطاء الأولوية لتحقيق الجودة والكفاءة في العمل وتقدير الإنجازات الفردية والجماعية وتوفير بيئة عمل مرنة ومتجاوبة تتيج للموظفين الاجتهاد والابتكار دون قيود وتحفزهم على تحقيق الأهداف.
- ٥- هناك فرص مرتفعة لتطبيق استراتيجية تمكين العاملين مما يساهم في تعزيز فرصة تطبيق الذكاء الاصطناعي في كل المجالات وهذا يشير إلى أن الجوانب تُعتبر أساسية للتحفيز وتعزيز أداء الموظفين ورفع مستوى إنتاجيتهم.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- الحسنية، سليم (٢٠٢٢) نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثالثة، عمان، الاردن.
- ٢- الراوي، صفوان ياسين، الصراف، سجي نذير، (٢٠١٢)، تنمية الموارد البشرية ودورها في الذكاء الاصطناعي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ١، المجلد ٣.
- ٣- السريحي، حسن عواد، (٢٠٢٣). الذكاء الاصطناعي وإدارة المعلومات، مجلة دراسات التكنولوجيا والمعلومات، العدد ٢.
- ٤- الشريف، محمود (١٩٩٥) مجموعة مصطلحات الكمبيوتر ط ٢ القاهرة: المكتبة الأكاديمية .
- ٥- الشوابكة، عدنان، (٢٠١٧)، دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي ""النظم الخبيرة "" في اتخاذ القرارات في البنوك السعودية.
- ٦- العبد الله، معن احمد صالح (٢٠١٨)، أثر التمكين الاداري على الاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية.
- ٧- العنبي، سعد بن مرزوق، (٢٠٠٥) جوهر تمكين العاملين، اطار مفاهيمي الملتنقى العالمي العاشر للجودة الشاملة جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

- ٨- العزب، محمد، النشار، غادة، (٢٠٢٢). الذكاء الاصطناعي وانعكاساته في التعليم. المجلة الدولية للذكاء الاصطناعي في التعليم والتدريب، ١٣-٣٠.
- ٩- اليجمدي، احمد بن سعيد، أمزات، إسماعيل حسين. تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية رأس المال البشري للقيادات الإدارية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- ١٠- خليفة، فوزي محمد، (٢٠١٨)، أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، المعهد العالي لإدارة الأعمال، الجمهورية العربية السورية.
- ١١- شيخ، هجيرة، (٢٠١٨)، دور الذكاء الاصطناعي في إدارة علاقة الزبون، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية، العدد ٢٥.
- ١٢- عفانة، حسن مروان، (٢٠١٣) التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية بفرق في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في جامعة الأزهر، غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية.
- ١٣- مسعود، مؤيد احمد (٢٠١٢) درجة التمكين الإداري وتطوير الاداء والعلاقة بينهما من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Afaneh, Hassan Marwan, (2013) Administrative empowerment and its effective relationship with teams in civil society organizations operating in the Gaza Strip, Master's thesis at Al-Azhar University, Gaza, Faculty of Economics and Administrative Sciences.
- 2- Al-Abdullah, Maan Ahmed Saleh (2018), The Impact of Administrative Empowerment on Job Performance, Master's Thesis, Syrian Virtual University.
- 3- Al-Azab, Muhammad, Al-Nashar, Ghada, (2022). Artificial intelligence and its implications in education. International Journal of Artificial Intelligence in Education and Training, 13-30.
- 4- Al-Hasaniyeh, Saleem (2022) Management Information Systems, third edition, Amman, Jordan.
- 5- Al-Otaibi, Saad bin Marzouq, (2005) The essence of employee empowerment, a conceptual framework, the Tenth Global Forum on Total Quality, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia.
- 6- Al-Rawi, Safwan Yassin, Al-Sarraf, Saja Nazir, (2012), Human Resource Development and its Role in Artificial Intelligence, Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 1, Volume 3.
- 7- Al-Sarihi, Hassan Awad, (2023). Artificial Intelligence and Information Management, Journal of Technology and Information Studies, Issue 2
- 8- Al-Sharif, Mahmoud (1995) Collection of Computer Terminology, 2nd edition, Cairo: Academic Library.
- 9- Al-Shawabkeh, Adnan, (2017), The role of artificial intelligence applications "expert systems" in decision-making in Saudi banks.
- 10- Al-Yahmadi, Ahmed bin Saeed, Amzat, Ismail Hussein. Applications of artificial intelligence in developing the human capital of administrative leaders in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman.
- 11- Khalifa, Fawzi Muhammad, (2018), The effect of empowering employees on improving performance. Master's thesis in Business Administration, Higher Institute of Business Administration, Syrian Arab Republic.
- 12- Masoud, Muayyad Ahmed (2012) The degree of administrative empowerment and performance development and the relationship between them from the point of view of public school principals in the northern governorates of the West Bank. Master Thesis. An-Najah National University.
- 13- Sheikh, Hajira, (2018), The Role of Artificial Intelligence in Customer Relationship Management, Academy for Humanistic Social Studies, Issue 25.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Berghman, Liselore, (2006), "Strategic Innovation Capacity a Mixed Method Study on Deliberate Strategic Learning Mechanisms", RSM Erasmus University Rotterdam, Prof. dr.S.W.J, Lamberts,.
- 2- Carzia, Carzia, (2007), "Untangling the Origin of Strategic Innovation A System Dynamics Approach", Last Review, 14, June, 2007.
- 3- David , Fred R., (2007), Strategic Management: Concepts and Cases, 11th Ed , Pearson, Prentice Hall , New Jersey.
- 4- Davis, Heineke, (2003), "Strategic Management", 5th Ed, by Hall, Inc. Asimon & Schuster Company, New Jersey.
- 5- Khaledabadi , Hamed, Jafari, (2008), Innovation Management: Technology Strategies for sustainable vehicle Development, Masters thesis in Production Engineering and Management, Stockholm, Sweden.
- 6- Kotler, Philip, (2000), "Marketing Management", Millennivm Edition. Prenbic Hall, New York.
- 7- Laudon, C. Keneth & Laudon, P. Jane, (2001), Management Information Systems Managng the Digital Firm, 7th ed., prentice – Hall International. Inc.
- 8- Slavich , Barbara, (2008), Disciplining Creativity : Social Mechanisms and Human Resource Management Practices in creativity-Driven Organizations, Doctoral thesis, Department Business policy, Human Resources Management and information systems.
- 9- Wheelen, L.T, Hunger, J.D, (2010), Strategic Management and Business Policy, 12ht ed, PEARSON Prentic Hall, Boston.