

تأثير الذكاء الاصطناعي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الرشيقة وجودة الموارد البشرية

دراسة تحليلية لاراء المسؤولين في الوحدات في المعهد/ الكلية التقنية - عقرة / جامعة عقرة للعلوم التطبيقية/ دهوك - اقليم كردستان / العراق

أ. د. شهاب احمد خضر سوار¹

قسم ادارة الاعمال / الكلية التقنية - عقرة/جامعة عقرة للعلوم التطبيقية / دهوك - كردستان / العراق

المستخلص

استهدفت الدراسة الى تشخيص الذكاء الاصطناعي كمتغير الوسيط في العلاقة بين القيادة الرشيقة و جودة الموارد البشرية لدى عينة من المسؤولين الادارية في المعهد/ الكلية التقنية عقرة في جامعة عقرة للعلوم التطبيقية، و اعتمدت الدراسة على تصميم استبانة لقياس ابعادها ومتغيراتها، على وفق مقياس ليكرت (Likert) ذي الخمسة اوزان، ووزعت على المسؤولين الادارية في المعهد/ الكلية التقنية عقرة في جامعة عقرة للعلوم التطبيقية. وكالية لهذه الدراسة في تحقيق اهدافها، تم وضع فرضيتها الرئيسة مفادها وجود علاقة تأثير الذكاء الاصطناعي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الرشيقة و جودة الموارد البشرية لدى عينة من المسؤولين الادارية في المعهد/ الكلية التقنية عقرة. وتوصلت الدراسة الى كشفت النتائج عن دور المهم لذكاء الاصطناعي في تحسين العلاقة بين القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية في عينة المستجيبين، كمتغير وسيط في تحسين العلاقة التاثيرية القيادة الرشيقة في تحقيق جودة الموارد البشرية. وختاماً فقد خلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات التي جرى استخلاصها في ضوء نتائج الدراسة، منها الاستفادة القصوى في الجامعات قيد الدراسة من مقياس الدراسة الحالية، ومن نتائج الدراسات الميدانية والدراسات العملية التي توفرها المنظمات الاكاديمية في تعزيز قدراتها لتبني مظاهر القيادة الرشيقة في توظيف مفهوم الذكاء الاصطناعي، في ترسيخ جودة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، جودة الموارد البشرية، القيادة الرشيقة، العمل القياسي، التحسين المستمر.

1. المقدمة

المنظمات، تبنت الدراسة التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في العلاقة بين القيادة الرشيقة و جودة الموارد البشرية، وقد تأطرت منهجية الدراسة على مفهوم الذكاء الاصطناعي واهميته واساليبه، ومفهوم ومظاهر القيادة الرشيقة، وكذلك مفهوم جودة الموارد البشرية واهميتها وابعادها هذا من جانب، ومن جانب الاخر استعرضت الدراسة منهجيتها المكونة من مشكلة الدراسة، اهميتها، اهدافها، فرضيتها، حدودها، واساليب جمع بياناتها، وتطرق ايضا الى الجانب الميداني للدراسة، واخيرا بينت اهم الاستنتاجات والاقتراحات التي توصلت اليها الدراسة.

تعد عملية قياس جودة المنتج من الامور الصعبة والمعقدة التي تواجه المنظمات في عملها على اختلاف انواعها في الاستجابة السريعة والمطلوبة في الوقت المناسب في تقديم المنتج الجديد. وتتجسد اهمية الموارد البشرية في تحقيق الاهداف والادوار التي تقوم بها في الاستجابة على التغيرات البيئية، من أجل الوصول إلى فرص جديدة التي لم يلاحظها في انشطتها والتي تمثل احد مصادر تحقيق قيمة المنظمة من خلال القيادة الصحيحة منها القيادة الرشيقة، ويمكن ان تساهم التطورات التقنية الى هذا الدور ومنها الذكاء الاصطناعي الذي اصبح من ضروريات الاساسية في حياة

2. الجانب النظري

2.1. الذكاء الاصطناعي

2.1.1. مفهوم الذكاء الاصطناعي.

الذكاء الاصطناعي هي عملية محاكاة الانسان في قدرته على التعلم من خلال التجارب على اتخاذ القرارات الصائبة في حل المعضلات للوصول الى تحقيق اهدافها (Baltzan

Phillips, 2008:43). وهو النموذج المنطقي الذي يعتمد على المعرفة والخبرات البشرية باستخدام الاجهزة الالكترونية للوصول الى اهداف المنظمة (Laudon & Siorova & Jones, 2013: 330). وهي عملية دعم قرارات المنظمة من خلال تجهيز متخذ القرار بالمعلومات المناسبة على تطوير اداء المنظمة (Siorova & Jones, 2013: 17). ويعبر عنه بالنظام القادر على الاستجابة المرن في تحليل البيانات الخارجية بشكل المناسب في تنفيذ الواجبات المطلوبة لانجاز الغايات المنشودة (Haenlein & Kaplan, 2019). وهو علم الذي يحكي القدرات الذهنية للانسان من خلال برامج

القرارات (عنبر ومحمد، 2016). كذلك هي النظم الخبيرة، المعرفة والاستدلال، التعلم التلقائي (الطائي، 2023). أيضا هي النظم الخبيرة، الشبكات العصبية الاصطناعية، الوكيل الذكي، القدرة على التعلم والتدريب (محمد، 2021). وستعتمد الدراسة الحالية على ابعاد النظم الخبيرة، الشبكة العصبية الاصطناعية، الوكلاء الاذكياء، الخوارزميات الجينية، أتمتة العمليات.

أ- الشبكة العصبية.

هي شبكة من الخلايا العصبية التي تحاكي الهيكل العصبي للدماغ البشري، وتتكون من طبقة إدخال تستقبل البيانات، وطبقة مخفية لمعالجتها، وطبقة إخراج تولد النتائج المتوقعة وتُقارن بالخرجات الفعلية.

ب- النظم الخبيرة.

هو نظام معلومات يعمل كخبير استشاري يعتمد على المعرفة المتخصصة في التطبيقات المعقدة، ويدعم اتخاذ القرارات وأتمتة الأعمال اليومية. يقدم حلولاً فعالة للمشكلات ويعالج فقدان المعرفة المتراكمة لدى الخبراء البشريين.

ت- الوكلاء الاذكياء.

هم الأفراد الذين يستخدمون قاعدة المعرفة المخزنة لاتخاذ القرارات وتنفيذ المهام لتحقيق أهداف المستخدم، ويسهمون في تقليل التكاليف من خلال برامج لتحسين وتطوير الأداء الفني للموظفين الذين يتلقون تدريباً مستمراً في استخدام التكنولوجيا والمعلومات.

ث- الخوارزميات الجينية.

هو أسلوب يهدف إلى تحديد مجموعة من المدخلات التي تحقق أفضل النتائج من خلال اتخاذ قرارات توفر حلولاً متعددة ومناسبة، يتم تقييمها استناداً إلى قدرات متنوعة أسرع من الأداء البشري. ويعتبر إطاراً في هندسة المعرفة يستخدم خبرات المتخصصين في تطوير برامج الحاسوب والأجهزة الذكية لتحقيق الأهداف المرجوة واتخاذ قرارات مدروسة وفعالة.

ج- أتمتة العمليات.

تتمثل في الإجراءات الداخلية والخارجية لتقديم خدمة سريعة وسهلة للمستخدمين، مع تحسين بيئة العمل وتعزيز القدرات المالية والفنية لأتمتة العمليات. يشمل ذلك دور الموظفين في تعزيز الأتمتة والابتعاد عن الإدارة التقليدية، مع التركيز على أتمتة الإجراءات عبر الموقع الإلكتروني واستخدام تطبيقات ربط وسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني.

2.2. القيادة الرشيقة

2.2.1. مفهوم القيادة الرشيقة.

تنوعت الآراء بشأن مفهوم القيادة الرشيقة بين الباحثين في مجال الإدارة، وبرغم من هذه الاختلاف، إلا أنها تتفق في الجوهر والمضمون. فمنهم الرميح والبرادي (2022) يرون بان القيادة الرشيقة هي القيادة التي تقوم باستثمار الوقت والجهد، بمشاركة جميع الموارد البشرية، لتقليل الهدر وتجنب الأخطاء من خلال التطوير المستمر، مما يعزز

الالكترونية التي لها القدرة على التعلم (ميرة وكاطع، 2019). وهو نظام الذي له القدرة على الفعل ورد الفعل والتعلم والاستنتاج على الاحداث والظروف التي لم يترجم في المنظومة الذكية (عباس، 2020). وهو عبارة عن التقنية والبرمجيات التي تساهم في تحسين ادارة العمليات والمهام بالسرعة ودقة عالية بآليات أكثر تطوراً وذلكاء تم تصميمها من قبل الانسان ومنحها المعرفة والتطوير الذاتي قادر على التكيف مع البيئة المحيطة، ولها امكانية التنبؤ في المستقبل ومعالجتها بشكل تلقائي (الطائي، 2023).

مما سبق يمكن القول بان الذكاء الاصطناعي هو المنهج الذي تعتمد عليه إدارة الموارد البشرية للاستفادة من معرفتها وخبرتها في تطبيق التقنيات والبرمجيات التي تساهم في تحسين أداء المهام والعمليات الإدارية مما يدعم اتخاذ القرارات الدقيقة التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

2.1.2. مزايا الذكاء الاصطناعي.

يقوم الذكاء الاصطناعي بزيادة فهم المعلومات ومعالجتها (Alter, 1999). وانها تسعى الى زيادة امكانيات الموارد البشرية في الربط مع الاجهزة الالكترونية، المعرفة، والجانب المادي من خلال تنقيب البيانات، توزيعها، واسترجاعها، وجدولتها وفق الاداء المطلوب، والاستفادة منها في تصميم وتصنيع المنتجات (عجم، 2018). ويساعد على الادراك والفهم والتنبؤ بالاعمال باساليب اوسع تعاملًا في قدرات البشرية، ورفع كفاءة ودقة التوقعات المستقبلية من الفرص والتحديات، وتخفيض تكلفة العمل، وتحسين الامن التجاري وامتتها (محمد، 2020). وتساهم في اتخاذ القرارات بتشكلات متطورة من خلال ايجاد معالجات حديثة مقترحة غير متصور حالياً والذي يتوافق مع المعضلات الحاصلة انياً، وباساليب سريعة بايجاد حلول عن طريق الربط بجدول متشعبة وطويلة، ضمن التعامل مع المعلومات ببرامج ذكية لها القدرة على عمل المقارنات السريعة لتوضيح التناقضات في البيانات وعلاجها بشكل دقيق (عباس، 2020; Massoudi & Birdawod, 2023).

اذن يكمن مزايا الذكاء الاصطناعي في تحسين معالجة المعلومات وتعزيز قدرة الموارد البشرية على ربط الأجهزة الإلكترونية بالمعرفة باستخدام تقنيات مثل تنقيب البيانات وتطبيقاتها، ويساعد في تطوير تصميم المنتجات، وتحسين التنبؤ بالأعمال وزيادة دقة التوقعات المستقبلية، بالإضافة إلى تقليل التكاليف وتعزيز الأمان عبر الأتمتة، واتخاذ قرارات مبتكرة من خلال برامج ذكية قادرة على اكتشاف ومعالجة التناقضات بدقة.

2.1.3. اساليب الذكاء الاصطناعي.

هناك اختلاف في تحديد اساليب الذكاء الاصطناعي لدى الباحثين فمنهم يعتبر بانها هي الأنظمة الخبيرة، الواقع الافتراضي، الوكلاء الأذكياء، تقنية المعلومات، أتمتة العمليات (Obaid & Khalaf, 2023; Birdawod, 2022). وهناك من يرى بانها الادراك، المعلومات العصبية، أنظمة خبيرة الروبوتية، الصور الرؤية الحاسوبية، معالجة اللغات الطبيعية، تمييز الأنماط، الألعاب (الراوي والصراف، 2020). ويرى البعض بانها تتمثل في نظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الخوارزميات الجينية، الوكلاء الاذكياء (عجم، 2018). وهي النظم الخبيرة، أتمتة المهام الروتينية، نظم دعم

والخارجية، وتعزز الكفاءة والمرونة التنظيمية، وترتبط العاملين بأهداف المنظمة (Massoudi, 2024).

2.2.3. ابعاد القيادة الرشيقة.

هناك شبه اتفاق في الدراسات الادارية على خصائص القيادة الرشيقة واعتبرتها ابعاد القيادة الرشيقة منهم (Shamani , Abbas , 2020)، و عبدالله واخرون، (2021)، و عبد الباري ويوسف، (2022)، و بو عامر و بن احمد، (2022)، و سالي ويعقوب، (2022)، و الفتلاوي، (2017)، و Jassmy et al., (2022)، و (Shaman and Abbas 2020; Zaidan et al, 2024) وهي:

التواضع، الثقة، الصبر، الموضوعية، الهدوء، والحكمة. في حين يشير (صباي، 2023) ان ابعاد القيادة الرشيقة هي: المرونة، استشراف المستقبل، التفكير الابداعي، التحسين المستمر. ويرى التويجري واخرون، (2023) ان ابعاد القيادة الرشيقة هي التحسين المستمر، العمل القياسي، العاملين متعددي الوظائف، وتشجيع الابداع. ويبين عبدالرحمن واخرون، (2023) و ابعاد القيادة الرشيقة هي: تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العملون متعددي الوظائف. وان ابعاد القيادة الرشيقة التي تتلائم مع الدراسة الحالية هي تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، العملون متعددي الوظائف التي اعتمدها (عبدالرحمن واخرون، 2023، ص114).

1) تنظيم موقع العمل.

وتمثل ذلك في تهيئة الظروف المناسبة من الناحيتين المنطقية والاقتصادية لضمان الأداء الفعال، وتنظيم موقع العمل لتعزيز السيولة والانضباط الذاتي، ووضع العلامات الإرشادية للمكاتب، واتخاذ التدابير الوقائية للحد من الفوضى في أرشفة الملفات منبهة الصلاحية بشكل دوري.

2) التحسين المستمر.

هي فلسفة إدارية تهدف إلى التحسين المستمر للعمليات والأنشطة المتعلقة بالآلات والمواد والأشخاص وطرق الإنتاج، وتتضمن تصميم برامج تدريبية دورية ووضع خطة زمنية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتوفير الإمكانيات اللازمة لتمكين الأفراد من أداء مهامهم بكفاءة، كما تتضمن تشخيص المشكلات وتقييم الأداء المستمر لتحسين المنظمة.

3) العمل القياسي.

إنها طريقة يتم تحسينها باستمرار واستخدامها كعيار لتقليل الهدر بدلاً من التحكم في العمال، مع تبسيط الإجراءات وتحديد المسؤوليات بوضوح. يتم وضع مقاييس الأداء للتحكم في العمل، مع الأخذ في الاعتبار الشكاوى والاقتراحات من الأفراد لتحسين الطريقة وتشجيعهم على تنظيم وقتهم لإنجاز مهامهم بسرعة.

4) العملون متعددي الوظائف.

هم الأفراد الذين يؤدون مهام مترابطة كفريق واحد لتحقيق هدف مشترك، ويكتسبون خبرات جديدة في تخصصاتهم من خلال تنوع المهام باستخدام

الجودة وسرعة التكيف مع التغيير. ويوضحها (Jassmy et al (2022) بانها القيادة التي تركز على نظام مشاركة الموارد البشرية بشكل أساسي في تنفيذ المبادرات والأنشطة اليومية الناجحة والمستدامة. وعرفها العتري واخرون، (2021) بانها القيادة التي تتبنى تعزيز القيمة المضافة من خلال نشر ثقافة تجنب الهدر والتلف والضياع بها. في حين يشير (الجبوري ، 2021 : 19) الى القيادة الرشيقة بالقيادة التي تركز على الكفاءات والخبرات والأصول غير الملموسة، التي تُحوّل إلى معرفة لخلق القيمة وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. وبينها عبد الباري و يوسف، (2021) بالقيادة التي تنسم بالحكمة في تنفيذ مهامها، وتستند إلى مبدأ التمكين الإداري في تحديد أدوار الموارد البشرية. وهي القيادة التي تتمتع بالقدرة على التكيف بسرعة ومرونة مع الأحداث غير المتوقعة في الظروف الاستثنائية (Aanggadwiat et al (2021) .، وانها القيادة التي تستند إلى قيم وسلوكيات إيجابية تنظم العلاقة بين القائد والعاملين، وتهدف إلى التخلص من الهدر الفكري والمعرفي والسلوكي، وتعزيز بيئة عمل صحية، مع التركيز على التحسين المستمر وثقافة الرشاقة(عبدالله واخرون، 2021). او انها القيادة التي تركز على تقوية العلاقات الإنسانية داخل المنظمة بين الموظفين والإدارة، عبر التحفيز والإلهام، وتأثيرها في العاملين لبث الحماس وتشجيع الإبداع والابتكار(بخاش، 2020). وهي القيادة التي تركز على الأفكار المبدعة، تحترم الوقت، تعتمد على المهارات المرنة، وتجنب السلوكيات التي تهدر الطاقات (Shamani et al ,2020). وانها القيادة التي تتمم الوقت و تشجع الأفكار الابتكارية وتجنب السلوكيات التي تستهلك الطاقة، مع اعتماد المهارات المرنة(الفتلاوي ، 2017).

اتساقاً لما سبق يمكن تعريف القيادة الرشيقة بانها القيادة التي تستند إلى أفكار جديدة وسلوكيات مبتكرة، وتنفيذ أنشطة إبداعية قابلة للتكيف مع التغيرات في السوق، بهدف إضافة قيمة للمنظمة وبيئتها وتعزيز سمعتها.

2.2.2. أهمية القيادة الرشيقة

تعمل القيادة الرشيقة على نشر روح الإخاء والانسجام بين أعضاء الفرق التي تشكل مجتمع المنظمة(بو عامر واخرون، 2021). وتمثل أهمية القيادة الرشيقة في قدرتها على التحكم بالوقت، من خلال تحسين استخدامه وتقليل الهدر فيه، مما يسهم في تقليص هدر الطاقات(عبدالله واخرون ، 2021). وتكمن أهمية القيادة الرشيقة في بناء منظمة مرنة ترتكز على شخصية القائد وتبني مبادئ الرشاقة، حيث ترتبط سرعة القيادة ارتباطاً مباشراً بالرشاقة التنظيمية. وتعمل على تطوير استراتيجيات وتوجيه المؤسسات لتصبح أكثر مرونة وقادرة على التكيف مع التغيرات (Jassmy et al , 2022). ويتم تحفيز الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة للمنظمة وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتكيف مع التغيرات في السوق، مما يحول الابتكار غير الرسمي إلى عملية رسمية ومعتمدة من قبل الإدارة(الجبوري ، 2021). وتلعب دوراً كبيراً في تحسين آليات العمل، حيث تعزز القيمة المضافة من خلال نشر ثقافة الحد من الهدر والتلف، بهدف تحقيق الكفاءة ورفع جودة التعليم(التويجري واخرون ، 2023).

تمثل أهمية القيادة الرشيقة في إنشاء نظام فعال يستجيب بسرعة لاحتياجات الزبائن، وتعزز التحسين المستمر، والتكيف مع التغيرات الداخلية

البشرية مقابل جهودهم في العمل بصورة متميزي (Belsare, 2018) و (Mohammed et al., 2013).

تكن أهمية جودة الموارد البشرية في تعزيز مشاركتها وإدارتها بما يتوافق مع استراتيجية المنظمة. تعتمد على المعرفة المهنية والمهارات والكفاءة التدريبية اللازمة لأداء المهام والتكيف مع متطلبات العمل، وتساهم في تحديد المسؤولية والموثوقية لتجنب الأخطاء، مما يؤثر بشكل مباشر على التفوق التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والأداء المتميز.

2.3.3. ابعاد جودة الموارد البشرية.

يرى Hussein (2020) ان ابعاد جودة الموارد البشرية هي الكفاءة، الفعالية، المرونة والموثوقية. ويشير Indrajith & Fairoz (2018) و Rowan (1999) بانها الالتزام، التأهيل، الخبرة، التوجه نحو الإنجاز، مسئولية. ويرى Nair (2005) بان ابعادها هي الرضا عن العمل، ثقافة جودة حياة العمل، والتغيير التنظيمي. وبين عبد الناصر (2016) ان ابعاد جودة الموارد البشرية تكون في التوظيف، التدريب والتعليم، التعويضات، العمل الجماعي، التحسين المستمر، ورضاء الزبون الداخلي. بينما يوضح Nguyen, et al., (2019) هيكل التنظيمي للموارد البشرية، المؤهلات والقدرات، والصحة الجسدية. وهذا ما سنعتمد عليها الدراسة الحالية.

أ- هيكل التنظيمي للموارد البشرية.

عبارة عن ممتلكاتها المنظمة من الموارد البشرية من صفات الاقدمية، العمرية، و الجنس، التعليم، والمعرفة من خلال الوظائف التي اشتغلتها في مواقع العمل في المنظمة.

ب- المؤهلات والقدرات الموارد البشرية.

وهي المؤهلات التي اكتسبتها الموارد البشرية في تدوير العمل من المؤهلات المعرفية والسلوكية والمهنية والفنية، والقدرات التي وهبها الله لهم في كيفية التعامل مع مستجدات الوظيفة.

ت- الصحة الجسدية للموارد البشرية.

وتشمل الصحة النفسية والبدنية والاجتماعية في الاندماج في العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل اثناء وبعد الدوام الرسمي.

3. المنهجية الدراسة :

3.1. مشكلة الدراسة.

تتجسد مشكلة الدراسة من خلال تحديد التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى توافر متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، القيادة الرشيدة وجودة الموارد البشرية) في المعهد التقني / الكلية التقنية عقرة في جامعة عقرة للعلوم التطبيقية؟
2. هل توجد علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة الثلاثة في المعهد التقني/كلية التقنية عقرة ؟

التدوير الوظيفي وتبادل الخبرات بين الأقسام، مما يوفر لهم فرصاً لاكتساب مهارات متنوعة.

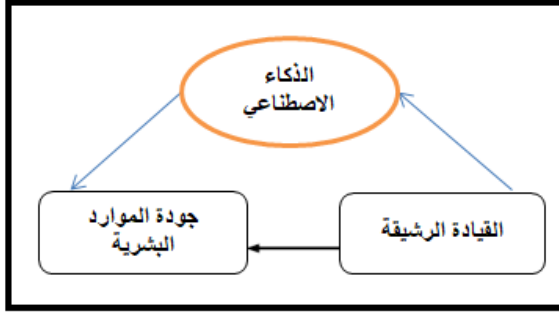
2.3. جودة الموارد البشرية

2.3.1. مفهوم جودة الموارد البشرية.

هي فلسفة الموارد البشرية التي تحقيق نتائج افضل نحو إبداعهم في العمل وفق تحسين مهاراتهم التي تحفزهم الى جودة الاداء وفق المسؤولية التي تقع على عاتق الموارد البشرية في المنظمة (Ferment, et al , 2015). وهي عبارة عن تمكين الشخص من مواجهة التغيرات المتنوعة في عمله ضمن قدراته على التكيف والالتزام والمثابرة، المستندة إلى التميز والريادة (Kindangen et al, 2017). وهي عبارة عن كفاءة الموارد البشرية في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم، مع توفير فرص التعلم والتدريب واكتساب الخبرات اللازمة (Astuti & Yasa, 2018). وهي عبارة عن مستوى إنتاجية الفرد في المنظمة في أداء المهام، مع تعزيز العزم على تحقيق الأهداف المحددة بشكل منظم وفعال (Sastra et al, 2018). وهي اسلوب المستخدم في العمل من قبل الموارد البشرية في مزج الخصائص التي تقوم على المؤهلات والقدرات الصحية الذهنية والتكيفية، والابتكارية والمهنية والأخلاقية (Irada, 2019). ويشير Hussein (2020) بانها الكفاءة الموارد البشرية في إدارة المفاوضات مع الأطراف ذات العلاقة بعملياتها، وعمليات تنظيمها بما يعزز مكانتها في القطاع الذي تعمل فيه. مما سبق يمكن القول بان جودة الموارد البشرية عبارة عن مستوى إنتاجية الفرد في المنظمة من خلال أداء المهام بفعالية، مع تعزيز التزامه لتحقيق الأهداف المحددة، وتطبيق أسلوب عمل يدمج المؤهلات، والقدرات الذهنية، والابتكار، والاحترافية.

2.3.2. أهمية جودة المواد البشرية.

تبدو أهمية جودة الموارد البشرية في تشاركتها وادارة المنظمة وتطويرها للاستفادة من إمكاناتهم الكاملة بما يتماشى مع مهمة المنظمة الشاملة واستراتيجيتها وخطط عملها (Ferment, et al , 2015). وان أهميتها تكون في المعرفة المهنية التي تحدها مستوى تطور الشخص في بناء على قدراته العقلية والخبرة والتعليم اللازمة لأداء مهمة إنتاج محددة، و مهارات القدرات الجسدية للشخص اللازمة لأداء مهمة الإنتاج، والكفاءة مستوى التدريب العام والمهني الذي يسمح بالتفاعل بشكل ملائم لمتطلبات عمل معين يتغير باستمرار، والمسؤولية تحديدها من خلال الموثوقية اللازمة لمنع حدوث انتهاكات في عملية الإنتاج (Ferment, et al , 2015)). وتتم جودة الموارد البشرية في كيفية إشراك المنظمة الافراد في المنظمة وإدارتها وتطويرها للاستفادة من إمكاناتها الكاملة بما يتماشى مع مهمة المنظمة الشاملة واستراتيجيتها وخطط عملها (Ferment, 2015). وتأتي أهمية جودة الموارد البشرية في انجاز الغايات والتفوق التنظيمي لما لها تأثير على اجراءاتها في التخطيط من اجل الوصول الى اهدافها ثم تحقيق النجاح المنظمة (Sastra et al., 2019). لذا تبدو من مؤشرات المهمة في الاستمرارية المنظمة بشكل صحيح وفق عناصر العملية الانتاجية لضمان اختيار احسن الموارد



الشكل النموذج الدراسة
المصدر: من إعداد الباحث

3. هل يوجد تأثير معنوي للقيادة الرشيدة في جودة الموارد البشرية في العينة الدراسة ؟

4. هل هناك تأثير معنوي لذكاء الاصطناعي باعتباره متغير الرسيط في العلاقة بين القيادة الرشيدة وجودة الموارد البشرية في المعهد التقني / كلية التقنية عقرة ؟

3.2. أهمية الدراسة.

تكسب الدراسة أهميتها في تناولها ثلاثة متغيرات تعد حيوية في بيئة المنظمات عامة، وهي: (القيادة الرشيدة ، الذكاء الاصطناعي وجودة الموارد البشرية). إذ أن تقديم تأطير نظري عن هذه المتغيرات وعرض وجهات النظر المختلفة بخصوص مفهوما، وأهميتها، وأبعادها، سيسهم في إغناء الجهود السابقة التي تناولتها، والتي تعد قليلة نسبياً، وما زالت حديثة، وتحتاج إلى المزيد من الجدل والمناقشة، وعليه فإن الدراسة الحالية يتوقع أن تسهم في إغناء المعرفة الأكاديمية. كما أن المقترحات التي تقدمها الدراسة يمكن أن تسهم في تحسين أداء الجامعات ووضعها ضمن خريطة الجامعات المتميزة، عندما تأخذ تلك المقترحات طريقها للتنفيذ.

3.3. أهداف الدراسة.

تسعى الدراسة الى:

- تشخيص واقع متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي، القيادة الرشيدة وجودة الموارد البشرية) من قبل المعهد / الكلية التقنية عقرة في الجامعة عقرة للعلوم التطبيقية.
- تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة في عينة الدراسة.
- تفسير اثر القيادة الرشيدة في جودة الموارد البشرية في الدراسة المبحوثة.
- التعرف على الدور الذكاء الاصطناعي كمتغير الوسيط في العلاقة بين القيادة الرشيدة ووجودة الموارد البشرية في الدراسة
- الكشف عن نتائج اختبار مخطط الدراسة الفرضي، وإمكانية تعميم نتائج الدراسة الحالية على الميدان المبحوث.
- التوصل إلى الاستنتاجات التي تمثل حقائق علمية تعكس واقع المتغيرات الثلاثة في عينة الدراسة؛ ومن خلالها تقديم مجموعة من المقترحات لجامعات الإقليم وللدراسات المستقبلية.
- تبني مجموعة من المقترحات والتوصيات في ضوء نتائج الواقع الميداني للجامعة المبحوثة، بخصوص كيفية تعزيز مستوى ممارستها الذكاء الاصطناعي، القيادة الرشيدة وجودة الموارد البشرية ، وصولاً لهدف تحقيق جودة الموارد البشرية فيها.

3.4. مخطط الدراسة الفرضي: تم صياغة مجموعة من الفرضيات الاتية :

- الفرضية الأولى:** تتباين مستوى وجود متغيرات الدراسة (، الذكاء الاصطناعي، القيادة الرشيدة وجودة الموارد البشرية) وأبعادها في المعهد التقني / كلية التقنية عقرة.
- الفرضية الثانية:** وجود علاقات معنوية بين متغيرات الدراسة في الدراسة الحالية
- الفرضية الثالثة:** هناك تأثير معنوي للقيادة الرشيدة في جودة الموارد البشرية في عينة الدراسة.
- الفرضية الرابعة:** هناك دور لذكاء الاصطناعي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الرشيدة في جودة الموارد البشرية في عينة الدراسة.

4. الجانب العملي

4.1. وصف وتشخيص متغيرات الدراسة

4.1.1. وصف وتشخيص الذكاء الاصطناعي

يشير الجدول (1) الى وصف وتشخيص التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاساليب الذكاء الاصطناعي على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة، وهي:

أ- الشبكة العصبية الاصطناعية.

ان متوسط العام لهذا البعد كان (66.0%) من المبحوثين هي نسبة جيدة التي تفسر أن الشبكة العصبية الاصطناعية هي اهم اسلوب في الذكاء الاصطناعي. ويؤكد ذلك معدل الوسط الحسابي البالغ (3.75) والانحراف المعياري (0.950).

ب- النظم الخبيرة.

ان متوسط العام لهذا البعد كان (73.5%) من المبحوثين وهي نسبة جيدة التي تؤكد على وجود النظم الخبيرة مهمة في الذكاء الاصطناعي، دل ذلك معدل الوسط الحسابي (3.84) والانحراف المعياري (0.836).

ت- الوكلاء الاذكياء.

ان متوسط العام لهذا البعد كان (58.5%) وهي نسبة جيدة ان هناك الوكلاء الاذكياء من الذكاء الاصطناعي في عملهم، ويؤكد ذلك معدل الوسط الحسابي اذ بلغ (3.38) والانحراف المعياري (0.961).

الجدول (2) وصف وتشخيص القيادة الرشيدة

التصنيفات	الإبعاد	انقل بشدة		لا انقل		محايد		انقل		لا انقل بشدة		S.D	Mean
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
الرشيدة	تنظيم موقع العمل	10	18.9	24	45.3	10	18.9	6	11.3	3	5.7	3.60	0.882
	التفكير المنسجم	5	9.3	28	52.8	6	11.3	12	22.6	2	3.8	3.42	0.911
	العمل الفعالي	1	1.9	30	56.6	9	17	12	22.6	1	1.9	3.34	0.919
	العملون متعدد الوظائف	14	26.4	28	52.8	4	7.5	5	9.4	2	3.8	3.89	0.770

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي في برنامج (SPSS.V.24).

4.1.3. وصف وتشخيص جودة الموارد البشرية

يوضح الجدول (3) الوصف وتشخيص التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ابعاد جودة الموارد البشرية على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة.

أ- هيكل التنظيمي للموارد البشرية.

ان متوسط العام لهذا البعد كان (62.5%) من الباحثين هي نسبة جيدة التي تفسر أن هيكل التنظيمي للموارد البشرية هي اهم بعد من ابعاد جودة الموارد البشرية. ويؤكد ذلك معدل الوسط الحسابي البالغ (3.60) والانحراف المعياري (0.894).

ب- الصحة الجسدية للموارد البشرية.

يشير ان متوسط العام لهذا البعد كان (60.6%) الذي يوضح على ان هناك الصحة الجسدية للموارد البشرية في اراء عند تحديد أنشطة واهداف باعتباره احدى ابعاد جودة الموارد البشرية ، ويؤيد ذلك معدل الوسط الحسابي (3.62) والانحراف المعياري (0.881).

ت- مؤهلات وقدرات الموارد البشرية.

متوسط العام لهذا البعد كان (76.8%) التي تبين على ان هناك مؤهلات وقدرات الموارد البشرية في ابعاد جودة الموارد البشرية، ويؤيد ذلك معدل الوسط الحسابي (3.98) ، والانحراف المعياري (0.720).

الجدول (3) وصف وتشخيص جودة الموارد البشرية

التصنيفات	الإبعاد	انقل بشدة		لا انقل		محايد		انقل		لا انقل بشدة		S.D	Mean
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
جودة الموارد البشرية	هيكل التنظيمي	8	15.3	25	47.2	11	20.8	9	17	0	0	3.60	0.894
	الصحة الجسدية	8	15.3	24	45.3	14	26.4	7	13.2	0	0	3.62	0.881
	مؤهلات وقدرات	9	17	37	69.8	5	9.4	1	1.9	1	1.9	3.98	0.720

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي في برنامج (SPSS.V.24).

4.2. تحليل علاقات الارتباط والاشتر بين متغيرات الدراسة.

4.2.1. العلاقة بين القيادة الرشيدة وجودة الموارد البشرية على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة.

ث- الخوارزميات الجينية.

يشير ان متوسط العام لهذا البعد كان (73.6%) الذي يوضح على ان هناك الخوارزميات الجينية باعتباره احدى اساليب الذكاء الاصطناعي، ويؤيد ذلك معدل الوسط الحسابي (3.66) والانحراف المعياري (0.876).

ج- أيمتة العمليات الالكترونية.

متوسط العام لهذا البعد كان (86.8%) التي تبين على ان هناك أيمتة العمليات الالكترونية في ابعاد الذكاء الاصطناعي، ويؤيد ذلك معدل الوسط الحسابي (4.15) ، والانحراف المعياري (0.76).

الجدول (1) وصف وتشخيص الذكاء الاصطناعي

التصنيفات	الإبعاد	انقل بشدة		لا انقل		محايد		انقل		لا انقل بشدة		S.D	Mean
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
الذكاء الاصطناعي	الشبكات الحاسوبية	16	30.2	19	35.8	8	15.1	9	17	1	1.9	3.75	0.950
	النظم الخبيرة	12	22.6	27	50.9	3	5.7	11	20.8	0	0	3.84	0.836
	الوكلاء الإنكباء	6	11.3	25	47.2	7	13.2	13	24.5	2	3.8	3.38	0.961
	الخوارزميات الجينية	7	13.2	32	60.4	6	11.3	5	9.4	3	5.7	3.66	0.899
أيمتة العمليات	11	20.8	35	66	0	0	5	9.4	2	3.8	3.91	0.876	

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي في برنامج (SPSS.V.24).

4.1.2. وصف وتشخيص القيادة الرشيدة

يشير الجدول (2) الى وصف وتشخيص التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد القيادة الرشيدة على مستوى المعهد/الكلية التقنية عقرة.

أ- تنظيم موقع العمل.

ان متوسط العام لهذا البعد كان (64.2%) من الباحثين وهي نسبة جيدة التي تؤكد على وجود تنظيم موقع العمل محممة في ابعاد القيادة الرشيدة، دل ذلك معدل الوسط الحسابي (3.60) والانحراف المعياري (0.882).

ب- التحسين المستمر.

ان متوسط العام لهذا البعد كان (62.3%) وهي نسبة جيدة ان هناك من التحسين المستمر في عملهم لدى القيادة الرشيدة، ويؤكد ذلك معدل الوسط الحسابي اذ بلغ (3.42) والانحراف المعياري (0.911).

ت- العمل القياسي.

ان متوسط العام لهذا البعد كان (5.57%) وهي نسبة جيدة جدا ويدل ان العوامل النفسية احدى اهم ابعاد القيادة الرشيدة، ويؤيد ذلك معدل الوسط الحسابي (3.34) والانحراف المعياري (0.919).

ث- العاملون متعدد الوظائف.

متوسط العام لهذا البعد كان (79.2%) التي تبين على ان هناك العوامل التنظيمية في ابعاد القيادة الرشيدة، ويؤيد ذلك معدل الوسط الحسابي (3.89) ، والانحراف المعياري (0.770).

وبدرجات حرية (1, 51) مما يدل على أن منحى الانحدار جيد في تفسير العلاقة بين القيادة الرشيقة وجودة الموارد البشرية وعلى المستوى الكلي، وقد بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة (0.711) والذي يشير إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بالقيادة الرشيقة على تفسير التأثير الذي يطرأ في جودة الموارد البشرية بنحو (33%) ويعزز ذلك قيمة معامل الانحدار (Beta) بـ (0.774).

الجدول (6) تأثير القيادة الرشيقة على إبعاد جودة الموارد البشرية على مستوى عينة الدراسة

القيادة الرشيقة					جودة الموارد البشرية
Sig.	F	T	R ²	Beta	
0.000	23.981	5.321	%67	0.711	

المصدر من اعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية

t الجدولية = 1.67 F الجدولية = 4.00 P = 0.05 N = 53

DF (1, 51) ≤ 0.05

4.2.4. اختبار توسيط الذكاء الاصطناعي في العلاقة بين (القيادة الرشيقة و جودة الموارد البشرية) على مستوى عينة الدراسة على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة.

يظهر من الجدول (7) تحليل نتائج بوجود التأثير الإيجابي للمتغير الوسيط المتمثل بالذكاء الاصطناعي من خلال (المؤشر الكلي) الذي له دور قوي كمتغير الوسيط في تحسين العلاقة التأثيرية لمتغير القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية، إذ يتبين من نتائج مقارنة المؤشرات الإحصائية لعلاقات التأثير بوجود المتغير الوسيط فهنا قيمة t كانت (5.287) اتفقت إلى (7.370)، أن قيمة معامل التحديد (R^2) كانت (0.711) واصبحت (7.45)، وقيمة معامل التحديد الوسيط كانت (0.62) واصبحت بعد ادخال المتغير الوسيط إلى (6.89)، وان قيمة (F) والتي ارتفعت بمقدار (23.981) المحسوبة إلى (25.334) وهذه القيمة وهي قيمة جيدة يُعتدُّ بها في تحسين العلاقة التأثيرية لذكاء الاصطناعي في العلاقة بين القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية، كما تؤكد معنوية التأثير، قيمة مستوى المعنوية المحسوب وهو (0.00) والتي تقل عن القيمة الافتراضية لمستوى المعنوية (0.05) للدراسة الحالية. وعليه فإن هذه النتائج تؤكد أهمية وجود متغير الذكاء الاصطناعي كمتغير وسيط في العلاقة التأثيرية للمتغير المستقل المتمثل بالقيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية، إذ تحسنت من خلاله جميع مؤشرات التأثير بين متغيرات الدراسة.

بغية التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين القيادة الرشيقة وجودة الموارد البشرية على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة إذ يشير الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الرشيقة وجودة الموارد البشرية، إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي) (**0.711) وهذا فقد تحققت الفرضية الرئيسة الأولى. ويتضح من الجدول المذكور إن أقوى علاقة ارتباط معنوية كانت بين القيادة الرشيقة وبعد تنظيم موقع العمل إذ بلغت درجة الارتباط (**0.830)، وقل نسبة الارتباط كانت بين القيادة الرشيقة وبعد العمل القياسي إذ بلغت (**0.58) وعند مستوى معنوية (0.01) على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة.

الجدول (4) الارتباط بين القيادة الرشيقة وإبعاد جودة الموارد البشرية على مستوى عينة الدراسة

القيادة الرشيقة	تنظيم موقع العمل	التحسين المستمر	العمل القياسي	العاملون متعدد الوظائف	المؤشر الكلي
جودة الموارد البشرية	0.830**	0.812**	0.77	0.794	0.711

المصدر من اعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية

t الجدولية = 1.67 F الجدولية = 4.00 P ≤ 0.05 N = 53 DF (1, 51)

4.2.2. العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وجودة الموارد البشرية على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة.

بغية التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين الذكاء الاصطناعي وجودة الموارد البشرية على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة. إذ يشير الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الاصطناعي وجودة الموارد البشرية، إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي) (**0.745) وهذا فقد تحققت الفرضية الرئيسة الأولى. ويتضح من الجدول المذكور إن أقوى علاقة ارتباط معنوية كانت بين الذكاء الاصطناعي وبعد اتمة العلميات إذ بلغت درجة الارتباط (**0.788)، وقل نسبة الارتباط كانت بين الذكاء الاصطناعي وبعد الخوارزميات إذ بلغت (**0.600) وعند مستوى معنوية (0.01) على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة.

الجدول (5) الارتباط بين الذكاء الاصطناعي وإبعاد جودة الموارد البشرية على مستوى عينة الدراسة

الذكاء الاصطناعي	الشبكة العصبية	النظم الخبيرة	الوحدات الانكباء	الخوارزميات	اتمة العمليات	المؤشر الكلي
جودة الموارد البشرية	0.762**	0.732**	0.600**	0.687**	0.788**	0.745**

المصدر من اعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية

t الجدولية = 1.67 F الجدولية = 4.00 P ≤ 0.05 N = 53 DF (1, 51)

4.2.3. تأثير القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية على مستوى المعهد / الكلية التقنية عقرة.

تشير نتائج التحليل في الجدول (6) إلى وجود اثر معنوي القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية بمقدار (0.000)، ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (23.891) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.00)، وقيمة (t) المحسوبة البالغة (3.287) هي أكبر من قيمتها الجدولية (1.67)، وعند مستوى معنوية (0.05)

كلما مارست عينة البحث للذكاء الاصطناعي فان ذلك يسهم في رفع مستويات تحقق جودة الموارد البشرية.

6. يستنتج من تحليل الارتباط بان هناك مستويات معنوية من التوافق الايجابي بين القيادة الرشيقة وجودة الموارد البشرية على مستوى عينة الدراسة كلما مارست المعهد /الكلية القيادة الرشيقة بدرجة عالية فان ذلك يقترن مع تحقق جودة الموارد البشرية بشكل عالي.
7. ظهر أن القيادة الرشيقة في العينة الدراسة لها تأثير في جودة الموارد البشرية، ويمكن ان تعزيز ذلك لأسباب عديدة منها معرفة افراد التي اعتمدت في الدراسة الحالية في أ نموذج الدراسة.
8. أشارت النتائج أهمية متغير الذكاء الاصطناعي في تحسين العلاقة بين القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية في عينة المستجيبة، أذ من خلالها تحسنت كافة مؤشرات التأثير بين متغيرات القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية.
9. كشفت النتائج عن دور المهم لذكاء الاصطناعي في تحسين العلاقة بين القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية في عينة المستجيبة، كمتغير وسيط في تحسين العلاقة التأثيرية القيادة الرشيقة في تحقيق جودة الموارد البشرية.

5.2 المقترحات

تم تخصيص هذه الفقرة لتدوين مقترحات الدراسة وهي:

1. العمل على اللامركزية المحددة في العمل والتعامل مع الوكلاء الاذكياء، و صنع واتخاذ القرارات في العمل، عن طريق مناقشة النتائج المتحققة لها نحو استخدام اساليب الذكاء الاصطناعي في اداء اعمال المعاهد والكتليات.
2. ضرورة الاعتماد بشكل أكثر بمظاهر القيادة الرشيقة لدى الموارد البشرية في العمل وبشكل المستمر في مهارتهم وقدراتهم عن طريق دورات تدريبية المستمرة من قبل المعهد/الكلية.
3. اعتماد العينة المستجيبة على برامج تأهيل للكوادر الوظيفية الأكاديمية والإدارية لديها في مجال العمل بجودة الموارد البشرية وابعادها الثلاثة والمتمثلة بـ (هيكل التنظيمي للموارد البشرية، ومؤهلات والقدرات الموارد البشرية، وخاصة مؤهلات الصحة الجسدية للموارد البشرية و زيادة توجيه اهتمامهم نحو الآثار الإيجابية.
4. استتار التأثير مظاهر القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية وابعادها في المعهد/الكلية قيد الدراسة وسائل ومتطلبات النجاح اللازمة في الجوانب السلوكية والإدراكية وذلك لتحسين قدراتها في الاستجابة السريعة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية.
5. ابرام المعهد / الكلية في الجامعة قيد الدراسة عقود مع الجامعات الرصينة في برامج تدريبية دورية منتظمة لمواردها البشرية بما يسهم في تأقلم مع مستجدات الحاصلة في البيئة العمل.
6. العمل بروح فريق العمل الواحد في مواجهة مشاكل العمل بجرية الكاملة لاداء الاعمال دون رجوع الى استشارة ادارة المعهد او الكلية كأحد اساليب التمكين في الذكاء الاصطناعي.

الجدول (7) اختبار توسيط الذكاء الاصطناعي في العلاقة بين القيادة الرشيقة وجودة الموارد البشرية (على مستوى عينة الدراسة)

المتغيرات	الفاعلية	
	النموذج 1 بدون المتغير الوسيط	النموذج 2 بوجود المتغير الوسيط
القيادة الرشيقة و جودة الموارد البشرية	5.287	7.370
معامل التحديد	0.711	7.45
معامل التحديد الوسيط	0.62	6.89
قيمة F المحسوبة	23.981	25.334

المصدر من اعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية

$$t_{الجدولية} = 1.67 \quad F_{الجدولية} = 4.00$$

$$DF (1, 51) \quad N = 53 \quad P \leq 0.05$$

يتضح مما سبق ان وجود متغير الذكاء الاصطناعي له دور قوي كمتغير وسيط في تحسين العلاقة التأثيرية لمتغير القيادة الرشيقة في جودة الموارد البشرية، ويتضح ذلك من خلال نتائج مقارنة المؤشرات الاحصائية ما بين الجدول اعلاه، اذ تحسنت جميع مؤشرات التأثير بين متغيرات الدراسة.

5. الخاتمة.

5.1 الاستنتاجات

ان أهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة وهي:

1. اظهرت نتائج التحليل الوصفي ان اراء العينة المستجيبة تتبنى في العمل الذكاء الاصطناعي وبكل ابعاده وعلى التوالي والمتمثلة بـ أتمتة العمليات الالكترونية اولاً، ثم النظم الخبيرة، وبعدها الخوارزميات الجينية، وبعدها الشبكة العصبية، واخيراً الوكلاء الاذكياء ومستويات جيدة ومتفاوتة.
2. اوضحت نتائج التحليل الوصفي أن اراء الكوادر الوظيفية في المعهد/الكلية التقنية عقرة تتفق ومستويات عالية على توافر مظاهر القيادة الرشيقة في العمل التنظيمي ونسب متفاوتة فكانت اولاً العاملون متعدد الوظائف، ثم تنظيم موقع العمل، وبعدها التحسين المستمر واخيراً العمل القياسي.
3. تبينت من مؤشرات التحليل الوصفي بأن اراء عينة الدراسة لديها تبني في العمل جودة الموارد البشرية وبكل من ابعاد على التوالي والمتمثلة بـ مؤهلات والقدرات الموارد البشرية، وبعدها هيكلية التنظيمية للموارد البشرية، واخيراً مؤهلات الصحة الجسدية ومستويات جيدة ومتفاوتة.
4. اشارت وجود ميل واضح لدى المستجيبين نحو الاتفاق على إن مستوى استخدام الكوادر الوظيفية متمثلة بابعادها والمتمثلة بـ أتمتة العمليات الالكترونية اولاً، ثم الشبكة العصبية، وبعدها النظم الخبيرة، وياتي بعدها الوكلاء الذكياء، واخيراً الخوارزميات الجينية ايضاً كانت بمستوى طموح المستجيبين، اذ اشارت نتائج تحليل آراء المستجيبين مستويات جيدة ومتفاوتة.
5. اتضحت من تحليل الارتباط بان هناك مستويات معنوية من التوافق الايجابي بين الذكاء الاصطناعي وجودة الموارد البشرية على المستوى الكلي، مما يعني

عبد الباري، اشرف السيد و يوسف، شريف محمد محمد. (2021). "القيادة الرشيدة ودورها في تحقيق الاستراتيجية، تطبيق علي شركة مصر للطيران، مجلة المجلة العربية للادارة، كلية ادرة الاعمال، مصر. المجلد (45)، العدد (1).

عبدالرحمن، ياسر. (2022). "إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية.

عبدالله، درون فريدون ومحمد، برشنيك صالح وصادق، زانا ماجيد. (2021). "سلوكية القيادة الرشيدة ودورها في تعزيز روحانية مكان العمل : دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في جامعة نوح". مجلة قهلات زانست العلمية، جامعة نوليج، اربيل، المجلد (6)، اعدد (1). العتري، سعد و تغريد مرزوق، العجسي و مبارك محمد ميامح. (2021). "درجة امتلاك مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت الادارة الرشيدة من وجهة نظرهم. مجلة العلوم الانسانية العربية، كلية التربية الاساسية مكتب التربية العامة، الكويت، المجلد (2)، العدد (2).

عجم، ابراهيم محمد حسين. (2018). "الذكاء الصنطاعي وانعكاساته على المنظمات عالية الاداء - دراسة استطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا. مجلة الادارة والاقتصاد، السنة الحادية والاربعون - العدد مئة وخمسة عشر.

عنبر، سامي جبار و محمد، موفق عبد الحسين. (2016). "جودة التدقيق بإعتماد الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقي في عينة من الهيئات الرقابية العاملة في ديوان الرقابة المالية الاتحادي. مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد الحادي عشر، العدد(34)، الفصل الاول. الفتلاوي، ميثاق هانف. (2017). "العلاق بين القيادة الرشيدة وبناء السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة السيارات. مجلة المنهي للعلوم الادارية والاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد (7)، العدد (4).

لحلج، محمدم. (2020). مدخل الى الذكاء الاصطناعي، اكدية حاسوب ناشرون، الطبعة اولى، طبعة الالكترونية .

محمد، اسماء عزمي عبد الحميد. (2020). "اثر التطبيقات الادارية للذكاء الاصطناعي على الميزة التنافسية لمنظمات الاعمال بالتطبيق على فروع البنوك التجارية بمدينة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة- جامعة دمياط، المجلد الاول- العدد الاول.

محمد، عليه حسام. (2021). " دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمة التعليمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الفرات الاوسط التقنية. مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، المجلد (13)، العدد (1).

محمود، انور صباح. (2023). "الذكاء الاصطناعي في التعلم (تطبيقات الشبكات العصبية الاصطناعية في علم التعلم الالي). المؤتمر العلمي الثالث، (رؤى لتطوير التعليم في العراق) الجمعية العراقية للدراسات التربوية والنفسية في بغداد.

ميرة، امل كاظم و كاطع، تحرير جاسم. (2019). "تطبيقات الذكاء الصنطاعي في التعلم من وجهة نظر تدريسي الجامعة، وقائع المؤتمر العلمي الدولي الاول للدراسات الانسانية(الذكاء والقدرات العقلية)، 2019-12-18.

ب- المراجع الاجنبية

- Alter, Steven. (1999). *Information Systems: A Management Perspective*. 3/d, Addison- Wesley Longman, Inc, USA.
- Anggadwita, Grisna and Suganda, Griselda Amelia Diani, Azis, Elvira, Profityo Werda Bagus. (2021). "The Implementation of Technology Capabilities, Agile Leadership and Innovation Ambidexterity to Improve SMEs' Sustainability in Bandung. *Proceedings of the First Central American and Caribbean International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Port-au- Prince, Haiti, June (15-16)*.
- Astuti, Ni Putu Widya, & Yasa, I Nyoman Mahaendra. (2018). "The Effect of Human Resource Quality and Budgeting

7. نشر ثقافة الموظف صاحب العمل او صاحب الفكرة او على الاقل شريكا عن طريق المساهمة في نتائج وانجازات فمبتون بنجاحها وتقدمها، ويتكون لديهم حماس ذاتي من أجل تحسين مستويات الأداء، دون مراقبة من خلال ممارسة فلسفة جودة الموارد البشرية.

8. العمل على تعزيز تبني فلسفة القيادة الرشيدة في المعاهد والكليات المبحوثة، لما لها من دور حاسم في تحقيق جودة الموارد البشرية، ويمكن ان يكون تنفيذ ذلك وفقا لآليات تنظيم البرامج التدريبية والتنشيقية التي تهدف إلى نشر الوعي الوقائي لدى الموارد البشرية.

9. تشجيع مجالس المعاهد والكليات المستجيبة على اتخاذ القرارات الحاسمة تجاه جودة الموارد للبشرية. لمعالجة جوانب القصور لديها في ظل الجوانب السلوكية لتحسين قدراتها وتحسين سمعتها، من خلال السعي في جودة الموارد البشرية لرفع كفاءة الانتاجية في العمل، وفق توجهات التي تحكمها طبيعة تلك الموارد بما تحققة التنمية المستدامة.

10. الاستفادة القصوى في الجامعات قيد الدراسة من مقياس الدراسة الحالية، ومن نتائج الدراسات الميدانية والدراسات العملية التي توفرها المنظمات الاكاديمية في تعزيز قدراتها لتبني مظاهر القيادة الرشيدة في توظيف مفهوم الذكاء الاصطناعي، في ترسيخ جودة الموارد البشرية.

المراجع

- بجاش، هجيرة. (2020). "القيادة الرشيدة وعلاقتها ببناء السمعة التنظيمية للموسة: دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكرباء والغاز (سونلغاز)، بالسياسة، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتاج، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- بوعامر، زينب و بن احمد، فاطمة. (2022). "اثر القيادة الرشيدة في ادارة الازمات، دراسة حالة جامعة غرداية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسير، جامعة غرداية .
- الجبوري، هيثم وادي جعاز. (2021). " دور القيادة الرشيدة في تعزيز البراعة التنظيمية : بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في قسم تربية المنازة في محافظة النجف الاشرف " ، دبلوم عالي ادارة مشاريع ، كلية الادرة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال، جامعة كربلاء، كربلاء.
- الرميح، محمد عبد الرحمن و البرادي ، بدور بنت صالح. (2022). "القيادة الرشيدة وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار لدى القيادات الاكاديمية في جامعة القصيم : دراسة تحليلية في جامعة القصيم". مجلة العلوم التربوية والدراسات الانسانية، كلية التربية، جامعة القصيم، السعودية، العدد (29).

الرواي، صفوان ياسين و الصراف ، سجي نذيرحميد. (2020). " تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق الذكاءالصناعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت حرام العليل، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية، جامعة بغداد، المجلد (26)، العدد (122)، العراق.

زعر، فاطمة. (2008). "الائتمة ودورها في تحسين أداء إدارات شؤون الموظفين في الوزارات الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

الطائي ، عمر زهير عز الدين. (2023). " دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التدقيق الداخلي: دراسة استطلاعية في بعض المصارف العراقية". مجلة دراسات إقليمية، السنة (17)، العدد (55).

عباس، رياض عزيز. (2020). "الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة. مجلة الآب / العدد (135).

- Obaid, Aseel Hameed & Khalaf Naima Zaidan. (2023).” Constructing a scale for anaging high-performance Sports Organizations using artificial intelligence techniques. *Modern Sport, Vol.(22), No.(2)*.
- Sastra, Levi, Muchtar, Bustari, & Sulastri, James. (2019). “The Effect of Organizational Culture, Human Resources Quality And Work Motivation on Nurse Performance ,In M.Djamil Central Hospital. *Advances in Economics, Business and Management Research, Vol.(97)*.
- Shamani, Mohammed, Kareem, Abdulrahman and Omar , Abbas Azeez. (2017).” The effect of agile leadership in reducing work pressure : a field study of administrative leaders in the colleges of University of Samarra. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 17(7)*.
- Shwartz, Shai Shalev & David,Shai Ben . (2014). *Understanding Machine Learning From Theory to Algorithms*, Cambridge university press, USA, 1ed,.
- Siorova, A., Isik, O. & Jones, C. (2013). *Business Intelligence Success: The Roles of BI Capabilities and Decision Environments*", *Information & Management. : BALTIC JOURNAL OF LAW & POLITICS VOLUME 15, NUMBER (1)*.
- Zaidan, M. N., Hamdi, S. S., Birdawod, H. Q., & Agha, A. M. (2024). *Factors Influencing Innovation Management in Iraq's Small-and Medium-sized Enterprises. Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences, 8(1), 126-132*.
- Participation on Organizational Culture and Organizational Performance., *Quantitative Economics Research, Vol. (1), No.(1)*.
- Baltzan, Paige & Phillips, Amy. (2008). *Business Driven Information Systems*. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Belsare, Mrunal Nitin. (2018).” to Study the Impact of ISO 9001:2008 Certification on Selected HRM Practices, of Large Scale Automobile Industries in Pune Region. *During the Period 2002-2012, Doctoral Thesis, Management Studies, Tilak Maharashtra Vidyapeeth University*.
- Birdawod, H. Q. (2022). Using factor analysis to determine the most important factors affecting student absenteeism at Cihan University-Erbil. *Cihan University-Erbil Scientific Journal, 6(2), 1-8*.
- Ferment, M., De Waal, A. & Mooijman, E.(2015).” From crisis to all-time high performance: using the HPO framework to improve customer relations at Ziggo. *Global Business & Organizational Excellence, Vol. (34), No.(2)*.
- Haenlein M, & Kaplan A. (2019).” Who’s the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence". *Business Horizon, Vol. (62), Kelley School of Business, Indiana University, USA*.
- Indrajit, Hewa Diddenige Upul, & Fairuz, Fauzul Mafasiya. (2018).” Impact of Management Quality and Workforce Quality on Organizational Performance: A Case Study of Sri Lanka. *Journal of Human Resource Management, Vol. (6), No.(1)*.
- Irada, Nabyev , (2019)", *Quality of workforce and investments in human capital", UNEC Azerbaijan State University of Economics*.
- Jassmy, Basim Abbas Kraidy & Katea, Enas Abdul Hussein. (2022).” Agile Leadership and Its Impact on Organizational Innovation by Mediating High Involvement, Department of Business Administration, College of Administration and Economics. *University of Al-Qadisiyah*.
- Kindangen, Paulus, Rotinsulu, Tri Oldy, & Murni, Sri. (2017).” Human Resource Quality and Household Income in North Sulawesi, Indonesia.*International Journal of Innovation and Economic Development, Vol.(3), No.(5)*.
- Laudon, Kenneth C. & Jane Laudon P. (2010). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson Prentice Hall Inc., London ,.
- Massoudi, A. (2024). The Mediating Effect of Occupational Stress between Paradoxical Leader and Compulsory Citizenship Behaviour. *Journal of Organisational Studies and Innovation, 11(3), 1-17*.
- Massoudi, A. H., & Birdawod, H. Q. (2023). Applying knowledge management processes to improve institutional performance. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences, 7(1), 1-10*.
- Mohammed, Jan, et al. (2013). Importance of Human Resource Investment for Organizations and Economy: A Critical Analysis, *Journal of Managerial Sciences, Vol.(4), No.(1)*.
- Nair, K.S. Divakaran. (2005). “Development of an Instrument to Assess Human Resource Quality (HRQ) and Measuring the Impact of TQM Efforts on HRQ Using the Instrument”. Doctor Thesis. School of Management Studies, Cochin University of Science and Technology.
- Nguyen, et al. (2019). “Macro Factors Affecting Human Resource Quality in Dong Nai Industrial Parks. *International Journal of Advanced and Applied Sciences, Vol. (6), No. (7)*.