Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
EISSN: 3006-9149
PISSN: 1813-1719

The Impact of Artificial Intelligence Dimensions in Enhancing Green Talent Management: A Survey Study of the Opinions of a Sample of Employees at the Northern Technical University Al-Hawija Technical College as a Model

Ahmed Abdullah Danook*[A], Mohammed Hussein Gharbi [A], Wissam Sami Jabbar [A], Hisham Abdullah hamad [B]
[A] Al-Hawija Technical College/Northern Technical University
[B] College of Administration and Economics/Kirkuk of University

Abstract: The research aims to explore artificial intelligence trends as long-term creative elements, characterized by integration in work, objectivity in vision, rationality in analysis, and comprehensiveness in perception, and how they affect organizational activities and build positive behaviors that enhance green talent management in business organizations. Thus, these organizations will be more creative and able to face risks, solve problems, and adapt to the technological work environment.

The descriptive analytical approach was adopted based on evidence and the discovery of facts. The Northern Technical University/Hawija Technical College was chosen as one of Iraq's new and essential colleges as a field for research, especially since it needs research to address potential challenges and operates in a competitive environment that requires knowledge-based artificial intelligence. A purposive sample was selected from all administrative levels, numbering 46 respondents from various specializations. Since the research focuses on enhancing green talent management, the questionnaire was the primary tool for collecting data. Forty-six valid questionnaires were obtained for analysis, reflecting a

Keywords:
Artificial intelligence, Green talent management, Technical College Hawija

Article history:
Received 16 Jan. 2025
Accepted 23 Jan. 2025
Available online 25 Jun. 2025

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Ahmed Abdullah Danook
Al-Hawija Technical College/Northern Technical University

	response rate of 100%, which is a statistically acceptable rate. The data were analyzed using the (SPSS18) program to determine the best way to enhance green talent management with the least cost and time. The research reached a set of conclusions, the most prominent of which is that the results showed that the impact of artificial intelligence dimensions, including the human resources information system, the technological work environment, and decision-making based on artificial intelligence applications, is somewhat firm. However, greater flexibility is required to face changes in the dynamic environment in which the research organization operates to achieve the effectiveness of green talent management. Accordingly, a set of suggestions was presented, the most important of which is the need to research the surrounding variables and take them into account within artificial intelligence strategies, which contributes to enhancing the ability to adapt and anticipate conditions that are difficult to control to improve green talent management. This research is based on a vital topic related to the dimensions of green talent management that aim to achieve a better future.

أثر ابعاد الذكاء الاصطناعي في تعزيز ادارة المواهب الخضراء: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية الكلية التقنية الحويجة انموذجاً

احمد عبدالله دانوك
الكلية التقنية الحويجة
الجامعة التقنية الشمالية

محمد حسين غربي
الكلية التقنية الحويجة
الجامعة التقنية الشمالية

وسام سامي جبار
الكلية التقنية الحويجة
الجامعة التقنية الشمالية

هشام عبدالله حمد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة كركوك

المستخلص

يهدف البحث إلى استكشاف اتجاهات الذكاء الاصطناعي كعناصر إبداعية طويلة الأمد، تتسم بالتكامل في العمل، والموضوعية في الرؤية، والعقلانية في التحليل، والشمولية في الإدراك، كيفية تأثيرها على الأنشطة التنظيمية وبناء سلوكيات إيجابية مما يعزز إدارة المواهب الخضراء في منظمات الأعمال، ومن ثم فأن هذه المنظمات ستكون أكثر إبداعًا وقدرة على مواجهة المخاطر وحل المشكلات، فضلا عن قدرتها على التكيف مع بيئة العمل التكنولوجية.

اعتمد المنهج التحليلي الوصفي القائم على البرهان واكتشاف الحقائق، تم اختيار الجامعة التقنية الشمالية/ الكلية التقنية الحويجة كأحد الكليات الجديدة والمهمة في العراق كميدان للبحث، خاصةً أنها بحاجة إلى أبحاث لمواجهة التحديات المحتملة، وتعمل في بيئة تنافسية تتطلب استخدام الذكاء الاصطناعي القائم على المعرفة، تم اختيار عينة قصدية من جميع المستويات الإدارية، بلغ عددها 46 مستجيباً من تخصصات متنوعة، وكون البحث يركز على تعزيز إدارة المواهب الخضراء، فقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تم الحصول على 46 استبانة صالحة للتحليل، مما يعكس نسبة استجابة بلغت 100%، وهي نسبة مقبولة إحصائياً، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS18) لتحديد الطريقة المثلى لتحقيق الهدف المتمثل في تعزيز إدارة المواهب الخضراء بأقل التكاليف والوقت.

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي، والتي تشمل نظام المعلومات للموارد البشرية، وبيئة العمل التكنولوجية، واتخاذ القرار بناءً على تطبيقات الذكاء الاصطناعي، يعد قويًا إلى حد ما، ومع ذلك، يتطلب الأمر مرونة أكبر لمواجهة التغيرات في البيئة الديناميكية التي تعمل فيها المنظمة البحثية، وذلك لتحقيق فعالية إدارة المواهب الخضراء بناءً على ذلك، تم تقديم مجموعة من الاقتراحات، أهمها ضرورة البحث في المتغيرات المحيطة وأخذها بعين الاعتبار ضمن استراتيجيات الذكاء الاصطناعي، مما يسهم في تعزيز القدرة على التكيف وتوقع الظروف التي يصعب السيطرة عليها، بهدف تعزيز إدارة المواهب الخضراء يستند هذا البحث إلى موضوع حيوي يتعلق بأبعاد إدارة المواهب الخضراء التي تهدف إلى تحقيق مستقبل أفضل.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، إدارة المواهب.

المقدمة

يلعب الذكاء الاصطناعي دورًا متزايد الأهمية في مختلف جوانب الأعمال، بما في ذلك إدارة المواهب. وعندما نتحدث عن "إدارة المواهب الخضراء"، فإننا نشير إلى الجهود التي تبذلها

المؤسسات لجذب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب التي تركز على الاستدامة البيئية، والتي تكون مسؤولة عن قيادة المبادرات البيئية داخل المنظمات. تشكل هذه المواهب عنصرًا أساسيًا في تحقيق الأهداف البيئية وتقليل التأثير السلبي على البيئة.

من خلال استخدام خوارزميات التعلم الآلي، يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات بدقة وتحديد الأفراد الذين يمتلكون المهارات والاهتمامات المتوافقة مع أهداف الاستدامة. كما يمكنه تقديم رؤى حول كيفية تطوير المواهب الخضراء وتعزيز أدائهم من خلال التدريب والتوجيه الشخصي.

فضلا عن ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي دعم استراتيجيات إدارة المواهب من خلال تحسين عمليات اتخاذ القرار، مثل التنبؤ بمستقبل المواهب في الأدوار المتعلقة بالاستدامة، وضمان اعتماد الشركات لاستراتيجيات التوظيف والتطوير التي تتماشى مع معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية، ويقسم البحث على ثلاثة محاور رئيسة فضلا عن الاستنتاجات والمقترحات.

المحور الأول: منهجية البحث

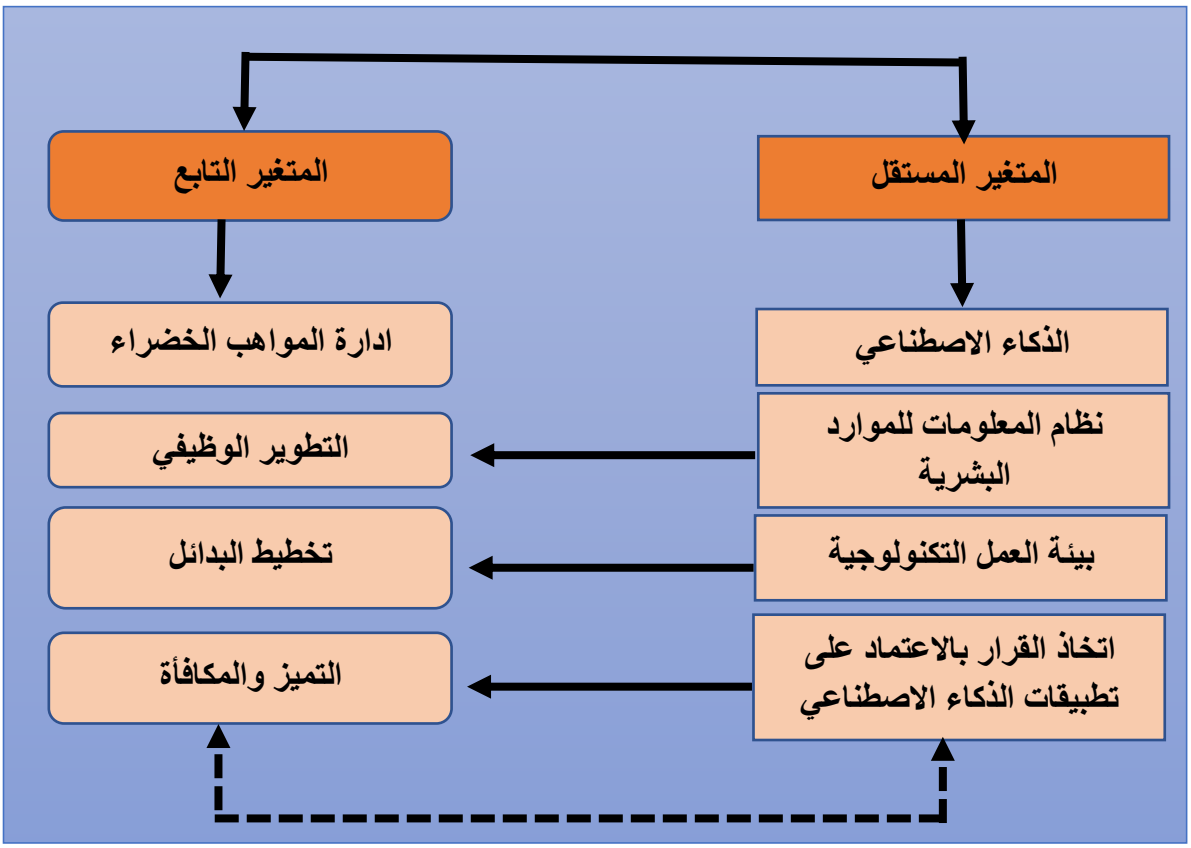
أولاً. الإشكالية الفكرية للبحث: تم صياغة الإشكالية الفكرية من خلال مجموعة من الاثارات البحثية تضمنت:

1. إلى أي مدى يدرك العاملون في المنظمة المبحوثة تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب الخضراء؟
2. هل توجد علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب الخضراء؟ وما هي طبيعة هذه العلاقة؟

ثانياً. أهمية البحث: تتجلى في تقديم مساهمة علمية جديدة تتمثل في الذكاء الاصطناعي كمؤثر في إدارة المواهب الخضراء لتمكين استغلال وتفعيل إدارة المواهب الخضراء المتاحة في الكلية المبحوثة بالطريقة الصحيحة بعدّ الذكاء الصناعي أحد الحلول الفعالة.

ثالثاً. أهداف البحث: يهدف الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب الخضراء إلى دمج الاستدامة التقنيات الحديثة مع إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التقنيات الذكية، ومن أهم أهداف هذا التكامل: تعزيز التوظيف المستدام وتحسين كفاءة الموارد البشرية، وتنمية المهارات الخضراء، وتحقيق الاستدامة التنظيمية. تحليل البيانات البيئية: جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالاستدامة لتحديد استراتيجيات إدارة المواهب الخضراء، وتقديم تقارير دورية عن الأداء البيئي للمنظمة.

رابعاً. المخطط الفرضي والفرضيات: بناءً على مشكلة البحث وأهميته وأهدافه، تم إعداد المخطط الفرضي كما هو موضح في الشكل رقم (1). يركز هذا المخطط على تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب الخضراء من خلال دراسة الأبعاد الآتية: نظام معلومات الموارد البشرية، بيئة العمل التكنولوجية، واتخاذ القرار استناداً إلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي.



شكل (1): مخطط البحث الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على دراسات السابقة

في سياق نموذج البحث المشار إليه سابقًا، تتشكل الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي (على مستوى فردي وإجمالي) وإدارة المواهب الخضراء في الكلية المبحوثة.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي (على مستوى فردي وإجمالي) وإدارة المواهب الخضراء في الكلية المبحوثة.

خامساً. أساليب جمع البيانات والمعلومات: استخدم البحث الأدوات الآتية:

1. **الإطار النظري:** تم الاعتماد على إسهامات الكتاب والباحثين من المصادر العربية والأجنبية.
2. **الجانب العملي:** تم استخدام المقابلات الشخصية واستبيان لجمع البيانات، معتمدين على المقياس الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

سادساً. وصف مجتمع البحث وخصائص عينة البحث: عن الكلية التقنية الحويجة المجتمع البحثي: كلية حكومية تقع في قضاء الحويجة / محافظة كركوك حيث تأسست الكلية التقنية الحويجة سنة 2023، وبدأ توسع عملها في تخصصات مختلفة، بحيث تضم (3) أقسام، وتطمح إلى مواكبة التطورات في العملية التعليمية.

1. تعد التقنية الحويجة من الكليات المستحدثة في قضاء الحويجة ومن المؤمل أن تشكل أساسا مهما في الجوانب الاكاديمية والاجتماعية والاقتصادية.
2. لم يسبق للكلية أن شهدوا دراسة مشابهة، مما دفع الباحثين إلى التركيز على هذا الموضوع ليكون جهداً معرفياً فريداً من نوعه، على الأقل من وجهة نظر الباحثين.

سابعاً. حدود البحث: تتمثل حدود البحث بأربعة حدود على النحو الآتي:

1. حدود المعرفة: تتمثل في متغيرين رئيسين (الذكاء الاصطناعي، إدارة المواهب الخضراء).
2. حدود الزمان: بدأت بالزيارات تشخيص مشكلة البحث من خلال البحث الميدانية ابتداءً من 2024/9/7.
3. حدود المكان: تم اختيار "الكلية الحويجة التقنية" كحقل للبحث نظراً لأهميتهما ومكانتهما العريقة على المستوى المحلي.
4. الحدود البشرية: شملت (القيادات الإدارية، والألقاب العلمية، والعاملين في المستويات الإدارية المختلفة) لكونهم الأكثر قدرة على إعطاء معلومات دقيقة وواقعية للبحث.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً. الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence-AI): فرع من فروع علوم الحاسوب يهدف إلى تطوير أنظمة وبرامج قادرة على محاكاة الذكاء البشري وأداء المهام التي تتطلب عادة التدخل البشري، بما في ذلك العمليات مثل التعلم والتفكير واتخاذ القرارات وحل المشكلات (Haron, et al., 2025:110).

تعريفه الاجرائي: هو قدرة الأنظمة الحاسوبية على تحليل البيانات، التعلم منها واتخاذ القرارات أو تنفيذ اجراءات بناءً على هذا التحليل بطريقة تحاكي الذكاء البشري.

❖ **أبعاد الذكاء الاصطناعي:** تضمنت مجموعة من الأبعاد حسب وجهة نظر مجموعة من الباحثين وفق الآتي:

1. نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) هو برنامج مصمم لمساعدة المؤسسات في إدارة أنشطة الموارد البشرية بشكل فعال وكفء. تقدم هذه الأنظمة حلولاً متكاملة لتخزين ومعالجة واسترجاع البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف داخل المنظمة (Ali & Mohamme, 2024: 30)
2. بيئة العمل التكنولوجية: هي البيئة التي يتم فيها استخدام التقنيات الحديثة لتسهيل أداء المهام وتنفيذ العمليات داخل المؤسسات والشركات، وتشمل هذه البيئة الأدوات والأنظمة الرقمية، مثل الحاسبات الآلية، والبرمجيات، وشبكات الإنترنت، والتطبيقات الذكية، فضلا عن الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية (Meletiou, 2025: 39).
3. اتخاذ القرار بالاستناد إلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي: أصبح استخدام الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات أداة فعالة ومؤثرة في العديد من المجالات. تعتمد هذه التطبيقات على تحليل كميات كبيرة من البيانات واستخدام خوارزميات متقدمة لتقديم توصيات أو قرارات مدروسة (Zhou, et al., 2024: 179).

ثانياً. ادارة المواهب الخضراء Green Talent Management: نهج استراتيجي يركز على استقطاب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب داخل المؤسسات مع مراعاة الاستدامة البيئية والمسؤولية الاجتماعية، يهدف هذا المفهوم إلى دمج الممارسات البيئية المستدامة في جميع مراحل ادارة الموارد البشرية، بدءاً من التوظيف وحتى التدريب والتطوير والتقييم (Umai, 2024: 1099).

تعريفها: تشير إلى تطبيق سياسات وممارسات الموارد البشرية التي تعزز الاستدامة البيئية، وتشجع الموظفين على تبني ممارسات صديقة للبيئة، تدمج القيم البيئية في ثقافة العمل التنظيمية (Shao, et al., 2024: 15).

❖ **أبعاد إدارة المواهب الخضراء:** شملت تعددا بالأبعاد لكن أهمها وأكثرها تلائما مع بيئة العمل في ميدان البحث تمثلت بالآتي:

1. **التطوير الوظيفي:** هو عملية مستمرة تهدف إلى تحسين مهارات الفرد وقدراته المهنية من أجل تحقيق أهدافه الوظيفية، زيادة فرص النجاح في سوق العمل، يتضمن التطوير الوظيفي العديد من الخطوات والممارسات التي تساعد الأفراد على التقدم في مسيرتهم المهنية (Elzek, et al., 2024: 3120).
2. **تخطيط البدائل:** هو عملية تحديد الخيارات أو المسارات المختلفة التي يمكن اتخاذها لتحقيق هدف معين أو حل مشكلة ما، تستخدم هذه العملية المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، وصنع القرار لضمان توفر خيارات متعددة مما يساعد على تقليل المخاطرة وزيادة فرص النجاح (Atiku et al., 2024: 380).
3. **التميز والمكافأة:** هما عنصران مترابطان في بيئة العمل والتعليم والمجتمع، التميز يشير إلى الأداء المتميز، التفوق في الانجاز، التميز في المهارات والمعرفة، أما المكافأة فهي وسيلة تحفيزية يتم تقديمها تقديراً لهذا التميز سواء كانت (مادية أو معنوية) (Danook, 2021: 447)

المحور الثالث: الجانب العملي

أولاً. وصف وتشخيص متغيرات البحث: تم الاعتماد على التحليلات الإحصائية الوصفية، مثل التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، فضلا عن نسبة الاستجابة على فقرات الاستبانة لكل الأبعاد باستخدام برنامج (SPSS. V.18)، للتعرف على درجة التوافق بين أفراد عينة البحث تجاه متغير دون آخر، وتوضح الجداول (1، 2، 3، 4، 5) تشخيصاً لمتغيرات البحث وكما يأتي:

ثانياً. أبعاد الذكاء الاصطناعي:

جدول (1): وصف وتشخيص بعد نظام المعلومات للموارد البشرية

الفقرات	اوافق بشدة		اوافق		محايد		لا أوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_1	13	28.3	20	43.5	8	17.4	5	10.8	-	-	3.834	0.883
X_2	11	23.9	23	50	4	8.7	6	13.0	2	4.4	3.955	0.825
X_3	13	28.3	23	50	5	10.9	3	6.5	2	4.3	3.969	0.968
X_4	9	19.6	25	54.3	7	15.2	2	4.3	3	6.6	3.674	0.980
المعدل		25.0		49.5		13		8.7		3.8	3.108	0.914
الاجمالي				74.5		13		12.5				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

جدول (2): وصف وتشخيص بعد بيئة العمل التكنولوجية

الفقرات	اوافق بشدة		اوافق		محايد		لا اوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_1	8	17.4	20	43.5	10	21.7	4	8.7	4	8.7	3.121	0.656
X_2	16	34.8	23	50	3	6.5	2	4.3	2	4.3	3.834	0.875
X_3	8	17.4	20	43.5	12	26.1	2	4.3	4	8.7	3.485	0.971
X_4	12	26.1	18	39.3	10	21.7	3	6.5	3	6.5	3.509	0.721
المعدل	23.9		44.0		19		6		7.1		3.487	0.826
الاجمالي			67.9		19			13.1				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

جدول (3): وصف وتشخيص بعد اتخاذ القرار بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي

الفقرات	اوافق بشدة		اوافق		محايد		لا اوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_1	11	24.0	20	43.5	10	21.7	3	6.5	2	4.3	3.761	0.972
X_2	12	26.1	21	45.7	6	13.0	4	8.7	3	6.5	3.738	0.976
X_3	8	17.4	19	41.3	12	26.1	5	10.9	2	4.3	3.455	0.983
X_4	9	19.6	18	39.1	12	26.1	5	10.9	2	4.3	3.457	0.937
المعدل	21.7		42.4		21.7		9.3		4.9		3.602	0.967
الاجمالي			64.1		21.7			14.2				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

جدول (5): وصف وتشخيص أبعاد الإدارة المواهب الخضراء (التطوير الوظيفي)

الفقرات	اوافق بشدة		اوافق		محايد		لا اوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_1	19	41.3	13	28.3	1-	2.2	6	13.0	7	15.2	3.332	0.790
X_2	17	37	18	39.1	5	10.9	4	8.7	2	4.3	3.281	0.804
X_3	14	30.4	26	56.7	2	4.3	2	4.3	2	4.3	3.109	0.928
X_4	13	28.3	19	41.3	3	6.5	6	13.0	5	10.9	3.085	0.798
المعدل	34.3		41.3		6		9.7		8.7		3.202	0.83
الاجمالي			75.6		6			18.4				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

جدول (6): وصف وتشخيص بعد تخطيط البدائل

الفقرات	اوافق بشدة		اوافق		محايد		لا اوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_1	11	23.9	18	39.1	9	19.6	5	10.8	3	6.5	3.415	0.742
X_2	15	32.6	11	23.9	8	17.4	7	15.2	5	10.9	3.237	0.671
X_3	15	34.8	13	28.3	10	21.7	4	8.7	3	6.5	3.477	0.891
X_4	8	17.4	9	19.6	12	26.1	11	23.9	6	13.0	2.979	0.612
المعدل	27.2		27.7		21.2		14.7		9.2		3.527	0.729
الاجمالي	54.9				21.2		23.9					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

جدول (7): وصف وتشخيص بعد التميز والمكافأة

الفقرات	اوافق بشدة		اوافق		محايد		لا اوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_1	16	34.8	20	43.5	5	10.9	4	8.7	1	2.1	3.89	0.750
X_2	9	19.5	22	47.8	12	26.0	3	6.5	-	-	3.695	0.680
X_3	10	21.7	18	39.1	10	21.7	8	17.3	-	-	3.652	0.904
X_4	18	39.1	19	41.3	5	10.8	4	8.7	-	-	3.913	0.794
المعدل	28.8		43.0		17.4		10.3		0.5		3.787	0.782
الاجمالي	71.8				17.4		10.8					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

ثالثاً. تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية:

*تحليل علاقات الارتباط بين المتغيرات: تم قياس معامل الارتباط واختبار الفرضية وفق الآتي:

1. **اختبار الفرضية الأولى:** (لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الذكاء الاصطناعي من حيث إدارة المواهب الخضراء)، ويتضح من النتائج في الجدول رقم (8) أن هناك ارتباط معنوي موجب بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب الخضراء مجتمعين، حيث بلغ معامل الارتباط للمؤشر الكلي بينهما (**0.838)، وهي علاقة موجبة ومعنوية، وتشير إلى رفض الفرضية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية الصفرية البديلة)

جدول (8): نتائج الارتباط بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وادارة المواهب الخضراء مجتمعة

المتغيرات المستقلة / المتغيرات المعتمدة	الذكاء الاصطناعي
ادارة المواهب الخضراء	**0.838

* , ≤ 0.05 n=46

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على: (لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وأبعاد إدارة المواهب الخضراء) أظهرت نتائج التحليل في الجدول رقم (9) وجود ارتباط معنوي موجب بين كل بعد من أبعاد الذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب الخضراء مجتمعين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبعد التطوير الوظيفي (*0.675)، وبلغت قيمة معامل الارتباط لبعد التخطيط البديل (*0.605)، بينما بلغت قيمة معامل الارتباط لبعد التميز والمكافأة (*0.688) وهذا يدل على رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية البديلة.

جدول (9): نتائج علاقة الارتباط بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وأبعاد ادارة المواهب الخضراء في المنظمة المبحوثة

المتغير المعتمد / المتغيرات المستقلة لمتغير الذكاء الاصطناعي	ابعاد ادارة المواهب الخضراء مجتمعة (التطوير الوظيفي، تخطيط البدائل، التميز والمكافأة)
نظام المعلومات للموارد البشرية	*0.675
بيئة العمل التكنولوجية	0.605*
اتخاذ القرار بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي	0.688*

* , ≤ 0.05 n=46

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

2. **اختبار الفرضية الثانية:** (لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب الخضراء مجتمعة)، تشير نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول رقم (10) إلى وجود تأثير ملحوظ لأبعاد الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب الخضراء في المنظمة المدروسة، حيث بلغ معامل التحديد (0.710) (R^2)، مما يعني أن (71%) من التأثير يعود إلى الأبعاد مجتمعة.

أما النسبة المتبقية من التأثير، فهي تعود إلى متغيرات عشوائية لم يتم تضمينها في نموذج البحث. وقد بلغت القيمة المحسوبة لـ (F) (47.321*)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.175) عند درجتي حرية (1.44) ومستوى دلالة (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار مقبول في تفسير العلاقة.

وعند متابعة معاملات بيتا، نجد أن(β_1) تساوي (0.488)، وهي قيمة معنوية، حيث بلغت القيمة المحسوبة لـ(t) (3.452*)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير إلى رفض الفرضية وقبول الفرضية الصفرية البديلة.

جدول (10) تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي في ادارة المواهب الخضراء مجتمعة في المنظمة المبحوثة

المتغير المستقل / المتغيرات المعتمد	ابعاد الذكاء الاصطناعي			
	β_1	R^2	F المحسوبة	F الجدولية
ابعاد ادارة المواهب	0.488 *(3.449)	.0.710	*47.321	2.175

تشير إلى قيمة t المحسوبة (1. 44) D.f = t الجدولية = 1.671 *,≤ 0.05 n = 46

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

اختبار الفروض الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية: "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي، وفقًا لأبعاده، على إدارة المواهب الخضراء في المنظمة المدروسة". أظهرت نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول رقم (11) وجود تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد الذكاء الاصطناعي بشكل منفصل على أبعاد إدارة المواهب الخضراء في المنظمة المدروسة. وقد تم التوصل إلى تأثير بعد نظام معلومات الموارد البشرية، إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (*0.459).

تشير النتائج إلى أن تأثير الرؤية في الذكاء الاصطناعي يصل تقريباً إلى 46%. بينما تعود النسبة المتبقية إلى متغيرات عشوائية غير مدرجة في نموذج البحث ولا يمكن التحكم فيها. وقد أظهرت القيمة المحسوبة لـ (F) والتي بلغت 35.678، أنها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.175) عند درجتي حرية (1 و44) ومستوى دلالة (0.05)، وبما أن القيمة المحسوبة لـ (F) تفوق القيمة الجدولية، فإن ذلك يدل على أن نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير إيجابي ومعنوي على إدارة المواهب الخضراء في المنظمة المبحوثة، كما تشير جميع الفقرات الأخرى إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية الصفرية البديلة.

أظهرت النتائج أن تأثير بيئة العمل التكنولوجية على إدارة المواهب الخضراء في المنظمة المدروسة يتمثل في قيمة معامل التحديد(R2) التي بلغت (0.361)، مما يشير إلى أن تأثير بيئة العمل التكنولوجية يصل إلى (36%)، وهي نسبة متوسطة تدل على عدم الاتفاق، قد يكون السبب في ذلك هو ضعف صياغة الأهداف أو أن الأهداف تفوق الإمكانيات المتاحة، مما يجعل تحقيقها صعباً، كما أن النسبة المتبقية تعود إلى متغيرات عشوائية غير مشمولة في نموذج البحث ولا يمكن التحكم بها، أما بالنسبة للقيمة المحسوبة لـ(F) التي بلغت (*20.236)، فهي أكبر من القيمة الجدولية التي تساوي (2.175) عند درجتي حرية (1.44) ومستوى دلالة إحصائية (0.05). وبما أن القيمة المحسوبة لـ(F) تتجاوز القيمة الجدولية، فأن ذلك يدل على أن بيئة العمل التكنولوجية تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على إدارة المواهب الخضراء بنسبة متوسطة، ومن ثم تشير جميع الفقرات الأخرى إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية الصفرية البديلة.

تم ملاحظة تأثير قرار الاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب الخضراء في المنظمة المدروسة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد(R2) حوالي (0.448)، هذا يشير إلى أن تأثير اتخاذ القرار بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب الخضراء يصل إلى نحو (45%)، بينما تعود النسبة المتبقية إلى متغيرات عشوائية غير مشمولة في نموذج البحث ولا يمكن التحكم بها، كما كانت القيمة المحسوبة لـ (32.103*) (F)أكبر من قيمتها الجدولية التي تبلغ (2.175) عند درجتي حرية (1.44) ومستوى دلالة إحصائية (0.05). وبما أن القيمة المحسوبة لـ(F) تفوق القيمة الجدولية، فأن ذلك يدل على أن قرار الاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على إدارة المواهب الخضراء في المنظمة المدروسة، كما تشير جميع الفقرات الأخرى إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية الصفرية البديلة.

جدول (11): تأثير مقومات الذكاء الاصطناعي منفردة في أبعاد ادارة المواهب الخضراء في المنظمة المبحوثة

المتغير المعتمد / المتغيرات المستقلة	ابعاد ادارة المواهب الخضراء			
	β_1	R^2	F المحسوبة	F الجدولية
نظام المعلومات للموارد البشرية	0.237 *(3.082)	*0.459	35.678	2.175
بيئة العمل التكنولوجية	0. 410 *(2.014)	0.361	.23602	
اتخاذ القرار بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي	0.252 *(2.951)	*0.448	32.103	

( ) تشير إلى قيمة t المحسوبة (1. 44) = D.f t الجدولية = 1.671 0.05 ≥*, N = 46

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23).

المحور الثالث: الاستنتاجات والمقترحات

اولاً. الأستنتاجات Conclusions

1. اثبتت وجهات النظر الفكرية المختصة على اهمية الذكاء الاصطناعي وينبغي أن تكون أبعاده قائمة على أسس علمية مدروسة في ظل القدرة المتوافرة في المنظمة المبحوثة فضلاً عن أخذ التغيرات البيئية في الحسبان وخاصة البيئة العراقية عامة وهي غير مستقرة من أجل القدرة على تحقيق التوافق مع تطبيق المخطط مع الواقع الفعلي.
2. تسعى الإدارة في المنظمة المبحوثة إلى إعادة صياغة أبعاد الذكاء الاصطناعي بشكل يضمن مرونة أكبر، وذلك بهدف تعزيز إدارة المواهب الخضراء في ظل البيئة الديناميكية التي تعمل فيها.
3. وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي مجتمعة في أبعاد ادارة المواهب الخضراء والتي تثبت بكونها أبعاداً واقعية المضمون تكاملية التحليل قائمة على تصورات علمية مدروسة وهادفة.
4. (يعتبر الذكاء الاصطناعي من أبرز الحلول التي تعيد للمنظمة مكانتها في بيئة العمل التي تواجه العديد من المخاطر، والمنافسة القوية، والتحركات الأنشطة من بشكل العام، فضلا عن التحديات المتعلقة بالأسعار والأزمات المالية. كل هذه العوامل تتطلب قدرة على إدارة نظام المعلومات للموارد البشرية، وتهيئة بيئة العمل التكنولوجية، واتخاذ القرارات بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
5. يعد العمل وفق أبعاد ادارة المواهب الخضراء الحديثة أحد الحلول المثلى التي عن طريقها تستطيع المنظمة المبحوثة تحديد مسارها المستقبلي وفق رؤية الإدارة العليا من حيث:التطوير الوظيفي، تخطيط البدائل، التميز والمكافأة، كمواصفات شمولية، وقيماً داعمة للسلوك الايجابي نحو الوصول إلى تحقيق الأهداف باقل جهد، ووقت، وتكاليف.

ثانياً. المقترحات Proposals:

1. ضرورة أن تقوم إدارة المنظمةالمبحوثة بالتركيز على اعادة صياغة أبعاد الذكاء الاصطناعي حتى تكون اكثر مرونة في إطار الظروف البيئية المحيطة، وأعتماد البرامج الخاصة والحديثة لتطويرها.

2. تفعيل نظام الحوافز للعاملين لتقديم الحلول للموارد البشرية للمشكلات القائمة والسعي لرفع مستوى الأداء نحو الوصول إلى تقديم كل ما هو جديد ومبتكر.
3. ضرورة العمل للبحث عن أسواق جديدة تعد نقطة انطلاق نحو بناء مكانه لإدارة المواهب الخضراء لإعادة بناء قدرات المنظمة المبحوثة.
4. السعي إلى تحسين بيئة العمل التكنولوجي المبني على رؤية معينة لاتخاذ القرار بالاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي بعدّها حلولاً تحدد المسار المستقبلي الأفضل المنظمة المبحوثة بخاصة والجامعات العراقية بعامة.
5. تشجيع الأفكار المبتكرة من قبل الموارد البشرية والسلوك الايجابي والتحفيزي من أجل بناء قيماً واقعية طموحة تعكس الصورة الحقيقة داخلياً والموثوقية والهوية التنظيمية الجيدة على مستوى خارجي.
6. اقامة دورات تدريبية متخصصة في مواضيع ادارة المواهب الخضراء والتطلعات المعرفية بعدّها حلولاً أساسية لرسم المستقبل الأفضل لأداء المنظمة المبحوثة.

المصادر

1. Ahmad, A., Jantan, S. R., Amin, N. M., Mahmood, R., and Sharon, N. H. (2025). An AI-Powered Method for Tracking and Forecasting Student Academic Achievement. Applied Sciences and Engineering Technology Journal of Advanced Research, 44(1), 105-119.
2. Atiku, S. O., Villet, H. J., Jeremiah, A., & Menjengua, D. K. (2024). Data-Informed Talent Management Strategies for State-Owned Businesses' Eco-Innovation. (pg. 369-394) in Data-Driven Decision Making for Long-Term Business Success. IGI Worldwide.
3. Butt, A. H., Shao, H., Liu, Y. D., Ahmad, H., Shao, J., & Alam, F. (2024). optimizing core competency-focused green talent management techniques for sustainable performance. 32(1), 1–24, Journal of Global Information Management (JGIM).
4. D. W. S. J. Zinal, "Financial leverage and its impact on the profitability rate of companies: An applied study of a number of companies listed on the Amman stock exchange for the period (2019-2022)," Int. J. Financ. Manag. Econ., 2024.
5. Danook Ahmed Abdullah (2021) "Knowledge workers is an approach to achieve outstanding performance requirements through strategic flexibility/Zain Telecom in Iraq as a model" Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences / Volume 71 (Issue 35), https://www.iraqoaj.net/iasj/download/fd77e7ba3ce84ea0.
6. Danook, Ahmed Abdullah , et al (2024) "The Absorptive Capacity of Knowledge as an Approach for Building Strategic Reliability in the Sponge Organizations/Small Organizations in Kirkuk Governorate as a Model" https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ar&user=r8EWtvIAAAAJ&citation_for_view=r8EWtvIAAAAJ:8k81kl-MbHgC.
7. Danuk, A. A., Zinal, W. S. J., & Gharbi, M. H., (2023), The knowledge partnerships strategy as an approach to activate the knowledge marketing tools: An analytical study of sample of Administrative Leaders University of Mosul. Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, 19(Special Issue part 2).
8. M. Meletiou (2025). increased port productivity is a result of technology and people working together. WIT Built Environment Transactions, 39.

9. Mohammed, M. A., and Ali, A. M. (2024). An extensive analysis of AI methods for processing omics data: assessing advancements and obstacles. International Journal of Computer Science, Mathematics, and Statistics, 2, 114-167.
10. Qian, W., Bao, Q., Lou, Y., Xu, K., and Zhou, H. (2024). Implement a conversational intelligent reporting system using large language models and artificial intelligence. Engineering Science Theory and Practice Journal, 4(03), 176–182.
11. Soliman, M., Al Riyami, H., Elzek, Y. S., & Scott, N. (2024). Do green servant leadership and intellectual capital impact travel agencies' talent management and sustainable performance? Tourism Current Issues, 27(19), 3115-3130.
12. Umair, S., Mrugalska, B., & Waqas, U. (2024). The importance of transformational leadership, green talent management, and employee involvement in green projects in fostering sustainable environmental performance. 78(4), 1093-1105; Work.
13. W. S. J. Zinal, “Predicting the financial failure of commercial banks using the Kida model and Sherrod model,” World Econ. Finance Bull., 2023, [Online]. Available: