



### يا صاحب القبة البيضاء

يا احب القبة البيضاء في النجف  
من زار قبرك واستشفى لديك شفي  
زوروا ابا الحسن الهادي لعلكم  
تخطون بالاجر والاقبال والرلف  
زوروا لمن تسمع النجوى لديه فمن  
يزره بالقبر ملهوفاً لديه كفي  
إذا وصل فاحرم قبل تدخله  
مليياً واسع سعياً حوله وطف  
حتى إذا طفت سبعا حول قبته  
تأمل الباب تلقى وجهه فقف  
وقل سلام من الله السلام على  
أهل السلام وأهل العلم والشرف

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية  
السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م العدد (١١)



No.:  
Date



ديوان الوقف الشيعي/ دائرة البحوث والدراسات

م/ مجلة القبة البيضاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

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

...مع وافر التقدير

حسباً

أ.د. لبنى خميس مهدي  
المدير العام لدائرة البحث والتطوير  
٢٠٢٥/٧ / ٢٠

نسخة منه الى:

- قسم الشؤون العلمية/ شعبة التأليف والترجمة و النشر.... مع الاولييات
- الصادرة

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

مهند ابراهيم  
١٥/ تموز



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - دائرة البحث والتطوير - القصر الأبيض - المجمع التربوي - الطابق السادس

✉ gd@rdd.edu.iq

🌐 Rdd.edu.iq

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية  
تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي  
السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م العدد (١١)

**المشرف العام**

عمار موسى طاهر الموسوي  
مدير عام دائرة البحوث والدراسات



**التدقيق اللغوي**

أ. م. د. علي عبد الوهاب عباس  
التخصص / اللغة والنحو  
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية

**الترجمة**

أ. م. د. رافد سامي مجيد  
التخصص / لغة إنكليزية  
جامعة الإمام الصادق (عليه السلام) كلية الآداب

**رئيس التحرير**

أ. د. سامي حمود الحاج جاسم  
التخصص/ تاريخ إسلامي  
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية

**مدير التحرير**

حسين علي محمد حسن  
التخصص/ اللغة العربية وآدابها  
دائرة البحوث والدراسات/ ديوان الوقف الشيعي

**هيئة التحرير**

أ. د. علي عبد كنو  
التخصص / علوم قرآن / تفسير  
جامعة ديالى / كلية العلوم الإسلامية  
أ. د. علي عطية شرقي  
التخصص / تاريخ إسلامي  
جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد  
أ. م. د. عقيل عباس الريكان  
التخصص / علوم قرآن تفسير  
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية  
أ. م. د. أحمد عبد خضير  
التخصص / فلسفة  
الجامعة المستنصرية / كلية الآداب  
م. د. نوزاد صفر بخش  
التخصص / أصول الدين  
جامعة بغداد/ كلية العلوم الإسلامية  
أ. م. د. طارق عودة مري  
التخصص / تاريخ إسلامي  
جامعة بغداد/ كلية العلوم الإسلامية  
**هيئة التحرير من خارج العراق**  
أ. د. مها خير بك ناصر  
الجامعة اللبنانية / لبنان/ لغة عربية.. لغة  
أ. د. محمد خاقاني  
جامعة اصفهان / إيران / لغة عربية.. لغة  
أ. د. خولة خمري  
جامعة محمد الشريف / الجزائر / حضارة وآديان.. آديان  
أ. د. نور الدين أبو لحية  
جامعة باتنة / كلية العلوم الإسلامية / الجزائر  
علوم قرآن/ تفسير

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية  
تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي  
السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م العدد (١١)

### العنوان الموقعي

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

### الاتصالات

#### مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

#### الرقم المعياري الدولي

ISSN3005\_5830

#### رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٧)

لسنة ٢٠٢٣

#### البريد الإلكتروني

إيميل

off\_research@sed.gov.iq

**IRAQI**  
Academic Scientific Journals

الرقم المعياري الدولي  
(3005-5830)

## مَجَلَّةُ السَّابِقَةِ اجْتِمَاعِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ تَصَدَّرُ عَنْ دَائِرَةِ الْبَحْثِ وَالدراسَاتِ فِي ذِيَّانِ الْوَقْتِ الشَّبَعِيِّ دليل المؤلف.....

- ١- إن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- إن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
  - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
  - ب. اسم الباحث باللغة العربية . ودرجته العلمية وشهادته.
  - ت. بريد الباحث الإلكتروني.
  - ث. ملخصان أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
  - ج. تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word) ٢٠٠٧ او ٢٠١٠ وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوَّدُ هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجِدَتْ، في مكانها من البحث، على أن تكونَ صالحةً من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4).
٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
- ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين الف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية.
- ٧- أن يكونَ البحثُ خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
  - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
  - ب. اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢). أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .
- ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام التلقائي (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢ .
- ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم والمسافة بين الأسطر (١) .
- ١١- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدّةٍ لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسله إليه وموافاة المجلة بنسخة مُعدّلة في مدّةٍ لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٥- لا تعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
- ١٦- دمج مصادر البحث وهوامشه في عنوان واحد يكون في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ١٧- يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
- ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الاستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ١٩- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) الف دينار.
- ٢٠- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ٢١- ترسل البحوث على العنوان الآتي: ( بغداد - شارع فلسطين المركز الوطني لعلوم القرآن)
- أو البريد الإلكتروني: (off\_research@sed.gov.iq) بعد دفع الأجور في الحساب المصرفي العائد إلى الدائرة.
- ٢٢- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُّ بشروط من هذه الشروط .





## محتوى العدد (١١) المجلد الثاني السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧هـ آيار ٢٠٢٦م

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	أثر نموذج أوزبون بارنس في تنمية المفاهيم الجمالية لدى طلبة قسم التربية الفنية بمادة تاريخ الفن	أ.م.د. مرتضى ابراهيم جميل	١٠
٢	مؤتمر القارات الثلاث في هافانا ٤ - ١٦ كانون الثاني ١٩٦٦ من خلال جريدة الأهرام المصرية	م.د. عبد الحكيم طلب جعفر م.د. احمد محمد حسين	٢٨
٣	الرضا الوظيفي وأثره في جودة الخدمات السياحية « دراسة استطلاعية في فندق المنصور ببغداد»	م.د. اقبال مهدي جاسم	٣٨
٤	توظيف الاساليب البلاغية للأقناع في كتاب البلاغ المبين للشيخ البلاغي	م.د. آلاء محمد غاطع	٥٦
٥	الدراما والفن استخدام المسرح كأداة تعليمية في التربية الفنية	م.د. انتظار نجم عطية	٧٠
٦	فاعلية استراتيجية التصور الذهني في تحصيل طالبات الصف الثاني متوسط في مادة الاحياء والتفكير المستند لديهن	م.د. ختام عدنان عبد السادة	٨٨
٧	العدسة الاستراتيجية ودورها في تعزيز الاداء المتميز دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدرءاء في هيئة السياحة العراقية	م.د. سحر جبار كيلان	١٠٨
٨	الذكاء الاصطناعي وتأثيره في تطوير العلاقات العامة دراسة تحليلية في هيئة السياحة العراقية	م.د. سهى عزيز جهاز	١٢٦
٩	التوجيه الأكاديمي وتأثيره على النسق الاجتماعي الانثروبولوجي دراسة تطبيقية في كلية العلوم السياحية / قسم الدراسات السياحية	م.د. شيماء حميد رشيد	١٤٤
١٠	إنجازية فعلي الإغراء والتحفيز في النثر العربي كتاب «حکم الإمام علي(عليه السلام) أو غرر الحكم ودرر الكلم» أنموذجا	م.د. عنراء سعيد عبد	١٦٤
١١	الجامعة تأثير إدارة المواهب في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة استطلاعية في عينة من شركات السياحة الدينية	م.د. نورس كامل وناس	١٧٨
١٢	التحليل الجغرافي لزراعة محاصيل العلف في محافظة البصرة	م.د. حسنة خزعل موازي	١٩٨
١٣	الإمام عليّ (عليه السلام) في نظر الأخرقاء تحليلية في مقدمات ثلاثة كتب لمفكرين عرب معاصرين	م.د. باسم دخيل مراد العابدي	٢١٨
١٤	فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الترميز التمثالي في تحصيل مادة البلاغة وتنمية التفكير الناقد عند طالبات الصف الخامس الأديني	م.د. شيماء صفاء محمود	٢٣٤
١٥	أثر إستراتيجية مارثون الحروف في تحصيل قواعد اللغة العربية لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي	م.د. علي عبد الحمزة جودة	٢٦٢
١٦	الفلسفة الوجودية عند ميرلوبونتي	م.م. أنير رياض إبراهيم أحمد م.م. رانيه سلام محمد م.د. محمد حسن فيصل عزيز	٢٨٤
١٧	تحقيق مخطوط مقدمة أو رسالة في صلاة الظهر بعد الجمعة في الامصار المؤلف: علي بن علي الشيراملسي «ت ١٠٨٧هـ ١٦٧٦م»	م.د. ندى أحمد نايل	٢٩٦
١٨	أثر العفو العام على السجلين الجنائي والاداري للموظف العام في العراق	م.د. أحمد محمد عزيز	٣١٦
١٩	العنف الاسري وانعكاساته على انحراف المراهقات بحث اجتماعي ميداني في مدينة الديوانية	م.د. بشرى جلاوي محمد	٣٣٦
٢٠	تمثلات العنف في شعر حرب داحس والغبراء	م.د. دعاء علي عبد الحسين	٣٥٢
٢١	ادوات التسويق الحديث وأثره في تحقيق اهداف الشركات السياحيه دراسة لعينه من شركات السفر في بغداد	م.د. عادل عبدالرحمن الشمسي	٣٦٤
٢٢	فَقَهْمَنَاهَا سَلِيمَانٌ بَيْنَ الْمَوْرُوْثِ الْقَدِيْمِ وَالنَّصِّ الْقُرْآنِيِّ «دراسة معاصرة»	م.د. عماد عباس خلف	٣٧٨
٢٣	تأثير قلق الذكاء الاصطناعي في إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة والابتكار الخدمي غير التقليدي لدى موظفي فنادق بغداد: الدور المُعدّل للمناخ التنظيمي الداعم للتعلم	م.م. حسن مطشر الجبوري	٣٨٨
٢٤	صورة الشيطان وأساليبه في القرآن الكريم	م.م. محمد عبد الصاحب جابر	٤٠٤
٢٥	المشترك اللفظي في معجم مختار الصحاح «دراسة دلالية»	م.م. مروه عباس حسن	٤١٨



محتوى العدد (١١) المجلد الثاني السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧هـ آيار ٢٠٢٦م

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
٢٦	<b>The Disadvantages of Using Communicative Methods in E-learning: A Case Study of Iraqi Schools</b>	Assistant teacher. Aseel Gany Mohammed	٤٢٨
٢٧	السكوت النحوي وأثره في توجيه الإعراب: دراسة في المسكوت عنه في التقعيد النحوي	م. م. خالصة عبد الجبار صادق	٤٦٨
٢٨	آليات الإحالة الضميرية وأثرها الدلالي في رواية «قنديل أم هاشم»	م. م. رفاة حميد عبد جعفر	٤٧٨
٢٩	العلة الحديشية بين المتقدمين والمتأخرين دراسة مقارنة	م. م. طارق حسن صخيل أ. م. د. علي نهاد خليل	٤٨٨
٣٠	المنافرات بين الإمام جلال الدين السيوطي وإقرانه من علماء عصره شمس الدين الباني ت٨٨٥هـ/١٤٨٠م نموذجا	م. م. مروان سمير كاظم أ. د. فتحي سالم حميدي	٤٩٨
٣١	الزمان والمكان مقارنة سردية في فوق بلاد السواد لأزهر جرجيس	م. م. مهدي خالص امين	٥١٨
٣٢	أثر تعاقب العموم والخصوص في استقرار الحكم الشرعي دراسة أصولية فقهية مقارنة	م. م. ميسرة عباس عبد الجبار	٥٣٢
٣٣	حكم الإجهاض في حالات التشوه الخلقي للجنين في فقه الإمامية	م. م. ولاء علي حسين	٥٤٨
٣٤	تنوع الاساليب في الرسم الحديث	م. م. رشا ناجي كاظم	٥٥٦
٣٥	جودة المجموعة المكتبية في مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج العربي: جامعة البصرة	م. م. ميادة خزعل رحمن	٥٧٠
٣٦	فاعلية منهجية الخرائط الذهنية في تنمية المهارات النحوية دراسة لطلبة المرحلة الأولى جامعة الديوانية	م. م. هند مدحت حميد	٥٨٠
٣٧	مبدأ نفي الحرج في فقه العبادات دراسة تأصيلية وتطبيقية	م. م. هيثم مظهر محي	٥٩٦
٣٨	<b>The Illocutionary Force of Loneliness and the Style of the Implied Reader in Kathrine Mansfield's The Canary</b>	Lecturer Ibtisam Hussain Naima	٦٠٦
٣٩	التدخل الانضمامي وأثره على الدعوى المدنية «دراسة مقارنة»	م. م. زمن فوزي كاطع	٦٢٢
٤٠	المراجع الأصولية: دراسة في اتجاهات الدلالة اللغوية «مقال مراجعة»	م. م. سعد عبد السادة مزعل م. د. رنا ماجد ثابت	٦٣٨
٤١	اجراءات البرتغال الاقتصادية في غينيا بيساو وموقف الحكومة المصرية منها ١٩٦٠-١٩٦٣م (مقال مراجعة)	م. علي طه عبد الله الجميلي	٦٤٢
٤٢	القيادة الرشيقة وتأثيرها في جودة القرار الاستراتيجي «دراسة استطلاعية لعينة من الشركات السياحية في مدينة بغداد»	م. فراس ناجي حاتم	٦٤٨
٤٣	تأثير التكامل السلوكي للإدارات السياحية في تحقيق جودة الخدمات المقدمة «دراسة استطلاعية في عينة من الشركات السياحية العراقية»	الباحثة: ريام عبد الوهاب احمد	٦٦٨
٤٤	أثر تقلبات سعر الصرف الحقيقي على تدفقات الطلب السياحي الدولي في العراق «دراسة قياسية»	الباحث: عدي صبيح لازم	٦٨٨
٤٥	<b>Diasporic Identity, Border Surveillance, and Postcolonial Belonging in Lisa Halliday's Asymmetry</b>	Inst. Muzahim ussein Mohammed	٦٩٦
٤٦	<b>Metaphoric Creativity in EFL Learners' Descriptive Writing: A Cognitive Stylistic Approach</b>	Mahdi Shaleh Fejer Prof. Dr. Sarab Kadir Mugair	٧١٠
٤٧	الخدمة الاجتماعية ودورها في مواجهة المخاطر وتعزيز الأمن الرقمي	الباحث: نزار سالم إبراهيم أ. م. د. نائر أحمد حسون	٧٢٢
٤٨	تمظهرات الغيرة في الرواية النسوية العراقية بعد عام ٢٠٠٣ «دراسة سيميائية هوبوية»	الباحثة: هبة حسين طارش أ. د. عبد الستار جبر عداي	٧٣٠



تأثير قلق الذكاء الاصطناعي في إعادة الصياغة الاستباقية  
للوظيفة والابتكار الخدمي غير التقليدي لدى موظفي فنادق  
بغداد: الدور المُعدّل للمناخ التنظيمي الداعم للتعلم

م.م. حسن مطشر الجبوري  
الجامعة المستنصرية/كلية العلوم السياحية

السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م العدد (١١)





### المستخلص:

هدفت هذه الدراسة الى تصميم إطار نظري من خلال اختبار كيفية تأثير "قلق التكنولوجيا" الذي يتسبب بإصابة الموظفين بالقلق نتيجة التغيرات المستقبلية التي يتصورون بانها قد تتسبب بترك وظائفهم وخسارة مواردهم المعيشية. من خلال إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة وكذلك الابتكار الخدمي غير النمطي. عند الموظفين العاملين في المكاتب الامامية في فنادق بغداد الممتازة. وتركز هذه الدراسة في قطاع الفنادق في العاصمة بغداد كقطاع يتميز ببيئة اخذة بالتحسن التدريجي. وما تمثله من تحول نحو الحضخضة في الخدمات فضلا عن التحول الوشيك نحو ادخال الوسائل التكنولوجية الحديثة ومنها تطبيقات الذكاء الاصطناعي. وهذا التحول يمثل قلقا في الجانب النفسي للموظف، بل انه يمثل جانبا رئيسيا في التمايز السلوكي الاستراتيجي.

الكلمات المفتاحية: الإطار النظري، قلق التكنولوجيا، التغيرات المستقبلية.

### Abstract:

This study aimed to develop a theoretical framework by examining how "technology anxiety," which causes employees to worry about future changes they perceive as potentially leading to job loss and financial ruin, impacts front office staff in Baghdad's upscale hotels. The study focuses on the hotel sector in Baghdad, a region characterized by a rapidly evolving environment. With gradual improvement, and what it represents in terms of a shift towards the privatization of services, as well as the imminent shift towards the introduction of modern technologies, including artificial intelligence applications. This shift represents a source of anxiety for the employee's psyche, and indeed, it represents a key aspect of strategic behavioral differentiation.

**Keywords:** Theoretical framework, technology anxiety, future changes.

ويهدف الابداع عن التحيز، تم تصميم بحث كمي مقطعي وتطبيقه على شكل فجوة زمنية. من خلال جمع البيانات من عينة قصدية طبقية بلغت (٣٤٢) من الموظفين العاملين في المكاتب والخطوط الامامية لفنادق الدرجة الممتازة (أربع وخمس نجوم) في العاصمة العراقية بغداد. تم تطبيق المقاييس العالمية وترجمتها الى العربية، ومن ثم قياس وتقييم النموذج بالاعتماد على نمذجة المعادلة البنائية بالمربعات الجزئية الصغرى (PLS-SEM)، وقياس الصدق التمييزي من خلال نسبة «السمة المتجانسة وغير المتجانسة» إضافة الى عمل تحليل التعديل (Moderation analysis).

وكشفت الدراسة من خلال البيانات التجريبية عن تأثير قلق الذكاء الاصطناعي الاستباقي إيجابيا ومعنويا في كل من "إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة، والابتكار الخدمي غير التقليدي، إضافة الى الابتكار الخدمي، خصوصا في البيئات التي تشجع الموظفين على التعلم وتشجعهم على تجربة المخاطر بأمان.

تضع هذه الدراسة تصورا جديدا لجعل القلق عامل ضغط محفز يتمتع بإمكانات ايجابية من خلال التركيز على استبدال النظرة السائدة المرتبطة بقلق الذكاء الاصطناعي من مقاومة وانسحاب وتراجع في الأداء. يوضح الإطار المتكامل ضمن سياق اقتصادي انتقالي، كيف ان الترقب والتوقع الاستباقي للتعطيل الذي قد ينشأ جراء الذكاء الاصطناعي في قطاع الخدمات يشجع الموظفين على ابتكارات خدمية غير تقليدية وخاصة بالأفراد، لاسيما عند وجود بيئة تنظيمية تدعم التعلم وتتميز بالإيجابية.



المقدمة:

أحدث التحول التكنولوجي ولاسيما تطبيقات الذكاء الاصطناعي وإدارة بواسطة الخوارزميات، تحولاً هائلاً في صناعة الضيافة والفنادق. فقد تناول الكثير من الباحثين هذه التطبيقات واثراً في مختلف الصناعات في البيئة الغربية من ناحية الأثر الإيجابي والسلبي، في حين ان دول العالم النامية التي شهدت أوضاعاً أمنية غير مستقرة، تناولت هذا الموضوع من الجانب النظري. لذلك يشهد قطاع الفنادق في العراق بشكل عام وفي العاصمة بغداد بشكل خاص أطواراً مدججاً من الفرص والميزات التنافسية وكذلك المخاطر الناتجة عن هذا الاستخدام بشكل مستمر. فقد أدى الاستقرار النسبي الذي شهده العراق والعاصمة بغداد بشكل خاص نمواً واضحاً في الاقتصاد الوطني، مع بداية التركيز للتخطيط في مجال السياحة والتراث والآثار، كذلك إيجاد فرص جديدة للعمل في هذا القطاع الخاص. وفي استجابة واضحة للتوقعات بزيادة أعداد السياح ورجال الأعمال الدوليين والوفود القادمة من جميع أنحاء العالم.

ورغم هذا الانتعاش، يلاحظ ان البيئة التشغيلية لا تزال تتميز بالتقلبات المؤسسية والتغير الواضح في تدفق السياح. وتمثل فنادق بغداد الممتازة بيئة انتقالية بشكل واضح. إذا تركزت هذه الإدارات المسؤولة عن هذه الفنادق على المعايير التشغيلية الدولية من خلال استخدام التكنولوجيا بهدف زيادة كفاءة الأداء. ورغم ذلك وهذا التحول الانتقالي فلا يزال الذكاء الاصطناعي يمثل معطلاً محتملاً للوظائف، بالرغم من انه تقنية متطورة ومطيقه بشكل كامل. وكثيراً ما يناقش الموظفون في المكاتب الامامية والخطوط التي تكون بتماس مع الضيوف التوقعات للصناعة المتعلقة بتقديم الخدمات للضيوف والتي تعتمد بالدرجة الأساس على الذكاء الاصطناعي. والادارة الخوارزمية للإيرادات، والاستخدام المبسط لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي. الامر الذي يحدث قلقاً لدى الموظفين تجاه الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته. وهو ما يسمى بالقلق من الذكاء الاصطناعي (AI Anxiety)، وذلك على الرغم من عدم إحلاله بشكل واسع.

ولعل الأهم من كل ذلك هو ان السياق المتكامل في قطاع الضيافة في بغداد يكون بامتداد ابعده من الاستقرار الاقتصادي، ويشمل بشكل أساسي التقاليد العربية الاصيلة المتمثلة بالضيافة العربية الاصيلة. ويؤكد هذا النمط الثقافي على أهمية الكرم والود والترحيب والدفاء الشخصي، والأساليب المصممة لتقديم الخدمة المخصصة لتلبية رغبات وحاجات الضيوف. وهي ما تشكل تناقضا واضحاً مع الأساليب التقنية التي تنسم بالبرودة والتجريد من الاحساس والمشاعر التي تقدمها التطبيقات التكنولوجية والأنظمة الخوارزمية. وهذا ما يجعل توقعات ونظرة الموظفين في المكاتب الامامية والخطوط الأولى لتقديم الخدمة التي تدار بواسطة الذكاء الاصطناعي ليس كمتغير تشغيلي فقط، بل هو فقدان لشخصيتهم وهويتهم الثقافية في تقديم الخدمات. صافاً الى ذلك يتميز العاملين في قطاع الضيافة العراقي بالمرونة النفسية التي تستجيب للتغيرات وعدم الاستقرار في البيئة المؤسسية والجيوسياسية التي تستمر لوقت طويل. وتطرح الدراسة بان هذا الإرث الثقافي الفريد والمزيج والمرونة ما بعد الاضطراب الأمني والسياسي، قد يؤدي الى ظواهر سلوكية إيجابية. فبدلاً من محاولة فك الارتباط التكنولوجي او الاغتراب والاحتراق الوظيفي، وهذا هو الشائع في اقتصاديات العالم الغربي المتقدم، يتم العمل على تحفيز الموظفين ثقافياً ونفسياً لتبني تحدي تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال تعزيز أسلوب الخدمة المرتكز حول الانسان.

مشكلة البحث:

أحدث ادخال الذكاء الاصطناعي نقلة نوعية نتيجة الاعتماد التدرجي للرقمة والامتة في تصميم وتقديم الخدمة الفندقية. وفي كنف هذه البيئة التي تشهد تحولاً انتقالياً خصوصاً في قطاع الفنادق للدرجة الممتازة في العاصمة بغداد، اذ حتم ذلك على موظفي المكاتب والخطوط الامامية للفنادق ان يواجهوا التحديات المهنية والنفسية،



مما ولد تناميا واضحا لظاهرة "قلق الذكاء الاصطناعي" والتي يعبر عنها في الخشية من فقدان القيمة الانسانية البشرية في العمل واستبدالها بالحوارزمية المصممة لأداء الخدمة بديلا للبشر. ومن خلال ما تناوله الباحثين من نظرة تقليدية في النتائج الأدبية للقلق باعتباره عاملا يكبح الأداء، تتبلور مشكلة الدراسة في المحاولة لاختبار "جدلية قلق التكنولوجيا"، هي محاولة لاستكشاف هذا القلق وإمكانية تحويله الى قوة تنهض بالموظفين وتجبرهم على الحفاظ على مكانتهم وكفاءتهم المهنية من خلال الانضمام الى سلوك "إعادة صياغة الوظيفة". وبعدها الانتقال الى تقديم «ابتكارات خدمية» غير تقليدية يتم الاعتماد من خلالها على اللمسة البشرية التي تتميز بالتعاطف والتي تكون من الصعب على الالة ان تحاكيها. بالإضافة الى بروز مشكلة في التساؤل عن القدرة البيئية التنظيمية والتي تتمثل في "المناخ الداعم للابتكار" في القدرة على احداث التغيير والتعديل لهذا المسار، والعمل على تهدئة وتخفيف مستوى القلق والعمل على تعديله واستبداله بسلوكيات استباقية. وعليه تم صياغة التساؤل الرئيس لهذه الدراسة والذي يركز على مشكلة البحث وكالتالي "ما هي طبيعة تأثير قلق الذكاء الاصطناعي في الابتكار الخدمي بتوسيط إعادة صياغة الوظيفة، وما دور المعدل للمناخ الداعم للتعلم في فنادق الدرجة الممتازة مدار الدراسة؟"

وينبثق منه عدة تساؤلات فرعية كالآتي:

ما مستوى إدراك موظفي المكاتب الامامية في فنادق بغداد الممتازة لظاهرة «قلق الذكاء الاصطناعي»؟

هل يؤدي زيادة قلق الذكاء الاصطناعي الى دفع موظفي الفنادق المبحوثة في ممارسة سلوكيات «إعادة صياغة الوظيفة» كنوع من الدفاع التكيفي؟

ما هي مساهمة «سلوكيات إعادة صياغة الوظيفة» في دفع الموظفين الى تقديم «الابتكار الخدمي» غير التقليدي؟

بتوسيط إعادة صياغة الوظيفة هل تكون لها علاقة ما بين قلق الذكاء الاصطناعي والابتكار الخدمي؟

هل للمناخ الداعم للتعلم مساهمة في فنادق بغداد مدار البحث مساهمة في تعديل او زيادة العلاقة الإيجابية ما بين قلق الذكاء الاصطناعي وإعادة صياغة الوظيفة؟

أهمية البحث

تأخذ الدراسة أهميتها من خلال المساهمة على الصعيدين العلمي والعملية "النظري والتطبيقي". والتي تلتخص في الآتي: على صعيد الأهمية العلمية «النظرية»:

تقدم الدراسة تأصيلا الى "جدلية قلق التكنولوجيا"، من خلال المساهمة الفكرية الرائدة والتي تتعدى النمط التقليدي، ولتثبت نظريا مدى إمكانية انتقاله من عامل سلبي كنظرة تقليدية الى قوة محفزة ودافعة للسلوكيات الاستباقية.

سد النقص المعرفي: تقدم الدراسة اثراء للمكتبة العراقية والعربية والعالمية، من خلال تقديم دراسة تتميز بالحدائثة وتطبق في البيئة الفندقية العراقية والتي تتسم بالانتقالية. وهو من الأنماط التي تتميز بندرتها في الدراسات الخاصة بالسلوك التنظيمي والخاصة بالذكاء الاصطناعي بالمقارنة مع الدول المتقدمة.

تقدم الدراسة مزيجا من متغيرات السلوك والبيئة: يأخذ البحث أهميته من خلال تصميم هيكل متكامل للربط ما بين المتغيرات النفسية "قلق الذكاء الاصطناعي"، ومتغيرات سلوكية "إعادة صياغة الوظيفة والابتكار الخدمي"، مع ابراز دور «المناخ الداعم للتعلم» كدور معدل .

على صعيد الأهمية العلمية «التطبيقية»

تقدم الدعم لقطاع الضيافة العراقي. تقدم الدراسة رؤى تتميز بقابليتها للتنفيذ الى إدارات الفنادق الممتازة في العاصمة بغداد، بهدف الاستعداد للتعامل مع التحولات الجذرية التي تعتمد على الرقمية والامتة، وكذلك توفير اطارا لحماية راس المال البشري من الاضطرابات النفسية للاعتماد على التطبيقات التكنولوجية.

تقدم بنية تحتية تعمل كمصد تجاه مقاومة الموظفين. متمثلة بتوفير أرضية خصبة «اجتماعية ونفسية» وحواضن





الخدمي غير التقليدي لدى العاملين في المكاتب الامامية في فنادق بغداد.  
الفرضية الرئيسية الثالثة: يعدل المناخ التنظيمي الداعم للتعليم مسار التأثير الإيجابي لقلق الذكاء الاصطناعي في إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة، بحيث تزداد قوة هذا التأثير في ظل مستويات الدعم العالية للتعليم.  
الفرضية الرئيسية الرابعة: يعدل المناخ التنظيمي الداعم للتعليم مسار التأثير الإيجابي لقلق الذكاء الاصطناعي في الابتكار الخدمي غير التقليدي، بحيث تزداد قوة هذا التأثير في ظل مستويات الدعم العالية للتعليم.  
المبحث الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة  
المطلب الأول: التأصيل النظري لمغيرات الدراسة:

أولاً: قلق الذكاء الاصطناعي في البيئات الانتقالية، يسهم تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في قطاع الضيافة العالمي الى تحسين الكفاءة التشغيلية، وفي نفس الوقت قد يكون له تغييرات في الأدوار الخاصة بخدمة الموظفين، وقد يتسبب في الاريك النفسي للموظفين بشكل كبير (Yin et al, ٢٠٢٤ : ٨٩٢). وتبرز هنا ظاهرة "قلق الذكاء الاصطناعي بشكل يسهم في شعور الموظفين بالقلق والخشية من فقدان وظائفهم كسبب مباشر اثر تبني استخدام التطبيقات للذكاء الاصطناعي في المنظمة بالإضافة الى الخوف من فقدان الكفاءة والمهارة المرتبطة بالوظائف التي استبدلت (Stanescu & Romaşcanu, ٢٠٢٤ : ١٠٠٩٨٥). والقلق من الذكاء الاصطناعي ليس جراً عدم قدرة الموظف على العمل مع التطبيقات التكنولوجية بكفاءة لكنه يعمل كحالة من الترقب، ويبدو ذلك في البيئات ذات هياكل الخدمة الانتقالية بشكل خاص. كما هو في فنادق العاصمة بغداد ذات الدرجة الممتازة. وبالاعتماد على « النظرية التبادلية للضغط النفسي والتكيف (Lazarus & Folkman, ١٩٨٤ : ١٤١)، يفهم العاملون هذا الترقب كتهديد لهويتهم المهنية. وتذهب الكثير من الادبيات على تحديد القلق كمسبب للتراجع والانحدار (Yam et al, ٢٠٢٣ : ٨٥٢). وفي الجانب الاخر تشير دراسة (Cheng et al, ٢٠٢٣ : ١١٤) الى ان توجيه القلق باتجاه القيمة المهنية الجوهرية للعاملين من شأنه ان يحدث تغييراً إيجابياً، وفي هذا الموقف يقود القلق العاملين الى تمييز جهده عن جهد الالة (Cheng et al, ٢٠٢٣ : ١١٤).

ثانياً: إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة. ويمكن تعريف إعادة صياغة الوظيفة بأنها كل ما يطرأ من تحول جسدي ومعرفي استباقي بمبادرة ذاتية، والتي يقوم بتنفيذها الموظفون بالنسبة لحدود المهمة والعلاقة لدورهم لأدوارهم (Wrzesniewski & Dutton, ٢٠٠١ : ١٧٩ ; Trims et al, ٢٠١٢ : ١٧٤). وبالنظر الى التحول الرقمي في هذا العصر، جعلت هذه المهمة تتمتع بأهمية متزايدة كأسلوب ينتهجه الموظف لإدارة حالة عدم التأكد او عدم اليقين التكنولوجي (Fenwick et al, ٢٠٢٤ : ٢١٢). ان الخوف والقلق من الذكاء الاصطناعي الذي يشعر به الموظفون في الخطوط الامامية يجعلهم يتصورون بشكل واضح ان الائتمة قابلة على أداء مهامهم المتكررة. وتذهب نظرية حفظ الموارد (Hobfoll, ١٩٨٩ : ٥١٦) الى ان الدفاع الرئيسي للأفراد هو اكتساب وحفظ والدفاع عن موارد قيمة. ونتيجة الى هذا القلق من الذكاء الاصطناعي يتصور الموظفون في المكاتب الامامية تهديدا كبيرا لموردتهم الاقتصادي، والاجتماعي الأساسي وهو ما يتمثل بالوظيفة والاهمية المهنية المدركة لهم. وفي تقلب أسواق العمل وندرة الوظائف ذات الجودة العالية فيه، تعتبر استجابة التكيف التقليدية السلبية كالاقتتال او سحب المورد، مشوهة وظيفيا بشكل كبير وفق المنظور الاقتصادي والاجتماعي. مما ينتج عنه تبني منهجا دفاعيا لاكتساب الموارد، من خلال إعادة صياغة الوظيفة، كتبني أدوار تحتاج الى حلولاً متقدمة للمشكلات او زيادة العلاقات الشخصية مع الضيوف بشكل إيجابي. بين العاملين مورداً قيماً جديداً يتمثل ب«راس المال الذي يركز على الانسان». اذ تعطي هذه إعادة الصياغة درعا واقيا امام التقادم الخوارزمي، وتحافظ على الموظفين وادوارهم داخل التنظيم الخدمي.



ثالثاً: الابتكار الخدمي غير التقليدي (النمطي). من الواضح للعيان أصبحت التقنيات والتطبيقات للذكاء الاصطناعي مستخدمة بشكل ملحوظ في البيئة الفندقية للعاصمة بغداد لاسيما في قطاع الضيافة. استدعى ذلك وبشكل ملح من موظفي هذه الفنادق وخاصة في قطاع الضيافة، ان يكونوا مضطرين ان يحولوا مهامهم الى خدمات غير تقليدية تستند الى الابتكار الخدمي. ومنها خدمات تعتمد على الجانب العاطفي والمشاعر التي تتسم بالحفاوة والاستقبال الذي يتجاوز الأعراف الرسمية في محاولة من قبلهم لابتكار خدمات تتسم بخلق تجارب استثنائية، تجعل الضيوف يتمسكون باللمسة البشرية التي لا غنى عنها في الضيافة. يرتبط القلق التكنولوجي بعلاقة له أوجه عديدة مع الابتكار الخدمي، فالفرط في القلق التكنولوجي من الممكن ان يتسبب في تلكؤ في المسارات المعرفية. ورغم ذلك ونتيجة للتطور الحاصل كسياق عمل في الفنادق العالمية، قد يكون لقلق الذكاء الاصطناعي الاستباقي دورا كبيرا في تشجيع الموظفين نحو الابتكار. فيمكن ان ينتقل قلق الذكاء الاصطناعي لدى الموظفين ويتحول الى ميزة تنافسية بالاعتماد على خدمات مبتكرة تتجاوز التوقعات الخوارزمية والتي شأنها ان تخلق تصور إيجابي لدى الضيف وتجربته (Qiu et al, ٢٠٢٢, : ١٠٣١٣٤).

رابعا: المناخ التنظيمي الداعم للتعلم (المتغير المعدل). يعتمد السلوك الاستباقي للموظف والذي ينتج عن قلق الذكاء الاصطناعي والذي يكون "استباقي وليس انسحاب"، يعتمد بشكل أساسي على البعد المنظمين وبيئته. البيئة الداعمة للتعلم والتي تتمثل بمناخ داعم للتعلم ومشجع على التعلم المستمر. وابتكار أساليب جديدة وتجارب امنة وتطوير موظفي المنظمة من خلال الدعم الاداري (Marsick & Watkins, ٢٠٠٣ : ١٣٥). وفي حالة الدمج لهذا مع نظرية حفظ الموارد وبين نظرية تقييم الضغوط، تجعل هذه المناخات من الموارد التنظيمية التي لا تقدر بثمن. ففي حالة خلق مناخ داعم للابتكار من قبل مدراء الفنادق، لمواجهة قلق الذكاء الاصطناعي لدى الموظفين، والعمل على تمكينهم منه ومواجهته بأمان على اعتبار انه تحديا تعليميا. فسيكون الموظفين أكثر حرية في هذه البيئات لتحويل أساليب عملهم، او تكون لديهم نزعة انتهازية إيجابية لزيادة تجارب الضيوف مع اطمئنائهم من عدم وجود أي مسائلات غير رسمية.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة ومناقشتها

أولاً: الدراسات السابقة

دراسة (Hajek et al, ٢٠٢٥):

عنوان الدراسة: تأثير قلق الذكاء الاصطناعي في رفاهية الموظفين والأداء التكيفي:

الهدف: تهدف الدراسة الى البحث في القلق الذي يولده التطور السريع والتطبيقات للذكاء الاصطناعي في المنظمة، وقياس مدى تأثيره في الموظفين من ناحيتين هما (لرفاهية النفسية والمهنية)، والكشف عن مدى القدرات للموظفين في تقديم "الأداء التكيفي" بهدف مواجهة التغيرات التقنية والتكنولوجية والتعامل معها. المنهجية المتبعة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام الاستبيان لغرض جمع البيانات وتطبيقها على مجتمع الدراسة وهم عينة واسعة من الموظفين.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى وجود تأثير لقلق الذكاء الاصطناعي ملموس في مخرجات العمل، اذ توصلت الى انخفاض الرفاهية مع استنزاف الموارد النفسية ارتبطت بهذا المدى المرتفع لمستويات قلق الذكاء الاصطناعي وتبين ان الأداء التكيفي يستند بشكل أساس على توفر بيئة تنظيمية داعمة.

العلاقة مع الدراسة الحالية: ترتبط الدراستين بتناولهما متغير "قلق الذكاء الاصطناعي" متغير مستقل. لكن الدراسة الحالية تختلف عن دراسة (Hajek et al, ٢٠٢٥) التي ركزت على قلق الذكاء الاصطناعي كمعيق، يكون الدراسة الحالية تنظر الى قلق الذكاء الاصطناعي من ناحية اختباره وتحويله الى تحديات امام الموظفين يكون إيجابيا ومحفزاً كأداة لإعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة والابتكار الخدمي غير التقليدي، من خلال دخول المناخ





الداعم للتعليم متغيرا معدل في البيئة الفندقية.

دراسة (Nazeer & Ahmad, ٢٠٢٥):

عنوان الدراسة: قلق الذكاء الاصطناعي أم إعادة صياغة الوظيفة؟ كيف تعيد تصورات الموظفين للذكاء الاصطناعي تشكيل سلوك العمل الابتكاري في مشهد الشركات الباكستانية.

الهدف: الكشف عن تأثير تصورات الموظفين لتقنيات الذكاء الاصطناعي في سلوك العمل الابتكاري عن طريق مسارين هما: قلق الذكاء الاصطناعي، وإعادة صياغة الوظيفة.

المنهجية المتبعة: اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، وباستخدام النمذجة الإحصائية المتقدمة تم جمع البيانات من قطاع الشركات الباكستانية.

نتائج الدراسة: اهم ما توصلت من نتائج تمثل بوجود تأثير مزدوج لتبني الذكاء الاصطناعي وباعتباره عامل يرفع القلق ويثبط الابتكار من خلال النظر له كتهديد. في حين النظر اليه كمحفز للسلوكيات وكفرصة لإعادة صياغة الوظيفة ويعزز الابتكار.

العلاقة مع الدراسة الحالية: الدراسات تتفق في تأكيد الترابط الذي يجمع بين إدراك الذكاء الاصطناعي وإعادة صياغة الوظيفة، والسلوك الابتكاري. وما يميز الدراسة الحالية كونها تثبت جدلية قلق التكنولوجيا، اذ ترجح ان القلق بحد ذاته من الممكن ان يتحول الى قوة دافعة نحو الابتكار، إضافة الى تطبيقه في الفنادق التي لديها تحول نحو التكنولوجيا بشكل تدريجي مع وجود المتغير المعدل.

دراسة (Tan & Wang, ٢٠٢٥):

عنوان الدراسة: تأثير قلق الذكاء الاصطناعي في الابتكار الخدمي المزدوج للموظفين.

الهدف: سعت الدراسة الى تفكيك العلاقة المعقدة التي تجمع الذكاء الاصطناعي مع قدرة الموظفين على تقديم الابتكار الخدمي. والتركيز والكشف عن التأثيرات المختلفة للقلق.

المنهجية المتبعة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي. من خلال النمذجة البنائية على موظفي الخطوط الامامية لتقديم الخدمات.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى ان قلق الذكاء الاصطناعي يمتلك تأثيرا مزدوجا، وان المستويات العالية المفرطة تثبط الابتكار الخدمي.

العلاقة مع الدراسة الحالية: الدراسات تتفقان على اطار جوهري في الربط ما بين الذكاء الاصطناعي مع الابتكار الخدمي كمتغير تابع، وكذلك التأكيد على الجانب التحفيزي. ما يميز الدراسة الحالية كونه يقدم اطارا اكثر شمولية ونموذجا يمزج إعادة صياغة الوظيفة كألية وسيطة، مع تأثير البيئة التنظيمية «المناخ الداعم للتعليم» كمتغير معدل.

ثانيا: المناقشة: من خلال استعراض الدراسات السابقة والتي لها علاقة وثيقة بموضوع الدراسة الحالية والتي اعتمدت تأثيرات التطبيقات الحديثة للتكنولوجيا في بيئة المنظمة، وقراءتها بشكل مركز وتحديد الفجوة البحثية، يتبين ان غالبية الجهود البحثية السابقة انصبت على التأثيرات السلبية لمتغير «قلق الذكاء الاصطناعي»، والنظر له كسبب رئيسي لفك الارتباط، ومقاومة التغيير التقني، والاحترق الوظيفي، وبالرغم من حداثة التوجهات مثل دراستي (Nazeer & Ahmad, ٢٠٢٥; Tan & Wang, ٢٠٢٥) والتي ارادت تسليط الضوء على القابليات الإيجابية و التحفيزية، لكن كانت الفجوات البحثية واضحة فيها والتي تبرز اصالة الدراسة الحالية، وتكمن في الاتي:

الفجوة البيئية والسياقية: أدت غالبية الدراسات السابقة على بيئات تنظيمية مستقرة ومتقدمة في قطاع الشركات. بينما تتميز الدراسة الحالية باختبار المتغيرات ضمن بيئة انتقالية متمثلة في قطاع الفنادق الممتازة



للعاصمة العراقية بغداد، اذ تندمج وتتداخل الهوية الثقافية (الضيافة العربية) مع التحدي التكنولوجي كتهديد، الامر الذي يحول قلق التطبيقات التكنولوجية كمشجع ومحفز للبقاء وليس سببا للانسحاب. النموذج الهيكلي والفجوة المفاهيمية: تقدم الدراسة الحالية سياقاً متكاملًا، عن طريق اختبار جدلية قلق التكنولوجيا، من خلال ربط الذكاء الاصطناعي بإعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة، كأداة وسيطة تكيفية ودفاعية تؤدي الى «الابتكار الخدمي غير التقليدي كمصد بشري للتميز عن التقنية الخوارزمية، وهذا الربط لم يتم تسليط الضوء والاهتمام بشكل كافي في الدراسات السابقة.

المتغير المعدل والذي تمثل بالفجوة التنظيمية: لم تتناول الدراسات السابقة اختبار الشروط التنظيمية بشكل كاف والتي من شأنها ان تنقل القلق من تحد مهدد ومعيق الى عامل ضغط مشجع ومحفز. تقدم هذه الدراسة الحالية حلولاً لسد هذه الفجوة من خلال ادخال المناخ الداعم للتعليم كمتغير معدل. ويبين قدرة البيئة الامنة والداعمة في ان تعظيم الأثر الإيجابي لقلق الموظفين وقيادته باتجاه الابتكار.

المبحث الثاني: الجانب العملي (المنهجية والتحليل الإحصائي)

المطلب الأول: منهجية وإجراءات البحث الميدانية

أولاً: تصميم الدراسة: استخدمت الدراسة تصميم بحث كمي يستند الى استبانة بفجوة زمنية على مرحلتين زمنيتين، استخدمت فترة أربعة أسابيع كفترة تفصل ما بين المرحلتين. واعد هذا التصميم المنهجي للحد ولتلافي التحيز للطريقة المشتركة، والذي من الممكن ان يظهر في وقت واحد عند جمع البيانات من نفس الشخص. تم جمع البيانات للمتغير المستقل (قلق الذكاء الاصطناعي) وكذلك المتغير المعدل (المناخ التنظيمي الداعم للتعليم) والبيانات الديموغرافية (كمرحلة أولى). فيما كانت (المرحلة الثانية) تركز على تقييم المتغيرات التابعة التي تمثلت في (إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة) وكذلك (الابتكار الخدمي غير التقليدي)

ثانياً: مجتمع الدراسة واستراتيجية سحب العينة: يعتبر موظفو الخدمة الأمامية (Frontline Employees) المتثلة في خمسة من الفنادق الممتازة (٤ و ٥ نجوم) في بغداد، مجتمع هذه الدراسة. واختيرت هذه الفنادق لتكون نموذجاً لمكان «انتقالي» فعلي، حيث تستعد الإدارة لتبني أنظمة الحجز ذات الخوادم الذكية، والخدمات الرقمية، مما يجعل من قلق الذكاء الاصطناعي قابلاً للجس. واعتمدت الدراسة على استراتيجية «العينة القصدية الطبقية» من أجل تمثيل موظفي الخدمة الذين يتعاملون مع الضيوف، وتم استبعاد الاستبانة غير الكاملة، والاستبانة غير المطابقة لرموز المشاركين، مما نتج عن ذلك مجموعة بيانات نهائية جيدة التحليل بلغت (٣٤٢) استجابة، ويمثل ذلك حجم عينة أكبر من الحد الأدنى المطلوب لعمل نمذجة.

ثالثاً: أدوات القياس والتكليف الثقافي تم قياس جميع «المتغيرات الكامنة» إجرائياً باستخدام مقاييس عالمية معتمدة، وتمت الإجابة عن تلك المقاييس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من ١ = لا أوافق بشدة، إلى ٥ = أوافق بشدة). فقد خصصت المقاييس لعدة عمليات تكليف ثقافي باستخدام تقنية (الترجمة الأمامية والعكسية) لضمان مدى التماثل اللغوي ووجود معان مترادفة لكل من المقاييس:

قلق الذكاء الاصطناعي: تم قياسه اعتماداً على مقياس أعيد صياغته من مقاييس قياس الجوانب الاستباقية للقلق من فقدان القيمة المهنية نتيجة الأتمتة.

إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة: تم استخدام مقياس (Tims et al., ٢٠١٢) الذي قاس مدى سعي الموظفين نحو رفع منسوب الموارد الهيكلية والاجتماعية في محيط عملهم.

الابتكار الخدمي غير النمطي: تم قياسه من خلال فقرات منشأة على تقديم الموظفين حلولاً ارجالية واستثنائية خارج إطار الخدمة.

المناخ الداعم للتعليم: تم قياسه بناءً على مقياس (Marsick & Watkins, ٢٠٠٣) الذي سجل مدى



إتاحة الفندق لفرص التعلم المستمر مع دعم الأمان للقيام بالمخاطر.  
 رابعاً: تحليل البيانات . اعتمدت معالجة البيانات على استخدام برنامج (SmartPLS ٤) بغرض إجراء  
 "تمذجة المعادلة البنائية بالمربعات الصغرى الجزئية" (PLS-SEM). وقد تم اختيار هذه التقنية لحساب  
 المرونة في التعامل مع النماذج المعقدة مع وجود متغيرات بسيطة ومعدة في آن واحد، وأيضاً عدم وجود تم شرط  
 توزيع البيانات طبيعياً. اتبعت هذه الطريقة تحليل البيانات منهجية من خطوتين، حيث قامت بالتقييم المنهجي  
 لـ "نموذج القياس" (Measurement Model) وذلك للتأكد من الموثوقية والصدق بالإضافة إلى  
 ذلك تم الضغط على "النموذج البنوي" (Structural Model) من أجل اختبار مسارات الفرضيات.  
 المطلوب الثاني: عرض النتائج الإحصائية واختبار الفرضيات  
 أولاً: خصائص العينة الديموغرافية. وشملت مجموعة البيانات من (٣٤٢) استجابة صالحة لموظفي الخطوط  
 الأمامية. كشفت الإحصاءات الوصفية عن تنوعاً في الفئات العمرية والخبرات الوظيفية، مما يوفر تمثيلاً واقعياً  
 للقوى العاملة في قطاع الفنادق الممتازة في العاصمة بغداد، ويشجع من إمكانية تعميم النتائج.  
 الجدول رقم (١): الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة (N = ٣٤٢)

المتغير الديموغرافي	الفئة	التكرار (N)	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	213	62.3%
	أنثى	129	37.7%
العمر	18 - 24 عاماً	75	21.9%
	25 - 34 عاماً	166	48.5%
	35 - 44 عاماً	72	21.1%
	45 عاماً فأكثر	29	8.5%



32.2%	110	إعدادية / دبلوم	التحصيل الدراسي
55.2%	189	بكالوريوس	
12.6%	43	دراسات عليا	
31.0%	106	المكاتب الأمامية	القسم التشغيلي
35.4%	121	الطعام والشراب	
18.1%	62	الإشراف الداخلي	
15.5%	53	علاقات الضيوف	

ثانياً: تقييم نموذج القياس (Measurement Model Assessment) تقييم نموذج القياس باستخدام (SmartPLS ٤) وقد أظهر وجود موثوقية وصدق بنائي لجميع مقاييس الدراسة. وبالتفصيل: الموثوقية والصدق التقاربي (Convergent Validity): جميع قيم التحميلات العاملية (Factor Loadings) كانت أعلى من الحدود المقبولة (٠,٧٠٨). كما أن قيم موثوقية ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والموثوقية المركبة (Composite Reliability - CR) كانت أعلى من الحدود الموصى بها (٠,٧٠) مما يؤكد وجود اتساق أكبر داخل المقياس. وكان متوسط التباين المستخرج (AVE) لجميع المتغيرات الكامنة أعلى من (٠,٥٠) مما يؤكد أن البعد يفسر أكثر من نصف تباين مؤشراته. (الجدول رقم ٢): تقييم نموذج القياس (الموثوقية والصدق التقاربي)

المتغيرات الكامنة	مدى التشبعات الخارجية	CR	AVE	VIF (الحد الأقصى)
قلق الذكاء الاصطناعي (AIA)	0.89 – 0.78	0.91	0.68	1.85
إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة (PJC)	0.86 – 0.75	0.87	0.61	2.10
الابتكار الخدمي غير النمطي (ASI)	0.83 – 0.72	0.85	0.58	1.95
المناخ الداعم للتعليم (LSC)	0.80 – 0.71	0.82	0.55	1.70

ملاحظة: CR = الموثوقية المركبة؛ AVE = متوسط التباين المستخرج؛ VIF = معامل تضخم التباين





الصدق التمييزي: تم قياس الصدق التمييزي باستخدام قيمة (HTMT) نسبة السمة غير المتعلقة بالسمة المتعلقة. يتضح من التحليل أن كافة (HTMT) كانت قيمها اقل من الضابط (٠,٨٥) مما ويدعم أن كل متغير كامن يمثل متغيراً منفصلاً ومتميزاً تجريبياً عن غيره.

الجدول رقم (٣): الصدق التمييزي (نسبة HTMT)

المتغيرات الكامنة	1. AIA	2. PJC	3. ASI	4. LSC
1. قلق الذكاء الاصطناعي	-			
2. إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة	0.458	-		
3. الابتكار الخدمي غير النمطي	0.521	0.615	-	
4. المناخ الداعم للتعلم	0.384	0.492	0.557	-

ملاحظة: جميع قيم HTMT تقع دون الحد التحفظي البالغ ٠,٨٥.

ثالثاً: تقييم النموذج البنائي واختبار التأثيرات المباشرة (الفرضيتان ١ و ٢) بعد اثبات جودة النموذج القياسي، تم فحص النموذج البنائي للتحقق من الفرضيات. من التحليل، يتضح أن النموذج له «صلاحية توضيحية خارج العينة» و << صلاحية هامه مؤثره للتحليل. للاختبار من أجل الكشف عن الخاصية الإحصائية لعوامل مسار التحليل، تم استخدام «التجزير العشوائي» bootstrap لإجراء ٥٠٠٠ عينه اختبار الفرضية الأولى: من التحليل يتضح وجود تأثير إيجابي وذات دلالة إحصائية (معامل المسار = ٠,٣١، القيمة الاحتمالية  $p > ٠,٠٠١$ ). «القلق من الذكاء الاصطناعي وإعادة صياغة الوظائف الدعائية». بناء على ما تقدم تقبل الفرضية الأولى. وهذا يؤيد الفرضية «دافع البقاء» لان القلق من التقنية يقود الموظف بالارتقاء بأداء تصرفاته غير الروتينية.

اختبار الفرضية الثانية (H٢): كشفت النتائج المماثلة عن تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية للقلق من الذكاء الاصطناعي على الابتكار الخدمي غير التقليدي (معامل المسار = ٠,٢٦، قيمة الدلالة  $p > ٠,٠٠١$ ). وبالتالي، تقبل الفرضية الثانية، مثبتة أن القلق يغذي الابتكار المتمركز حول الإنسان للتمايز عن الآلة.

الجدول رقم (٤): نتائج النموذج البنائي (التأثيرات الرئيسية)

الفرضية	مسار العلاقة	بيتا ( $\beta$ )	قيمة (t)	قيمة (p)	حجم الأثر ( $f^2$ )	القرار
H1	قلق الذكاء الاصطناعي $\beta$ إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة	0.31	5.62	0.000	0.18	مدعومة
H2	قلق الذكاء الاصطناعي $\beta$ الابتكار الخدمي غير النمطي	0.26	3.98	0.008	0.14	مدعومة

ملاحظة: تمثل قيم  $f^2$  أحجام الأثر، حيث: ٠,٠٢ = ضعيف، ٠,١٥ = متوسط، ٠,٣٥ = قوي.

رابعاً: تحليل التعديل واختبار التأثيرات التفاعلية (الفرضيتان ٣ و ٤) لاختبار «الظروف الحدودية» المفترضة في الفرضيتين الثالثة والرابعة، تم بناء مصطلحات التفاعل بين المتغير المستقل (قلق الذكاء الاصطناعي) والمتغير المعتدل (مناخ التعلم الداعم).

اختبار الفرضية الثالثة (H٣): كشفت التحليلات أن المناخ الداعم للتعلم يعزز بشكل إيجابي وكبير العلاقة بين قلق



الذكاء الاصطناعي وصياغة الوظيفة (معامل المسار التفاعلي = ٠,١٨ ،  $p > ٠,٠١$ ). هذا يعني أنه عندما يدرك الموظف بيئة تعلم داعمة، يتحول القلق بشكل أكبر إلى سلوك صياغة الوظيفة. لذلك، تم قبول الفرضية الثالثة. اختبار الفرضية الرابعة ( $H_4$ ): كشفت النتائج أيضًا أن المناخ الداعم للتعلم يقوي بشكل كبير العلاقة بين قلق الذكاء الاصطناعي والابتكار غير التقليدي في الخدمات (معامل المسار التفاعلي = ٠,٢٢ ،  $p > ٠,٠٠١$ ). تؤكد هذه النتيجة أن توفر الدعم التنظيمي والتشجيع على التجربة بشكل آمن يجعل تأثير قلق التكنولوجيا على الابتكار متزايدًا. وبالتالي، تم قبول الفرضية الرابعة.

الجدول رقم (٥): نتائج تحليل التعديل

القرار	حجم الأثر (f2)	قيمة (p)	قيمة (t)	بيتا ( $\beta$ )	مسار التفاعل	الفرضية
مدعومة	0.09	0.002	3.15	0.18	قلق الذكاء الاصطناعي * $\beta$ LSC	H3
					إعادة الصياغة الاستباقية للوظيفة	
مدعومة	0.11	0.000	4.31	0.22	قلق الذكاء الاصطناعي * $\beta$ LSC	H4
					الابتكار الخدمي غير النمطي	

ملاحظة: LSC = المناخ الداعم للتعلم. عادة ما تسفر أحجام الأثر للتعديل ( $f^2$ ) عن قيم أصغر، حيث تمثل القيم (٠,٠٠٥) و (٠,٠١) و (٠,٠٢٥) تأثيرات صغيرة ومتوسطة وكبيرة على التوالي (Kenny, ٢٠١٨).

المبحث الثالث: مناقشة النتائج، الاستنتاجات، والتوصيات:

هذا الفصل الأخير مخصص لتفسير النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها من الجانب التطبيقي وربطها بالأطر النظرية والسياق الثقافي لبيئة البحث. كما يقدم الآثار العملية (التوصيات) الموجهة لإدارة الفنادق، مع التركيز على كيفية تحويل التحديات التكنولوجية إلى فرص ابتكارية.

المطلب الأول: مناقشة النتائج والمضامين النظرية (التبعات النظرية)

اصطدمت الحاجة المتزايدة في الأدبيات السلوكية التنظيمية مع إعادة بناء مفهوم "قلق الذكاء الاصطناعي"، بحيث لا يُنظر إلى مثل هذا القلق بكونه "عامل ضغط معيق" (Debilitating stressor) وحسب، بل "عامل ضغط محفز" (Challenge stressor). وعلى الرغم من أن القلق التكنولوجي في الغالبية السائدة من الدراسات يُنظر إليه في إطار سلبي، مثل: القلق من الأداء، الانسحاب، فإن مكان تطبيق بحث هذه الدراسة في السياق الانتقالي للعاصمة بغداد يقدم منظورًا مختلفًا تمامًا. فالقلق المرتبط بالذكاء الاصطناعي، في عصر تتسارع فيه الخدمات ويتغير فيه العالم كل دقيقة، يعد "نقطة تركيز مُوجهة" (Orienting focus)

استنادًا إلى نموذج تبادل الضغوط والتكيف ونظرية حفظ الموارد (COR)، حاولت الدراسة توضيح عملية إعادة الصياغة الوظيفية من قبل الموظفين لفهم الضغوطات التكنولوجية الموظفين ومحاوله التصدي لها من خلال توظيف



الموارد الاجتماعية والاقتصادية الجديدة من أجل حماية قابليتهم للتوظيف. من جانب آخر، توضح الدراسة التقاطع بين القلق التكنولوجي و"المرونة الثقافية" (Cultural resilience). الضيافة الإقليمية العربية الأصيلة (الضيافة) Diyafa تفسر ميل موظفي الخطوط الأمامية في العراق نحو الابتكار الخدمي غير النمطي.

إيماناً منهم بكفاءة الذكاء الاصطناعي "الباردة"، استخدم الموظفون سلاحاً ثقافياً يكرم، دافئ، وخدمة غير مكتوبة في مواجهة الاستبدال الخوارزمي. (التوضيح: ضيافة يذهب هنا إلى سياق تفسيري وليس متغيراً تم قياسه تجريبياً). بذلك، تسهم الدراسة في إبراز حقيقة أن الابتكار الخدمي العاطفي هو ممارسة "متموضعة دفاعياً" قيمة يحمي بها الموظف هويته المهنية، وأن هذا السلوك يزداد بشكل إيجابي مع مناخ الدعم التعليمي التنظيمي.

المطلب الثاني: التوصيات والمضامين التطبيقية

بناءً على النتائج التي توصل إليها هذا البحث، يمكن تقديم استراتيجيات وتوصيات عملية قابلة للتنفيذ لمدراء الفنادق الممتازة في بغداد والاقتصادات الانتقالية، كما يلي:

فهم وإدارة القلق التكنولوجي: من الضروري أن يستوعب المدراء ظاهرة "قلق الذكاء الاصطناعي" وليس مجرد مقاومة للتغيير. يجب استخدام القلق في توجيه مشاعر القلق والاستثمار السليبي إلى طاقة دافعة للتميز بدلاً من الاكتئاب السليبي. بناء بنية تحتية مضادة للمقاومة: يجب أن يكون إنشاء بنية تعليمية متطورة وتعليم متكيف أولوية. "الأرضية النفسية والاجتماعية" الجيدة. وتشمل هذه تقديم وحدات "التعلم المصغر" لمواكبة التطورات الرقمية، وتحويل اللقاءات إلى منصات تعاونية لحل المشاكل.

إنشاء حواضن اختبار آمنة: يجب أن تُشجع على تقديم الخدمات أو تطوير أنشطة جديدة، بدون أن تكون هناك عقوبات رسمية للموظف، وفتح هذا النوع من "المناخ الداعم للتعلم" هو ما يحفز الموظفين على القيام بمخاطر مدروسة. التطوير المؤسسي للاستثمار المقصود في المهارات البشرية: يجب على إدارة الفنادق إعادة هيكلة وتنظيم برامج التدريب لتشمل تنمية مهارات اللمسة الإنسانية و الذكاء العاطفي و التعاطف و الارتجال. هذه بالذات هي المجالات الدافعة التي لا تتوفر لها أمتنة أو أية أنظمة خوارزمية، وبالتالي هي الدروع الحقيقية القادرة على توفير مزايا تنافسية مستدامة للفندق، بالإضافة إلى حماية الموظفين في الوظائف الأولى من التغيرات التكنولوجية السريعة.

المصادر:

Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>

Cheng, B., Wang, Z., & Chen, Y. (2023). How artificial intelligence anxiety influences proactive work behavior: A challenge-hindrance stress perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 112–123.

Fenwick, M., McCaulay, D., Smith, J. (2024). Navigating technological ambiguity: Job crafting in the era of digital transformation. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 210–228.

Hajek, A., König, H. H., & Kretzler, B. (2025). Impact of artificial intelligence anxiety on employee well-being and adaptive performance. *Computers in Human Behavior*, 150, 108112.



- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hu, M. L., Horng, J. S., & Sun, Y. H. C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.04.009>
- Jameel, S. (2025). The influence of supportive leadership on hospitality employees' green innovative work behavior: The mediating roles of innovative climate and psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 16, 1565408. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1565408>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer-Publishing Company.
- Leufvén, M., Vitrakoti, R., Bergström, A., KC, A., & Målqvist, M. (2015). Dimensions of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a low-resource healthcare setting in Nepal. *Health Research Policy and Systems*, 13(6). <https://doi.org/10.1186/1478-4505-13-6>
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132–151. <https://doi.org/10.1177/1523422303005002002>
- Nazeer, S., & Ahmad, A. (2025). AI anxiety or job crafting? How employees' AI perceptions reshape innovative work behaviour in Pakistan's corporate landscape. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 45(11–12), 1187–1204. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2025-0227>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Kenny, D. A. (2018). Moderator variables: Introduction. David A. Kenny Website. Retrieved from <http://davidakenny.net/cm/moderation.htm>
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2022). The effects of technological anxiety on employee innovation: A motivational perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103134.
- Stănescu, D. F., & Romaşcanu, I. (2024). Artificial intelligence anxiety in the workplace: A systematic review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100985.



- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tan, C., & Wang, X. (2025). The influence of artificial intelligence anxiety on employees' dual service innovation. *Science & Technology Progress and Policy*, 42(13), 25–35. <https://doi.org/10.6049/kjbydc.2024080257>
- Wang, Y.-Y., & Wang, Y.-S. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619–634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Yam, K. C., Tang, P. M., Jackson, J. C., Su, R., & Gray, K. (2023). The rise of robots increases job insecurity and maladaptive workplace behaviors: multi-method evidence. *Journal of Applied Psychology*, 108(5), 850–870. <https://doi.org/10.1037/apl0001045>
- Yin, J., Ni, Y., & Zhao, Y. (2024). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36 (3), 890–911. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 890–911.

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (١١) المجلد الثاني  
السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م

**Website address**

White Dome Magazine  
Republic of Iraq  
Baghdad / Bab Al-Muadham  
Opposite the Ministry of Health  
Department of Research and Studies

**Communications**

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

**International standard number**

ISSN3005\_5830

**Deposit number**

In the House of Books and Documents (1127)

For the year 2023

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com



السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م العدد (١١)



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (١١) المجلد الثاني  
السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م



السنة الثالثة ذي القعدة ١٤٤٧ هـ آيار ٢٠٢٦ م العدد (١١)



General supervision the professor

Alaa Abdul Hussein Al-Qassam

Director General of the

Research and Studies Department editor

a . Dr . Sami Hammoud Haj Jassim

managing editor

Hussein Ali Muhammad Hassan Al-Hassani

Editorial staff

Mr. Dr. Ali Attia Sharqi Al-Kaabi

Mr. Dr. Ali Abdul Kanno

Mother. Dr . Muslim Hussein Attia

Mother. Dr . Amer Dahi Salman

a. M . Dr. Arkan Rahim Jabr

a. M . Dr . Ahmed Abdel Khudair

a. M . Dr . Aqeel Abbas Al-Raikan

M . Dr . Aqeel Rahim Al-Saadi

M. Dr.. Nawzad Safarbakhsh

M. Dr . Tariq Odeh Mary

Editorial staff from outside Iraq

a . Dr . Maha, good for you Nasser

Lebanese University / Lebanon

a . Dr . Muhammad Khaqani

Isfahan University / Iran

a . Dr . Khawla Khamri

Mohamed Al Sharif University / Algeria

a . Dr . Nour al-Din Abu Lihia

Batna University / Faculty of Islamic Sciences / Algeria

Proofreading

a . M . Dr. Ali Abdel Wahab Abbas

Translation

Ali Kazem Chehayeb