

والادبي لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة؟
وقد أجريت الدراسة في مدارس مديرية تربية
كربلاء المقدسة، إذ تم الحصول على بيانات
الجانب الميداني من خلال الاستبانة التي أعدت
لهذا الغرض، وتم تحليل البيانات باستخدام
برنامجي Excel و SPSS v26.

وتوصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي
يسهم بشكل إيجابي في دعم المرونة التنظيمية
في ظل التنوع اللغوي والادبي من خلال
تحسين تحليل البيانات، وتعزيز سرعة
الاستجابة للمتغيرات الإدارية والتنظيمية،
وتوفير نظم ذكية تساعد القيادات الإدارية في
اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفاعلية.

المقدمة

يشهد العالم المعاصر تطوراً متسارعاً في
تقنيات الذكاء الاصطناعي التي أصبحت من
أهم الأدوات الحديثة المستخدمة في تطوير
المنظمات وتحسين كفاءة الأداء الإداري
والمؤسسي. وقد أسهمت هذه التقنيات في
إحداث تحول كبير في أساليب العمل التقليدية
من خلال توظيف الأنظمة الذكية في تحليل
البيانات، ودعم اتخاذ القرار، وتحسين
العمليات التنظيمية.

وتعد المرونة التنظيمية من المفاهيم الإدارية
الحديثة التي تكتسب أهمية متزايدة في بيئة
العمل المعاصرة، إذ تشير إلى قدرة المنظمة
على التكيف مع التغيرات البيئية والتكنولوجية
والاستجابة السريعة للتحديات المختلفة بما

دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز

المرونة التنظيمية

في ظل التنوع اللغوي والادبي :

دراسة مقارنة

الباحث : المدرس المساعد عاصم عادل
محسن العاصمي

المستخلص

تسعى هذه الدراسة إلى تحديد دور الذكاء
الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية في
ظل التنوع اللغوي والادبي ، ومن أجل تحقيق
ذلك تم اعتماد الذكاء الاصطناعي بوصفه
متغيراً توضيحياً من خلال عدد من الأبعاد
التمثلة في استخدام تقنيات الذكاء
الاصطناعي، وتحليل البيانات الذكية، وأنظمة
دعم القرار الذكية، والتعلم الآلي، في حين تم
التعبير عن المرونة التنظيمية بوصفها متغيراً
استجابياً من خلال أبعاد تتمثل في القدرة على
التكيف مع التغيرات، وسرعة الاستجابة
للمتغيرات التنظيمية، وتحسين كفاءة الأداء
المؤسسي.

انطلقت مشكلة الدراسة من التساؤل الرئيس
الآتي: ما دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز
المرونة التنظيمية في ظل التنوع اللغوي

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية.
وتحقيق أهدافها التعليمية والإدارية بكفاءة وفاعلية.

المبحث الأول

منهجية الدراسة

أولا / مشكلة الدراسة

أصبح الذكاء الاصطناعي من العوامل المهمة التي تؤثر في كفاءة وفاعلية المنظمات المعاصرة، إذ يسهم في تحسين تحليل البيانات، وتسريع العمليات الإدارية، ودعم عملية اتخاذ القرار على مختلف المستويات الإدارية، ولا سيما في المؤسسات التي تتطلب قدرة عالية على التكيف مع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية.

وفي ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والبيئة التنظيمية المتغيرة، بات من الضروري على المؤسسات التعليمية تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي من أجل تعزيز المرونة التنظيمية وتحسين القدرة على التعامل مع التحديات المختلفة.

إلا أن العديد من المؤسسات قد تواجه تحديات في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل محدودية البنية التحتية التكنولوجية، وضعف المهارات الرقمية لدى الموظفين، إضافة إلى مقاومة التغيير التنظيمي. وقد ينعكس ذلك سلباً على مستوى المرونة التنظيمية وقدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات المختلفة.

وفي هذا السياق، تسعى مديرية تربية كربلاء المقدسة، باعتبارها إحدى المؤسسات التعليمية

وفي هذا السياق، يلعب الذكاء الاصطناعي دوراً مهماً في تعزيز المرونة التنظيمية من خلال توفير أدوات تحليل متقدمة تساعد المؤسسات على التنبؤ بالتغيرات المستقبلية، وتحسين إدارة الموارد، وتطوير أساليب العمل بما يتلاءم مع متطلبات البيئة التنظيمية المتغيرة.

كما يسهم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين تدفق المعلومات داخل المنظمة، وتعزيز قدرة العاملين على التعامل مع المشكلات التنظيمية بطرق أكثر كفاءة وابتكاراً، الأمر الذي يساعد المؤسسات على تحقيق مستوى أعلى من التكيف والمرونة في مواجهة التحديات المختلفة.

وتعد المؤسسات التعليمية، ومنها مديرية تربية كربلاء المقدسة، من المؤسسات التي تواجه تحديات متزايدة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والحاجة المستمرة إلى تطوير أساليب الإدارة والتعليم. لذلك أصبح توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي ضرورة مهمة لتعزيز المرونة التنظيمية وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي.

ومن هذا المنطلق، يبرز الاهتمام بدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية، لما له من تأثير مهم في دعم قدرة المؤسسات التعليمية على التكيف مع التغيرات

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

2. ما مستوى تأثير الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية لدى موظفي المديرية؟

ثانيا: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في جانبين رئيسيين هما الأهمية العلمية والأهمية العملية، وكما يأتي:

1- الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية للدراسة في تقديم إطار نظري يوضح مفاهيم الدراسة ومتغيراتها وأبعادها، والمتمثلة في الذكاء الاصطناعي والمرونة التنظيمية. وقد تم تأسيس هذا الإطار استناداً إلى أبرز ما ورد في الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم. وبذلك تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي ودوره في تعزيز المرونة التنظيمية، فضلاً عن تضيق الفجوة المعرفية من خلال بناء نموذج يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

2- الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في تحليل وتشخيص العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والمرونة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية. كما تبرز أهميتها من خلال التطبيق الميداني على موظفي مديرية تربية كربلاء المقدسة، إذ من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تساعد الإدارة في تعزيز استخدام تقنيات الذكاء

المهمة، إلى تطوير أساليب العمل الإداري والتربوي من خلال تبني التقنيات الحديثة التي تسهم في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات التنظيمية.

إلا أن مدى إسهام الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية لدى موظفي المديرية ما يزال بحاجة إلى دراسة وتحليل علمي من أجل تحديد طبيعة العلاقة بينهما ومدى تأثير هذه التقنيات في دعم الأداء المؤسسي.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي يمثل عاملاً مهماً في تعزيز المرونة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية. وفي ظل التحديات المعاصرة التي تواجه المؤسسات التعليمية، مثل التغيرات التكنولوجية المتسارعة وتطور أساليب التعليم والإدارة، تبرز الحاجة إلى دراسة دور الذكاء الاصطناعي في دعم المرونة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس الآتي:

ما دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية، هي:

1. ما طبيعة علاقة الارتباط بين الذكاء الاصطناعي والمرونة التنظيمية لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة؟

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

بهدف الوصول إلى نتائج علمية تسهم في فهم طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الاصطناعي بما يدعم المرونة التنظيمية ويرفع من كفاءة الأداء المؤسسي.

ثالثاً / أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في قياس دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة، فضلاً عن تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية، وهي:

التعرف على طبيعة ومستوى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مديرية تربية كربلاء المقدسة.

التعرف على طبيعة ومستوى المرونة التنظيمية لدى موظفي المديرية.

معرفة طبيعة ومستوى علاقة الارتباط بين الذكاء الاصطناعي والمرونة التنظيمية.

تحديد حجم واتجاه تأثير الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية لدى موظفي المديرية.

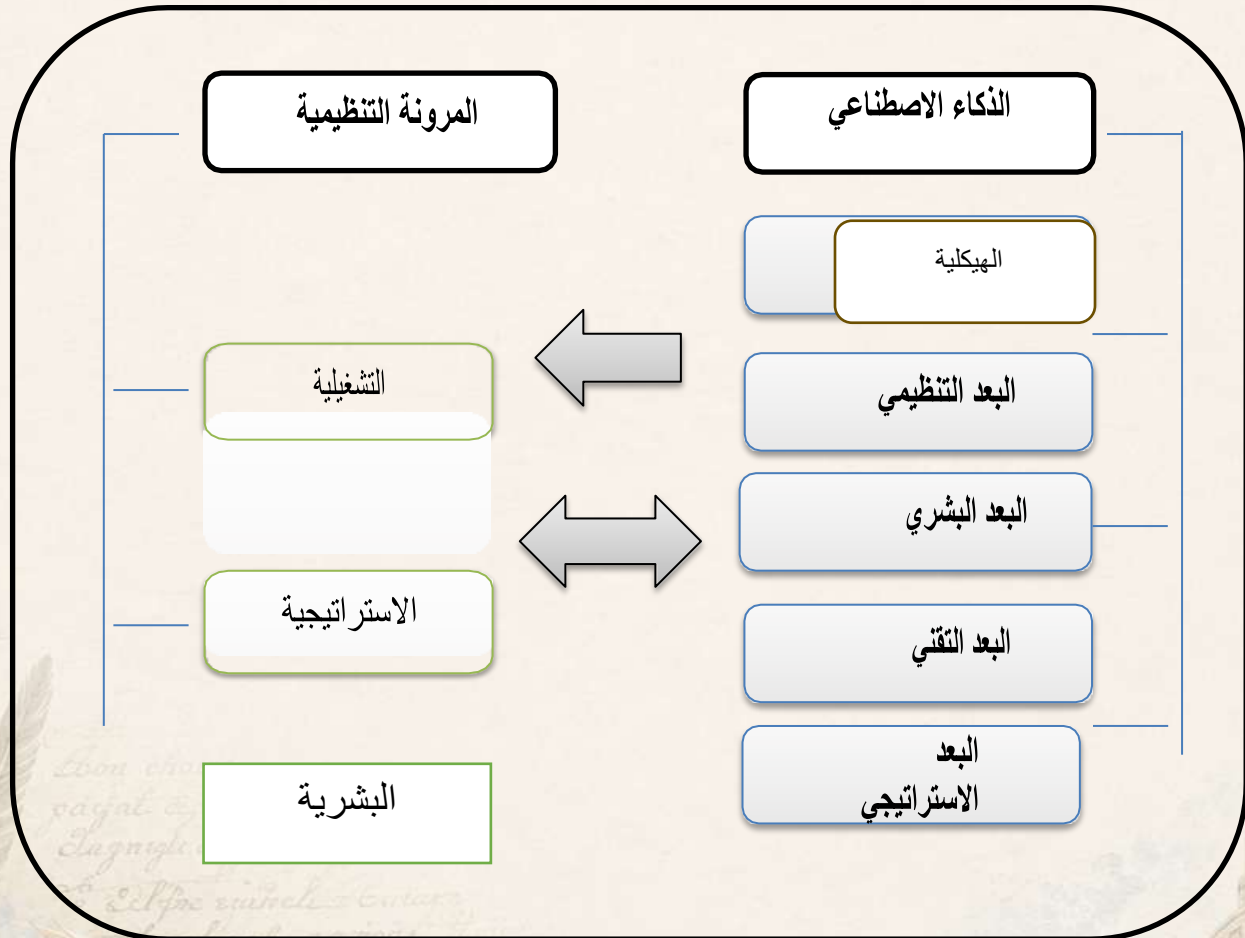
رابعاً / منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف وتحليل دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة، من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها

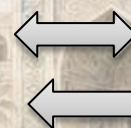
مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

خامساً: المخطط الفرضي للبحث
في 18-19 نيسان 2026
تم تحليل البيانات باستخدام برنامج Excel



و SPSS v26 وهو أحد برامج التحليل الإحصائي الذي يمكن اعتماده في تحليل البيانات.



علاقة ارتباط
علاقة تأثير

سابعاً: فرضيات البحث

سادساً: الأدوات الإحصائية المستخدمة

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

مجموعة من الأنظمة والتقنيات الحاسوبية القادرة على محاكاة القدرات البشرية مثل التعلم، والتحليل، واتخاذ القرار، وحل المشكلات. ومع التطور المتسارع في تقنيات البيانات الضخمة والتعلم الآلي، أصبح الذكاء الاصطناعي أداة استراتيجية تسهم في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات، ويساهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز الابتكار داخل المنظمات من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل. ومع تزايد الاعتماد على التحول الرقمي، أصبح تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي ضرورة استراتيجية للمنظمات التي تسعى إلى الاستدامة والتميز في بيئة الأعمال المعاصرة.

❖ مفهوم الذكاء الاصطناعي

يعرف الذكاء الاصطناعي هو تطوير تقنية تمكّن الحاسوب من التفكير والعمل بطريقة مشابهة للبشر، وليس مجرد محاكاة للسلوك البشري في مجال محدد، ويعتمد على قاعدة معرفية مكوّنة من رموز يستخدمها الحاسب الآلي لأداء المهام المختلفة، ويوظّف في عدة تطبيقات مثل النظم الخبيرة، والشبكات العصبية، والخوارزميات الجينية، ونظم المنطق الغامض. أزيبي، & يحيى. (2024). الذكاء الاصطناعي. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، 4(8)، 2967-3140.

كما وقد ذكر الذكاء الاصطناعي هو فرع من فروع علوم الحاسوب يهتم بتطوير الأنظمة والبرمجيات التي تمكّن الحواسيب من تنفيذ

بناءً على مشكلة البحث وأهدافه، يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي وتعزيز المرونة التنظيمية في المؤسسات.

الفرضيات الفرعية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والقدرة على التكيف مع التغيرات التنظيمية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة الذكاء الاصطناعي وسرعة الاستجابة للتغيرات داخل المؤسسة.

يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي بما يدعم تعزيز المرونة التنظيمية.

المبحث الثاني

الاطار النظري للمبحث

أولاً: الذكاء الاصطناعي

يُعدّ الذكاء الاصطناعي من أبرز التقنيات الحديثة التي أحدثت تحولاً جذرياً في مختلف مجالات الحياة، ولا سيما في بيئة الأعمال والمنظمات. ويُقصد بالذكاء الاصطناعي

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

من المهام والعمليات المختلفة. العنزي, مريم عايد, العبيكان, & ريم عبد المحسن. (2024). الذكاء الاصطناعي في التعليم: مراجعة منهجية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية, 8(39), 451-472.

ويتبين ان الذكاء الاصطناعي يمثل قدرة الآلات والأنظمة البرمجية على معالجة البيانات والمدخلات بسرعة عالية لأداء الوظائف المعرفية البشرية، وذلك من خلال محاكاة طريقة تفكير العقل البشري في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.(مصطفى محمود، 2022)

ويعتبر أيضا أحد أهم مخرجات الثورة الصناعية الرابعة، ويُستخدم في تطوير المنتجات وتحسين جودتها من خلال توظيف التقنيات الذكية التي تسهم في تسريع العمل وتحقيق التقدم والنمو في مختلف المجالات.(نسرين عوض، 2024).

وفي الختام يعرف الذكاء الاصطناعي بأنه مجال علمي في علوم الحاسوب يركز على تطوير أنظمة وبرامج قادرة على محاكاة بعض قدرات العقل البشري مثل التعلم، والتحليل، واتخاذ القرار، ويعتمد على معالجة كميات كبيرة من البيانات واستخدام خوارزميات متقدمة لاكتشاف الأنماط واستخلاص المعرفة، ويهدف في النهاية إلى تمكين الحواسيب والآلات من أداء مهام معقدة بكفاءة عالية تشبه طريقة تفكير الإنسان. على خلف, & شيماء جلال. (2025). توظيف تطبيق الذكاء الاصطناعي التوليدي. مجلة البحوث في

مهام تتطلب التفكير والذكاء المشابه للإنسان مثل التعلم، واتخاذ القرار، وحل المشكلات (Goertzel & Wang, 2007).

وفي جانب آخر قيل ان الذكاء الاصطناعي هو مجموعة من التقنيات والأدوات الحاسوبية التي تُستخدم لتمكين الحواسيب من أداء المهام التي تحتاج إلى ذكاء بشري، وذلك من خلال تعلم الأنماط والعلاقات في البيانات واستخلاص المعلومات المهمة منها. (عبد الحميد، 2020).

ويمكن تعريف الذكاء الاصطناعي هو كل آلة أو معدات تستخدم القدرات الحاسوبية للعمل والأداء بطريقة مشابهة للبشر أو لتحل محل الإنسان في تنفيذ بعض المهام (Mishra et al., 2018).

وان الذكاء الاصطناعي عملية يتم من خلالها تمكين الآلات من محاكاة الأنشطة البشرية بحيث تؤديها كما لو كانت أصلية.(Coleman, 2013).

وذكر أيضا ان الذكاء الاصطناعي دراسة الملكات العقلية للإنسان باستخدام النماذج الحاسوبية بهدف إكساب الحاسب بعض هذه القدرات. (ثريا وآخرون، 2020)

وانه جزء من علوم الحاسب يهدف إلى تصميم أنظمة ذكية تمتلك الخصائص التي نعرفها في السلوك الإنساني.(آل سيف، 2017)

ويوضح الذكاء الاصطناعي بأنه علم يختص بتطوير برامج وتطبيقات الحاسوب التي تحاكي القدرات العقلية للإنسان وتمكّنه من تنفيذ العديد

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

مجالات التربية النوعية, 11(61), 793-849

في عملية اتخاذ القرار اعتمادًا على تحليل البيانات ومؤشرات الأداء، ويعمل على تقديم نتائج أكثر دقة وواقعية مقارنة بالأنظمة التقليدية المعتمدة على الجهد البشري فقط، كذلك يساهم في تسهيل عملية التعلم وتنمية القدرات المعرفية من خلال توفير بيئة تفاعلية تدعم التعلم في أي وقت ومكان. أحمد إبراهيم عبد النبي، هدى، شارد محسن العتيبي، & نجاح. (2024). أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. المجلة الدولية للتنمية, 13(2), 63-88.

كما وقد ذكر باحثون (نريمان، سلمى، 2023) أن الذكاء الاصطناعي

1- يساهم في الحفاظ على الخبرات والمعارف المتراكمة من خلال نقلها إلى الأنظمة والآلات الذكية، مما يضمن استمرار الاستفادة منها وتوظيفها في مختلف المجالات دون الاعتماد الكامل على العنصر البشري.

2- يساعد الذكاء الاصطناعي الإنسان على التعامل مع الآلات باستخدام اللغة البشرية بدلاً من لغات البرمجة المعقدة، الأمر الذي يساهم في توسيع استخدام التكنولوجيا وإتاحتها لعدد أكبر من المستخدمين.

3- يدعم الذكاء الاصطناعي عملية صنع القرار من خلال توفير أنظمة ذكية تتسم بالدقة والموضوعية، كما يخفف

❖ أهمية الذكاء الاصطناعي

أن أهمية أهمية الذكاء الاصطناعي تتضح في مجموعة نقاط:

1. يساهم الذكاء الاصطناعي في دعم الاقتصاد الإلكتروني من خلال تطوير أساليب الإنتاج وتحسين كفاءة العمل، مما يساعد على تحقيق النمو الاقتصادي وزيادة القدرة التنافسية في الأسواق العالمية.

2. يساعد الذكاء الاصطناعي المؤسسات الاقتصادية على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال عبر استخدام التقنيات الحديثة والبرمجيات المتطورة لتحسين الأداء المؤسسي. (بن حمزة، 2016)

3. يساهم في التنبؤ بالمخاطر والأزمات التي قد تواجه المؤسسات الاقتصادية من خلال تحليل البيانات واستخدام نماذج ذكية تساعد في اكتشاف المشكلات ومعالجتها بطرق علمية.

4. يدعم عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسات عبر توفير معلومات دقيقة وتحليلها بسرعة، مما يساعد الإدارة على اختيار البدائل المناسبة لمواجهة التحديات الاقتصادية. (لمجد، 2016)

وقد تبين أهمية الذكاء الاصطناعي في أنه يساهم الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء المؤسسات وتحسين مخرجاتها من خلال دعم العديد من الأنشطة الإدارية والتنظيمية، كما يساعد في تقويم أداء العاملين ومساندة الإدارة

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

يتعلق بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات التشغيلية وأتمتة المهام الروتينية داخل المؤسسات، يساهم في قياس الأداء وتحليل مؤشرات الإنتاجية بشكل أسرع وأكثر دقة من الطرق التقليدية، كما يعزز الكفاءة المؤسسية من خلال تقليل التكاليف وزيادة السرعة في إنجاز الأعمال. (Davenport & Ronanki, 2018)

3- البعد البشري والمعرفي:

يشمل هذا البعد تأثير الذكاء الاصطناعي على تطوير قدرات الموظفين والكوادر البشرية داخل المؤسسة، يساعد في دعم التعلم المستمر من خلال توفير أدوات تحليلية وتفاعلية تعزز التعلم المؤسسي، كما يتيح للموظفين التركيز على المهام الإبداعية والمعقدة بدلاً من الأعمال الروتينية. (Brynjolfsson & McAfee, 2017)

4- البعد التقني والتكنولوجي:

يركز على استخدام تقنيات مثل التعلم الآلي، الشبكات العصبية، والخوارزميات الذكية في معالجة البيانات واتخاذ القرارات، يضمن هذا البعد موثوقية الأنظمة وكفاءتها في التعامل مع المشكلات المعقدة والمعطيات الكبيرة، كما يدعم تطوير حلول مبتكرة تساعد المؤسسات على مواجهة التحديات التكنولوجية الحديثة. (Russell & Norvig, 2021)

5- البعد الاستراتيجي:

الضغط عن الإنسان في اتخاذ القرارات المعقدة بالاعتماد على تحليل البيانات المتوفرة. علي فخري مهدي مهدي. (2025). أهمية الذكاء الاصطناعي والإدارة الالكترونية في تطوير عملية اتخاذ القرار. مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، 3(82)، 549-574.

❖ ابعاد الذكاء الاصطناعي

تعتبر أبعاد الذكاء الاصطناعي في علم الإدارة عناصر أساسية لفهم كيفية توظيف الأنظمة الذكية في تحسين الأداء المؤسسي، ودعم اتخاذ القرار، وتطوير العمليات التشغيلية والبشرية، تغطي هذه الأبعاد الجوانب الإدارية، التشغيلية، البشرية، التقنية والاستراتيجية بما يساهم في تحقيق كفاءة وابتكار مستدام داخل المؤسسات. (Wamba et al., 2020)

تقسم ابعاد الذكاء الاصطناعي الى خمسة اقسام

1- البعد الإداري واتخاذ القرار:

يركز هذا البعد على قدرة الذكاء الاصطناعي على دعم صانعي القرار داخل المؤسسات من خلال تحليل البيانات وتوفير توصيات دقيقة، يساعد على تقليل الأخطاء البشرية وتحسين جودة القرارات في مختلف المجالات الإدارية، كما يمكنه التنبؤ بالنتائج المستقبلية ومساعدة الإدارة في وضع خطط استراتيجية أكثر فعالية. (Wamba et al., 2020)

2- البعد التشغيلي والتنظيمي:

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

وتعرف المرونة التنظيمية على انها مستوى قدرة المنظمة على إحداث تغييرات إيجابية في أنشطتها وأساليب عملها، بما يمكنها من التكيف مع المتغيرات البيئية المختلفة وتحسين أدائها. (Ni et al., 2001)

ويتضح ان المرونة التنظيمية تعني الدرجة التي تستطيع من خلالها المنظمة التكيف مع التغيرات البيئية في ظل علاقات إدارية وتنظيمية معينة، بما يساعدها على الاستمرار وتحقيق أهدافها. (Adonisi, 2003)

ويقصد بالمرونة التنظيمية قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية من خلال تعديل المدخل التنافسي واستثمار مواردها وإمكاناتها بما يسهم في تعزيز مستوى الأداء التنظيمي. (Skipper & Landrum, 2008). الشوربجي, & أميره سالم عبداللطيف. (2022). دور المرونة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية. مجلة البحوث التجارية, 44(2), 256-303.

وتشير المرونة التنظيمية إلى قدرة المؤسسة على التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق والبيئة بطرق إنتاجية وفعالة من حيث التكلفة، مع الاستجابة السريعة للتغيير وتحقيق الاستدامة في النتائج والاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة (العوامل والحموري، 2020)

وتذكر على انها القدرة على التكيف مع التغيرات المتوقعة وغير المتوقعة في البيئة

يهتم بدور الذكاء الاصطناعي في صياغة الاستراتيجيات طويلة المدى للمؤسسات بما يحقق ميزة تنافسية مستدامة، يساعد على التكيف مع التغيرات البيئية والسوقية وتحليل فرص النمو المستقبلية، كما يمكن المؤسسات من تطوير سياسات مرنة تستجيب بسرعة للتحديات والأزمات المحتملة. (Shrestha et al., 2019)

ثانيا : المرونة التنظيمية

❖ مفهوم المرونة التنظيمية

لقد وردت الكثير من التعاريف التي تخص المرونة التنظيمية من ضمنها :

ان المرونة التنظيمية تمثل قدرة المنظمة على استشراف التغيرات والاستعداد لها والاستجابة للتغيير التدريجي والاضطرابات المفاجئة بما يضمن بقاء المنظمة وازدهارها. (ناظم جواد الزيدي، 2019).

وتعبر المرونة التنظيمية عن قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية والاستجابة لها بسرعة وكفاءة من خلال تعديل الهياكل والإجراءات والموارد بما يحقق استمرارية المنظمة ونجاحها. (عبد الكريم سلامة عواد، 2021). أحمد, & تامر فاروق حسين. (2022). تأثير المرونة التنظيمية علي تحقيق أهداف التنمية المستدامة. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية), 45(2), 189-214.

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

وفي الختام يتضح ان المرونة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التكيف السريع والفعال مع التغيرات البيئية والتنافسية، من خلال تعديل استراتيجياتها وهياكلها وعملياتها بما يتلاءم مع متطلبات البيئة المتغيرة. كما تعكس استعداد المنظمة للاستجابة للفرص والتحديات غير المتوقعة عبر الاستخدام الأمثل لمواردها وقدراتها. وتسهم المرونة التنظيمية في تعزيز القدرة التنافسية وتحقيق الاستدامة والنمو في بيئة الأعمال المتغيرة. عراك عبود عمير. (2019). دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي: بحث ميداني في عينة من شركات الاتصالات الخلوية العراقية. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 25(114), 130-151.

❖ أهمية المرونة التنظيمية

تعد المرونة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تساعد المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية، إذ تمكّنها من مواكبة استراتيجياتها بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية والتكنولوجية المتغيرة، كما تسهم في تعزيز قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة للمخاطر والتحديات وتقليل الكلف الناتجة عن التأخر في معالجة المشكلات. كذلك تدعم المرونة التنظيمية الإبداع والابتكار من خلال تطوير ثقافة العمل وتشجيع تبني أساليب عمل متنوعة، مما يساعد المنظمة على الحفاظ على

المعقدة، بما يمكّن المنظمة من تحقيق القدرة التنافسية والأداء المتفوق (Majid & Yousaf, 2018) راشد، امال محمد، عيد، & أ. د/أيمن عادل. (2025). دور المرونة التنظيمية في تحسين الاستدامة التنظيمية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية* 17(3)، 446-470.

ان المرونة التنظيمية هي قدرة المنظمة على تطوير مستوى راسخ من التصرف والاستجابة السريعة والتطور مع الأسواق، والاستجابة لمختلف أنواع الاضطرابات البيئية والتنافس الشديد في بيئة الأعمال. كما تعكس قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في محيطها الخارجي (Niels & Weerdt, 2009)

ويمكن التعبير عنها بانها قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة دون فقدان هويتها التنظيمية، وذلك من خلال امتلاكها المعرفة بوقت التغيير المناسب ومتى يجب الامتناع عنه، إضافة إلى معرفة ما الذي ينبغي تغييره داخل المنظمة (Gil & Alain, 2006)

حيث يذكر ان المرونة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التكيف من خلال تصميم أنشطة تعزز مرونتها، مع إدراك العاملين لمتطلبات التغيير في العمل وقدرتهم على تحقيقها بما يساعد المنظمة على النمو والتطور والتكيف مع تقلبات الطلب في الأمدن القصير والطويل (Floris, 2010)

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

اللامركزية في اتخاذ القرار مع بقاء الإشراف والرقابة. كما تسهم في تعزيز قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة للمشكلات والتحديات وتقليل الكلف والأضرار الناتجة عن التأخر في معالجتها. كذلك تؤثر المرونة التنظيمية إيجابياً في جوانب متعددة من الأداء التنظيمي مثل الربحية ورضا الزبائن وجودة العمل والإنتاجية، فضلاً عن دعم الابتكار والعمل الجماعي وتوفير بيئة عمل ملائمة تساعد المنظمة على التكيف مع الاضطرابات في بيئة العمل. (الصرايرة والغريب، 2010: 499).

وتبرز أهمية المرونة التنظيمية في مايلي :

1- التكيف مع التغيرات البيئية

تساعد المرونة التنظيمية المؤسسة على الاستجابة السريعة للتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية، مما يمكنها من التكيف مع الظروف الجديدة وتقليل تأثير الأزمات والاضطرابات.

2- تعزيز القدرة التنافسية

تسهم المرونة التنظيمية في تمكين المؤسسة من مواكبة متطلبات السوق المتغيرة وتطوير أساليب العمل والمنتجات والخدمات، الأمر الذي يعزز قدرتها على المنافسة والبقاء في السوق (Farnese, 2016:3).

3- تحسين الأداء التنظيمي

تدعم المرونة التنظيمية كفاءة الأداء داخل المؤسسة من خلال تمكينها من استثمار الموارد المتاحة بفعالية واتخاذ القرارات المناسبة في

فعاليتها وتحسين أدائها التنظيمي في بيئة عمل متغيرة (karmna, 2012: 934).

ويمكن إيضاح أهمية المرونة التنظيمية في أربعة نقاط

1 -تساعد المرونة التنظيمية المؤسسات على الاستجابة السريعة للتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية، وتمكنها من التكيف مع المتغيرات المختلفة بما يحقق الاستقرار والاستمرار في العمل.

2 -تسهم المرونة التنظيمية في توليد الإمكانيات والقدرات التي تمكن المؤسسات من الاستمرار والبقاء خلال فترات الأزمات والظروف غير المستقرة (العميرين، 2019: 89).

3 -تساعد المرونة التنظيمية المؤسسات على تطوير بدائل وخيارات متعددة لاتخاذ القرار قبل ظهور الحاجة إليها، فضلاً عن بناء قاعدة معلومات تدعم متابعة البدائل المختلفة.

4- تمكن المرونة التنظيمية المؤسسات من التحول من استراتيجية إلى أخرى بكفاءة وبأقل تكلفة من حيث الوقت والجهد والأداء (مسلم، 2016: 89).

وتُعد المرونة التنظيمية من العوامل المهمة التي تساعد المنظمات على مواجهة الظروف المعاصرة التي تتسم بالتغير السريع وشدة المنافسة، إذ تمكن المنظمة من الانفتاح والتخطيط للمستقبل بكفاءة مع اعتماد

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

الوقت المناسب لتحقيق الأهداف التنظيمية. أيضاً في رفع مستوى الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة المخرجات التنظيمية. (Kumar, (Farnese, 2016:3)

(2015: 2)

❖ ابعاد المرونة التنظيمية

3 -المرونة الاستراتيجية

تشير المرونة الاستراتيجية إلى قدرة المنظمة على تعديل استراتيجياتها وخططها بعيدة المدى بما يتلاءم مع التغيرات التي تحدث في البيئة التنافسية. وتساعد هذه المرونة المنظمة على استثمار الفرص الجديدة والتقليل من المخاطر المحتملة التي قد تواجهها. كما تمكن الإدارة العليا من إعادة توجيه الموارد والقدرات نحو الأنشطة الأكثر فاعلية. وبذلك تسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وتعزيز قدرة المنظمة على البقاء والنمو. (Rosen, 1994: 12)

4 -مرونة الموارد البشرية

تعبر مرونة الموارد البشرية عن قدرة العاملين في المنظمة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل وأداء مهام متعددة بكفاءة. كما تتجسد في تطوير مهارات العاملين ومعارفهم وتمكينهم من اكتساب خبرات متنوعة تساعد على مواجهة التحديات المختلفة. وتسهم هذه المرونة في تعزيز روح العمل الجماعي وزيادة مستوى الابتكار داخل المنظمة. وبذلك تصبح الموارد البشرية عاملاً أساسياً في دعم قدرة المنظمة على التكيف والاستجابة للتغيرات. (الصريرة والغريب، 2010: 499).

المبحث الثالث

الجانب العملي من البحث

لقد اتفق الكثير من الباحثون على ان أبعاد المرونة التنظيمية تتمثل بالتالي

1 -المرونة الهيكلية

تشير المرونة الهيكلية إلى قدرة الهيكل التنظيمي في المنظمة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية من خلال تعديل خطوط السلطة والاتصال وتبسيط الإجراءات الإدارية. كما تساعد على تقليل المركزية وتوسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار، الأمر الذي يسهم في تسريع الاستجابة للمتغيرات. وتعمل كذلك على تحسين تدفق المعلومات بين الوحدات التنظيمية المختلفة بما يعزز التنسيق والتكامل بينها. ونتيجة لذلك تصبح المنظمة أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة. (Shimizu & Hitt, 2004: 44)

2 -المرونة التشغيلية

تعني المرونة التشغيلية قدرة المنظمة على تعديل العمليات والإجراءات التشغيلية بسرعة وكفاءة لمواكبة متطلبات العمل المتغيرة. وتشمل هذه القدرة تغيير أساليب العمل أو الإنتاج أو تقديم الخدمات بما يتلاءم مع احتياجات الزبائن ومتطلبات السوق. كما تساعد المنظمة على تحسين استخدام الموارد المتاحة وتقليل الهدر في الوقت والجهد. وتسهم

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث
من أجل تسهيل عملية عرض النتائج ومناقشتها
تم تقسيم هذا العمل إلى جزأين:

الجزء الأول: يتعلق بوصف وتحديد مستوى
أهمية متغيرات الدراسة من خلال عرض
النتائج اعتماداً على بعض الأساليب والأدوات
الإحصائية للمتغيرات وفقراتها والمتمثلة
بالأوساط الحسابية لغرض تحديد مستوى
الإجابة لكل منها، والانحرافات المعيارية
لغرض قياس مدى تشتت القيم عن أوساطها
الحسابية.

الجزء الثاني: يتعلق باختبار فرضيات الدراسة.

يبين جدول (1) المتغيرات الديموغرافية لأفراد
عينة الدراسة من حيث العمر، المستوى
التعليمي، ومدة الخدمة في الوظيفة.

جدول (1) المتغيرات الديموغرافية لأفراد
عينة الدراسة

ت	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
1	العمر	أقل من 30	31	26
		30-40	49	41
		40-50	33	28
		50 فأكثر	7	5

يقتصر هذا الجانب على عرض البيانات التي
تم جمعها وتحليلها بالاعتماد على آراء العينة
المبحوثة من مجتمع البحث واستجاباتهم، إذ
يهدف هذا المبحث إلى وصف مستوى
متغيرات البحث المتمثلة بـ (الذكاء الاصطناعي
ودوره في تعزيز المرونة التنظيمية لدى
موظفي مديرية تربية كربلاء المقدسة).

وقد اعتمد الباحث لهذا الغرض مقياس ليكرت
الخماسي موزعاً على خمسة أوزان وهي:

(اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق
تماماً) وبالأوزان على التوالي:

(5، 4، 3، 2، 1).

وبعد ذلك تم استعمال المؤشرات الإحصائية
المناسبة لهذا الغرض والمتمثلة بـ:

• الوسط الحسابي

• الانحراف المعياري

وقد تم اعتماد الوسط الفرضي (3)، أي أن كل
بعد يحصل على وسط حسابي أعلى من (3)
يعد مقبولاً، وبخلافه يعد بعداً غير مقبول.

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

2	المستوى التعليمي	بكالوريوس	60	50
		دبلوم	32	27
		ماجستير	23	19
		دكتوراه	4	5
3	مدة الخدمة في الوظيفة	اقل من 5	40	33
		5-10	48	40
		10-15	32	27

المصدر / من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول أعلاه نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، إذ تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة تقع أعمارهم ضمن الفئة (أقل من 30 إلى 40 سنة)، وهو ما يعكس وجود عنصر شبابي قادر على التكيف مع التقنيات الحديثة مثل تطبيقات الذكاء الاصطناعي. أما بالنسبة للمستوى التعليمي فقد أظهرت النتائج أن جميع أفراد العينة يمتلكون مؤهلات علمية مختلفة، وهو مؤشر إيجابي يعكس مستوى إدراك جيد لأهمية التقنيات الحديثة في العمل الإداري والتربوي.

وفيما يتعلق بمدة الخدمة في الوظيفة فقد كانت أعلى نسبة للفئة (5 - 10 سنوات)، مما يدل على امتلاك أفراد العينة مستوى جيد من الخبرة الوظيفية التي تساعد في تطبيق الأساليب الحديثة مثل تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل التربوي.

أولاً: تحديد مستوى متغيرات الدراسة

1- الذكاء الاصطناعي

الجدول أدناه يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي).

جدول (2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء الاصطناعي

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
---	---------	---------------	-------------------

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

1	البعد الإداري	3.88	0.82
2	البعد البشري	3.94	0.79
3	البعد التقني	4.02	0.75
4	البعد الاستراتيجي	3.92	0.77
5	البعد التنظيمي	3.73	0.85
	مجموع	3.89	0.76

المصدر / من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي العام لمتغير الذكاء الاصطناعي بلغ (3.89) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3)، مما يدل على وجود مستوى جيد من إدراك وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة، وبانحراف معياري بلغ (0.76).

وقد جاء البعد التقني في المرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ (4.02)، مما يشير إلى اهتمام المؤسسة بالبنية التكنولوجية والتقنيات الرقمية الداعمة للذكاء الاصطناعي. في حين جاء البعد التنظيمي في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي بلغ (3.73).

2- المرونة التنظيمية

الجدول أدناه يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير التابع (المرونة التنظيمية).

جدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المرونة التنظيمية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
3	المرونة الاستراتيجية	3.97	0.76
4	مرونة الموارد	3.88	0.80

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

ثانياً / اختبار الفرضيات

0.79

3.91

الفرضية الأولى

تنص على:

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين
الذكاء الاصطناعي بأبعاده والمرونة التنظيمية
بأبعادها.

جدول (4) علاقة الارتباط بين متغيرات
الدراسة

المتغيرات	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرارة	مستوى المعنوية	قيمة p
التحول الرقمي والقرار الاستراتيجي	3.912	1.721 2.518	221	0.05 0.01	0.001

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط معنوية قوية بين متغيري الدراسة (الذكاء الاصطناعي والمرونة التنظيمية) وفقاً لإجابات أفراد العينة، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (3.912) وهي أكبر من القيمة الجدولية، كما أن قيمة p بلغت (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

2- الفرضية الثانية

تنص على:

وجود تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية.

المصدر / من إعداد الباحثين بالاعتماد على
البرنامج الإحصائي SPSS v26

تشير النتائج إلى أن الوسط الحسابي العام
لمتغير المرونة التنظيمية بلغ (3.91) وهو
أعلى من الوسط الحسابي الفرضي (3)، مما
يدل على وجود مستوى جيد من المرونة
التنظيمية لدى موظفي مديرية تربية كربلاء
المقدسة.

وقد احتلت المرونة الاستراتيجية المرتبة
الأولى بوسط حسابي بلغ (3.97)، بينما جاءت
المرونة الهيكلية في المرتبة الأخيرة بوسط
حسابي بلغ (3.85).

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

جدول (5) علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة

معامل التحديد R	قيمة المحسوبة f	قيمة الجدولية f	درجة الحرارة	مستوى المعنوية	درجة p
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------	-------------------	--------

4.324	221	0.05	0.000
8.016	22	0.01	

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. يُعد الذكاء الاصطناعي من الأدوات التكنولوجية الحديثة التي تسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين كفاءة العمل الإداري، لما يوفره من إمكانيات تحليل البيانات ودعم اتخاذ القرارات بصورة أكثر دقة وسرعة.

2. أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يسهم في تعزيز المرونة التنظيمية لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة، من خلال تسهيل إجراءات العمل وتحسين القدرة

تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود تأثير معنوي كبير للذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (76.418) وهي أكبر من القيمة الجدولية، مما يدل على معنوية النموذج الإحصائي.

كما بلغ معامل التحديد (R^2) نسبة 77%، وهذا يعني أن الذكاء الاصطناعي يفسر ما يقارب 77% من التغير في مستوى المرونة التنظيمية لدى موظفي تربية كربلاء المقدسة، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تدخل ضمن نموذج الدراسة.

وعليه تؤكد النتائج صحة الفرضية الثانية التي تنص على وجود تأثير معنوي للذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة التنظيمية.

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات العمل.

على التكيف مع التغيرات الإدارية والتكنولوجية.

3. تنظيم دورات تدريبية وورش عمل للموظفين بهدف تنمية مهاراتهم في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية الحديثة.

3. تبين أن اعتماد الأنظمة الذكية في إدارة المعلومات يساعد الموظفين على الاستجابة السريعة للمتغيرات في بيئة العمل، الأمر الذي يدعم فاعلية الأداء المؤسسي ويزيد من كفاءة تقديم الخدمات التعليمية.

4. تشجيع القيادات الإدارية في المؤسسات التربوية على دعم مبادرات التحول التكنولوجي وتبني الأنظمة الذكية في إدارة العمليات الإدارية.

4. إن وجود بنية تحتية تقنية مناسبة وتوفر الدعم الإداري يعدان من العوامل الأساسية التي تساعد على تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات التعليمية.

5. تعزيز ثقافة الابتكار والتعلم المستمر لدى العاملين بما يساهم في تحسين قدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية وتحقيق مستويات أعلى من المرونة التنظيمية.

5. يساهم تطوير مهارات العاملين في مجال التقنيات الحديثة في تعزيز قدرتهم على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بما يحقق درجة أعلى من المرونة التنظيمية داخل المؤسسة.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. آل سيف، محمد. (2017). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته. الرياض: دار النشر العلمي.
2. أحمد، تامر فاروق حسين. (2022). تأثير المرونة التنظيمية على تحقيق

التوصيات

1. ضرورة تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات التربوية، لما لها من دور مهم في تحسين كفاءة العمل الإداري وتعزيز المرونة التنظيمية لدى الموظفين.
2. العمل على تطوير البنية التحتية التكنولوجية في مديرية تربية كربلاء المقدسة بما يتواءم مع متطلبات تطبيق

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

10. العنزي، مريم عايد، العبيكان، ريم عبد المحسن. (2024). الذكاء الاصطناعي في التعليم: مراجعة منهجية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 8(39)، 472-451.
11. العوامل، محمد، والحموري، أحمد. (2020). المرونة التنظيمية وأثرها في الأداء. *عمّان: دار المسيرة*.
12. عراق، عبود عمير. (2019). دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي. *Journal of Economics and Administrative Sciences*، 25(114)، 151-130.
13. علي فخري مهدي مهدي. (2025). أهمية الذكاء الاصطناعي والإدارة الإلكترونية في تطوير اتخاذ القرار. *مجلة الكلية الإسلامية الجامعة*، 3(82)، 574-549.
14. لمجد، أحمد. (2016). *نظم دعم القرار في المؤسسات*. القاهرة: دار النهضة.
15. مصطفى محمود، محمد. (2022). *تطبيقات الذكاء الاصطناعي الحديثة*. القاهرة: دار الفكر.
16. ناظم جواد الزيدي. (2019). *المرونة التنظيمية في بيئة الأعمال*. بغداد: دار اليازوري.
17. نريمان، سلمى. (2023). *الذكاء الاصطناعي ودوره في دعم اتخاذ القرار*. القاهرة: دار المعرفة.
- أهداف التنمية المستدامة. *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*، 45(2)، 214-189.
3. أحمد إبراهيم عبد النبي، هدى، شارد محسن العتيبي، نجاح. (2024). أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: دراسة تطبيقية. *المجلة الدولية للتنمية*، 13(2)، 88-63.
4. بن حمزة، محمد. (2016). *تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الاقتصادية*. الجزائر: دار المعرفة.
5. ثريا، أحمد، وآخرون. (2020). *مدخل إلى الذكاء الاصطناعي*. القاهرة: دار الفكر.
6. راشد، أمال محمد، عيد، أيمن عادل. (2025). دور المرونة التنظيمية في تحسين الاستدامة التنظيمية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 17(3)، 470-446.
7. الشوربجي، أميرة سالم عبد اللطيف. (2022). دور المرونة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي. *مجلة البحوث التجارية*، 44(2)، 303-256.
8. الصرايرة، محمد، والغريب، أحمد. (2010). أثر المرونة التنظيمية في الأداء. *مجلة العلوم الإدارية*، 2(3)، 500-480.
9. عبد الحميد، محمد. (2020). *الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته الإدارية*. القاهرة: دار الفكر.

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

- 4) Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- 5) Farnese, M. L. (2016). Organizational flexibility: A review. *Journal of Management*, 42(1), 1–10.
- 6) Floris, M. (2010). Organizational flexibility and adaptation. *Management Science*, 55(3), 200–210.
- 7) Gil, A., & Alain, B. (2006). Organizational adaptation and flexibility. *Strategic Management Journal*, 27(5), 489–500.
- 8) Goertzel, B., & Wang, P. (2007). *Advances in artificial general intelligence*. IOS Press.
- 9) Karmna, A. (2012). Organizational flexibility and performance outcomes. *Journal of Business Studies*, 8(3), 930–940.
18. نسرين عوض. (2024). الذكاء الاصطناعي والثورة الصناعية الرابعة. عمان: دار صفاء.
19. أزيبي، يحيى. (2024). الذكاء الاصطناعي. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، 4(8)، 2967–3140.
20. علي خلف، شيماء جلال. (2025). توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، 11(61)، 793–849.

ثانياً: المصادر الأجنبية (مرتبة أبجدياً)

- 1) Adonisi, M. (2003). Organizational flexibility and performance. *Management Journal*, 12(2), 45–60.
- 2) Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *The business of artificial intelligence*. Harvard Business Review Press.
- 3) Coleman, S. (2013). Artificial intelligence and human behavior. *AI Journal*, 10(2), 50–65.

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

- 15) Rosen, R. (1994). Strategic flexibility in organizations. *Strategic Management Journal*, 15(1), 1-15.
- 16) Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.
- 17) Shimizu, K., & Hitt, M. A. (2004). Strategic flexibility. *Academy of Management Review*, 29(1), 44-56.
- 18) Shrestha, Y. R., et al. (2019). Organizational decision-making with AI. *Business Horizons*, 62(6), 777-789.
- 19) Skipper, J. B., & Landrum, H. (2008). Organizational flexibility and performance. *Journal of Business Logistics*, 29(2), 213-235.
- 20) Wamba, S. F., et al. (2020). Artificial intelligence and firm performance. *International Journal of*
- 10) Kumar, V. (2015). Operational flexibility in organizations. *International Journal of Operations Management*, 5(1), 1-10.
- 11) Majid, A., & Yousaf, Z. (2018). Organizational flexibility and competitiveness. *International Journal of Business Research*, 18(2), 100-115.
- 12) Mishra, A., et al. (2018). Artificial intelligence: Concepts and applications. *Journal of Computer Science*, 14(3), 200-210.
- 13) Ni, J., et al. (2001). Organizational flexibility in dynamic environments. *Journal of Operations Management*, 19(3), 353-368.
- 14) Niels, P., & De Weerd, J. (2009). Flexibility in organizations. *European Management Journal*, 27(3), 180-190.

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

Information Management,
50, 1-9.

وابداء الرأي الصريح
والصحيح , فالاجابة
الصريحه والدقيقه على
فقرات هذه الاستبانة لها
بالغ الاهمية في التوصل
الى نتائج دقيقه
وموضوعية

الاستبانة

ومعبره عن واقع ما
تحتويه البحث , وبالتالي
تساعد الباحث على تقديم
اقتراحات بناءه ..

السلام عليكم ورحمة الله
وبركاته

نضع بين ايديكم هذا
الاستبيان وهو جزء من
متطلبات انجاز البحث
العلمي

(دور الذكاء
الاصطناعي في تعزيز
المرونة التنظيمية في
ظل التنوع اللغوي
والادبي لدى موظفي
تربية كربلاء المقدسة)
املين تعاونكم معنا

وكلنا ثقة في تعاونكم
معنا . ونود احاطتكم
علما انه لاضرورة لذكر
الاسم والتوقيع على
الاستبانة وان نتائج
الاجابات ستظهر بهيئة
مجاميع احصائية

لا علاقة لها بكم شخصيا
كما نأمل منكم الاجابة
عن جميع فقرات
الاستبانة خدمة لسير

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

قيل ان الذكاء الاصطناعي هو مجموعة من التقنيات والأدوات الحاسوبية التي تُستخدم لتمكين الحواسيب من أداء المهام التي تحتاج إلى ذكاء بشري، وذلك من خلال تعلم الأنماط والعلاقات في البيانات واستخلاص المعلومات المهمة منها. (عبد الحميد، 2020).

البحث العلمي ..

مع خالص شكرنا
وتقديرنا لكم .

1 المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

1- أولاً: البعد الإداري واتخاذ القرار:					
يركز هذا البعد على قدرة الذكاء الاصطناعي على دعم صانعي القرار داخل المؤسسات من خلال تحليل البيانات وتوفير توصيات دقيقة، يساعد على تقليل الأخطاء البشرية وتحسين جودة القرارات في مختلف المجالات الإدارية، كما يمكنه التنبؤ بالنتائج المستقبلية ومساعدة الإدارة في وضع خطط استراتيجية أكثر فعالية. (Wamba et al., 2020)					
ت	الفقرات	اتفق	لا اتفق	مح ايد	اتفق تماما
1	بطئ الانترنت في الدائرة يحد من استخدام الذكاء الاصطناعي				
2	غياب الدعم الفني والإداري يحد من استخدام الذكاء الاصطناعي داخل المحطة				
3	تفاوت مستوى المعرفة والقدرات لدى الموظفين بسبب صعوبة استخدام الذكاء الاصطناعي				
ثانياً / البعد التشغيلي والتنظيمي:					
يتعلق بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات التشغيلية وأتمتة المهام الروتينية داخل المؤسسات، يساهم في قياس الأداء وتحليل مؤشرات الإنتاجية بشكل أسرع وأكثر دقة من الطرق التقليدية، كما يعزز الكفاءة المؤسسية من خلال تقليل التكاليف وزيادة السرعة في إنجاز الأعمال. (Davenport & Ronanki, 2018)					
1	يوجد تخوف لدى الإدارة من استخدام الذكاء الاصطناعي				

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

2	لا تمتلك الإدارة وقت كافي لتعليم الموظفين على استخدام الذكاء الاصطناعي				
3	يوجد خوف من استخدام الذكاء الاصطناعي بسبب احتمالية حصول أخطاء في العمل				
ثالثاً: البعد التقني والتكنولوجي: يركز على استخدام تقنيات مثل التعلم الآلي، الشبكات العصبية، والخوارزميات الذكية في معالجة البيانات واتخاذ القرارات، يضمن هذا البعد موثوقية الأنظمة وكفاءتها في التعامل مع المشكلات المعقدة والمعطيات الكبيرة، كما يدعم تطوير حلول مبتكرة تساعد المؤسسات على مواجهة التحديات التكنولوجية الحديثة. (Russell & Norvig, 2021)					
1	هناك مقاومة أو رفض من بعض الموظفين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي				
2	الذكاء الاصطناعي لا يوفر حماية كافية لبيانات المحطة				
3	غياب الارشادات حول التوعية في استخدام الذكاء الاصطناعي				

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة

الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

2- المتغير التابع (المرونة التنظيمية)

ان المرونة التنظيمية تمثل قدرة المنظمة على استشراف التغييرات والاستعداد لها والاستجابة للتغيير التدريجي والاضطرابات المفاجئة بما يضمن بقاء المنظمة وازدهارها. (ناظم جواد الزيدي، 2019).

اولا / المرونة الهيكلية

تشير المرونة الهيكلية إلى قدرة الهيكل التنظيمي في المنظمة على التكيف مع التغييرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية من خلال تعديل خطوط السلطة والاتصال وتبسيط الإجراءات الإدارية. كما تساعد على تقليل المركزية وتوسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار، الأمر الذي يساهم في تسريع الاستجابة للمتغيرات. وتعمل كذلك على تحسين تدفق المعلومات بين الوحدات التنظيمية المختلفة بما يعزز التنسيق والتكامل بينها. ونتيجة لذلك تصبح المنظمة أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة. (Shimizu & Hitt, 2004: 44)

ت	الفقرات	اتفق	لا اتفق	محايد	اتفق تماما	لا اتفق تماما
1	يشجع الهيكل التنظيمي في الدائرة على تشكيل فرق متعددة التخصصات					

مجلة كلية الطف للعلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الدولي السابع للتنوع اللغوي والأدبي في ضوء الدراسات المقارنة
الذي أقامته كلية الطف الجامعة بالتعاون مع مركز الجنائن الثقافي

في 18-19 نيسان 2026

2	تسمح قنوات اتخاذ القرار في الدائرة بتجاوز التسلسل الهرمي عند الضرورة				
3	تعيد الدائرة إعادة هيكلة الوحدات حسب الازمة				
ثانياً /. المرونة الاستراتيجية تشير المرونة الاستراتيجية إلى قدرة المنظمة على تعديل استراتيجياتها وخططها بعيدة المدى بما يتلاءم مع التغيرات التي تحدث في البيئة التنافسية. وتساعد هذه المرونة المنظمة على استثمار الفرص الجديدة والتقليل من المخاطر المحتملة التي قد تواجهها. كما تمكن الإدارة العليا من إعادة توجيه الموارد والقدرات نحو الأنشطة الأكثر فاعلية. وبذلك تسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وتعزيز قدرة المنظمة على البقاء والنمو. (Rosen, 1994: 12)					
1	تعديل الدائرة خططها الاستراتيجية لمواجهة الازمات بسرعة				

					ة للتكيف مع
					محلية ودولية
عن قدرة العاملين في المنظمة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل. كما تتجسد في تطوير مهارات العاملين ومعارفهم وتمكينهم من مواجهة التحديات المختلفة. وتسهم هذه المرونة في تعزيز مستوى الابتكار داخل المنظمة. وبذلك تصبح الموارد البشرية عاملاً على التكيف والاستجابة للتغيرات. (الصرايرة والغريب، 2010).					
					وادر البشرية
					ى
					كثف لتعزيز
					سيا ومعنويا