



أثر الذكاء الاصطناعي على الإبداع التنظيمي بحث ميداني على الأكاديمية الليبية للدراسات العليا

د. زينب حسين الشيباني سلامة

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، صرمان/ جامعة صبراته

Zaynab.salamah@sabu.edu.ly

الملخص :

هدف البحث إلى التعرف على مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على الإبداع التنظيمي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا، وقد تبنت الباحثة التطبيقات الآتية: الخوارزميات الجينية، النظم الخبرية، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي، وذلك لدراسة تأثيرها على الإبداع التنظيمي، وتكون مجتمع البحث من (268) موظفاً وموظفة بالمنظمة محل البحث، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل وجمع البيانات الأولية باستخدام استبيان تم توزيعها على أفراد المجتمع، ولتحليل البيانات استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ،(SPSS)، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها: أنه للذكاء الاصطناعي بتطبيقاته المتمثلة في (الخوارزميات الجينية، النظم الخبرية، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي) أثر ذو دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي - لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول أثر الذكاء الاصطناعي بتطبيقاته على الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس، العمر ، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ، المسمى الوظيفي).

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته ، الإبداع التنظيمي .

Summary:

The research aimed to identify the extent of the impact of artificial intelligence on organizational creativity at the Libyan Academy for Postgraduate Studies under study. The researcher adopted the following applications in this research: genetic algorithms, expert systems, neural networks, and intelligent agents to study their impact on organizational creativity. The research community consisted of (268) male and female employees in the organization under study. A comprehensive inventory method was used, and primary data was collected using a questionnaire distributed to community members. To analyze the data, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program was



used. The research reached a set of results, including: Artificial intelligence, with its applications (genetic algorithms, expert systems, neural networks, and intelligent agents), has a statistically significant impact on organizational creativity. - There were no statistically significant differences between the responses of sample members regarding the impact of artificial intelligence and its applications on organizational creativity, attributable to the variables (gender, age, years of experience, academic qualification, job title).

Keywords: artificial intelligence and its applications, organizational creativity.

المقدمة:

شهد العالم تطويراً سريعاً في مجال تكنولوجيا المعلومات أدى إلى تغيرات واضحة على مستوى الحياة ومن ضمن هذه التغيرات تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتعتبر تطبيقاته مهمة في كثير من الميادين وال المجالات، وبالنسبة لمنظمات الأعمال تمثل ضرورة ملحة لا يمكن الاستغناء عنها، حيث أكدت العديد من الدراسات والأبحاث السابقة على أهمية هذه التطبيقات في منظمات الأعمال والتي تمكنها من تحقيق عدة مزايا أبرزها: تحسين عملية اتخاذ القرارات، حل كافة المشكلات الإدارية، تخفيض التكاليف، تحسين الجودة والفاعلية، التأثير في القوة الإبداعية والإبداع التنظيمي، ومن هنا يأتي هذا البحث كمحاولة للوقوف على أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الإبداع التنظيمي.

مشكلة البحث:

يعتبر الذكاء الاصطناعي عنصراً أساسياً ومهماً لعمل المنظمات، ويساعدها في تحقيق الإبداع التنظيمي، فهو يعتبر موضوع الساعة وهو من المواضيع الهدافة من حيث رفع كفاءة الأداء والسرعة في الخدمات، وقد باتت المنظمات الحديثة بأمس الحاجة للاستفادة من الذكاء الاصطناعي في تحسين أدائها وتحقيق مستويات إدارية ومحاسبية ذات مستوى عال، فاعتمادها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي وعملياتها سيدع سلاحاً للوقوف في وجه العقبات المستقبلية للمنظمة وانطلاقاً مما سبق تناول هذا البحث دراسة أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الإبداع التنظيمي من خلال طرح الإشكالية التالية: (ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على الإبداع التنظيمي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا؟)

ويترعرع هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

ما هي تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمة محل البحث؟



ما مدى إدراك الإدارة والعاملين بالمنظمة قيد البحث لمفهوم الذكاء الاصطناعي في تحقيق الإبداع التنظيمي؟

ما مستوى الإبداع التنظيمي بالمنظمة محل البحث؟

3- أهداف البحث:

تكمّن أهداف البحث فيما يلي:

محاولة بناء إطار مفاهيمي لموضوعي تطبيقات الذكاء الاصطناعي، والإبداع التنظيمي ومدى الاستفادة منها.

التعرف على مدى إدراك الإدارة والعاملين بالمنظمة قيد البحث لمفهوم وأهمية الذكاء الاصطناعي، ومدى توفر تطبيقاته.

تقديم مجموعة من المقترنات والتوصيات التي من الممكن إن تسهم في تعزيز دور الذكاء الاصطناعي للمنظمة قيد البحث في تحسين الأداء لدى العاملين فيها، ومن ثم تحقيق الإبداع التنظيمي.

4- أهمية البحث:

تمثل أهمية البحث في النقاط الآتية:

الأهمية الرئيسية للبحث: مساعدة أفراد مجتمع البحث على فهم العلاقة بين واقع الذكاء الاصطناعي والإدراك لأهمية محاور الدراسة المتمثلة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي (الخوارزميات الجينية، النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي) لما لها من أهمية بالغة في تعزيز الإبداع التنظيمي. المساهمة في إحداث التغيرات الحديثة من خلال المشاركة في تحسين وابتكار أساليب جديدة للتطوير والتميز في إدارة المنظمة محل البحث.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بتطبيقاته (الخوارزميات الجينية، النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي) على الإبداع التنظيمي بالأكاديمية محل البحث.

وتنقّر من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لخوارزميات الجينية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة محل البحث.

يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للنظم الخبيرة على الإبداع التنظيمي بالأكاديمية محل البحث.



يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للشبكات العصبية على الإبداع التنظيمي بالأكاديمية محل البحث.
يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لوكيل الذكي على الإبداع التنظيمي بالأكاديمية محل البحث.
الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول
أثر الذكاء الاصطناعي بتطبيقاته (الخوارزميات الجينية، النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل
الذكي) على الإبداع التنظيمي بالأكاديمية، تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي،
التخصص، سنوات الخبرة).

منهجية البحث:

وتشتمل على:

منهج البحث: نظراً لطبيعة البحث ومجال تطبيقه، فقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي،
والذي يُعد مناسباً لطبيعة هذا البحث وأهدافه ونوع فرضياته.

مجتمع وعينة البحث: يتكون المجتمع البحث من العاملين والبالغ عددهم (268) موظفاً وموظفة،
ونظراً لصغر حجم المجتمع؛ فقد قامت الباحثة باستخدام طريقة المسح الشامل، وذلك بأخذ آراء جميع
أفراد مجتمع البحث.

أنموذج ومتغيرات البحث:

المتغير المستقل: (الذكاء الاصطناعي) ويتحدد بالتطبيقات الآتية: (الخوارزميات الجينية، النظم
الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي)، والمتغير التابع (الإبداع التنظيمي).

الدراسات السابقة:

دراسة (محمود، 2024)، بعنوان: "تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار: دراسة
ميدانية في القطاع الصحي في محافظة القاهرة والجيزة مصر"، هدفت الدراسة إلى التعرف على
تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار في القطاع الصحي في محافظة القاهرة
والجيزة مصر، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: توجد علاقة
ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وجودة اتخاذ القرار، ويوجد تأثير ذو دلالة
إحصائية لأبعاد الذكاء الاصطناعي وجودة اتخاذ القرار.



دراسة (قليل، هاجي، 2023)، بعنوان: "استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين"، دراسة ميدانية بعض المؤسسات الاقتصادية والعمومية، عالجت هذه الدراسة مدى مساهمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية والعمومية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لوصف موضوع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى إن تدريب العاملين على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وخاصة إدارة الموارد البشرية من أجل رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، ووضع نظام حواجز جيدة للمتميزين ب مجال العمل في برنامج الذكاء الاصطناعي .

دراسة (العزم، 2020)، بعنوان: "دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، بجامعة تبوك"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، وتوصلت الدراسة إلى أن عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، وهذا يعزى إلى أن جميع أفراد الدراسة لديهم الرغبة في تطبيق الذكاء الاصطناعي في الجامعة.

دراسة (الدلمي، 2024)، بعنوان: "أثر الذكاء الاصطناعي على منظمات الأداء العالي"، دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات في مجمع الملك الحسين للأعمال في الأردن"، هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على خصائص منظمات الأداء العالي، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بأبعاده (النظم الخبرية، والشبكات العصبية، والخوارزميات، والوكليل الذكي) على تحقيق الأداء العالي في المنظمة قيد الدراسة.

التعليق على الدراسات السابقة : (استهدفت معظم الدراسات السابقة البحث في موضوع الذكاء الاصطناعي وعلاقته بمتغيرات أخرى غير الإبداع الإداري، مثل جودة اتخاذ القرار، أداء العاملين، ومن هنا يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بأنه تناول تأثير الذكاء الاصطناعي على الإبداع التنظيمي، وينتفق البحث مع الدراسات السابقة إلى حد كبير في المنهج البحثي المستخدم وأدوات وطرق جمع البيانات، والتحليل الإحصائي، وهناك اختلاف واضح في النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات)



أولاً: الجزء النظري:

الذكاء الاصطناعي: يعد الذكاء الاصطناعي من الموضوعات المهمة التي جذبت اهتمام العديد من العلماء والباحثين، حيث شهد هذا الميدان تطورات مستمرة حققت أثراً مهما في مستقبل البشرية على جميع الأصعدة العملية والاجتماعية والاقتصادية.

مفهوم الذكاء الاصطناعي: هو أحد التقنيات الحديثة التي جرى تطويرها في أواخر القرن الماضي والتي تتضمن مجموعة من البرمجيات التي تساعد المدراء والعاملين في اتخاذ القرار لكل عمليات الشركة، وتميز بالرقي والتقدم وتزويد أجهزة الحاسوب بمجموعة من الأنشطة التي تساعد على ممارسة سلوك يتميز بالذكاء (محمود 2024: 4).

خصائص الذكاء الاصطناعي:

يعد الذكاء الاصطناعي من أبرز مجالات التقنية الحديثة التي مكنت الأنظمة من محاكاة القدرات البشرية في التفكير واتخاذ القرارات، وقد تناول (الرميح، 2021: 16) خصائصه وهي كالتالي:

- القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار.

- القدرة على التعلم والوصول لنتائج جديدة، وتحليل البيانات وإصدار تنبؤات بدرجة عالية من الدقة.
- القدرة على التعرف على الصور وفهم اللغات الطبيعية للبشر.

- القدرة على اختصار دورة معالجة البيانات.

- القدرة على الاستجابة السريعة للمواقف.

أهداف الذكاء الاصطناعي:

تناول (المصري، لاغا، 2021: 414) أبرز أهداف الذكاء الاصطناعي، والتي تتمثل في:

- الوصول إلى أنماط معالجة العمليات العقلية العليا التي تتم داخل العقل الإنساني.
- تسهيل استخدام وتعظيم فوائد الحاسوب من خلال قدرته على حل المشكلات.

فهم طبيعة الذكاء الإنساني لعمل برامج حاسوب قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتسم بالذكاء.

- تصميم أنظمة ذكية تعطي نفس الخصائص التي نعرفها بالذكاء في السلوك البشري.

تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

أصبح الذكاء الاصطناعي جزءاً أساسياً من تطور الأنظمة الحديثة، إذ تستخدم تطبيقاته في تسهيل العمل وتحسين جودة القرارات داخل المؤسسات.

وقد أشار (الدليمي، 2024: 30-36) إلى أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتمثل في:



الخوارزميات الجينية: هي برنامج حاسوب تحاكي العمليات البيولوجية من أجل تحليل مشاكل وإيجاد حلول مفيدة لصانعي القرار في المنظمات عن طريق استخدام تقنيات مستوحة من التطور الطبيعي، وستخدمها لمجاهدة التغيرات البيئية الديناميكية وفي تحليل البيانات وفي الأعمال المالية.

النظم الخبرية: تعتمد النظم الخبرية على مبدأ المعرفة المتخصصة المترافقه التي يقوم بتجهيزها الخبراء أو مجموعة المتخصصين، وستخدم في حل المشاكل غير المهيكلة، وفي عمليات التفكير الإبداعية، وستفيد منها المنظمة في تحديد البديل المناسب للقرار، وفي تحديد مستقبلها التافسي.

الشبكات العصبية: هي نظام لمعالجة البيانات والمعلومات مستوحة من الجهاز العصبي للإنسان، وتساعد الشبكات العصبية المنظمة على تحسين كفاءة التسيير الإداري وتزودها بخيارات متعددة نتيجة قدرتها العالية في تحليل البيانات، وتساعدها في رسم رؤيتها الاستراتيجية وفي التنبؤ بالنتائج المستقبلية.

الوكيل الذكي: هو عبارة عن كائن برمجي يمتلك خصائص ذكية مثل الاستقلالية، التفكير، القدرة على التعلم والتفاوض، مما يتيح له إنجاز عمله من دون الحاجة إلى التدخل المباشر، وستخدم المنظمة الوكيل الذكي للمساعدة في عملية اتخاذ القرار، وفي الرد على رسائل العملاء، وستفيد منه في تقليل وقت معالجة البيانات.

الإبداع التنظيمي: يعد الإبداع من الأسباب المهمة لتحسين جودة المنتجات والخدمات وتقليل من التكالفة وزيادة الإنتاجية، حيث أنه لا يمكن استمرارية المنظمة أو ضمان بقائها دون الإبداع، حيث أنه للإبداع قوى دافعة للتنمية المستدامة، وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات.

مفهوم الإبداع التنظيمي: عرف (أبوسنينة، 2025: 57) الإبداع التنظيمي بأنه "هو مجموعة من القدرات العقلية والفكرية التي يستخدمها الفرد بعدة أساليب ووسائل وأفكار غير متكررة مع استخدامه عدة مهارات تكون مبنية على قواعد وأسس علمية تلقي سبيلاً للتطبيق، وذلك لإحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وعملياتها الإدارية".

خصائص الإبداع التنظيمي:

للإبداع التنظيمي عدة خصائص أهمها: (قرماش، 2024: 16)

التميز: وهو القدرة على إنتاج منتج أو خدمة تتميز عن المنافسين، وتلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل.

القدرة على التكيف: وتعني التعامل مع التغيرات المستمرة في السوق والتكنولوجيا والمحافظة على نجاح المنظمة.



دعم الثقافة الإبداعية: وهي ضمان توفير بيئة عمل تشجع الإبداع والتفكير المبتكر وتعزز الإنتاجية.
تحقيق الهدف المشترك: أي التركيز على الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بشكل جماعي وتعزيز التعاون.
 القدرة على الاستماع وتحليل احتياجات ورغبات العملاء واتخاذ القرارات المبتكرة لتلبية احتياجاتهم.

ثانياً: الجزء العملي:

الوصف الإحصائي لمجتمع البحث وفق العوامل الديموغرافية وبيانها كالتالي:

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم الشخصية.

المتغير	الفئة	النسبة المئوية%	النكرار
الجنس	ذكور	%61.6	165
	إناث	%38.4	103
	الإجمالي	%100	268
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	%5.2	14
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	%13.1	35
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	%17.9	48
	أكثر من 15 سنة	%63.8	171
	الإجمالي	%100	268
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	%24.9	40
	دبلوم	% 30.6	82
	مؤهل جامعي	% 40	134
	دراسات عليا	% 4.5	12
	الإجمالي	%100	268
المسمى الوظيفي	مدير إدارية	% 4.5	12
	مدير مكتب	%11	11
	رئيس قسم	% 11.2	30
	موظف	%73.3	215
	الإجمالي	%100	268

نلاحظ من توزيع عينة البحث حسب الجنس في الجدول السابق، أن نسبة الذكور هي الأعلى، مما يدل على أنهم يمثلون الجزء الأكبر من أفراد المجتمع، أما فيما يتعلق بالخبرة العلمية، يلاحظ أن النسبة الأعلى من مجتمع البحث يتمتعون بخبرة طويلة، كما يبين الجدول توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي، أن أغلب أفراد المجتمع يحملون مؤهلاً جامعياً مما يزيد من قوة النتائج وذلك يشجع على عملية الإبداع التنظيمي، أما توزيع عينة البحث حسب المسمى الوظيفي، نلاحظ أن أفراد المجتمع تتركز على فئة الموظفين .



تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

أولاً/ ما مستوى تحقق الخوارزميات الجينية كأحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا ؟

لتوضيح ذلك، أحسبت التكرارات النسبية لكل بديل، واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة من خلال اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي لكل عبارة وللدرجة الكلية لتطبيق الخوارزميات الجينية فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2) نتائج اختبار مستوى تتحقق تطبيق الخوارزميات الجينية.

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التتحقق %						الخوارزميات الجينية
			موافق تماماً	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً	غير موافق تماماً	غير موافق تماماً	
موافقة بنسبة 48.1%	0.000	3.37	21.3	26.9	29.5	12.7	9.7	نسعى المنظمة من خلال الخوارزميات الجينية إلى الحلول السريعة للمشكلات	1
موافقة بنسبة 43.3%	0.001	3.24	12.3	31.0	32.1	17.2	7.5	تستخدم المنظمة الخوارزميات الجينية لمجارات التغيرات البيئية الديناميكية	2
موافقة بنسبة 48.1%	0.000	3.37	18.3	29.9	30.2	13.4	8.2	تعتمد المنظمة الخوارزميات الجينية لضمان جودة القرارات	3
موافقة بنسبة 21.3%	0.293	3.07	16.4	23.5	21.3	28.0	10.8	تستفيد المنظمة من الخوارزميات الجينية في تحليل البيانات	4
موافقة بنسبة 48.9%	0.000	3.31	17.9	31.0	24.3	17.5	9.3	تستخدم المنظمة الخوارزميات الجينية في الأعمال المالية	5
موافقة بنسبة 45.1%	0.00	3.26	16.9	28.2	28.1	17.7	9.1	الدرجة الكلية لتحقق مكون الخوارزميات الجينية	

من الجدول السابق، ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (Value-p) للدرجة الكلية لتطبيق الخوارزميات الجينية الذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.26 واقع في الفترة (3.40-2.61) المعبرة على درجة تحقق متوسطة، مما يدل على أن 45.1% من العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا يرون بأن تطبيق الخوارزميات الجينية محقق، وذلك لأنه (يتسم بتقديم الحلول السريعة للمشكلات، ويستخدم لمجارات التغيرات البيئية الديناميكية ويعتمد عليه لضمان جودة القرارات، ويستخدم في الأعمال المالية، إلا أنه يعني إلى حد ما من قصور في عملية تحليل البيانات).



ثانياً// ما مستوى تحقق النظم الخبرية كأحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا؟

لتوضيح ذلك، أحسبت التكرارات النسبية لكل بديل، واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة من خلال اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي لكل عبارة وللدرجة الكلية لتطبيق النظم الخبرية وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3) نتائج اختبار مستوى تتحقق تطبيق النظم الخبرية.

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التتحقق%						النظم الخبرية
			موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
موافقة %48.1 بنسبة	0.000	3.45	20.9	28.0	31.7	14.2	5.2	تستخدم المنظمة النظم الخبرية في حل المشاكل غير المهيكلة	1
موافقة %47.4 بنسبة	0.000	3.36	16.0	31.3	31.3	14.9	6.3	تستفيد المنظمة من النظم الخبرية في تحديد البديل المناسب للقرار	2
موافقة %39.6 بنسبة	0.002	3.21	13.8	25.7	33.2	21.6	5.6	توظف المنظمة النظم الخبرية في عمليات التفكير الإبداعية	3
موافقة %44.0 بنسبة	0.000	3.31	18.3	25.7	29.5	21.6	4.9	تستخدم المنظمة النظم الخبرية للمساعدة في تحديد مستقبلها التنافسي	4
موافقة %35.1 بنسبة	0.411	3.04	12.3	20.1	35.1	24.6	7.8	تستخدم المنظمة النظم الخبرية التخطيط لعملية التدقيق	5
موافقة %42.7 بنسبة	0.000	3.29	17.4	25.3	32.4	18.5	6.4	الدرجة الكلية لتحقق مكون النظم الخبرية	

من خلال الجدول السابق ، ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (Value-p) للدرجة الكلية لتطبيق النظم الخبرية الذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.29 واقع في الفترة (3.40-2.61) المعبرة على درجة تتحقق متوسطة، مما يدل على أن 42.7% من العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا يرون بأن تطبيق النظم الخبرية محقق، وذلك لأن المنظمة تستخدمها في حل المشاكل غير المهيكلة ، وتستفيد منها في تحديد البديل المناسب للقرار ، وفي توظيف عمليات التفكير الإبداعية، إلا أنها تعاني إلى حد ما من قصور في عملية التخطيط لعملية التدقيق).

ثالثاً// ما مستوى تحقق الشبكات العصبية كأحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا؟



لتوضيح ذلك، أحسبت التكرارات النسبية لكل بديل، واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة من خلال اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي لكل عبارة وللدرجة الكلية لتطبيق الشبكات العصبية فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (4) نتائج اختبار مستوى تحقق تطبيق الشبكات العصبية.

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التحقق %						الشبكات العصبية
			موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
موافقة %23.1 بنسبة	0.134	2.85	16.4	15.3	23.1	12.7	17.9	تساعد الشبكات العصبية المنظمة على تحسين كفاءة التسيير الإداري	1
موافقة %18.3 بنسبة	0.060	2.83	14.6	19.8	18.3	29.1	18.3	ترزد الشبكات العصبية المنظمة بخيارات متعددة نتيجة قدرتها العالية في تحليل البيانات	2
موافقة %50.0 بنسبة	0.000	2.65	12.3	15.7	22.0	24.3	25.7	تساعد الشبكات العصبية المنظمة في رسم رؤيتها الإستراتيجية	3
رفض نسي %45.5 بنسبة	0.016	2.80	12.7	18.7	23.1	26.9	18.7	تعتمد المنظمة على الشبكات العصبية لاشتقاق المعلومات من البيانات المعقدة	4
موافقة %41.4 بنسبة	0.045	3.15	16.8	24.6	25.0	23.5	10.1	تساعد الشبكات العصبية المنظمة في التنبؤ بالنتائج المستقبلية	5
موافقة %24.4 بنسبة	0.061	2.89	14.2	19.5	24.4	25.1	16.9	الدرجة الكلية لتحقق مكون الشبكات العصبية	

من خلال الجدول السابق ، ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد(p-value) للدرجة الكلية لتطبيق الشبكات العصبية الذي كان أكبر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 2.89 واقع في الفترة (3.40-2.61)المعبرة على درجة تحقق متوسطة، مما يدل على أن 24.4% من العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا، يرون بأن تطبيق النظم الخيرية محقق لحد ما، وذلك لأن المنظمة تقوم إلى حد ما (على تحسين كفاءة التسيير الإداري ، بتقديم خيارات متعددة نتيجة قدرتها العالية في تحليل البيانات، إلا أن المنظمة لديها قصور في رسم رؤيتها الاستراتيجية و في اشتقاق المعلومات من البيانات المعقدة).

رابعاً//ما مستوى تحقق الوكيل الذكي كأحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا؟



لتوضيح ذلك ، أحسبت التكرارات النسبية لكل بديل ، واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة من خلال اختبار ويلكوكسون حول المتوسط الفرضي لكل عبارة وللدرجة الكلية لتطبيق الوكيل الذكي وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (5) نتائج اختبار مستوى تحقق تطبيق الوكيل الذكي.

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التحقق %						الوكيل الذكي
			موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
موافقة %41.8 بنسبية	0.006	3.22	19.0	22.8	30.2	16.8	11.2	تستخدم المنظمة الوكيل الذكي للمساعدة في عملية اتخاذ القرار	1
موافقة %32.8 بنسبية	0.062	3.12	13.8	22.4	32.8	23.9	7.1	تسقى المنظمة من الوكيل الذكي في تقليص وقت معالجة البيانات	2
موافقة %41.8 بنسبية	0.008	3.19	14.2	27.6	30.2	19.4	8.6	تستخدم المنظمة الوكيل الذكي للرد على رسائل العملاء	3
موافقة %41.4 بنسبية	0.000	3.27	14.9	26.5	38.1	11.9	8.6	تستخدم المنظمة الوكيل الذكي لتخزين مختلف الخبرات	4
موافقة %40.7 بنسبية	0.000	3.25	16.0	24.6	34.3	18.7	6.3	يسقى العاملين من الوكيل الذكي في التعلم وتقديم توصيات لهم	5
موافقة %38.9 بنسبية	0.001	3.18	15.1	23.8	34.2	18.2	8.7	الدرجة الكلية لتحقق مكون الوكيل الذكي	

من خلال الجدول السابق ، ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (Value-p) للدرجة الكلية لتطبيق الشبكات العصبية الذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.18 واقع في الفترة (3.40-2.61) المعبرة على درجة تحقق متوسطة ، مما يدل على أن 38.9% من العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا ، يرون بأن تطبيق الوكيل الذكي محقق لحد ما ، وذلك لأن المنظمة تقوم (على المساعدة في عملية اتخاذ القرار ، والرد على رسائل العملاء ، إلا أن المنظمة لديها قصور إلى حد ما في تقليص وقت معالجة البيانات).

خامساً//ما مستوى تحقق الإبداع التنظيمي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا؟

لمعرفة مستوى تحقق الإبداع التنظيمي بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا ، أحسبت التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة اختبار (T) حول المتوسط الفرضي لكل عبارة والدرجة الكلية لمحور الإبداع التنظيمي وكانت النتائج كما في الجدول التالي:-

جدول رقم (6) نتائج اختبار مستوى تحقق الإبداع التنظيمي.

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التحقق %						الإبداع التنظيمي
			موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً		
موافقة بنسبه 43.7%	0.000	3.37	18.7	25.0	34.7	17.5	4.1	يبعد العاملون بالمنظمة عن تقليد الغير عند حل مشكلات العمل	1
موافقة بنسبه 46.3%	0.000	3.42	16.0	30.2	36.6	13.8	3.4	ينجز العاملون في المنظمة ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متعدد	2
موافقة بنسبه 45.9%	0.000	3.40	15.7	30.2	36.2	14.2	3.7	يمتلك العاملون بالمنظمة المهارة اللازمة لطرح أفكار مبدعة	3
موافقة بنسبه 51.5%	0.000	3.51	19.4	32.1	33.2	10.8	4.5	يسعى العاملون بالمنظمة باستمرار لتجديد أساليب العمل وتطويرها	4
موافقة بنسبه 50.7%	0.000	3.50	18.3	32.5	36.2	7.5	5.6	يستطيع العاملون في المنظمة التفكير في المشكلة من عدة جوانب	5
موافقة بنسبة 47.8%	0.000	3.38	15.7	32.1	34.3	10.1	7.8	يستطيع العاملون في المنظمة التكيف مع التغيرات التي تحدث في بيئه العمل	6
موافقة بنسبة 36.9%	0.057	3.14	14.2	23.1	36.9	13.8	11.9	يستطيع العاملون في المنظمة التعبير عن أفكارهم بطلاقه	7
موافقة بنسبة 44.0%	0.000	3.42	19.4	24.6	39.6	11.6	4.9	لدى العاملون القدرة على تقييم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية	8
موافقة بنسبة 40.7%	0.009	3.19	15.7	25.0	31.3	18.7	9.3	لدى العاملون القدرة على التنبؤ بالمشكلات المرتبطة بالعمل قبل حدوثها	9
موافقة بنسبة 48.5%	0.000	3.48	18.3	30.2	35.8	12.3	3.4	يستطيع العاملون بالمنظمة تحديد مواطن الضعف في الأعمال التي يقومون بها	10
موافقة بنسبة 39.9%	0.000	3.29	16.0	23.9	40.3	12.7	7.1	للعاملين بالمنظمة رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات داخل العمل	11
موافقة بنسبة 48.9%	0.000	3.47	19.4	29.5	34.7	11.2	5.2	يوجد لدى العاملين القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	12
موافقة بنسبة 49.3%	0.000	3.49	17.9	31.3	35.8	11.6	3.4	يتحمل العاملون مسؤولية الأعمال التي يقومون بها والنتائج المترتبة عليها	13
موافقة بنسبة 47.0%	0.000	3.41	18.7	28.4	34.3	13.1	5.6	يمتلك العاملون بالمنظمة روح المبادرة في تبني الأفكار الجديدة	14
موافقة بنسبة 54.9%	0.000	3.60	20.5	34.3	34.3	6.7	4.1	يستطيع العاملون استرجاع الأفكار والمعلومات السابقة لحل مشاكل العمل	15
موافقة بنسبة 46.4%	0.000	3.40	17.6	28.8	35.6	12.4	5.6	الدرجة الكلية لتحقق الإبداع التنظيمي	

من خلال الجدول السابق، ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (Value-p) للدرجة الكلية لمحور

الإبداع التنظيمي الذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 3.40 واقع



في الفترة (3.40-2.61) المعبرة على درجة تحقق متوسطة، مما يدل على أن 46.4% من العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا يرون بأن الإبداع التنظيمي متحقق، وذلك لأن العاملين بالمنطقة (يتعدون عن تقليد الغير عند حل مشكلات العمل، ينجزون ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متعدد، يمتلكون المهارة الالزمة لطرح أفكار مبدعة، يسعون باستمرار لتجديد أساليب العمل وتطويرها، يستطيعون التفكير في المشكلة من عدة جوانب، يستطيعون التكيف مع التغييرات التي تحدث في بيئة العمل، لديهم القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية، والقدرة على تحديد مواطن الضعف في الأعمال التي يقومون بها والتبنّي بالمشكلات المرتبطة بالعمل قبل حدوثها، ومن ثم اقتراح الحلول السريعة لمواجهتها، لديهم رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات داخل العمل، يتحملون مسؤولية الأعمال التي يقومون بها والنتائج المترتبة عليها، يمتلكون روح المبادرة في تبني الأفكار الجديدة يستطيعون استرجاع الأفكار والمعلومات السابقة لحل مشاكل العمل.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بتطبيقاته (الخوارزميات الجينية، النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي) على الإبداع التنظيمي بالمنطقة محل البحث، ولاختبار هذه الفرضية، قسمت إلى أربع فرضيات فرعية بغرض قياس كل تطبيق من تطبيقات الذكاء الاصطناعي على حدة في توفر الإبداع التنظيمي بأبعاده مجتمعاً، فكانت على النحو الآتي:
الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للخوارزميات الجينية على الإبداع التنظيمي بالمنطقة محل البحث.

جدول رقم(7) نتائج تحليل تأثير الخوارزميات الجينية في الإبداع التنظيمي.

أدوات الاختبار	الإبداع التنظيمي	القرار
F	185.811	
P-value-f	0.000	النموذج معنوي
Bo	1.627	
t- Bo	12.025	الحد الثابت معنوي
P-value- Bo	0.000	
B1	0.545	
t-B1	13.631	الخوارزميات الجينية لها تأثير
P-value-B1	0.000	
R	0.641	هناك علاقة
R ²	0.411	مفسر



من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية المشاهد $P\text{-value}=0.000$ لنموذج انحدار الإبداع التنظيمي على الخوارزميات الجينية أصغر من مستوى المعنوية المحدد، مما يعني إن النموذج معنوي إحصائي، كذلك $P\text{-value}$ لمعلمتي الانحدار كان أقل من 0.05 مما يدل على دلالة تأثير الخوارزميات الجينية في الإبداع التنظيمي أيضاً، من معامل التحديد R^2 يتبين إن الخوارزميات الجينية، استطاع إن يفسر ما قيمته 41.1% من التغيرات الحاصلة في الإبداع التنظيمي، والبقية تعزى لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، كذلك من خلال معامل الارتباط $R=0.641$ نلاحظ وجود علاقة طردية متوسطة بين الخوارزميات الجينية والإبداع التنظيمي بالمنظمة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للنظم الخبرية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة محل البحث.

جدول رقم(8) نتائج تحليل تأثير للنظم الخبرية في الإبداع التنظيمي.

أدوات الاختبار	الإبداع التنظيمي	القرار
F	255.429	النموذج معنوي
P-value-f	0.000	
Bo	1.387	الحد الثابت معنوي
t- Bo	10.618	
P-value- Bo	0.000	النظم الخبرية لها تأثير
B1	0.61	
t-B1	15.982	هناك علاقة
P-value-B1	0.000	
R	0.700	مفسر
R ²	0.490	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية المشاهد $P\text{-value}=0.000$ لنموذج انحدار الإبداع التنظيمي على النظم الخبرية أصغر من مستوى المعنوية المحدد، مما يعني إن النموذج معنوي إحصائي، كذلك $P\text{-value}$ لمعلمتي الانحدار كان أقل من 0.05 مما يدل على دلالة تأثير النظم الخبرية في الإبداع التنظيمي أيضاً، من معامل التحديد R^2 يتبين إن النظم الخبرية، استطاعت إن تفسر ما قيمته 49.0% من التغيرات الحاصلة في الإبداع التنظيمي، والبقية تعزى لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، كذلك من خلال معامل الارتباط $R=0.700$ نلاحظ وجود علاقة طردية قوية بين النظم الخبرية والإبداع التنظيمي بالمنظمة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للشبكات العصبية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة محل البحث.



جدول رقم(9) نتائج تحليل تأثير الشبكات العصبية في الإبداع التنظيمي.

أدوات الاختبار	الإبداع التنظيمي	القرار
F	192.327	النموذج معنوي
P-value-f	0.000	
Bo	1.984	الحد الثابت معنوي
t- Bo	18.281	
P-value- Bo	0.000	الشبكات العصبية لها تأثير
B1	0.492	
t-B1	13.868	هناك علاقة
P-value-B1	0.000	
R	0.648	مفسر
R ²	0.420	

من خلال الجدول نلاحظ إن قيمة مستوى المعنوية المشاهد $P\text{-value}=0.000$ لنموذج انحدار الإبداع التنظيمي على الشبكات العصبية أصغر من مستوى المعنوية المحدد، مما يعني إن النموذج معنوي إحصائي، كذلك $P\text{-value}$ لمعلمتي الانحدار كان أقل من 0.05 مما يدل على دلالة تأثير الشبكات العصبية في الإبداع التنظيمي أيضاً، من معامل التحديد R^2 يتبيّن إن الشبكات العصبية، استطاع إن يفسر ما قيمته 42.0% من التغييرات الحاصلة في الإبداع التنظيمي، والبقية تعزى لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، كذلك من خلال معامل الارتباط $R=0.648$ نلاحظ وجود علاقة طردية متوسطة بين الشبكات العصبية والإبداع التنظيمي بالمنظمة.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لوكيل الذكي على الإبداع التنظيمي بالمنظمة محل البحث.

جدول رقم(10) نتائج تحليل تأثير الوكيل الذكي على الإبداع التنظيمي.

أدوات الاختبار	الإبداع التنظيمي	القرار
F	290.054	النموذج معنوي
P-value-f	0.000	
Bo	1.493	الحد الثابت معنوي
t- Bo	12.780	
P-value- Bo	0.000	الوكيل الذكي لها تأثير
B1	0.600	
t-B1	17.031	هناك علاقة
P-value-B1	0.000	
R	0.722	مفسر
R ²	0.522	

من خلال الجدول نلاحظ إن قيمة مستوى المعنوية المشاهد $P\text{-value}=0.000$ لنموذج انحدار الإبداع التنظيمي على الوكيل الذكي أصغر من مستوى المعنوية المحدد، مما يعني إن النموذج معنوي إحصائي، كذلك $P\text{-value}$ لمعلمتي الانحدار كان أقل من 0.05 مما يدل على دلالة



تأثير الوكيل الذكي في الإبداع التنظيمي أيضاً، من معامل التحديد R^2 يتبيّن إن الوكيل الذكي، استطاع إن يفسر ما قيمته 52.2% من التغيرات الحاصلة في الإبداع التنظيمي، والبقية تعزي لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، كذلك من خلال معامل الارتباط $R=0.648$ نلاحظ وجود علاقة طردية قوية بين الوكيل الذكي والإبداع التنظيمي بالمنظمة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أثر الذكاء الاصطناعي بتطبيقاته (الخوارزميات الجينية، النظم الخبرية، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي) على الإبداع التنظيمي بالمنظمة محل البحث، تعزي لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، التخصص، سنوات الخبرة).

جدول رقم(11) نتائج تحليل تأثير الوكيل الذكي في الإبداع التنظيمي.

القرار	P-VALUE	F-VALUE	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر الفرق	المتغير		
لا توجد فروق معنوية	0.310	1.177	0.799	2	1.599	المؤهل العلمي	المؤهل العلمي	أثر الذكاء الاصطناعي على الإبداع التنظيمي بتطبيقاته	
			0.679	265	179.904	الخطأ			
				267	181.503	المجموع			
لا توجد فروق معنوية	0.296	1.236	0.837	4	3.348	التخصص	التخصص		
			0.677	263	178.155	الخطأ			
				267	181.503	المجموع			
لا توجد فروق معنوية	0.034	2.931	1.950	3	5.850	سنوات الخبرة	سنوات الخبرة		
			0.665	264	175.653	الخطأ			
				267	181.503	المجموع			
لا توجد فروق معنوية	0.790	4.260	0.292	4	1.167	المسمى الوظيفي	المسمى الوظيفي		
			0.686	263	180.336	الخطأ			
				267	181.503	المجموع			

من خلال الجدول نلاحظ: مستوى المعنوية المشاهد P-value في حالة المتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، المسمى الوظيفي)، كان أكبر مستوى المعنوية المحدد 0.05 ، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول أثر الذكاء الاصطناعي بتطبيقاته على الإبداع التنظيمي تعزي لمتغير (المؤهل العلمي-المسمى الوظيفي-التخصص)، ومستوى المعنوية المشاهد P-value في حالة متغير (سنوات الخبرة) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 مما يدل على وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول أثر الذكاء الاصطناعي بتطبيقاته على الإبداع التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.



نتائج البحث:

للذكاء الاصطناعي بتطبيقاته المتمثلة في (الخوارزميات الجينية، النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الوكيل الذكي) أثر ذو دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي.

للخوارزميات الجينية كأحد التطبيقات للذكاء الاصطناعي أثر معنوي ذو دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة، أي بمعنى كلما تمكنـت المنظمة محل البحث من تقديم الحلول السريعة للمشكلات ومجاراة التغيرات البيئية الديناميكية؛ زادت قدرتها لضمان جودة القرارات وأعمالها المالية.

للنظم الخبيرة كأحد التطبيقات للذكاء الاصطناعي أثر معنوي ذو دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة، أي بمعنى كلما استخدمـتها المنظمة في حل المشاكل غير المهيكلة تستفيد منها في تحديد البديل المناسب للقرار ، وفي توظيف عمليات التفكير الإبداعية.

للشبـكات العصـبية كأحد التطـبيقات للذـكاء الـاصـطـنـاعـي أـثرـ معـنـويـ ذوـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـ علىـ الإـبـدـاعـ التنـظـيمـيـ بالـمنـظـمةـ،ـ أيـ بـمعـنـىـ كـلـمـاـ تـمـكـنـتـ الـمـنـظـمةـ قـيـدـ الـبـحـثـ تـحـسـينـ كـفـاءـةـ التـسـيـرـ الإـدـارـيـ،ـ تـعـدـتـ الـخـيـارـاتـ نـتـيـجـةـ قـدـرـتـهـاـ الـعـالـيـةـ فـيـ تـحـلـيلـ الـبـيـانـاتـ.

لـلـوـكـيلـ الذـكـيـ كـأـحدـ التطـبـيقـاتـ للـذـكـاءـ الـاصـطـنـاعـيـ أـثرـ معـنـويـ ذوـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـ علىـ الإـبـدـاعـ التنـظـيمـيـ بالـمنـظـمةـ،ـ أيـ بـمعـنـىـ كـلـمـاـ تـمـكـنـتـ الـمـنـظـمةـ قـيـدـ الـبـحـثـ عـلـىـ الـمـسـاعـدـةـ فـيـ عـمـلـيـةـ اـتـخـاذـ الـقـرـارـ،ـ وـالـردـ عـلـىـ رـسـائـلـ الـعـمـلـاءـ زـادـ تـخـزـينـ مـخـتـلـفـ الـخـبـرـاتـ وـبـالـتـالـيـ تـزـيدـ الـاستـفـادـةـ مـنـ الـوـكـيلـ الذـكـيـ فـيـ التـعـلـمـ وـتـقـدـيمـ الـتـوـصـيـاتـ.

لا تـوجـدـ فـروـقـ مـعـنـوـيـةـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ بـيـنـ إـجـابـاتـ أـفـرـادـ الـعـيـنةـ حـوـلـ أـثـرـ الـذـكـاءـ الـاصـطـنـاعـيـ بـتـطـبـيقـاتـ عـلـىـ الإـبـدـاعـ التنـظـيمـيـ تعـزـيـ لـمـتـغـيرـ (ـالـجـنـسـ،ـ الـعـمـرـ،ـ سـنـوـاتـ الـخـبـرـ،ـ الـمـؤـهـلـ الـعـلـمـيـ،ـ الـمـسـمـىـ الـوـظـيفـيـ).ـ العـامـلـيـنـ بـالـأـكـادـيـمـيـةـ الـلـيـبـيـةـ لـلـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ يـرـوـنـ بـأـنـ الإـبـدـاعـ التنـظـيمـيـ مـحـقـقـ،ـ وـذـلـكـ لـأـنـهـ يـبـتـعـدـونـ عـنـ تـقـلـيدـ الغـيـرـ عـنـ حـلـ مـشـكـلـاتـ الـعـمـلـ،ـ وـيـنـجـزـونـ مـاـ يـسـنـدـ إـلـيـهـمـ مـنـ أـعـمـالـ بـأـسـلـوبـ مـتـجـدـدـ،ـ وـيـمـتـكـونـ الـمـهـارـةـ الـلـازـمـةـ لـطـرـحـ أـفـكـارـ مـبـدـعـةـ،ـ وـيـسـعـونـ باـسـتـمـارـ لـتـجـدـيدـ أـسـالـيـبـ الـعـمـلـ وـتـطـوـيرـهـاـ.

توصيات البحث:

تعـزيـزـ الإـبـدـاعـ الوـظـيفـيـ مـنـ خـلـالـ زـيـادـةـ الـاستـثـمارـ فـيـ تـطـوـيرـ تـكـنـوـلـوـجـياـ الـذـكـاءـ الـاصـطـنـاعـيـ فـيـ الـأـكـادـيـمـيـةـ الـلـيـبـيـةـ لـلـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ.

الـاستـمـارـ فـيـ تعـزيـزـ تـقـنيـاتـ الـذـكـاءـ الـاصـطـنـاعـيـ مـنـ خـلـالـ تـهـيـئةـ مـبـرـمـجـينـ مـسـتـعـدـينـ لـمـواـكـبـةـ الـمـسـجـدـاتـ وـالـتـعـلـمـ الـمـسـتـمـرـ فـيـ هـذـاـ الـمـجـالـ.

الـاـهـتمـامـ بـالـخـبـراءـ ذـوـيـ مـؤـهـلـاتـ عـلـمـيـةـ وـمـسـتـوـيـاتـ درـاسـيـةـ عـالـيـةـ.



قائمة المراجع:

- 1-أبو سنينة، كميلة (2025)، أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية بالإدارة العامة لشئون الإصلاح البيئي طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا.
- 2-الدليمي، أسماء (2024)أثر الذكاء الاصطناعي على منظمات الأداء العالي، دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات في مجمع الملك الحسين للأعمال في الأردن، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال.
- 3-الرميح، محمد (2021)استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنفيذ المهام الرقابية، بحث منشور المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبية، الكويت.
- 4-العزم، نورة محمد عبدالله(2020) دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، بحث منشور في المجلة التربوية- كلية التربية- جامعة سوهاج .
- 5-لوطاني، أيه، سلطاني، مروة(2024)،أثر الذكاء الاصطناعي على الفاعلية التنظيمية، دراسة حالة لإداريين في المركز الجامعي عبدالحفيظ، الجزائر، رسالة ماجستير ، منشورات الجامعة.
- 6- محمود، أميرة، (2024)، تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار، في القطاع الصحي في محافظة القاهرة والجيزة، بحث منشور في مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، مجلد 4 عدد 15، 2024.
- 7- المصري، نضال، لاغا محمد(2021)، أثر الذكاء الاصطناعي في مجال تكنولوجيا الاتصال على المناعة التنظيمية في ضوء خصائص الإعلام الرقمي كمتغير وسيط بالجامعات الفلسطينية، بحث منشور مجلة الدراسات للاقتصاد والأعمال، المجلد 8 العدد 1، يونيو 2021.
- 8- وهيبة، قرمash (2024)، مقومات الإبداع الإداري ودورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات، مجلة علوم وتقنيات النشاط البدني ، العدد 8، يونيو 2023.

الموقع الالكتروني

- 9-<https://edusohag.journals.ekb.eg>
- 10-<https://www.jeahs.com>
- 11- <https://mue.edu.jo>
- 12-<https://journals.ekb.eg>