

إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي و دورها في الاستدامة التنظيمية؛ دراسة تحليلية لآراء عينة من الكوادر الإدارية في عدد من المستشفيات الخاصة في السليمانية

لانه كمال عباس¹، ثافا عمر فتاح²

¹ قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، إقليم كردستان، العراق

² قسم إدارة التسويق، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، إقليم كردستان، العراق

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى اختبار إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي المتمثلة بـ (مهارات التكنولوجيا، مهارات الاجتماعية، التعلم المستمر) و دورها في الاستدامة التنظيمية المتمثلة بـ (الاستدامة التنظيمية الاقتصادية، الاستدامة التنظيمية الاجتماعية، الاستدامة التنظيمية البيئية) في المستشفيات الخاصة بمدينة السليمانية، ومن اجل تحقيق أهداف البحث تم تصميم مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الحالي. ولغرض اختبار فرضيات البحث تم تطبيقه على عينة من الكوادر الإدارية في المستشفيات الخاصة بمدينة السليمانية. للحصول على المعلومات المطلوبة تم جمع البيانات عن طريق (الاستبانة) التي أعدت لهذا الغرض، إذ كان مجتمع البحث مكوناً من (380) فرداً مأخوذاً من المجتمع البحثي المتمثل في العاملين في (18) مستشفى خاص بمدينة السليمانية بأقليم كردستان العراق، وتم استرجاع (332) استبانة صالحة للتحليل لتمثل عينة البحث. وقد استعمل البحث الحالي أدوات احصائية عدة للوصول الى النتائج المتعلقة بها بالاعتماد على البرامج الإحصائية (SPSS-26) و (AMOS-26). وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين متغير إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي و دورها في الاستدامة التنظيمية، وبناءً على تلك الاستنتاجات قدمت الباحثان مجموعة من التوصيات أبرزها: تدعو المستشفيات الخاصة قيد الدراسة إلى وضع آليات تدعم إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي لما لها من تأثير إيجابي على تحقيق الاستدامة التنظيمية.

مفاتيح الكلمات: إعادة تشكيل مهارات، الذكاء الاصطناعي، الاستدامة التنظيمية، مستشفيات خاصة، مدينة السليمانية.

1. المقدمة

على التفاعل مع هذه التقنيات بشكل استراتيجي وفعال. إن تطوير المهارات اللازمة للتعامل مع الذكاء الاصطناعي يشكل ركيزة أساسية في تحسين الأداء المؤسسي وضمان استدامة العمليات داخل المنظمات، خاصة في بيئات العمل المعقدة مثل المستشفيات، حيث يتطلب تقديم الرعاية الصحية المتكاملة مهارات متقدمة وأداء على المستوى. من ناحية أخرى، يعتبر تحقيق الاستدامة التنظيمية أحد الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها من خلال تبني استراتيجيات تكنولوجيا فعالة. وتستند الاستدامة التنظيمية إلى قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات البيئية والتكنولوجية، وضمان استمرارية تحسين الأداء، والمحافظة على التميز في تقديم الخدمات. وفي هذا الإطار، يمكن أن تساهم عملية إعادة تشكيل المهارات في تعزيز استدامة المؤسسات

تعد الذكاء الاصطناعي من أبرز التطورات التكنولوجية التي تشهدها مختلف المجالات في العصر الحديث، حيث أظهرت هذه التقنيات قدرة فائقة على تحسين الكفاءة التشغيلية، وتطوير جودة الخدمات، وتعزيز اتخاذ القرارات في العديد من القطاعات، بما في ذلك القطاع الصحي. وفي هذا السياق، تزايدت الحاجة إلى إعادة تشكيل المهارات لدى مستخدمي هذه التقنيات بما يتماشى مع التحولات التكنولوجية السريعة، خاصة في المؤسسات الصحية. إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي لا تقتصر فقط على تعلم استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة، بل تمتد لتشمل تحسين قدرات الأفراد

البريد الإلكتروني للمؤلف : lanakamal1190@gmail.com

حقوق الطبع والنشر © 2026 لانه كمال عباس، ثافا عمر فتاح. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0



مجلة جامعة كويه للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 9، العدد 2 (2026).

أُستلم البحث في 27 أيار 2025؛ قُبِلَ في 29 حزيران 2026

ورقة بحث منقطة: نُشرت في 12 تموز 2026

الاستدامة التنظيمية؟

ج. هل تتباين المستشفيات المبحوثة في كيفية إعادة تشكيل مهاراتها وفقاً لتباين مستويات تركيزها على الاستدامة التنظيمية؟

2.2 أهمية البحث:

تتبع أهمية هذه البحث من محاولة تغطيتها للجوانب المعرفية التالية:

أ. على الرغم من اتساع البحوث والدراسات التي تناولت مفهوم الاستدامة التنظيمية إلا أن الأمر لا زال يحتاج إلى ترسيخ وبلورة المفاهيم وهذا ما اهتمت به هذه الدراسة
ب. أبرز موضوع إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي الذي أصبح من مواضيع التي يجب التركيز عليها في الوضع الراهن والمستقبل وفي المستشفيات الخاصة على وجه الخصوص.

ت. تبصير متخذ القرار بقيمة إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي ومكانتها كمصدر الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة.

ث. توضيح وتفصيل مفهوم إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي وابعاده المختلفة، وانعكاسه على الاستدامة التنظيمية.

ج. إبراز أهمية الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة إن تطبيق مبادئ الاستدامة التنظيمية في المستشفيات مبحوثة يمثل استئثاراً استراتيجياً يساهم في تعزيز مكانتها كمركز للتميز في الرعاية الصحية والابتكار، ويضمن استقرارها في مواجهة التحديات المتزايدة

2.3 أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي على:

أ. التعرف على إعادة تشكيل المهارات المتبعة في مستشفيات المبحوثة.

ب. التعرف على مستوى الاستدامة التنظيمية الموجودة في مستشفيات المبحوثة.

ت. تقديم إطار نظري حول متغيرات الدراسة للكوادر الإدارية في المستشفيات المبحوثة وتزويدهم بأهمية هذه المتغيرات.

ث. بيان العلاقة بين إعادة تشكيل المهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي والاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة.

ج. اختبار مدى تأثير إعادة تشكيل المهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية.

ح. التعرف على مدى التباين المستشفيات المبحوثة في تحقيق الاستدامة التنظيمية تبعاً لمستويات تركيزها على إعادة تشكيل المهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي.

4.2 نموذج البحث

وفي ضوء تحقيق أهداف البحث وتحديد فرضياته وتوضيح العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيرات البحث تم صياغة الإطار المفاهيمي للبحث كما هو موضح بالشكل (1) التالي:

الصحية، من خلال تحسين مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي في مختلف جوانب العمل، بدءاً من تحسين العمليات الداخلية وصولاً إلى تعزيز تجربة المرضى. إن هذه العملية لا تقتصر فقط على الجانب التكنولوجي، بل تتداخل أيضاً مع متطلبات تطوير الكوادر البشرية، مما يستدعي دراسة تأثيرات إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي على الاستدامة التنظيمية في المستشفيات. ويشكل هذا البحث إطاراً لفهم العلاقة والاثار بين إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي والاستدامة التنظيمية، مما يساهم في توفير استراتيجيات فعالة لتحسين العمليات وضمان استمرار النجاح التنظيمي في المستقبل. وبناء على ما سبق، جاء البحث الحالي لمراجعة الأدبيات والدراسات المتعلقة بالمتغيرين الرئيسيين (إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي ودورها في الاستدامة التنظيمية). ولغرض الإحاطة بالموضوع، تم تقسيم هذا البحث إلى خمس فقرات رئيسية هي: (المقدمة، المنهجية، الجانب النظري، الجانب الميداني، الاستنتاجات والتوصيات).

2. منهجية البحث:

1.2 مشكلة البحث:

تلعب المستشفيات الخاصة دوراً بارزاً في تحسين صحة وديمومة حياة أفراد المجتمع، حيث تُعد كياناً مميزاً بأشخصته وأهدافه. ومع ذلك، تواجه هذه المؤسسات تحديات متزايدة نتيجة للتغيرات السريعة التي يشهدها الملف الصحي عالمياً، خاصة بعد تداعيات جائحة كورونا. أصبحت المستشفيات الخاصة في إقليم كردستان العراق بحاجة إلى التكيف مع هذه التغيرات لضمان تحقيق أهدافها واستمراريتها (صادق، عبدالله، 2024: 170). تشير الدراسات إلى أن العالم الحديث يشهد تطورات سريعة في جميع المجالات، خاصة قطاع الخدمات الصحية، مما يدفع المستشفيات إلى السعي نحو التميز في تقديم الرعاية الصحية (خروبي، 2021: 438). وفي هذا السياق، أكدت دراسة أخرى أن الاستدامة التنظيمية أصبحت محور اهتمام المنظمات الصحية، حيث يتطلب تحقيقها تطوير ثقافة تنظيمية تدعم الاستدامة وتتبنى استراتيجيات ملائمة لمواجهة التغيرات المتسارعة (النجار، 2023: 78). من جهة أخرى، أكدت الدراسات على أهمية تطوير مهارات العاملين وتمييزها بشكل منظم لتعزيز الأداء الوظيفي والتميز في تقديم الخدمات الصحية. أوضح (أحمد، 2023: 927) أن المشاركة الفعالة في صقل المهارات وبناء جدارات وظيفية رائدة داخل القطاع الصحي تشكل أحد العوامل الحاسمة لتحسين الأداء المؤسسي. وفي السياق ذاته، أشار (Ullah et al., 2021) إلى أن المستشفيات، خاصة في الاقتصادات النامية التي تواجه نقص الموارد وسوء إدارتها، تعاني من فجوة في المهارات اللازمة للاستفادة الفعالة من تقنيات الذكاء الاصطناعي. وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الاتي: إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي ودورها في الاستدامة التنظيمية ويمكن طرح مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية:

أ. ما مستوى تصور العينة المبحوثة حول مفهوم الاستدامة التنظيمية؟

ب. ما مدى الإدراك حول مفهوم إعادة تشكيل المهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر الكوادر الادارية في المستشفيات المبحوثة؟

ت. ما طبيعة العلاقة بين إعادة تشكيل المهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي والاستدامة التنظيمية على مستوى العينة الدراسة؟

ث. هل إعادة تشكيل المهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي لها أثر في تحقيق

أ. الجانب النظري: لإعداد وتعزيز الجانب النظري لهذا البحث، اعتمدت الباحثتان على المصادر المتاحة، بما في ذلك الرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه)، والدوريات، والكتب، والمؤتمرات، والمواقع الإلكترونية المحكّمة.

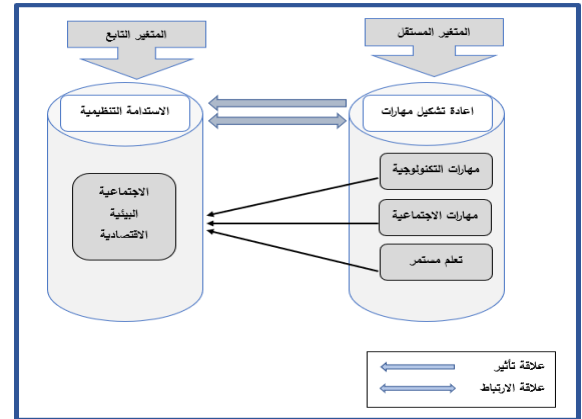
ب. الجانب التطبيقي: لفرض الحصول على البيانات والمعلومات ذات الصلة، اعتمدت الباحثتان على استشارة الاستبانة التي تعد الأداة الرئيسية المعتمدة في جمع البيانات لهذا البحث، والمعلومات الخاصة بمتغيرات البحث، وكذلك الاستفادة من الأبحاث السابقة فيما يخص الموضوع، والتجانس في فقرات الاستبانة ليسهل على المجيب إدراكها. وكان عدد الكوادر الادارية الذين أجابوا عن الاستبانة الاستبانة (332) فرداً.

3. الإطار النظري:

1.3.1. إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي (Reskilling AI User)

1.1.3. مفهوم إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي

أصبحت القدرة على التكيف مع التحولات التقنية والتطورات المتسارعة في بيئات العمل مطلباً أساسياً، مما يجعل إعادة تشكيل المهارات ضرورة حتمية لضمان جاهزية القوى العاملة لتلبية متطلبات المستقبل. ويظهر هذا التحول أهمية الاستجابة السريعة للتغيرات المستمرة في الأسواق، حيث يعتمد النجاح الوظيفي بشكل متزايد على المرونة في التكيف مع المستجدات التكنولوجية واحتياجات العمل المتغيرة (Davies, 2011:1). ويظهر هذا التغير بوضوح في ازدياد أعداد المتعلمين الملتحقين بالدورات التعليمية المفتوحة عبر الإنترنت (MOOCs)، حيث ارتفع العدد من 35 مليوناً في عام 2015 إلى 101 مليوناً في عام 2018. لتحفيز تبني التكنولوجيا وتطوير مهارات الموظفين، يجب تعزيز الوعي بأهمية التدريب المستمر وتشجيع الشركات على تقديم برامج تأهيلية. ويشدد (McKee & Gauch, 2020:285) على ضرورة التركيز على المهارات المطلوبة في بيئات العمل الحديثة، مع تحديث المناهج التعليمية بما يتناسب مع هذه المهارات، وضمان شمولية الفئات المحرومة و دعمها من خلال آليات حماية اجتماعية فعالة. يتطلب العمل في الوقت الحاضر جهداً عقلياً مقارنة بالروتين السائد، حيث تقوم العديد من المنظمات بالاعتماد على اللامركزية وتبدأ في إعادة تعريف الأدوار عمل الموظفين، ولا تتطلب المنظمات من الموظفين أداءً مستمراً ضمن أدوارهم المزد، بل تتوقع منهم أيضاً المسؤولية للتحديات والانخراط في سلوكيات أكثر استباقية لبناء القدرة على التمكين الأساسي للمنظمة (ابراهيم وفتح، 2023: 192). ان تدريب وتطوير العاملين له أثر إيجابي في القيام بالمهام والعمال وزيادة التنظيم الذات للعاملين (فتح، 2024: 386) ويهدف توضيح هذه المفاهيم عرض الجدول (1) الذي يتضمن الإشارة إلى مفهوم إعادة تشكيل مهارات حسب آراء عدد من الكتاب والباحثين.



شكل رقم (1) يوضح المخطط الفرضية للبحث
المصدر: من اعداد الباحثتان

5.2. فرضيات البحث:

1. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة أحصائية بين إعادة تشكيل مهارات و الاستخدام التنظيمية على المستوى الكلي و الجزئي.
2. يوجد تأثير معنوى مباشر ذو دلالة أحصائية لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستخدام التنظيمية.
3. تتباين المستشفيات المبحوثة في كيفية إعادة تشكيل مهاراتها وفقاً لتباين مستويات تركيزها على الاستخدام التنظيمية.

6.2. منهج البحث

اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي، وهو الأسلوب الذي استخدمته الباحثتان للإجابة عن أسئلة البحث واختبار الفرضيات. قامت الباحثتان بجمع كمية كبيرة من المعلومات باعتماد على اسس علمية ، وتحليلها بشكل دقيق للتوصل إلى نتائج علمية ومفيدة. ولتلبية المتطلبات العملية، اعتمدت الباحثتان على استبيان ومقابلة شخصية تم تصميمها لهذا الغرض.

7.2. حدود البحث

الحدود الزمانية: وتشمل عملية جمع البيانات والمعلومات لإنجاز هذا البحث في مدة تبدأ من شهر شباط 2025 ولغاية نهاية شهر أيار 2025.

الحدود المكانية: تم تنفيذ الجزء الميداني من البحث في المستشفيات الخاصة في مدينة السلجمانية.

الحدود الموضوعية: تتمثل بمتغيرات البحث الرئيسة، والتي هي (إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي) كمتغير مستقل، و(الاستخدام التنظيمية) كمتغير تابع.

الحدود البشرية: وفقاً لمتغيرات البحث فقد تم الاعتماد على عدد من الكوادر الإدارية في (18) المستشفيات الخاصة في مدينة السلجمانية ، تتكون مجتمع البحث من (380) كادر الإداري وعينة البحث (332) كادر الإداري.

8.2. اساليب جمع البيانات

الجدول (1)

عدد من تعاريف اعادة تشكيل مهارات على وفق الآراء الباحثين

ت	المصدر	التعريف
1	(Rangarajan,Rubasree,2024 : 765)	هو عملية تعلم مهارات جديدة لتأدية وظيفة مختلفة أو تدريب الأفراد على أداء وظائف جديدة.
2	(Nakash,2024:2)	عملية تعلم مجموعات مهارات جديدة تمامًا تهدف إلى مسارات مهنية مختلفة، والتي غالبًا ما تكون ضرورية بسبب تقادم الأدوار السابقة.
3	(Hieu,2024:4)	هي عملية تعلم مهارات وكفاءات جديدة حتى يتمكنوا من القيام بوظائف مختلفة.
4	(Arini, Respatiningsih,2024:142)	هي التدريب للعمال الذين تم تسريحهم أو توقفوا عن العمل ويرغبون في بدء مسار مهني جديد.
5	(Kurokeyi, et al.,2024:228)	هي عملية تدريب وتطوير القوى العاملة لاكتساب المهارات الجديدة اللازمة للتكيف مع التطورات التكنولوجية.

المصدر: من اعداد الباحثان باعتماد على المصادر الواردة فيها

واستناداً إلى ما ذكره الباحثون، تستنتج الباحثان التعريف الاجرائي لاعادة تشكيل مهارات هي "عملية تعلم مهارات جديدة في مجالات مختلفة لأداء دور جديد، بهدف التكيف مع متطلبات الوظيفة المتغيرة، لمواجهة التغيرات التكنولوجية السريعة".

فان التعريف الاجرائي لاعادة تشكيل المهارات مستخدفي الذكاء الاصطناعي تعني "تحديث وتعليم الفرد مهارات جديدة تمكنه من التكيف مع استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل".

2.1.3. أهمية إعادة تشكيل المهارات (Important of Reskilling AI User)

في عصرنا الحالي، أصبحت إعادة تشكيل المهارات ضرورة حيوية على المستوى العالمي، حيث تعتمد العديد من الدول والشركات هذه العملية استعداداً للثورة الصناعية الرابعة. وتشكل هذه العملية أهمية خاصة للمنظمات التي تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث تساعد الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة التي تطرأ بسبب التكنولوجيا المتقدمة. بناءً على الاستراتيجيات الحديثة، يمكن أن يشكل التقدم التكنولوجي حافزاً لتطوير المهارات وتعزيز القدرات البشرية، مما يرفع من قيمة العنصر البشري في عالم العمل المتغير (George, 2024:30).

أوضح (Ekuma,2023:3) أن الاستثمار في برامج إعادة تشكيل المهارات يمكن أن يعزز من قدرة المنظمات على مواجهة التحولات التكنولوجية السريعة، وضمان استمرارية نجاحها. لا تقتصر مبادرات إعادة تشكيل مهارات على اكتساب مهارات جديدة فحسب بل تشمل أيضاً تحولاً في العقلية والهوية المهنية يعد هذا التحول النفسي أمراً بالغ الأهمية للتكيف مع متطلبات التقدم التكنولوجي وتوقعات المجتمع (Chaker ,2024:62).

كما تسهم عملية إعادة تشكيل المهارات في تحسين القدرة التنافسية للمنظمات، إذ أن الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين يعزز من الابتكار ويزيد من قيمة المنظمة. هذا لا

يقتصر على تحسين الأداء فقط، بل يعزز استعداد الموظفين لتولي أدوار جديدة وتوسيع الفرص المستقبلية (Morandini et al., 2023:53).

أشار كل من (Westin et al., 2019:365 ؛ Gobena, 2024:1) إلى أن إعادة تشكيل المهارات تتطلب اكتساب مهارات جديدة للتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة في سياق التقدم التكنولوجي. لا تقتصر إعادة تشكيل المهارات على تعلم مهارات جديدة فحسب، بل تتطلب تحولاً ثقافياً نحو التعلم المستمر والتكيف مع التقنيات والمنهجيات الحديثة.

يجب على الموظفين فهم كيفية التعاون مع الأتمتة، مثلما هو الحال في القيادة البحرية، التي تتطلب من المشغلين تعلم كيفية تفسير البيانات من أنظمة الملاحة المتقدمة (Prabhakar et al., 2022:316).

أكد (Gan, 2020:256) على أهمية اكتساب العمال للخبرة العملية والانخراط النشط في عمليات إعادة تشكيل المهارات.

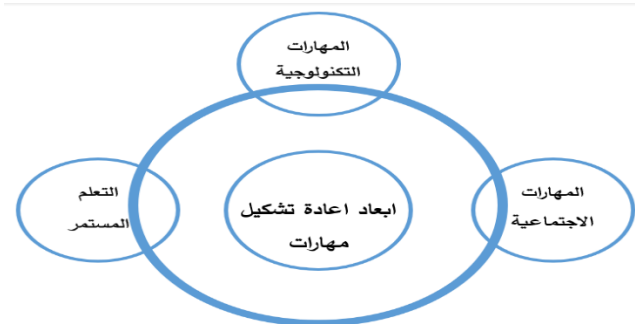
5.1.3 أبعاد إعادة تشكيل مهارات مستخدفي الذكاء الاصطناعي (Dimension of Reskilling AI User)

بعد مراجعة الأدبيات ذات الصلة، توصلت الباحثان إلى تصنيف إعادة تشكيل المهارات ضمن ثلاثة أبعاد رئيسية، بناءً على دراسات وتحليلات متعمقة، وهي: المهارات التكنولوجية، المهارات الاجتماعية، والتعلم المستمر. تم اختيار هذه الأبعاد نظراً لكثرة استخدامها في الدراسات السابقة وأهميتها لمجتمع البحث، خاصة في القطاع الصحي. اعتمدت الباحثان هذا التصنيف لتقديم إطار علمي ومنهجي يدعم تحقيق أهداف الدراسة، كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول (2)
يوضح الابعاد اعادة تشكيل مهارات

تسلسل	الابعاد المصادر	المهارات التكنولوجية	المهارات الاجتماعية	المهارات الذاتية	المهارات المعرفية	مهارات رياضية	المرونة	التعلم المستمر	الكفاءة	والتنوع الثقافي والرقمي	المهارات الراقية	والتطوير المهني	المهارات المستدامة	التعلم	مشاركة	المواهب	إعادة التدريب	التواصل	المهارات المعرفية	مهارات التفكير	المهارات البدنية	مهارات داعمة
1	(McKinsey,2018:5)	*	*	*	*															*	*	
2	Tripathi, Tandon,) (2022:417	*																				*
3	(Bodea , et al.,2024:126)	*							*					*								
4	Arini, Respatiningsih,) (2024:137							*	*													
5	Morandini, et) (al.,2023:7		*	*															*	*	*	
6	(Tasheva,2024:710)							*	*		*	*		*				*				
7	Rubasree, ,2024 :765) (Rangarajan													*	*	*	*					
8	Jaiswal ,et al , 2023:) (124	*			*								*									
9	Lo,) (Anderson,2024:258	*	*				*	*														
10	(Vidas, et al.,2023:37)			*				*	*	*	*											
11	(Wahab,et al,2021:399)	*	*					*	*	*	*											
12	(Li,2024:1697)	*						*	*	*	*						*					
13	Ramachandran,2024:11) (86	*	*	*			*															
14	(Achoki, 2023:34)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
مجموع التكرار																						
النسبة المئوية %																						
1	2	1	2	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	5	3	1	3	4	6	9	7%	1%
4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	5	1	1	8	1	8	64%	4	4

المصدر: من اعداد الباحثان



شكل (2) ابعاد اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي

المصدر: من اعداد الباحثان

أ.المهارات التكنولوجية:

تعد المهارات التكنولوجية محورياً أساسياً للتنمية الشخصية والمهنية والاجتماعية، حيث تمكن الأفراد من الوصول إلى المعلومات وإدارتها وإنتاجها باستخدام التقنيات الرقمية. تساهم هذه المهارات في تعزيز فرص التوظيف، دعم النمو الاقتصادي، وتشجيع الإدماج الاجتماعي، مما يجعل تضمينها في المناهج التعليمية ضرورياً لمواكبة متطلبات العصر الحديث (Enciso et al., 2024:6).

ب.المهارات الاجتماعية

تشير المهارات الاجتماعية إلى التفاعلات اليومية التي تشمل تبادل المعلومات والتعبير عن الآراء والمشاعر بفعالية لدعم التواصل بين الأفراد. تُقسم إلى المجال الآلي لتحقيق أهداف ملموسة مثل العلاقات العملية بين المدير والموظف، والمجال التفاعلي لتعزيز الروابط الشخصية (Bennis et al., 1964:4; Liberman, 1982:63). يؤكد الباحثون على أن الإرسال والاستقبال الأساسيين للمعلومات يشكلان جوهر هذه المهارات، مع إضافة مهارات معرفية مثل حل المشكلات ولعب الأدوار (Hall, 1979:36; Meichenbaum et al., 1981:36).

ت. التعلم المستمر

التعلم المستمر هو عملية دائمة تسعى إلى تطوير الأفراد واكتسابهم المعرفة بشكل متواصل من خلال التعاون بين المنظمة وموظفيها. يتميز هذا التعلم بالتركيز على تحسين الأداء المهني وتعزيز المهارات ضمن بيئة عمل تشجع الابتكار وتعتبر الأخطاء فرصاً للتعلم. كما توفر الموارد اللازمة، أنظمة المكافآت، ودعم القيادة لتشجيع التعاون بين الزملاء (Rodrigues da Fonseca et al., 2019:283).

(Organizational sustainability)

المصدر: من اعداد الباحثان

3. ابعاد الاستدامة التنظيمية (Dimensions of Organizational sustainability)

أ. الاستدامة الاقتصادية

الاستدامة الاقتصادية تمثل جوهر الاستدامة التنظيمية، حيث تركز على تحقيق الأرباح وتوفير فرص العمل لتعزيز الرفاه الاجتماعي. يعتمد هذا النهج على ضمان تدفق نقدي مستدام مع مراعاة عوامل المنافسة والتوسع في الأسواق الجديدة لتحقيق الربحية طويلة الأجل (Cella-De-Oliveira, 2013:964). تشمل أبعادها تأثيرات المنظمة الاقتصادية على أصحاب المصلحة والأنظمة الاقتصادية المحلية والعالمية، بما في ذلك الأصول غير الملموسة التي لا تظهر في البيانات المالية التقليدية (GRI, 2002:45). كما تمثل الأداة المالية والاقتصادية مقياساً للصحة المالية العامة للشركة خلال فترة زمنية معينة. وبدون تحقيق نتائج مالية إيجابية، قد تواجه المنظمة تحديات في ضمان استمرارية عملياتها التجارية (Lee et al., 2017:467).

ب. الاستدامة التنظيمية الاجتماعية

تكتسب الاستدامة الاجتماعية أهمية متزايدة في المنظمات الحديثة استجابةً لضغوط أصحاب المصلحة بشأن القضايا البيئية والاجتماعية (Yawar & Seuring, 2017:621). تشمل الجوانب الاجتماعية معالجة قضايا الموارد البشرية الداخلية مثل استقرار الوظائف والصحة والسلامة، بالإضافة إلى تعزيز التنوع والمساواة والشمول داخل المؤسسات، مما يساهم في تحسين رضا الموظفين واستبقائهم (Kumari & Singh, 2024:1). تُعد المؤسسات الاجتماعية ركيزة لتحقيق الاستدامة الاجتماعية من خلال معالجة قضايا عدم المساواة وتوفير فرص عمل للفئات المهمشة، مع إظهار مرونة كبيرة في مواجهة التحديات (Vargas et al., 2024:83).

ت. الاستدامة التنظيمية البيئية

تُعرف الاستدامة البيئية بأنها جهود المنظمات لتقليل البصمة الكربونية وتعزيز الأداء البيئي من خلال مراقبة الموارد الطبيعية مثل الهواء والماء والتربة، واستخدام أنظمة إدارة الاستدامة البيئية والتكنولوجيا المبتكرة (Vargas-Lam & Lai, 2015:275). Hernández, 2023:470. يتبنى مفهوم "البراعة الخضراء" التوازن بين استغلال الموارد الطبيعية والبحث عن بدائل مستدامة، مما يعزز الابتكار والاستقرار الاقتصادي (Vetrivel et al., 2025:121).

3. الجانب التطبيقي

1.3 ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة قامت الباحثان بتطبيق تحليل الفاكرونباخ، ويتحقق الثبات عندما تكون قيمة معامل الثبات المحسوبة لعبارة الاستبانة وأبعادها وتتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ بين (0) و(1)، حيث تشير القيمة (0) إلى انعدام الثبات، في حين تُعبر القيمة (1) عن ثبات مثالي. وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح، دلّ ذلك على قوة الترابط بين العبارات وارتفاع موثوقية المقياس (George & Malley, 2003). ويمكن توضيح اختبار ثبات الاستبانة كالآتي:

تضمنت الاستبانة 30 عبارة، وسجل معامل الثبات الكلي باستخدام ألفا كرونباخ (958.) عند مستوى دلالة (5%)، وهو مستوى ممتاز، مما يعكس اتساقاً داخلياً عالياً وموثوقية قوية لأداة الدراسة.

1.2.3 مفهوم الاستدامة التنظيمية

شهد مفهوم الاستدامة التنظيمية تطوراً ملحوظاً خلال العقود الأخيرة، حيث تجاوز الاهتمام بالعوامل البيئية التقليدية مثل التحكم في الانبعاثات إلى مقاربة شاملة تشمل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (Leven, 2013:21). تُعرف الاستدامة كعملية تلي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية، مع تحقيق توازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (Kilintzis, 2002:953). (Dyllick & Hockerts, et al., 2020:953). 131:2002 يشمل المنظور الثلاثي للاستدامة (Triple Bottom Line) ثلاثة محاور: الناس (People)، الأرض (Planet)، والربح (Profit)، حيث يتطلب توازناً بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (Elkington, 1997:49). تعتمد الاستدامة التنظيمية على نظريات مثل النظرية المؤسسية ونظرية الدافع والقدرة والفرصة (AMO)، لتوجيه المنظمات نحو ممارسات مستدامة متكاملة (Rahman et al., 2023:181). تواجه المنظمات صعوبات في دمج الاستدامة بسبب تعارض الأهداف الاقتصادية قصيرة الأجل مع الأهداف البيئية والاجتماعية، ونقص الوضوح المفاهيمي (Pazienza et al., 2022:1). ومع ذلك، يمكن للإدارة المستدامة، خاصة في إدارة المعرفة، أن تعزز الأداء المؤسسي وتدعم الأهداف طويلة الأجل (Bencsik, 2022:34). تُعتبر الاستدامة التنظيمية عاملاً رئيسياً للتميز، حيث تُمكن المنظمات من تعزيز سمعتها وتحقيق استقرار طويل الأمد، وتلبية توقعات أصحاب المصلحة بشأن المسؤولية الاجتماعية (Dolgaya, 2023:55). يُنظر إلى الاستدامة كنهج استراتيجي شامل يدمج بين أهداف المنظمة وأدوارها المجتمعية، ما يجعلها أداة فعالة للتحويل نحو إدارة أعمال أكثر شمولية واستدامة. وعليه فإن التعريف الاجرائي للاستدامة التنظيمية أنها "عبارة عن إمكانية المنظمة على تحقيق النجاح والتقدم على المدى الزمني الطويل، مع مراعاة العوامل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية".

2.2.3 أهمية الاستدامة التنظيمية (Important of Organizational sustainability)

أشار (Savitz & Weber, 2007: 27; Fairfield, et al., 2011:4) الى أن أهمية الاستدامة التنظيمية تظهر في النقاط التالية:

- 1- تعزز الاستدامة الربحية وتحمي الشركة من المخاطر البيئية والمالية والاجتماعية.
 - 2- تساعد في إدارة الشركة بكفاءة وإنتاجية أكبر، وتنمية الشركة عبر تطوير منتجات وخدمات جديدة.
 - 3- تحسن سمعة الشركة وترفع معنويات الموظفين وزيادة حسن نية العملاء.
 - 4- تضع الشركة على مسار النجاح المستدام على المدى الطويل.
- ومن وجهة نظر الباحثان فإن أهمية الاستدامة التنظيمية في المنظمة تتلخص بالشكل التالي:



الشكل رقم (3) يبين أهمية الاستدامة التنظيمية

العمرية (30-20 سنة) لما تتمتع به هذه المرحلة من طاقة حيوية وقدرات وظيفية ملائمة لتقديم الخدمات الصحية .

ت. المؤهل العلمي: بينت نتائج تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة حسب سمة التحصيل الدراسي بأن عدد المستجيبين والحاصلين على شهادة البكالوريوس قد سجل أعلى نسبة حيث بلغ عددهم (N= 213) كادراً إدارياً والتي يمثل أكثر من نصف افراد العينة ونسبة (64.2%) من إجمالي العينة البالغة (332) كادراً إدارياً. وجاء الحاصلين على شهادة الدبلوم الفني بالمركز الثاني حيث بلغ عددهم (N=79) ونسبة مئوية بلغت (23.8%). وبلغ عدد المستجيبين من حملة شهادة الدبلوم العالي بعدد (N=19) ونسبة مئوية بلغت (5.7%)، وبلغ عدد المستجيبين من حملة شهادة اعدادية فما دون والماجستير بعدد (N=9) ونسبة مئوية بلغت (2.7%)، في حين سجل حملة شهادة دكتوراه اقل استجابة وبعدد (N=3) ونسبة مئوية بلغ (0.9%) من مجموع افراد العينة ، وبالتالي تبين معطيات الدراسة اعتماد المستشفيات الخاصة بالمبحوثة على ان افراد العينة هم من اصحاب الشهادات التي تؤهلهم للاستجابة بصورة صحيحة على عبارات الاستبانة .

ث. سنوات الخدمة: بين نتائج الجدول (4) وصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة حسب سمة عدد سنوات الخدمة، وقد سجل فئة سنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات) أعلى نسبة مقارنة بالفئات الاخرى حيث بلغ عددهم (N=156) ونسبة (47.0%) من مجموع العينة والبالغة (332) كادر اداري، وجاء فئة الخدمة (5-10 سنة) بالمركز الثاني والتي بلغ عددها (N=116) ونسبة مئوية بلغ (34.9%)، وجاء فئة الخدمة (11-15 سنة) بالمركز الثالث والتي بلغ عددها (N=44) ونسبة مئوية بلغ (13.3%)، وجاء في المركز الاخير فئة سنوات الخدمة (أكثر من 15 سنة) حيث بلغ عددها (N=16) ونسبة مئوية بلغ (4.8%)، وبالتالي تبين معطيات الدراسة اعتماد المستشفيات الخاصة بالمبحوثة على أن غالبية أفراد العينة يعملون في المستشفيات الخاصة لفترة تقل عن 5 سنوات، وهو ما يعكس حداثة نشأة معظم هذه المستشفيات.

ج. المشاركة في الدورات التدريبية لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي للمستجيبين: بينت نتائج الجدول (4) وصف سمة المشاركة في الدورات التدريبية لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي، وجاء فئة (مشارك) بالترتيب الاول حيث بلغ عدد المشاركين في الدورات التدريبية لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي (N=182) ونسبة (54.8%) من مجموع العينة والبالغة (332) كادر اداري، وجاء فئة غير مشارك في الدورات التدريبية لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي بالمركز الثاني والتي بلغ عددها (N=150) ونسبة مئوية بلغ (45.2%)، تشير معطيات الدراسة إلى أن المستشفيات الخاصة بالمبحوثة تعتمد بشكل أكبر على مشاركة كوادرها في الدورات التدريبية مقارنة بغير المشاركين.

ح. عدد الدورات للمستجيبين: بينت نتائج الجدول (4) وصف سمة عدد الدورات التي شارك فيها افراد عينة الدراسة، وقد سجل فئة (0 دورة) أعلى نسبة مقارنة بالفئات الاخرى حيث بلغ عدد الغير المشاركين في الدورات (N=150) ونسبة (45.2%) من مجموع العينة والبالغة (332) كادر اداري، وجاء فئة المشاركين بدورة واحدة بالمركز الثاني والتي بلغ عددها (N=86) ونسبة مئوية بلغ (25.9%)، وجاء فئة المشاركين بعشر دورات تدريبية بالمركز الاخير والتي بلغ عددها (N=2) ونسبة مئوية بلغ (0.6%)، وبالتالي تبين معطيات الدراسة اعتماد المستشفيات الخاصة بالمبحوثة على ان غالبية افراد العينة لم يشاركوا في أي دورة تدريبية.

- سجلت أعلى قيمة لمعامل الثبات على مستوى مغيرات الدراسة لدى المتغير المستقل (إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي) سجل معامل ثبات (0.928)، وهو أعلى من المتغير التابع (الاستدامة التنظيمية) الذي سجل (0.926)، وكلاهما ضمن المستوى الممتاز، مما يؤكد الثبات الداخلي العالي.

وبذلك يمكن أن نستنتج أن استبانة البحث قد اجتازت اختبار الثبات وقيم ذات مستويات عالية، وهذا دليل على ثبات فقراته، ودليل على مدى إمكانية تكرار المقياس وإعطاء النتائج نفسها، ومن ثم يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية الأخرى بناء على هذه النتائج.

الجدول (3)

يوضح قياس ثبات استبانة البحث

المتغير	عدد العبارات	قيمة المعامل	قوة الارتباط
المؤشر الكلي لعبارات إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي	15	0.928	ممتاز
المؤشر الكلي لعبارات الاستدامة التنظيمية	15	0.926	ممتاز
المؤشر الكلي لجميع عبارات الاستبانة	30	0.958	ممتاز

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

2.3. وصف وتشخيص مغيرات البحث :

يعرض الفقرة الحالية وصف وتشخيص الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة من الكوادر الادارية في عدد من المستشفيات الخاصة في مدينة السلطانية والمتمثلة بـ (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الخدمة، المشاركة في الدورات التدريبية لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي، عدد الدورات، نوع الدورات)، وكالتالي:

1.2.3. وصف البيانات الشخصية لعينة البحث :

تمثل النتائج المذكورة في الجدول رقم (3) وصفاً للبيانات الشخصية لأفراد العينة في مستشفيات خاصة بالمبحوثة، التي يمكن استعراضها على وفق الفقرات الآتية:

أ. الجنس: بينت نتائج تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة حسب سمة جنس المستجيبين لأفراد عينة الدراسة بأن عدد الكوادر الإدارية من الإناث قد بلغ عددهم (N=180) ، ونسبة مئوية بلغت (54.2%) من مجموع عينة الدراسة والبالغة (332) كادراً إدارياً وهي يمثل الأكثرية مقارنة بالذكور. في المقابل بلغ عدد الذكور (N=152)، ونسبة مئوية بلغت (45.8%) من إجمالي عينة الدراسة، وبالتالي تبين معطيات الدراسة اعتماد المستشفيات الخاصة بالمبحوثة على الإناث أكثر في الوظائف الادارية مقارنة بالذكور .

ب. العمر: بينت نتائج تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة حسب سمة العمر بأن الفئة العمرية (30-20 سنة) قد سجلت أعلى نسبة بين المستجيبين، حيث بلغ عددهم (N= 204) ونسبة (61.4%) وهي يمثل أكثر من نصف افراد عينة الدراسة والبالغة (332) من الكوادر الادارية. حيث أن هذه المرحلة العمرية تتسم بالنضج المهني والوظيفي في مجال تقديم الخدمات الصحية. وجاءت في المرتبة الثانية الفئة العمرية (40-31 سنة) وبعدد (N= 102) ونسبة مئوية بلغت (30.7%). وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية (50-41 سنة) حيث بلغ عدد أفرادها (N= 20)، ونسبة مئوية بلغت (6.0%)، في المقابل، جاء في المرتبة الاخيرة الفئة العمرية (51 سنة فما فوق) بعدد (N= 6) ونسبة مئوية بلغت (1.8%) من إجمالي العينة ، وبالتالي تبين معطيات الدراسة اعتماد المستشفيات الخاصة بالمبحوثة على الفئة

2.2.3. وصف متغيرات البحث :

اعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) وذلك بهدف تقييم إجابات افراد عينة الدراسة، التي يتكون من (332) من الكوادر الإدارية في عدد من المستشفيات الخاصة في مدينة السليمانية بإقليم كردستان العراق، وفيما يلي نتائج تحليل الوصف و التشخيص لمتغيرات البحث و أبعادها على النحو الآتي:

1. وصف وتشخيص المتغير المستقل (اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي) :

حسب المخطط الفرضي للدراسة، تم قياس المتغير المستقل "إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي" ميدانياً عبر آراء (332) من الكوادر الإدارية في مستشفيات خاصة بمدينة السليمانية، إقليم كردستان العراق، باستخدام ثلاثة أبعاد: (المهارات التكنولوجية، المهارات الاجتماعية، التعلم المستمر). وتم وصف وتشخيص آراء الكوادر تجاه المتغير المستقل وأبعاده الثلاثة عبر تحليل الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية، وقيم (t) ومستوى الدلالة الإحصائية وترتيب العبارات.

وصف وتشخيص عبارات بُعد المهارات التكنولوجية أ.

ليبيان مستوى تطبيق عبارات بُعد المهارات التكنولوجية في عدد من المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية من خلال تحليل وتفسير إجابات أفراد العينة، يتبين في الجدول (5) بأن الوسط الحسابي العام لعبارات بُعد المهارات التكنولوجية قد سجل قيمة معنوية قدره (3.97) وهي أكبر من الوسط الفرضي للدراسة والبالغة (3)، مما يدل على مستوى جيد من ممارسة محتوى العبارات الخمسة لهذه البُعد من قبل المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية. وقد بلغ الانحراف المعياري العام لهذه البُعد (905.)، وقيمة الأهمية النسبية العام (79.36%)، وهي تعكس نسبة اتفاق جيد الأهمية من تطبيق وممارسة عبارات بُعد المهارات التكنولوجية، ويشير معامل الاختلاف والذي بلغ (22.94) الى مقدار الاختلاف بين آراء عينة الدراسة بخصوص هذه العبارات، وبلغ القيمة الكلية لـ (t) المحسوبة (19.902) ووقع قيم (T) المحسوبة للعبارات الخمسة بين (13.374) و (24.700) وهي قيم أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.660)، عند درجة الحرية (df= 331)، مع معنوية الدلالة الإحصائية لجميع عبارات هذا البُعد والتي بلغ (0.000) لكل عبارة والأقل من قيمة المستوى المعنوي المقبولة في الدراسات الانسانية والبالغة (5%) مما يشير الى معنوية العبارات الخمسة لبُعد المهارات التكنولوجية.

ب. وصف وتشخيص عبارات بُعد المهارات الاجتماعية :

ليبيان مستوى تطبيق عبارات بُعد المهارات الاجتماعية في عدد من المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية من خلال تحليل وتفسير إجابات أفراد العينة، يتبين في الجدول (5) بأن الوسط الحسابي العام لعبارات بُعد المهارات الاجتماعية قد سجل قيمة معنوية قدره (4.03) وهي أكبر من الوسط الفرضي للدراسة والبالغة (3)، مما يدل على مستوى جيد من ممارسة محتوى العبارات الخمسة لهذه البُعد من قبل المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية. وقد بلغ الانحراف المعياري العام لهذه البُعد (910.)، وقيمة الأهمية النسبية العام (80.60%)، وهي تعكس نسبة اتفاق جيد الأهمية من تطبيق وممارسة عبارات بُعد المهارات الاجتماعية، ويشير معامل الاختلاف والذي بلغ (22.73) الى مقدار الاختلاف بين آراء عينة الدراسة بخصوص هذه العبارات، وبلغ القيمة الكلية لـ (t) المحسوبة (21.210) ووقع قيم (T) المحسوبة للعبارات الخمسة بين (13.844) و (27.808) وهي قيم أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.660)، عند

خ. نوع الدورات للمستجيبين: يبين نتائج الجدول (4) وصف سمة نوع الدورات التي شارك فيها المستجيبون، وقد سجل فئة نوع الدورة (مجالات الطبية) أعلى نسبة مقارنة بالفئات الأخرى حيث بلغ عدد الغير المشاركين في الدورات في مجالات الطبية (N=56) ونسبة (16.9%) من مجموع العينة والبالغة (332) كادر اداري، وجاء فئة المشاركين في الدورات الادارية بالمركز الثاني والتي بلغ عددها (N=45) ونسبة مئوية بلغ (13.6%). وجاء فئة المشاركين بدورات الأمان والخصوصية بالمركز الاخير والتي بلغ عددها (N=9) ونسبة مئوية بلغ (2.7%)، وبالتالي تبين معطيات الدراسة اعتماد المستشفيات الخاصة بالمبحوثة على ان غالبية افراد العينة شاركوا في دورة تدريبية في مجالات الطبية.

الجدول (4)

يوضح البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث

النسب المئوية	التكرارات	الفئات	السمات
45.8	152	ذكر	الجنس
54.2	180	انثى	
61.4	204	20-30 سنة	العمر
30.7	102	31-40 سنة	
6.0	20	41-50 سنة	
1.8	6	51 سنة فما فوق	
2.7	9	اعدادية فما دون	التحصيل الدراسي
23.8	79	دبلوم فني	
64.2	213	بكالوريوس	
5.7	19	دبلوم عالي	
2.7	9	ماجستير	
9.	3	دكتوراه	
47.0	156	اقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة
34.9	116	5-10 سنة	
13.3	44	11-15 سنة	
4.8	16	أكثر من 15 سنة	
54.8	182	مشارك	المشاركة في الدورات
45.2	150	غير مشارك	التدريبية
45.2	150	0	عدد الدورات
25.9	86	1	
9.0	30	2	
8.1	27	3	
3.6	12	4	
3.6	12	5	
1.8	6	6	
2.1	7	7	
6.	2	10	
45.2	150	-	نوع الدورات
6.9	23	التعلم الآلي	
3.9	13	تحليل البيانات الضخمة	
3.3	11	أتمتة المهام الروتينية	
4.5	15	إدارة السجلات الصحية الإلكترونية	
2.7	9	الأمان والخصوصية	
3.0	10	معايير الجودة	
16.9	56	مجالات الطبية	
13.6	45	مجالات الادارية اخرى	
100.0	332		المجموع

الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية. وقد بلغ الانحراف المعياري العام لهذه البُعد (893.)، وقيمة الأهمية النسبية العام (79.76%)، وهي تعكس نسبة اتفاق جيد الأهمية من تطبيق وممارسة عبارات بُعد الاستدامة الاقتصادية، ويشير معامل الاختلاف والذي بلغ (22.44) الى مقدار الاختلاف بين اراء عينة الدراسة بخصوص هذه العبارات، وبلغ القيمة الكلية لـ (t) المحسوبة (20.377) ووقع قيم (T) المحسوبة للعبارات الخمسة بين (16.468) و (26.674) وهي قيم أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.660)، عند درجة الحرية (df= 331)، مع معنوية الدلالة الاحصائية لجميع عبارات هذا البُعد والتي بلغ (0.000) لكل عبارة والأقل من قيمة المستوى المعنوي المقبولة في الدراسات الانسانية والبالغة (5%) مما يشير الى معنوية العبارات الخمسة لبُعد الاستدامة الاقتصادية .

ب. وصف وتشخيص عبارات بُعد الاستدامة البيئية :

ليبان مستوى تطبيق عبارات بُعد الاستدامة البيئية في عدد من المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية من خلال تحليل وتفسير إجابات أفراد العينة، يتبين في الجدول (6) بأن الوسط الحسابي العام لعبارات بُعد الاستدامة البيئية قد سجل قيمة معنوية قدره (3.86) وهي أكبر من الوسط الفرضي للدراسة والبالغة (3)، مما يدل على مستوى جيد من ممارسة محتوى العبارات الخمسة لهذه البُعد من قبل المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية. وقد بلغ الانحراف المعياري العام لهذه البُعد (980.)، وقيمة الأهمية النسبية العام (77.16%)، وهي تعكس نسبة اتفاق جيد الأهمية من تطبيق وممارسة عبارات بُعد الاستدامة البيئية، ويشير معامل الاختلاف والذي بلغ (25.44) الى مقدار الاختلاف بين اراء عينة الدراسة بخصوص هذه العبارات، وبلغ القيمة الكلية لـ (t) المحسوبة (16.044) ووقع قيم (T) المحسوبة للعبارات الخمسة بين (13.063) و (18.001) وهي قيم أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.660)، عند درجة الحرية (df= 331)، مع معنوية الدلالة الاحصائية لجميع عبارات هذا البُعد والتي بلغ (0.000) لكل عبارة والأقل من قيمة المستوى المعنوي المقبولة في الدراسات الانسانية والبالغة (5%) مما يشير الى معنوية العبارات الخمسة لبُعد الاستدامة البيئية

ت. وصف وتشخيص عبارات بُعد الاستدامة الاجتماعية :

ليبان مستوى تطبيق عبارات بُعد الاستدامة الاجتماعية في عدد من المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية من خلال تحليل وتفسير إجابات أفراد العينة، يتبين في الجدول (6) بأن الوسط الحسابي العام لعبارات بُعد الاستدامة الاجتماعية قد سجل قيمة معنوية قدره (3.91) وهي أكبر من الوسط الفرضي للدراسة والبالغة (3)، مما يدل على مستوى جيد من ممارسة محتوى العبارات الخمسة لهذه البُعد من قبل المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية. وقد بلغ الانحراف المعياري العام لهذه البُعد (1.002)، وقيمة الأهمية النسبية العام (78.20%)، وهي تعكس نسبة اتفاق جيد الأهمية من تطبيق وممارسة عبارات بُعد الاستدامة الاجتماعية، ويشير معامل الاختلاف والذي بلغ (25.67) الى مقدار الاختلاف بين اراء عينة الدراسة بخصوص هذه العبارات، وبلغ القيمة الكلية لـ (t) المحسوبة (16.658) ووقع قيم (T) المحسوبة للعبارات الخمسة بين (14.149) و (21.603) وهي قيم أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.660)، عند درجة الحرية (df= 331)، مع معنوية الدلالة الاحصائية لجميع عبارات هذا البُعد والتي بلغ (0.000) لكل عبارة والأقل من قيمة المستوى المعنوي المقبولة في الدراسات الانسانية والبالغة (5%) مما يشير الى معنوية العبارات الخمسة لبُعد الاستدامة الاجتماعية.

درجة الحرية (df= 331)، مع معنوية الدلالة الاحصائية لجميع عبارات هذا البُعد والتي بلغ (0.000) لكل عبارة والأقل من قيمة المستوى المعنوي المقبولة في الدراسات الانسانية والبالغة (5%) مما يشير الى معنوية العبارات الخمسة لبُعد المهارات الاجتماعية

ت. وصف وتشخيص عبارات بُعد التعلم المستمر :

ليبان مستوى تطبيق عبارات بُعد التعلم المستمر في عدد من المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية من خلال تحليل وتفسير إجابات أفراد العينة، يتبين في الجدول (5) بأن الوسط الحسابي العام لعبارات بُعد التعلم المستمر قد سجل قيمة معنوية قدره (3.82) وهي أكبر من الوسط الفرضي للدراسة والبالغة (3)، مما يدل على مستوى جيد من ممارسة محتوى العبارات الخمسة لهذه البُعد من قبل المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية. وقد بلغ الانحراف المعياري العام لهذه البُعد (967.)، وقيمة الأهمية النسبية العام (76.48%)، وهي تعكس نسبة اتفاق جيد الأهمية من تطبيق وممارسة عبارات بُعد التعلم المستمر، ويشير معامل الاختلاف والذي بلغ (25.32) الى مقدار الاختلاف بين اراء عينة الدراسة بخصوص هذه العبارات، وبلغ القيمة الكلية لـ (t) المحسوبة (15.571) ووقع قيم (T) المحسوبة للعبارات الخمسة بين (13.810) و (18.564) وهي قيم أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.660)، عند درجة الحرية (df= 331)، مع معنوية الدلالة الاحصائية لجميع عبارات هذا البُعد والتي بلغ (0.000) لكل عبارة والأقل من قيمة المستوى المعنوي المقبولة في الدراسات الانسانية والبالغة (5%) مما يشير الى معنوية العبارات الخمسة لبُعد التعلم المستمر.

الجدول (5)

وصف الابعاد إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	قوة الإجابة	الترتيب
المهارات التكنولوجية	3.97	.905	19.902	.000	22.94	79.36	جيد	-
المهارات الاجتماعية	4.03	.910	21.210	.000	22.73	80.60	جيد	-
التعلم المستمر	3.82	.967	15.571	.000	25.32	76.48	جيد	-

Test Value = 3, Df (درجة الحرية) = 331, N=332, T tabulated = 1.660 (الجدولية)

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

2. وصف وتشخيص المتغير التابع (الاستدامة التنظيمية) :

حسب المخطط الفرضي للدراسة، تم قياس المتغير التابع "الاستدامة التنظيمية" ميدانياً عبر آراء (332) من الكوادر الإدارية في مستشفيات خاصة بمدينة السليمانية، إقليم كردستان العراق، باستخدام ثلاثة أبعاد: (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة البيئية، الاستدامة الاجتماعية). وتم وصف وتشخيص آراء الكوادر تجاه المتغير التابع وأبعاده الثلاثة عبر تحليل الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية، وقيم (t) ومستوى الدلالة الإحصائية وترتيب العبارات.

أ. وصف وتشخيص عبارات بُعد الاستدامة الاقتصادية :

ليبان مستوى تطبيق عبارات بُعد الاستدامة الاقتصادية في عدد من المستشفيات الخاصة بالمبحوثة في مدينة السليمانية من خلال تحليل وتفسير إجابات أفراد العينة، يتبين في الجدول (6) بأن الوسط الحسابي العام لعبارات بُعد الاستدامة الاقتصادية قد سجل قيمة معنوية قدره (3.99) وهي أكبر من الوسط الفرضي للدراسة والبالغة (3)، مما يدل على مستوى جيد من ممارسة محتوى العبارات الخمسة لهذه البُعد من قبل المستشفيات

الجدول (6)

وصف الابعاد الاستخدام الاجتماعية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	قوة الاجابة	الترتيب
الاستدامة الاقتصادية	3.99	.893	20.377	.000	22.44	79.76	جيد	-
الاستدامة البيئية	3.86	.980	16.044	.000	25.44	77.16	جيد	-
الاستدامة الاجتماعية	3.91	1.002	16.658	.000	25.67	78.20	جيد	-
Test Value (قيمة الاختبار) = 3, Df (درجة الحرية) = 331, N=332, T tabulated (الجدولية)= 1.660								

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي AMOS

ب: علاقات الارتباط على المستوى الجزئي بين المتغيرين

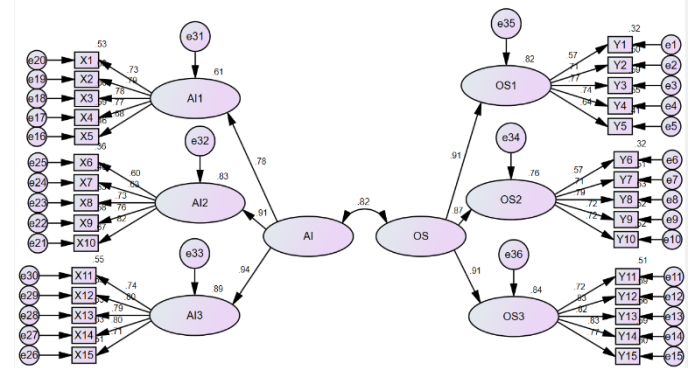
تقدم نتائج الجدول (7) بوجود علاقات ارتباط معنوية وذات دلالة احصائية بين ابعاد المتغير المستقل اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي: (المهارات التكنولوجية، المهارات الاجتماعية، التعلم المستمر) والمتغير التابع الاستخدام التنظيمية وسجلت قيم الارتباط التالي: المهارات التكنولوجية (.641**)، المهارات الاجتماعية (.751**)، التعلم المستمر (.768**) وسجلت هذه القيم مستوى معنوي (0.000). مما يشير إلى انه كلما اهتمت المستشفيات الخاصة بالبحوث بابعاد اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي يساهم هذه الاهتمام في تعزيز الاستخدام التنظيمية، وقد أكدت النتائج بأن بُعد التعلم المستمر تمتلك أقوى ارتباط بالاستدامة التنظيمية حيث بلغ قيمة معامل الارتباط بينهم ($R = 0.768^{**}$)، والتي يدل على الدور الكبير الذي تلعبه بُعد التعلم المستمر في تعزيز الاستخدام التنظيمية في المستشفيات المبحوثة بمدينة السلمانية. في حين، سجلت بُعد المهارات التكنولوجية ادنى معامل ارتباط مع الاستخدام التنظيمية والتي سجلت ($R = .641^{**}$). وعلى مستوى تحليل علاقات الارتباط بين ابعاد اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي وابعاد الاستخدام التنظيمية، أكدت النتائج بوجود علاقات ارتباطية إيجابية معنوية وذات دلالة إحصائية بين جميع الابعاد للمتغيرين وقد سجلت جميع القيم مستويات معنوية بلغت (0.000) وهي أقل من المستوى الاحصائي المقبول في الدراسات الادارية. وقد تبين أن أقوى قيمة لمعامل الارتباط كانت بين بُعد التعلم المستمر وبُعد الاستخدام الاجتماعية، حيث سجلت قيمة الارتباط بين البعدين (.730**) عند مستوى دلالة إحصائية (0.01). في المقابل، كانت أقل قيمة لمعامل الارتباط قد سجلت بين بُعد المهارات التكنولوجية وبُعد الاستخدام البيئية، حيث بلغت معامل الارتباط بينهم ما قيمته (.562**) وهي قيمة معنوية اذ بلغ القيمة المعنوية بين البعدين (0.000) عند مستوى دلالة إحصائية (0.01).

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

4.3: تحليل علاقات الارتباط :

تنص الفرضية الاولى بأنه "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اعادة تشكيل مهارات والاستدامة التنظيمية على مستوى كلى وجزئى". حيث تقدم التالي نتائج فرضية علاقات الارتباط بين اعادة تشكيل مهارات والاستدامة التنظيمية بالاعتماد على اسلوب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS-26)، (AMOS-26) وبالشكل التالي:

أ. الارتباط على المستوى الكلي بين اعادة تشكيل مهارات والاستدامة التنظيمية : تدل نتائج الجدول (7) والشكل (4) الى وجود علاقة ارتباط إيجابية طردية معنوية، بين اعادة تشكيل مهارات والاستدامة التنظيمية على المستوى الكلي، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط بينهم (.817**)، مع قيمة معنوية سجلت (0.000) عند مستوى معنوية (1%). تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة طردية معنوية عالية ذات دلالة معنوية، بمعنى بأن اهتمام المستشفيات المبحوثة بأعادة تشكيل مهارات يساهم في تعزيز الاستخدام التنظيمية.



شكل (4) النموذج الهيكلي الارتباط على المستوى الكلي بين اعادة تشكيل مهارات والاستدامة التنظيمية

الجدول (7)

قيم معامل الارتباط على المستوى الكلي والجزئي بين اعادة تشكيل مهارات والاستدامة التنظيمية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	قوة الاجابة	الترتيب
الاستدامة الاقتصادية	3.99	.893	20.377	.000	22.44	79.76	جيد	-
الاستدامة البيئية	3.86	.980	16.044	.000	25.44	77.16	جيد	-
الاستدامة الاجتماعية	3.91	1.002	16.658	.000	25.67	78.20	جيد	-

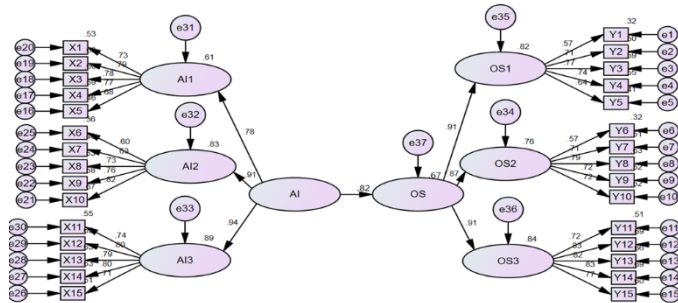
Test Value (قيمة الاختبار) = 3, Df (درجة الحرية) = 331, N=332, T tabulated (الجدولية)= 1.660

الجدول (8) تأثير اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في
الاستدامة التنظيمية على المستوى الكلي

R ²	T	F	Sig.	الاستدامة التنظيمية		
				المحسوبة	الجدولية	درجات الحرية
.667	25.725	1.660	.000	661.767	3.8415	1, 330

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

N=332 P ≤ 0.05



شكل (5) النموذج الهيكلي لتأثير اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

ب. التأثير على المستوى الجزئي:

تبين نتائج الجدول (9) بأن لكل بُعد من أبعاد المستقل اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي وهي: المهارات التكنولوجية، المهارات الاجتماعية، التعلم المستمر تأثير معنوي وموجب وبمستويات مختلفة في المتغير التابع الاستدامة التنظيمية. وقد تم التحقق من ذلك عن خلال قيم معامل الاختبار (F) المحسوبة، حيث جاءت النتائج كما يلي: المهارات التكنولوجية (230.493)، المهارات الاجتماعية (428.000)، التعلم المستمر (475.237) وجميع هذه القيم تتجاوز قيمة (F) الجدولية (3.8415)، مما يعزز موثوقية النتائج ويؤكد تأثير أبعاد اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في متغير الاستدامة التنظيمية. وتدعم هذه النتائج قيم معامل الاختبار (T) المحسوبة، إذ سجلت القيم: المهارات التكنولوجية (15.182)، المهارات الاجتماعية (20.668)، التعلم المستمر (21.800) وجميع هذه القيم أعلى من قيمة (T) الجدولية والبالغ (1.660) عند درجات حرية (1, 330). كما سجلت قيم معاملات الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة الافتراضي المحدد بـ (5%). تشير هذه النتائج إلى وجود تأثير معنوي لكل بُعد من أبعاد اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في متغير الاستدامة التنظيمية. كما تؤكد النتائج عن طريق اختبار تحليل الانحدار بوجود اختلاف في القوة التأثيرية لأبعاد اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في متغير الاستدامة التنظيمية، حيث تقع هذه التأثيرات ضمن نطاق التأثير مادون المتوسط والمتوسط. وسجلت قيم معامل التحديد (R²) لكل بُعد من أبعاد اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في متغير الاستدامة التنظيمية على المستوى الجزئي التالي: المهارات التكنولوجية (.411)، المهارات الاجتماعية (.565)، التعلم المستمر (.590)، وتشير هذه النتائج إلى أن بُعد التعلم المستمر هو الأكثر قوة تفسيرية في تأثيره على متغير الاستدامة التنظيمية على المستوى الجزئي (R² = 0.590)، بينما جاء بُعد المهارات

**معنوي عند مستوى (0.01)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS
استناداً إلى نتائج قيم معامل الارتباط بين المتغير المستقل اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي، وابعادها (المهارات التكنولوجية، المهارات الاجتماعية، التعلم المستمر)، والمتغير التابع الاستدامة التنظيمية، وابعادها (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة البيئية، الاستدامة الاجتماعية)، يتم قبول الفرضية الاولى التي تنص على: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اعادة تشكيل مهارات و الاستدامة التنظيمية على مستوى كلي و جزئي.

2.3.4. تحليل تأثير اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في

الاستدامة التنظيمية :

تقدم هذه الفقرة نتائج اختبار الفرضية الثانية، التي تنص على: يوجد تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية لإعادة تشكيل المهارات والاستدامة التنظيمية. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الباحثة على البيانات الأولية التي جمعتها من الكوادر الإدارية في عدد من المستشفيات الخاصة في مدينة السلبيانية. وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) وعبر طريق أسلوب الإدخال (Enter Method)، وذلك لتقييم تأثير اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية، وكالتالي .

أ. التأثير على المستوى الكلي :

تؤكد نتائج التحليل على المستوى الكلي، كما هو موضح في الشكل (5) والجدول (8)، عن وجود تأثير معنوي وموجب لاعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية على المستوى الكلي. وقد تم التأكد من هذا التأثير من خلال قيمة (F) المحسوبة التي سجلت (661.767)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية (3.8415)، والتي يعكس دقة التأثير بين المتغيرين. كما سجلت قيمة (T) المحسوبة (25.725)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغ (1.660) عند درجات حرية (1, 330)، والتي يعزز من قوة التأثير المعنوي والايجابي لاعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية. وان مستوى الدلالة المعنوية قد سجل (000.) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة الافتراضي المقبول في الدراسات الانسانية (5%)، مما يعطي تأكيداً إضافي وفي موثوقية تأثير اعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية. وبلغت قيمة معامل التحديد (R²) (.667)، مما يشير إلى أن (66.7%) من التغيرات التي تحدث في تحقيق الاستدامة التنظيمية يعود الى وجود الممارسات التي تقوم بها المستشفيات الخاصة المبحوثة المتعلقة باعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي، بينما تعود النسبة المتبقية (33.3%) إلى سلوكيات أخرى لم تتم تناولها من قبل الباحثة في الدراسة الحالية .

الجدول (10)
مؤشر التباين الأحادي لاختبار فرضية التباين

الاستدامة التنظيمية					
المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة F P-Value
بين المجموعات	Between (	110.199	2.505	44	.000
أعادة تشكيل	داخل المجموعات				
مهارات	Within (	40.371	.141	287	
	Groups				
المجموع (Total)		150.571		331	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

5. الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات:

- جاء ممارسة وتطبيق بُعد المهارات التكنولوجية ضمن المتغير المستقل إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي بمستوى جيد من قبل المستشفيات الخاصة المبحوثة، حيث تسعى المستشفيات الخاصة المبحوثة تسهيل القدرات المتعلقة بتمكين العاملين من الوصول إلى المعلومات، وإدارتها، وتقييمها، وإنتاجها باستخدام التقنيات الرقمية، مما يجعلها ضرورية للتنمية الشخصية والمهنية والمجتمعية .
- يتضح من نتائج التحليل الإحصائي بأن المهارات التكنولوجية أصبحت ضرورية وأساسية لضمان الوصول إلى المعلومات وإدارتها بفعالية أثناء العمل اليومي من خلال المهارات التكنولوجية والتي لها دور في سرعة اتخاذ القرارات، وتحسين جودة الخدمات الصحية، ورفع كفاءة الأداء الإداري والطبي .
- جاء ممارسة وتطبيق بُعد المهارات الاجتماعية ضمن المتغير المستقل إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي بمستوى جيد من قبل المستشفيات الخاصة المبحوثة، حيث تسعى المستشفيات الخاصة المبحوثة تعزيز التفاعلات اليومية التي يقوم بها الأفراد من خلال المحادثات، اللقاءات، والعلاقات مع الآخرين، وتسهيل تبادل المعلومات والتعبير عن الآراء والمواقف والمشاعر بطريقة فعالة، مما يؤدي إلى دعم التفاعلات الشخصية وتعزيز التواصل بين الأفراد.
- جاء ممارسة وتطبيق بُعد التعلم المستمر ضمن المتغير المستقل إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي بمستوى جيد من قبل المستشفيات الخاصة المبحوثة، حيث تعدها المستشفيات الخاصة المبحوثة بأنها عنصر جوهري لتحقيق النجاح المهني والتنظيمي على المدى القصير والطويل، حيث يساهم في تحسين المهارات، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية في بيئة العمل الديناميكية.
- بينت آراء المستجيبين من الكوادر الإدارية بأن إدارة المستشفيات الخاصة المبحوثة تعزز ثقافة التعلم المستمر بين كوادرها الإدارية لتحسين أدائهم الوظيفي والتكيف مع التطورات التكنولوجية كما تصمم برامج تعليمية متكاملة لمواجهة التحديات المستقبلية.
- جاء ممارسة وتطبيق بُعد الاستدامة الاقتصادية ضمن المتغير التابع

التكنولوجية كأضعف بُعد في القوة التفسيرية في تأثيره على متغير الاستدامة التنظيمية ($R^2 = 0.411$).

الجدول (9)

تأثير أبعاد إعادة تشكيل مهارات في متغير الاستدامة التنظيمية على المستوى الجزئي

متغير الاستدامة التنظيمية				
أبعاد إعادة تشكيل مهارات	قيمة R^2	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة	قيمة Sig.
المهارات التكنولوجية	.411	230.493	15.182	.000
المهارات الاجتماعية	.565	428.000	20.668	.000
التعلم المستمر	.590	475.237	21.800	.000

قيمة F الجدولية = 3.8415، قيمة T الجدولية = 1.660، $N = 332$ ، $(P \leq 0.05)$ ، درجات الحرية 1، 330

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بناءً على نتائج تحليل الانحدار التي تناولت تأثير المتغير المستقل إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي وأبعادها الثلاث (المهارات التكنولوجية، المهارات الاجتماعية، التعلم المستمر) في المتغير التابع الاستدامة التنظيمية ممثلة بأبعادها الثلاث (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة البيئية، الاستدامة الاجتماعية) على المستوى الكلي والجزئي، يتم قبول الفرضية الثانية والتي تنص على: "يوجد تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية لإعادة تشكيل المهارات والاستدامة التنظيمية". وقد تم التوصل إلى هذه النتيجة باستناد إلى آراء (332) من الكوادر الإدارية في عدد من المستشفيات الخاصة المبحوثة في مدينة السليمانية بإقليم كردستان العراق .

2.3.5 اختبار فرضية التباين

اعتمدت الباحثة على برنامج SPSS وباستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، للتأكد من صدق الفرضية الثالثة المتعلقة بفرضية التباين، والتي تنص على: "تباين المستشفيات المبحوثة في تحقيق الاستدامة التنظيمية وفقاً لتباين مستويات تركيزها على كيفية إعادة تشكيل مهاراتها". وتحدد مستوى الخطأ الإحصائي في هذه الاختبار والمقبول في الدراسات الإدارية لدلالة التباين بنسبة (5%). حيث يقدم الجدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي، الذي يهدف إلى تحديد مدى وجود تباين المستشفيات الخاصة المبحوثة في مدينة السليمانية في تحقيق الاستدامة التنظيمية وفقاً لتباين مستويات تركيزها على كيفية إعادة تشكيل مهاراتها. وقد بينت النتائج عن وجود تباين ذي دلالة إحصائية في تحقيق الاستدامة التنظيمية وفقاً لتباين مستويات تركيزها على كيفية إعادة تشكيل مهاراتها. إذ بينت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بأن قيمة معامل التباين (F) المحسوبة قد سجلت (17.805)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.3940) بدرجات حرية (44، 287)، مع مستوى الدلالة المحسوبة والتي بلغ (0.000).

2.5 التوصيات:

- العمل على تقييم دوري لمستوى المهارات التكنولوجية لدى العاملين في المنظمات بهدف ضمان التحسين المستمر من خلال تشجيع ثقافة التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة في المجال التكنولوجي.
- يستوجب على إدارة المستشفيات الخاصة المبحوثة ان توفر برامج تدريبية لتعزيز المهارات الاجتماعية وان تحرص على تمكين كوادرها من إدارة النزاعات بشكل فعال ضمن بيئة العمل الجماعي.
- يستوجب على إدارة المستشفيات الخاصة المبحوثة ان توفر برامج تدريبية لتعزيز المهارات الاجتماعية وان تحرص على تمكين كوادرها من إدارة النزاعات بشكل فعال ضمن بيئة العمل الجماعي.
- يستوجب ان تعمل إدارة المستشفيات الخاصة المبحوثة على تعزيز استخدام التقنيات الحديثة لتحسين الكفاءة الإدارية وتقليل التكاليف التشغيلية وان تعتمد على استراتيجيات طويلة الأجل لتعزيز استدامتها الاقتصادية.
- يستوجب على إدارة المستشفيات الخاصة المبحوثة ان تعزز اعتمادها على تقنيات مبتكرة لتحسين أدائها البيئي وان تحسن من تفاعلها مع قضايا الاستدامة البيئية من خلال توعية الكوادر وتدريبهم على ممارسات الاستدامة في بيئة العمل.
- على المستشفيات الخاصة المبحوثة ان توفر بيئة عمل تعزز المساواة والتنوع والشمول بين جميع العاملين وحماية حقوق كوادرها من خلال سياسات شفافة وإجراءات إدارية واضحة.
- العمل على تصميم برامج تدريب وتطوير متخصصة للكوادر الادارية في الذكاء الاصطناعي ومهارات تطبيق الذكاء الاصطناعي مع قياس تأثير تطوير المهارات على مؤشرات الأداء التنظيمي والاستدامة التنظيمية بشكل مستمر.
- من الضروري تشجيع ثقافة التعلم المستمر للعاملين في المنظمات وإعادة تشكيل مهارات العاملين بما يتماشى مع التطورات التقنية ومواءمتها لخطط الاستدامة التنظيمية.
- العمل على دمج المهارات الاجتماعية في المنظمات ضمن خطط لتطوير مهارات وقابليات العاملين، كالتعاون، والتواصل بشكل فعال والذكاء العاطفي بحيث ان تكون ثركر هذا الحظوظ على تكوين بيئة داعمة للتعلم والنمو الشخصي.
- يستوجب وضع استراتيجيات واضحة لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي تشمل دمج الذكاء الاصطناعي في العمليات التنظيمية بشكل تدريجي مع مواكبة تطوير المهارات البشرية.
- يستوجب ان تعمل المستشفيات المبحوثة بتحديد الفجوات في مستويات إعادة تشكيل مهارات العاملين المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والعمل على تصميم برامج تدريبية مخصصة لتألم احتياجات كل مستشفى.

قائمة المصادر:

أحمد، سرهنك إبراهيم عثمان. (2024). القيادة الرقمية وتأثيرها التفاعلي في العلاقة بين البراعة الاستراتيجية والاستدامة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات الخاصة في إقليم كردستان/ العراق. أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية

أراس، ميديا محمد سعيد ., & فتح نافا عمر. (2024). دور القيادة الاحتوائية في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين : دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركات الاتصالات في العراق. مجلة جامعة كويبة

الاستدامة التنظيمية بمستوى جيد من قبل المستشفيات الخاصة المبحوثة، حيث تعدها المستشفيات الخاصة المبحوثة بأنها تمثل الأداة المالية والاقتصادية وهي مقياس للصحة المالية العامة للمستشفى خلال فترة زمنية معينة .

- جاء ممارسة وتطبيق بعد الاستدامة التنظيمية البيئية ضمن المتغير التابع للاستدامة التنظيمية بمستوى جيد من قبل المستشفيات الخاصة المبحوثة، حيث تعدها المستشفيات الخاصة المبحوثة بأنها مزيج من الكفاءات التنظيمية والأداء العام للمستشفى بهدف تقليل البصمة الكربونية الإيجابية لخدماتها.

- جاء ممارسة وتطبيق بعد الاستدامة التنظيمية الاجتماعية ضمن المتغير التابع للاستدامة التنظيمية بمستوى جيد من قبل المستشفيات الخاصة المبحوثة، حيث تعدها المستشفيات الخاصة المبحوثة بأنها تحسن رفاهية العاملين وتعدّها بأنها عامل أساسي في بناء ثقافة تنظيمية مستدامة .

- دلت النتائج بوجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي والاستدامة التنظيمية وتشير هذه العلاقة المعنوية بين المتغيرين بأن تطوير وتحديث مهارات العاملين في التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي سوف يساهم بشكل فعال ومباشر في تعزيز قدرة المستشفى على الاستقرار في انشطتها والتكيف مع التغيرات البيئية المستقبلية. وانه كلما زاد الاستثمار في تطوير مهارات العاملين في مجال الذكاء الاصطناعي، زادت قدرة المستشفى على تحقيق استدامة تنظيمية طويلة الأجل.

- أشارت النتائج بوجود علاقات ارتباط موجبة وطردية بين أبعاد إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي (المهارات التكنولوجية، المهارات الاجتماعية، التعلم المستمر) ومتغير الاستدامة التنظيمية، وقد أكدت النتائج بأن بعد التعلم المستمر تمتلك أقوى ارتباط بالاستدامة التنظيمية. في حين، سجلت بعد المهارات التكنولوجية ادنى معامل ارتباط مع الاستدامة التنظيمية مما يدل على أن تطوير أبعاد إعادة تشكيل مهارات سوف يساهم بدرجات متفاوتة في تعزيز قدرة المستشفى على الاستقرار والتكيف والنمو في أعمالها.

- أكدت النتائج صحة فرضية وجود تأثير معنوي وموجب لإعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية مما يدل على أن تطوير إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي يساهم في تمكين المستشفى من تحقيق أهدافها طويلة الأجل بشكل فعال، وتعزز من قدرتها على التكيف والابتكار مما يعكس بشكل إيجابي على الأداء المنظمي.

- دلت النتائج بوجود تأثير معنوي وموجب لأبعاد إعادة تشكيل مهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي في الاستدامة التنظيمية وكان تأثير بعد التعلم المستمر هو الأكثر قوة تفسيرية في متغير الاستدامة التنظيمية مقارنة ببقية أبعاد إعادة تشكيل مهارات، بينما جاء بعد المهارات التكنولوجية كأضعف بعد في القوة التفسيرية في تأثيره على متغير الاستدامة التنظيمية، وهذه المعطيات دليل على أن قدرة العاملين على الاستقرار في التعلم، وتطوير معرفتهم، ومواكبتهم للتغيرات التقنية والتنظيمية تشكل العامل الحاسم في تعزيز الاستدامة التنظيمية للمستشفى.

- تتباين المستشفيات المبحوثة في تحقيق الاستدامة التنظيمية تبعاً لتباين مستويات تركيزها على إعادة تشكيل المهارات مستخدمي الذكاء الاصطناعي.

- Preparing for Emerging Skills and Jobs: Key Issues, Concerns, and Prospects, 255-262.
- George, A. S. (2024). Artificial intelligence and the future of work: Job shifting not job loss. *Partners Universal Innovative Research Publication*, 2(2), 17-37.
- Global Reporting Initiative. (2002). Sustainability Reporting Guidelines 2002. Global Reporting Initiative. Retrieved from www.globalreporting.org
- Gobena, E. (2024). Unboxing reskilling narratives: Analysing practice, agency and signifier in social media. *New Technology, Work and Employment*, 39(3), 335-361.
- GRI, (2002). Sustainability reporting guidelines. Boston (MA): global reporting initiative, p.45. Retrieved from <https://www.r3-0.org/wp-content/uploads/2020/03/GRIguidelines.pdf>.
- Hall, J. A. (1979). Gender, gender roles, and nonverbal communication skills. In R. Rosenthal (Ed.), *Skill in nonverbal communication* (pp. 32-67). Cambridge, MA: Oelgeschlager, Gunn, & Hain
- Hie, D. V. (2024). The impact of AI-driven automation on Arini, A. and Respatiningsih, H., 2024. Upskilling and Reskilling in Improving Competence of Competitive Human Resources in the Era of Digital Economy. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 4(1), pp.137-150.
- Jacobs, G. (2013). Conflicting views on professional development. *Journal of social intervention: Theory and practice*, 22(3).
- Johnson, A., & Proctor, R. W. (2016). *Skill acquisition and training: Achieving expertise in simple and complex tasks*. Routledge.
- Khroubi, F. A. H., Younes, J., & Abbas, N. (2021). The impact of applying total quality management on performance in hospitals: A case study of a private hospital in southern Lebanon. *Arab Journal for Scientific Publishing (AJSP)*, *31*, 437-453. <https://www.ajsp.net>
- Kilintzis, P., Samara, E., Carayannis, E. G., & Bakouros, Y. (2020). Business model innovation in Greece: Its effect on organizational sustainability. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(3), 949-967.
- Kurokeyi, E. T., Bakare, O. D., & Ganiyu, Q. O. (2024). Reskilling the Workforce for Technological Advancement: Prospects and Implications for Health Information Management Professionals. In *Reskilling the Workforce in the Labor Market: The Country Cases* (pp. 228-250). IGI Global Scientific Publishing.
- Lam, J. S. L., & Lai, K. H. (2015). Developing environmental sustainability by ANP-QFD approach: the case of shipping operations. *Journal of Cleaner Production*, 105, 275-284.
- Lee, S. H., & Ha-Brookshire, J. (2017). Ethical climate and job attitude in fashion retail employees' turnover intention, and perceived
- للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (2)6، 192-209. <https://doi.org/10.14500/kujhss.v6n2y2023.pp192-209>
- صادق، زانا مجيد، و عبدالله، دهرودون فريدون. (2024). دور القيادة الداعمة في تعزيز الاغناء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المستشفيات الخاصة في إقليم كردستان العراق. *مجلة جامعة كويه للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (2)6، 169-191. <https://doi.org/10.14500/kujhss.v6n2y2023.pp169-191>
- فتاح، ثاقا عمر. (2024). أثر العلامة التجارية لصاحب العمل في الحد من الماطلة في العمل عن طريق الروحانية في مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في شركة آسياسيل للاتصالات في محافظة السليمانية بإقليم كردستان العراق. *مجلة جامعة كويه للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (1)7، 386-410. <https://doi.org/10.14500/kujhss.v7n1y2024.pp386-410>
- النجار، & سامر أحمد محمد طلبه. (2023). الدور الوسيط للقيادة التحويلية الخضراء في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الاستدامة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمنطقة الحدود الشمالية. *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية*، 60(3)، 77-114. <https://doi.org/10.21608/acj.2023.299761>
- Alka, Kumari., Manvendra, Pratap, Singh. (2024). The dharma of work: Cracking the code to social sustainability puzzle for the future of human resources. *Sustainable Development*, doi: 10.1002/sd.3213
- Bencsik, A. (2022, November). Sustainable management based on sustainable knowledge. In *ECMLG 2022 18th European Conference on Management, Leadership and Governance*. Academic Conferences and publishing limited.
- Cella-De-Oliveira, F.A. (2013); "Indicators of Organizational Sustainability: A Proposition from Organizational Competences"; *International Review of Management and Business Research* Vol. 2 Issue.4, pp: 962-979.
- Chaker, B., & Damak, C. (2024). Navigating tomorrow: Strategies for effective workforce reskilling. In *Reskilling the Workforce for Technological Advancement* (pp. 62-81). IGI Global.
- Davies, A., Fidler, D., & Gorbis, M. (2011). *Future work skills 2020*. Institute for the Future for University of Phoenix research Institute, 540.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business strategy and the environment*, 11(2), 130-141.
- Ekuma, K. (2023). Rethinking Upskilling and Reskilling in the Age of AI and Automation: A fsQCA Approach.
- Elkington, John. "The triple bottom line." *Environmental management: Readings and cases* 2 (1997): 49-66.
- Enciso, S. S., Yang, H. M., & Ugarte, G. C. (2024). *Skills for Life Series: Digital Skills*.
- Fairfield, K. D., Harmon, J., & Behson, S. J. (2011). Influences on the organizational implementation of sustainability: an integrative model. *Organization Management Journal*, 8(1), 4-20.
- Gan, G. (2020). Singapore's Experience in Analyzing the Labor Market Using Artificial Intelligence and Big Data Analytics. *Anticipating and*

- Ullah, Z., Sulaiman, M. A. B. A., Ali, S. B., Ahmad, N., Scholz, M., & Han, H. (2021). The effect of work safety on organizational social sustainability improvement in the healthcare sector: The case of a public sector hospital in Pakistan. *International journal of environmental research and public health*, 18(12), 6672.
- Vargas-Hernández, J. G. (2023). Strategic organizational sustainability. In *The Palgrave Handbook of Global Social Change* (pp. 1-23). Cham: Springer International Publishing.
- Vetrivel, S. C., Vidhyapriya, P., & Arun, V. P. (2025). Environmental Sustainability and Green Ambidexterity. In *Sustainability Through Green HRM and Performance Integration* (pp. 121-146). IGI Global.
- Westin, C. A., Palmerius, K. E. L., Johansson, J., & Lundberg, J. (2019). Concept of Reskilling for Automation Collaboration in Maritime Piloting. *IFAC-PapersOnLine*, 52(19), 365-366.
- workforce dynamics and skill requirements across industries. *Journal of Sustainable Urban Futures*, 14(1), 1-13.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*.
- Yawar, S. A., & Seuring, S. (2017). Management of social issues in supply chains: a literature review exploring social issues, actions and performance outcomes. *Journal of business ethics*, 141(3), 621-643.
- organizational sustainability performance: Across-sectional study. *Sustainability*, 9(3), 465.
- Leven-Marcon, A. Y. (2013). Organizational sustainability and volunteer engagement.
- Liberman, R. P. (1982). Assessment of social skills. *Schizophrenia Bulletin*, 8(1), 62.
- McKee, S., & Gauch, D. (2020). Implications of industry 4.0 on skills development. Anticipating and preparing for emerging skills and jobs: Key issues, concerns, and prospects, 279-288.
- Meichenbaum, D., Butler, L., & Gruson, L. (1981). Toward a conceptual model of social competence. *Social competence*, 36-60.
- Moon, J. (2007). *Critical Thinking: An Exploration of Theory and Practice* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203944882>
- Morandini, S., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., & Pietrantoni, L. (2023). The impact of artificial intelligence on workers' skills: Upskilling and reskilling in organisations. *Informing Science*, 26, 39-68.
- Nakash, M., 2024. Reskilling and Upskilling the Workforce: Text Mining to Identify Patterns and Trends in Research. In *Proceedings of the International Conference on Research in Human Resource Management* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-10).
- Pazienza, M., de Jong, M., & Schoenmaker, D. (2022). Clarifying the concept of corporate sustainability and providing convergence for its definition. *Sustainability*, 14(13), 7838.
- Prabhakar, S., & Kurien, R. The Future of Work and Reskilling the Indian Workforce.
- Rahman, M., Abd Wahab, S., & Latiff, A. S. A. (2023). The underlying theories of organizational sustainability: The motivation perspective. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 181-193.
- Rangarajan, R. and Rubasree, J., 2024. Up-skilling and Re-skilling: A Strategic Response to Changing Skill Demands. *European Economic Letters (EEL)*, 14(1), pp.765-774.
- Rodrigues da Fonseca, L., Silva, M. R., Silva, S. W., & Pereira, G. M. (2019). Continuous-Learning Work Environment: A
- Savitz, A. W., & Weber, K. (2007). The sustainability sweet spot. *Environmental quality management*, 17(2), 17-28.
- Segovia-Vargas, M. J., Camacho-Miñano, M. D. M., & Gelashvili, V. (2024). Social sustainability: Viability analysis of social firms. *Global Policy*, 15, 83-98.
- Study with Developers in Software Development Organizations. *Knowledge Management & E-Learning*, 11(3), 281-303.

Reskilling of Artificial Intelligence (AI) Users and its Role in Organizational Sustainability; An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Administrative Staff in a Number of Private Hospitals in Sulaymaniyah

ABSTRACT

The current research aims to examine the reskilling of artificial intelligence (AI) users and its role in organizational sustainability in private hospitals in Sulaymaniyah. To achieve the research objectives, a hypothetical diagram was designed to illustrate the nature of the relationship between the current research variables. To test the research hypotheses, the study was applied to a sample of administrative staff in private hospitals in Sulaymaniyah. To obtain the required information, data was collected using a questionnaire prepared for this purpose. The research population consisted of (380) individuals, and (332) valid questionnaires were retrieved for analysis to represent the research sample. The current research used several statistical tools to arrive at the relevant results, relying on the statistical programs (SPSS-26) and (AMOS-26). The research reached a set of conclusions, the most important of which are: the existence of a statistically significant positive correlation and influence between the variable of reskilling artificial intelligence users and its role in organizational sustainability. Based on these conclusions, the researcher presented a set of recommendations, most notably: the private hospitals under study are called upon to develop mechanisms that support the reskilling of artificial intelligence users, given its positive impact on achieving organizational sustainability.

KEYWORDS: Reskilling, Artificial Intelligence, Organizational Sustainability, Private Hospitals, Sulaymaniyah City.

سەرله نوێ دارشته وهی کارامه یه کانی به کارهینه رانی زیره کی دهستکرد و رۆلی له بهردهوامی ریکهراوهیدا؛ توێژینه وهیهکی شیکاری بۆ بۆچوونی نمونه یهک له کارمه ندانی کارگیرێ له ژماره یهک نهخۆشخانه ی سهلیانی

پوخته

ئامانجی ئەم توێژینه وهیهی ئێستا بریتیه له لیکۆلینه وه له سه رله نوێ دارشته وهی کارامه یه کانی به کارهینه رانی زیره کی دهستکرد (AI) و رۆلی له بهردهوامی ریکهراوهیدا له نهخۆشخانه تههلییهکان له سهلیانی. بۆ گه یشتن به ئامانجه کانی توێژینه وه که، دیاگرامێکی گرمانه یی دارژرا بۆ وێناکردنی سروشتی په یوه ندی ئیوان گۆراوی توێژینه وه کی ئێستا. بۆ تاقیکردنه وهی گرمانه کانی توێژینه وه که، توێژینه وه که بۆ نمونه یهک له ستافی کارگیرێ له نهخۆشخانه تابه ته کانی شاری سهلیانی ددست نیشانکرا وه کو شوێنی جیهی جیه کردنی لایه نی پراکتیکی توێژینه وه که. بۆ به ده سه پێنانی زانیاری پێویست، زانیاریه کان به به کارهینه یی پرسیارنامه یهک کوکرانه وه که بۆ ئەم مه به سه ته ئاماده کراوو. کومه لگای توێژینه وه که له (380) کادری ئیداری پێکهاتبوون، و (332) پرسیارنامه ی رهوا وه گرانه وه بۆ شیکاری بۆ نوێ نه رایه تیکردنی نمونه ی توێژینه وه که. له م توێژینه وه یه دا چه ندین ئامرازێ ئاماری به کارهاتوو بۆ گه یشتن به ئه نجامه په یوه ندیداره کان، پشت به به رنامه ئاماریه کانی (SPSS-26) و (AMOS-26) به سه تراوه. ئەم توێژینه وه یه ی ئێستا گه یشته چه ند ده ره نه نجامیکی تیوری وه پراکتیکی دوای خسته نه رووی ئه نجامه کانی گرمانه کان وشیکردنه وه ی، گرنگترینان بریتین له: بوونی په یوه ندیه کی ئه ریتی و کاریگه ریه کی ئاماری گرنگ له ئیوان سه رله نوێ دارشته وه ی کارامه یه کانی به کارهینه رانی زیره کی دهستکرد (AI) و رۆلی له بهردهوامی ریکهراوه یی. له سه ر بنه مای ئەم ده ره نجامانه، توێژه ر کومه لیک پێشنیاری خسته نه روو، دیارترینان: ئەو نهخۆشخانه تابه تانه ی که له ژیر لیکۆلینه وه دان، داوايان لیده کریت میکانیزمیک په ره یبده ن که پشتگیری له سه رله نوێ دارشته وه ی کارامه یه کانی به کارهینه رانی زیره کی دهستکرد (AI)، به له به رچاوگریتی کاریگه ریه ته رێنیه کانی له سه ر به ده سه پێنانی بهردهوامی ریکهراوه یی.

وشه سه ره کییه کان: کارامه یی، زیره کی دهستکرد، بهردهوامی ریکهراوه یی، نهخۆشخانه تابه ته کان، شاری سهلیانی.