Journal of Accounting and Financial Studies (JAFS) مجلة دراسات محاسبية ومالية
VOL.21, ISS.75 YEAR.2026 P-ISSN: 1818-9431, E-ISSN: 2617-9849

The impact of artificial intelligence on the cultural awareness of the organization

Lect. Dr. Ahmed Hassan Ahmed
Post Graduate Institute for Accounting and Financial Studies, University of Baghdad
ahmed@pgiafs.uobaghdad.edu.iq

Asst. Lect. Odaiy Obaid Zeidan
Post Graduate Institute for Accounting and Financial Studies, University of Baghdad
oday.o@pgiafs.uobaghdad.edu.iq

Received: 20/5/2026 Accepted: 25/6/2026 Published: 30/6/2026

Abstract:

The importance of research into the impact of artificial intelligence on organizational cultural awareness is evident in several vital aspects. It contributes to understanding how AI can be used to promote diversity and inclusion within work environments, leading to improved job performance and innovation. The primary objective was to demonstrate the extent to which AI influences cultural awareness within organizations, whether these technologies can effectively contribute to improving interaction among students from diverse cultural backgrounds, and to explore the obstacles hindering this goal, such as a lack of in-depth understanding of different cultures or insufficient analytical tools. The research also examined how AI can be used to overcome these challenges and to provide innovative solutions that support diversity and inclusion, thereby enhancing organizational performance and competitiveness in global markets. After conducting the statistical analysis of the data collected through the questionnaire, a group of (75) students was selected after distributing (100) forms to the scientific departments at the Higher Institute for Accounting and Financial Studies at the University of Baghdad. The results showed that the value of (R Square) appeared with an amount of (0.14), which indicates that the independent variables explain (14%) of the dependent variable, and the remaining (86%) are other factors not included in the standard model, which the researcher did not take because he thought they were not important. The value of (SIG) appeared with an amount of (0.001), which is significant because it is less than (0.05), and this indicates that there is a statistically significant effect between the independent variable (the use of artificial intelligence in the organization) and the dependent variable (the use of artificial intelligence and cultural awareness), meaning that the use of artificial intelligence will lead to cultural awareness. We note that the SIG values are greater than (0.01), which means that they are significant, and this supports the acceptance of the alternative hypothesis (the existence of an effect between the independent variable and the dependent variable) and the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Artificial intelligence, organizational cultural awareness, cultural data, organizational performance.

أثر الذكاء الاصطناعي في الوعي الثقافي للمنظمة

م. د. احمد حسن احمد
المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية - جامعة بغداد

م. م عدي عبيد زيدان
المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية - جامعة بغداد

المستخلص:

تتجلى أهمية البحث في تأثير الذكاء الاصطناعي على الوعي الثقافي للمنظمات في عدة جوانب حيوية اذ يساهم في فهم كيفية استخدامه لتعزيز التنوع والشمولية داخل بيئات العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والابتكار اذ كان الهدف الاساسي بيان مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز الوعي الثقافي داخل المنظمات ، وما إذا كان يمكن لهذه التقنيات أن تسهم بشكل فعال في تحسين التفاعل بين الطلبة من خلفيات ثقافية متنوعة، واستكشاف العقبات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف ، مثل نقص الفهم العميق للثقافات المختلفة أو عدم كفاية الأدوات التحليلية. وكيف يتم تحديد استخدامه لتجاوز هذه التحديات، وتقديم حلول مبتكرة تدعم التنوع والشمولية، مما يعزز الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية في الأسواق العالمية. وبعد اجراء التحليل الاحصائي للبيانات التي جمعت من خلال الاستبانة اذ تم اخذ مجموعة من الطلبة مكونة من (٧٥) طالب بعد توزيع (١٠٠) استمارة على الأقسام العلمية في المعهد العلي للدراسات المحاسبية والمالية في جامعة بغداد حيث كانت النتائج التي وجدت بان قيمة (R Square) ظهرت بمقدار (٠.١٤) ، وهذا ما يدل على ان المتغيرات المستقلة تفسر (١٤٪) المتغير التابع ، وما تبقى (٨٦٪) هي العوامل الاخرى الغير داخلة في

النموذج القياسي والتي لم يأخذها الباحثان ظناً منها بعدم اهميتها ، و قيمة (SIG) ظهرت بمقدار (٠.٠٠١) وهي معنوية كونها اقل من (٠.٠٥) ، وهذا ما يدل على وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين المتغير المستقل (استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمة) وبين المتغير التابع (استخدام الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي) ، أي ان استخدام الذكاء الاصطناعي ستؤدي الى الوعي الثقافي . ونلاحظ بان قيم (SIG) لها اكبر من (٠.٠١)، أي انها معنوية، وهذا ما يؤيد بقبول الفرضية البديلة (وجود تأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع) ورفض الفرضية العدمية.

الكلمات المفتاحية: – الذكاء الاصطناعي، الوعي الثقافي للمنظمة، البيانات الثقافية، الاداء التنظيمي.

المقدمة:

الذكاء الاصطناعي من المواضيع المهمة في الوقت الحاضر اذ يعد جزء اساسي في مختلف جوانب الحياة اليومية، من خلال تحليل البيانات الثقافية والاجتماعية، وتعزيز بيئة عمل شاملة تدعم تطوير استراتيجيات تدريبية مخصصة لتعزيز الفهم الثقافي، مما يساعد المنظمات على التكيف مع التغيرات الثقافية السريعة والاستفادة منها في استراتيجياتها التجارية ، يؤدي الذكاء الاصطناعي دورًا متزايد الأهمية في تعزيز الوعي الثقافي داخل المنظمات و تقديم رؤى حول التنوع الثقافي والتفاعل بين الثقافات المختلفة. مما يساعد ذلك في تحسين التواصل بين الطلبة من خلفيات متنوعة، كما يمكن للذكاء الاصطناعي دعم تطوير استراتيجيات تدريبية مخصصة لتعزيز الفهم الثقافي لما له من اهمية في تحسين الأداء التنظيمي ، فضلاً عن استخدامه في تحليل الاتجاهات الثقافية العالمية، مما يساعد المنظمات على التكيف مع التغيرات الثقافية السريعة والاستفادة منها في استراتيجياتها التجارية. الهدف منه تعزيز الوعي الثقافي للمنظمات و تحقيق أهدافها الاستراتيجية ، و تبرز أهمية البحث من خلال بيان مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على الوعي الثقافي للمنظمات في عدة جوانب حيوية اذ يساهم في فهم كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز التنوع والشمولية داخل بيئات العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والابتكار، وما إذا كان يمكن لهذه التقنيات أن تسهم بشكل فعال في تحسين التفاعل بين افراد المنظمة ، واستكشاف العقبات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف، مثل نقص الفهم الدقيق لمختلف الثقافات أو عدم كفاية الأدوات التحليلية . وكيف يتم تحديد استخدام الذكاء الاصطناعي لتجاوز هذه التحديات، وتقديم حلول مبتكرة تدعم التنوع والشمولية، مما يعزز من الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية في الأسواق العالمية ، واعتمدت فرضية البحث بالشكل التالي(توجد علاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي للمنظمة) ومن خلال مجتمع البحث من طلبة المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية / جامعة بغداد ، اذ تم اخذ مجموعة من الطلبة مكونة من (٧٥) طالب بعد توزيع (١٠٠) استمارة على الأقسام العلمية والذي المعهد يعد الوحيد في العراق في تخصصه ويمتاز بتنوع طلبته حيث تمثل النسبة الاكبر من موظفي مؤسسات الدولة فضلاً عن القطاع الخاص ، مما سينعكس ايجاباً على مستوى وعيهم واستخدامهم للتكنلوجيا الرقمية وبالتالي على مستوى أدائهم داخل المعهد وخارجه. وتم اعتماد اساليب التحليل الاحصائي المختلفة لبيان مدى تأثير بين المتغيرات بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (Spss). فنلاحظ بان قيمة (R Square) ظهرت بمقدار (٠.١٤) ، وهذا ما يدل على ان المتغيرات المستقلة تفسر (١٤٪) المتغير التابع ، وما تبقى (٨٦٪) هي العوامل الاخرى الغير داخلة في النموذج القياسي والتي لم يأخذها الباحثان ظناً منها بعدم اهميتها ، ومن خلال قيمة (SIG) للنموذج الاحصائي ظهرت بمقدار (٠.٠٠١) وهي معنوية كونها اقل من (٠.٠٥) ، وهذا ما يدل على ان النموذج الاحصائي نستطيع بكل ثقة الاعتماد على نتائجه في التحليل وفي اثبات الفرضيات، أي اننا سنرفض الفرضية الصفرية و نقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين المتغير المستقل (استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمة) وبين المتغير التابع (استخدام الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي) ، أي ان استخدام الذكاء الاصطناعي ستؤدي الى الوعي الثقافي وتمحور البحث في عدوة محاور اهمها اهمية واهداف ومشكلة وفرضية البحث ، اهم الدراسات السابقة ، الجانب النظري لإثر الذكاء الاصطناعي في الوعي الثقافي للمنظمة، وصف مجتمع العينة ، الجانب العملي من خلال البرنامج الاحصائي ومن ثم النتائج والاستنتاجات والتوصيات .

١- منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة:

١-١ منهجية البحث The Methodology of Research

١-١-١ مشكلة البحث: Research Problem

يشكل الذكاء الاصطناعي في العراق قطاعا جديداً نسبيا ومهما في مجال تقديم الخدمات للمجتمع لما يقدمه من تسهيلات متنوعة، ونظراً للتحديات الداخلية او الخارجية في جميع المجالات الذي يتطلب منها السعي باستمرار الى الارتقاء بمستوى ادائها لتكون قادرة على مواجهة المنافسة في هذا القطاع الا انه وبالرغم من الاهتمام الجاد من قبل ادارة المعهد لتوفير هذه المتطلبات والجو الملائم والمثالي . وبما انه عينة البحث تشمل طلبة المعهد تمثلت مشكلة البحث بالتساؤلات الاتية :

أ. هل يؤثر الذكاء الاصطناعي على تعزيز الوعي الثقافي داخل المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، وما إذا كان يمكن لهذه التقنيات أن تسهم بشكل فعال في تحسين التفاعل بين الطلبة من خلفيات ثقافية متنوعة .

ب. التحديات التي تواجه المعهد في دمج التنوع الثقافي بطرق تعزز من الكفاءة والابتكار .

ج. استكشاف العقبات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف، مثل نقص الفهم العميق للثقافات المختلفة أو عدم كفاية الأدوات التحليلية وكيف يتم تحديد استخدام الذكاء الاصطناعي لتجاوز هذه التحديات.

١-١-٢ أهمية البحث: Research Importance

تتجلى أهمية البحث في تأثير الذكاء الاصطناعي على الوعي الثقافي للمعهد في عدة جوانب حيوية وكما مبين في النقاط التالية:

أ. يساهم البحث في فهم كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز التنوع والشمولية داخل بيئات العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والابتكار.

ب. يساعد في تحديد الأدوات والتقنيات التي يمكن أن تدعم التفاعل الثقافي الإيجابي، مما يعزز من قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات الثقافية السريعة في الأسواق العالمية.

ج. يوفر البحث رؤى حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الثقافية والاجتماعية، مما يمكن المنظمات من اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة.

د. يساهم البحث في تطوير استراتيجيات فعالة للتدريب والتطوير المهني، مما يعزز من قدرة الطلبة على العمل بفعالية في بيئات متعددة الثقافات.

١-١-٣ أهداف البحث : Research Objectives

يهدف استخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز الوعي الثقافي للمعهد إلى تحقيق عدة أهداف استراتيجية وكما مبين ادناه:

أ.يسعى إلى تحسين التواصل والتفاهم بين الطلبة وملاك المعهد من خلفيات ثقافية متنوعة، مما يعزز بيئة عمل شاملة ومتنوعة.

ب. يهدف إلى زيادة الكفاءة التنظيمية من خلال تقديم رؤى مستندة إلى البيانات حول التفاعلات الثقافية، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة.

ج.تعزيز القدرة التنافسية للمعهد في السوق العالمية من خلال التكيف مع الاتجاهات الثقافية المتغيرة والاستفادة منها في استراتيجيات النمو والتوسع.

١-١-٤ فرضيات البحث : Research hypotheses

تتمثل فرضيات البحث الفرضية الاساسية او الصفرية (لا يوجد اثر لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الوعي الثقافي للمنظمة)، والفرضية البديلة (يوجد اثر لاستخدام الذكاء الاصطناعي على الوعي الثقافي للمنظمة) بما يؤدي إلى تحسين التواصل بين الطلبة وزيادة الشفافية في اتخاذ القرارات ورفع مستوى تقبل التنوع الثقافي .

٢-١ بعض الدراسات السابقة:

البيان	تفاصيل البحث
أسم الباحث	السيد، لبنى محمد فتوح،٢٠٢٥
عنوان الدراسة	(أثر الذكاء الاصطناعي ChatGPT في تشكيل المعرفة والهوية الثقافية)
نوع الدراسة	بحث على عينة من جيل Z في محافظة القاهرة. (بحث ميداني) (٢٠٢٥) أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Method)، وهو من أكثر المناهج ملاءمةً لدراسة الظواهر الاجتماعية والثقافية المعاصرة مثل تأثير الذكاء الاصطناعي على الأفراد.
اهداف الدراسة	١ .تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي ChatGPT في تكوين المعرفة لدى فئة الشباب من جيل Z بمحافظة القاهرة. ٢. دراسة أثر استخدام ChatGPT على الهوية الثقافية، بما يشمل اللغة، والقيم، والانتماء الثقافي. ٣.تحديد العلاقة بين التفاعل مع الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي والمعرفي لدى المستخدمين الشباب. ٤.قياس مدى اعتماد جيل Z على ChatGPT كمصدر أساسي للمعلومات مقارنة بالمصادر التقليدية..
اهم الاستنتاجات	١.أظهر جيل Z اعتمادًا متزايدًا على ChatGPT كمصدر رئيسي للمعرفة، مما أدى إلى تغيير في أنماط التعلم والتفكير، مع ميل نحو المعرفة السريعة والسطحية على حساب التحليل العميق. ٢.تأثر الهوية الثقافية للشباب بشكل مزدوج؛ إذ ساهم ChatGPT في توسيع الأفق الثقافي ٣.برزت الحاجة إلى تعزيز الوعي النقدي والثقافة الرقمية لدى المستخدمين لضمان توظيف الذكاء الاصطناعي بصورة إيجابية تحافظ على الهوية الثقافية وتنمّي التفكير المستقل

البيان	تفاصيل البحث
أسم الباحث	ميعاد بنت عبد الله بن سعيد ، عبد العزيز سالم محمد،٢٠٢٤
عنوان الدراسة	تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارات التعليم
نوع الدراسة	دراسة نظرية ادارات التعليم
اهداف الدراسة	١- الكشف عن واقع اداء ادارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي بعد اتخاذ القرار وحل المشكلات . ٢- الكشف عن واقع اداء ادارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي بعد التدريب.
اهم الاستنتاجات	توصلت الدراسة الى ان اداء ادارت قيادات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر ادارات مشرفي مكاتب التعليم وادارت قيادات التعليم حصل على درجة متوسط .

البيان	تفاصيل البحث
أسم الباحث	هدير احمد محمد طه،٢٠٢٤
عنوان الدراسة	تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي علي فهم وتذكر الشباب الجامعي للمحتوى الإعلامي الثقافي.
نوع الدراسة	(دراسة شبه تجريبية)
اهداف الدراسة	اختبار تأثير طرق عرض المحتوى الاعلامي الثقافي باستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي على اكتساب المعلومات المتضمنة به على فهم وتذكر الشباب الجامعي له.
اهم الاستنتاجات	توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات التذكر والفهم المغلق للمحتوى الاعلامي والثقافي والذكاء الاصطناعي بين المجموعتين وتوصلت ايضا الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث للمجموعة الاولى ولا توجد فروق بين الذكور والاناث للمجموعة الثانية.

البيان	تفاصيل البحث
أسم الباحث	قصي عبد العزيز عبد العزيز،٢٠٢٥
عنوان الدراسة	العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والتغيرات الثقافية في المجتمعات المعاصرة
نوع الدراسة	دراسة تحليلية
اهداف الدراسة	تكمن اهداف هذا البحث في تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي وكيف يؤثر على القيم والعادات الثقـــافـية ، وتحديد مجالات التغيير الرئيسية ، فضلاً عن التعرف على الفرص التي يوفرها الذكاء الاصطناعي لتعزيز التفاعل الثقافي ، بالإضافة الى التحديات التي قد تُعيق الحفاظ على الهويات الثقافية ، مع تقديم توصيات ومقترحات الغاية منها وضع استراتيجيات واضحة تساعد المجتمعات على الاستفادة من الذكاء الاصطناعي بشكل يعزز من تنميتها الثقافية والاجتماعية
اهم الاستنتاجات	تُظهر النتائج أنّ مفهوم الخصوصية التقليدي بات يخضع لإعادة تقييم، مما أدى إلى تغيّر الحدود الفاصلة بين المجالين الخاص والعام. علاوةً على ذلك، أحدث الذكاء الاصطناعي تحولات جذرية في أنماط التفاعل الاجتماعي، إذ أصبحت أشكال التواصل الرقمي تحلّ تدريجيًا محل اللقاءات المباشرة، وهو ما انعكس على طبيعة العلاقات الإنسانية التقليدية.

البيان	تفاصيل البحث
أسم الباحث	لبنى سمير بايوق ،دعاء محمود القرعان،٢٠٢٤
عنوان الدراسة	تقنيات الذكاء الاصطناعي وأثرها على المجتمعات الإنسانية.
نوع الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي.
اهداف الدراسة	١- فهم ماهية الذكاء الاصطناعي وعناصره الرئيسية وأنواعه. ٢. تطبيق المزايا الرئيسية لتطبيقات تقنيات الذكاء الاصطناعي في المجالات (الصحية والنقل والتعليم والصناعة والتجارة الإلكترونية). ٣. تحديد المخاطر المحتملة والتحديات التي يمكن أن تنشأ نتيجة لتبني هذه التقنيات.
اهم الاستنتاجات	أظهرت الأبحاث في مجال التعليم تحسيناً في تجربة التعلم وزيادة في فهم الطلاب وتحفيزهم بفضل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، وفي الصناعة تم تحسين عمليات الإنتاج وزيادة الكفاءة. ،وفي مجال الرعاية الصحية تم تحسين تشخيص الامراض وتحسين الخدمات في القطاع الصحي،

٢- الجانب النظري

٢-١ مفهوم الذكاء الاصطناعي:

يشير الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) إلى قدرة الأنظمة والآلات على محاكاة السلوك البشري من حيث التفكير، والتعلّم، واتخاذ القرار، وحل المشكلات بطريقة تحاكي الذكاء الطبيعي لدى الإنسان، أذ يُعد الذكاء الاصطناعي أحد أهم فروع علوم الحاسوب الحديثة التي تهدف إلى تمكين الآلة من أداء مهام كانت حكرًا على الإنسان، مثل الفهم، والتفكير المنطقي، والتواصل اللغوي، والتعلّم، واتخاذ القرار (السيد، ٢٠٢٥: صـ ٥). يُعد الذكاء الاصطناعي أحد أبرز المفاهيم التي تطورت خلال العقود الأخيرة، حيث انتقل من كونه فكرة فلسفية تسعى لمحاكاة العقل البشري إلى منظومة تقنية متكاملة تُسهم في دعم اتخاذ القرار الإداري داخل المنظمات (Russell, Norvig 2021:2)، ويقسم الذكاء الاصطناعي إلى ثلاثة مستويات رئيسة :الذكاء الاصطناعي الضيق الذي يختص بمهام محددة مثل الترجمة أو التصنيف، والذكاء الاصطناعي العام الذي يحاكي القدرات الإدراكية البشرية، والذكاء الاصطناعي الفائق الذي يتجاوز القدرات البشرية في التفكير والتحليل .

٢-٢ كيف يعمل الذكاء الاصطناعي:

يعمل الذكاء الاصطناعي على عدة مراحل حتى يتم اظهار المعلومات المطلوبة من لحظة إدخال البيانات حتى لحظة خروج القرار، بلغة تقنية دقيقة لكن مفهومة. واي نظام ذكي يقوم عمله على ثلاثة اركان لا يمكن للنظام العمل بدونها وهي البيانات والثاني هو الخوارزمية التي تعتبر العقل الرياضي الذي يقوم بمعالجة البيانات والركن الثالث هو القوة الحاسوبية التي تنفذ العمليات.

٢- ٣ خوارزميات الذكاء الاصطناعي وانواعها:

تعرف خوارزمية الذكاء الاصطناعي على انها مجموعة من التعليمات والعمليات الحسابية التي تعطى لإجهزة الحاسوب تجري على البيانات لتحليلها ومعالجتها واتخاذ القرار، وجميع المهام التي يقوم بيها الذكاء الاصطناعي تعمل على خوارزمية معينة مع خوارزميات التعلم الالي لإكمال كل مهمة تعطى له.

٢-٤ انواع خوارزميات الذكاء الاصطناعي:

أ. خوارزميات التصنيف.

ب. خوارزميات الانحدار الخطي.

ج. خوارزميات التجميع.

٢- ٥ كيف تعمل خوارزميات الذكاء الاصطناعي:

تعمل خوارزمية الذكاء الاصطناعي على عدة خطوات اهمها والشكل رقم (١)يمثل مراحل عمل الخوارزمية:

أ. جمع البيانات .

ب. معالجة البيانات.

ج. اختيار النموذج.

د. تدريب الخوارزمية.

هـ. التقييم.

و. النشر.

شكل رقم (١) يوضح مراحل عمل خوارزمية الذكاء الاصطناعي

source: https://alamaiworld.com/how-artificial-intelligence-works-step-by-step/

٢-٦ اهم البرامج المستخدمة في الذكاء الاصطناعي:

أ. برنامج ChatGPT.

ب. برنامج Jupyter.

ج. منصة Google Cloud AI.

د. منصة DataRobot

هـ. منصة Observe.AI.

٢-٧ مفهوم الوعي الثقافي التنظيمي:

يُشير الوعي الثقافي التنظيمي بشكل مختصر إلى قدرة الأفراد على فهم الفروقات الثقافية داخل المنظمة والتفاعل معها بإيجابية لتحقيق الأهداف المشتركة .وقد عرّف الثقافة التنظيمية بأنها" نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة التي تعلمتها المجموعة أثناء حلها لمشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها وتم نقلها إلى الأعضاء الجدد كأسلوب صحيح للإدراك والتفكير " (Schein ,2010: 18).توضح نظرية أن الثقافة التنظيمية تتألف من ثلاث طبقات مترابطة: القيم الظاهرة مثل السياسات والسلوكيات الملاحظة، والمعتقدات المعلنة، والافتراضات العميقة غير المرئية. من ناحية أخرى، أضاف (Hofstede, L. 2020)مفهوم الأبعاد الثقافية الستة التي تميز بين المجتمعات، مثل مسافة السلطة والفردية والجماعية. يتجسد الوعي الثقافي التنظيمي في قدرة الموظفين على احترام التنوع والتعامل مع الاختلافات الفكرية واللغوية والقيمية. أشارت دراسة أجراها (Grey,2016:1-5) إلى أن الفرق المتنوعة ثقافياً تحقق أداءً أعلى بنسبة ٢٠٪ مقارنة بالفرق المتجانسة، رغم شعور أعضائها أحياناً بعدم الراحة في بيئة متعددة الخلفيات.

٢-٨ العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي التنظيمي:

تشير الأدبيات الحديثة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهم في تعزيز الوعي الثقافي داخل المنظمات عبر تحليل البيانات السلوكية والتواصلية للعاملين، مما يساعد في فهم الفروق الثقافية .فعلى سبيل المثال، تعتمد منصات IBM Watson و Google AIعلى نماذج لغوية تراعي الحساسيات الثقافية عند تحليل مثل النصوص أو التوصية بالمحتوى، مما يعزز بيئة عمل أكثر شمولاً غير أن (Mehrabi et al. 2021:5) حذروا من أن التحيزات غير المقصودة في الخوارزميات قد تُعيد إنتاج أنماط التمييز الثقافي والاجتماعي القائمة، ما لم يتم تصميم الأنظمة بطريقة مسؤولة وشفافة . من ناحية أخرى، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يلعب دوراً محورياً في بناء بيئة تعلم مستمرة حول الوعي الثقافي من خلال توفير أدوات تحليل تفاعلية تُساعد القادة على قياس مؤشرات الاندماج الثقافي داخل المنظمة، مما يدعم اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة بدلاً من الانطباعات الذاتية.

٢-٩ أوجه التشابه والاختلاف بين الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي التنظيمي

جدول رقم (١) أوجه التشابه والاختلاف بين الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي التنظيمي

الوعي الثقافي التنظيمي	الذكاء الاصطناعي
إدراك وتقدير الفروق الثقافية داخل المنظمة (Schein, 2010:18)	قدرة الأنظمة على تقليد الذكاء البشري (Russell& Norvig, 2021:2)
تعزيز الانسجام والتفاهم بين الأفراد	تحسين الكفاءة واتخاذ قرارات دقيقة
سلوكية تعتمد على القيم والممارسات	تقنية تعتمد على الخوارزميات
رفع مستويات التعاون والانتماء المؤسسي	تحسين الأداء التشغيلي والإنتاجية
سوء الفهم الثقافي، مقاومة التغيير	التحيز، فقدان البعد الإنساني

في ضوء ما سبق، يتضح أن العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي التنظيمي علاقة تكاملية تسعى لتحقيق توازن بين التقدم التقني والانسجام الإنساني .إن الجمع بين القدرات التحليلية للذكاء الاصطناعي والبصيرة الإنسانية التي يوفرها الوعي الثقافي يُنتج منظومة تنظيمية أكثر فعالية وعدالة . وتبرز الحاجة في المستقبل إلى تصميم استراتيجيات منظمة توظف الذكاء الاصطناعي كأداة لتعزيز التواصل الثقافي، لا كبديل عنه.

٢-١٠ الأطر النظرية التي تشرح العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي

أ. نظرية الثقافة التنظيمية :ترى أن الثقافة عبارة عن قيم ومعتقدات وممارسات مشتركة تؤثر في سلوك الأفراد. إدخال الذكاء الاصطناعي يؤثر في هذه الثقافة عبر تغيير الأدوار والعمليات وطرق اتخاذ القرار (Abubakre & Ravishankar, 2024:).

ب. نظرية القدرة التقنية والتحول الرقمي :تفترض أن نضج التقنية وقدرة المنظمة على إدماجها يحددان مدى تأثيرها على الثقافة التنظيمية(Bag & Pretorius, 2024:)

ج. النظام الاجتماعي–التقني :يوضح أن التكنولوجيا لا تعمل بمعزل عن البعد الاجتماعي، بل تخلق تفاعلات جديدة تغير الهياكل الثقافية الداخلية(Abubakre & Ravishankar, 2024:)

د. نظرية التعلم التنظيمي :تركز على أن الذكاء الاصطناعي يعزز مشاركة المعرفة والتحليل العميق، ما يرفع مستوى الوعي الثقافي لدى المنظمة(Frontiers Editorial Team, 2022:) .

هـ. الأطر الأخلاقية الثقافية :تدعو إلى تصميم أنظمة ذكاء اصطناعي تراعي القيم المحلية والتنوع الثقافي لضمان تقبلها (Zhou & Zhang, 2025:).

٢-١١: التحديات النظرية:

من أبرز التحديات النظرية وجود تحيز ثقافي في البيانات والنماذج، والذي قد يؤدي إلى نتائج غير منصفة (Zhou & Zhang, 2025:) كذلك، قد تنشأ تعارضات بين القيم الفردية وقيم المنظمة، إضافة إلى مقاومة التغيير في الثقافات التقليدية، ما يتطلب برامج إدارة تغيير فعالة (Bag & Pretorius, 2024:) كما تبرز القضايا الأخلاقية مثل الخصوصية والشفافية (Zhou & Zhang, 2025).

٢-١٢ : الأبعاد النظرية المقترحة لتطوير الوعي الثقافي

يمكن للمنظمات أن تعزز الوعي الثقافي عبر تطوير برامج تعليمية لفهم عمل أنظمة الذكاء الاصطناعي، إشراك المجتمعات الداخلية والخارجية في تصميم هذه الأنظمة، مع وضع سياسات واضحة للحوكمة والخصوصية، وإجراء تقييمات دورية لفهم أثر الذكاء الاصطناعي على الثقافة المؤسسية ودورها في إيجاد الحلول للمشاكل داخل المؤسسة ☺2023 ,Lacity & Willcocks).

٢-١٣ أثر الذكاء الاصطناعي على الوعي الثقافي عمليًا:

جدول رقم (٢) يوضح تاثير الذكاء الاصطناعي على الوعي الثقافي

العامل	كيفية التأثير	المردود في الوعي الثقافي	المصدر
تحليل النصوص والتواصل	يهدف البحث إلى استكشاف كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل المحادثات الداخلية، مثل البريد الإلكتروني، لفهم أنماط اللغة والمضمون الثقافي والقيمي داخل المنظمة. يسعى إلى تحديد مدى فعالية الذكاء الاصطناعي في تقييم مدى مواءمة الموظفين مع قيم المنظمة، وتحسين التواصل والتفاعل بين الأفراد من خلفيات متنوعة. من خلال تحليل البيانات اللغوية، يمكن للمنظمات تعزيز الوعي الثقافي والشمولية، مما يسهم في تحسين الأداء العام والابتكار.	يكشف التباينات الثقافية غير المعلنة، القيم المشتركة، يساعد القادة في فهم ما يقال وما لا يقال داخل المنظمة	(Goldberg,A.,&Srivastava, S. B., 2024:
ممارسة اتخاذ القرار	يدعم الذكاء الاصطناعي اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات، مما قد يعيد تشكيل كيفية تعامل المؤسسة مع مفاهيم السلطة والشفافية وتوزيع المسؤوليات. من خلال توفير رؤى دقيقة ومبنية على التحليل، يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز الشفافية في العمليات التنظيمية وتسهيل توزيع المسؤوليات بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر توازناً وتعاوناً.	زيادة الوعي بضرورة العدالة، الشفافية، وضمان ان تكون القيم اليم الثقافية ممثلة في قرارات الذكاء.	(Abubakre & Ravishankar, 2024:)
التغيير في الأدوار والمهمات	استبدال أو إعادة صياغة بعض المهام التقليدية يتطلب اكتساب مهارات جديدة، مما يؤدي إلى تغيير في الثقافة العملية نحو التعلم والتكيف.	يخلق ثقافة من الانفتاح على التعلم، الابتكار، تحمل الخطأ كمكون من مكونات التطور الثقافي.	
القيم، التنوع	يدفع الذكاء الاصطناعي المنظمة لمواجهة تحديات التحيّز والتعددية والتفاعل مع ثقافات متعددة، خاصة في المنظمات الدولية التي تضم فرقًا متنوعة.	يعزز الوعي الثقافي بمعنى احترام التنوع، تكيف الأساليب مع مختلف المعتقدات والقيم، الاعتراف بأن ما هو طبيعي في ثقافة ما قد لا يكون في ثقافة أخرى	(Zhou, X., & Zhang, Y. 2025☺
الإدارة والقيادة	يحتاج القادة إلى فهم كيفية استقبال الذكاء الاصطناعي داخل ثقافة المؤسسة، وكيفية تفاعل الموظفين معه، مع التركيز على مقاومة التغيير، وبناء الثقة، وتعزيز الشفافية والمشاركة.	الوعي الثقافي يتحسن عند وجود قيادة حساسة ثقافياً، تشرك الموظفين، تحترم المخاوف، تبين الفوائد بشكل يتوافق مع القيم المؤسسية	(Abubakre & Ravishankar, 2024:)

٣.الجانب العملي

٣-١ وصف مجتمع العينة

يتكون مجتمع البحث من طلبة المعهد العالي للعلوم المالية والمحاسبية / جامعة بغداد ، اذ تم اخذ مجموعة من الطلبة مكونة من (٧٥) طالب من مختلف الأقسام في المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية / جامعة بغداد والذي يعد المعهد الوحيد في العراق في تخصصه ويمتاز المعهد بتنوع طلبته حيث تمثل النسبة الاكبر من موظفي مؤسسات الدولة فضلاً عن القطاع الخاص ، مما سينعكس ايجاباً على مستوى وعيهم واستخدامهم للتكنلوجيا الرقمية وبالتالي على مستوى أدائهم داخل المعهد وخارجه ، اما متغيرات الدراسة فيمكن توضيحها بالجدول (٣) وهي كما يلي :-

الجدول (٣) متغيرات الدراسة

اسم المتغير باللغة العربية	الرمز	نوعه
الذكاء الاصطناعي	IN	مستقل
الوعي الثقافي	D	تابع

المصدر: من اعداد الباحثان

ان المتغيرات اعلاه هي عبارة عن اسئلة ومحاور استمارة الاستبانة التي اتخذت كوسيلة لجمع البيانات الاحصائية ، اذ تم توزيع (١٠٠) استمارة على (١٠٠) طالب وتم جمع (٧٥) استمارة فقط لرفض بعض الطلبة الادلاء بآرائهم بعد استلامهم لتلك الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (٧) والذي يمثل النوع بان اعداد الذكور في عينتنا الاحصائية هي اكبر من الاناث وهذا ما يدل ، أي ان مجتمع الدراسة هو ذكوري.

كما نلاحظ من خلال الجدول رقم (٨) والذي يمثل العمر للعينة الاحصائية من الطلبة و ان اعداد الذين تتراوح اعمارهم من (٢٥-٣٥) سنة هم الاكثر فئة ، وهذا ما يدل على ان مجتمع العينة الاحصائية هو مجتمع شبابي بامتياز .

اما من خلال الجدول رقم (٩) والذي يمثل مستوى التعليم لطلبة العينة الاحصائية ، فنلاحظ ان اعداد الطلبة ممن يحملون شهادة البكالوريوس هو الاكثر ومن ثم يليهم حملة الشهادة العليا وهذا ما يدل على ان مجتمعنا الاحصائي هو مجتمع متعلم (واعي) .

كما ونلاحظ من خلال الجدول رقم (١٠) والذي يمثل عدد سنوات الخبرة والذي يمثل عدد سنوات العمل داخل المنظمة ، اذ نلاحظ بان اعداد الطلبة (الموظفين) الذين يملكون خدمة وظيفية في مؤسسات الدولة (من ١الى ٥ سنوات) هم الاكثر ، ومن ثم يليهم الطلبة (الموظفين) التي خدمتهم (اكثر من ١٠ سنة) وهذا ما يدل على مجتمعنا الاحصائي هو مجتمع ذو خبرة مهنية في مجال اختصاصه .

ومن خلال الجدول رقم (١١) والذي يمثل المتغير التابع (استخدام الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي) ، اذ نلاحظ بان اعداد إجابات الطلبة التي تدلي بموافق هي الأكثر من بين الإجابات وهذا ما يدل على ان عينتنا الإحصائية تؤمن بوجود استخدام للمنظمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي مع وجود ثقافة عالية .

ومن خلال الجدول رقم (١٢) والذي يمثل المتغير المستقل (استخدام الذكاء الاصطناعي داخل المنظمة) ، اذ نلاحظ بان اعداد إجابات الطلبة التي تدلي بمحايد هي الأكثر من بين الإجابات ومن ثم تليها اعداد إجابات الطلبة التي تدلي بموافق وهذا ما يدل على ان عينتنا الإحصائية تؤمن بوجود استخدام لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمة .

٣-٣ الصدق والثبات

من خلال الجدول (٥) نلاحظ ان قيمة (Cronbach's Alpha) ظهرت بمقدار (٠.٥٧٢) وهي قريبة من الواحد الصحيح / وهذا ما يدل على ان بيانات عينتنا الاحصائية تمتاز بثبات عالي جداً .

كما ونلاحظ ايضاً من خلال النظر للجدول (٦) بانه عند حذف أي متغير من المتغيرات ستنخفض قيمة (Cronbach's Alpha) ، وهذا ما يدل على ان جميع هذه المتغيرات هي متغيرات مهمة جداً في عينتنا الاحصائية .

أ. الصدق :-

يمكن الوصول الى قيمة معامل الصدق من خلال اخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات

اذ نلاحظ من خلال اخذ الجذر التربيعي لمعامل (Cronbach's Alpha) ظهرت قيمة معامل الصدق بمقدار (٠.٧٥) وهي قريبة جداً من الواحد الصحيح، وهذا ما يدل لا على ان بيانات عينتنا الاحصائية تمتاز بصدق عال جداً.

جدول (٤) ملخص عملية معالجة الصدق والثبات

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	75	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
b.			

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

جدول (٥) إحصائيات الموثوقية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.572	6

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

جدول (٦) نتائج حذف أي متغير من المتغيرات

Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Scale Variance if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	
.584	.139	5.412	12.5600	الجنس
.423	.493	3.464	11.4267	العمر
.499	.455	4.874	11.7333	المؤهل العلمي
.426	.487	3.458	11.1200	سنوات الخبرة
.563	.229	4.703	11.8000	D
.597	.128	5.167	11.4267	IN

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

٣-٤ مقاييس النزعة المركزية والتشتت

من خلال الجدول (١٣) ادناه نلاحظ ما يلي :-

أولاً: حجم العينة وجودة البيانات

- حجم العينة (N) = ٧٥ مفردة لجميع المتغيرات
- القيم المفقودة (Missing) = ٠
- هذا يدل على اكتمال البيانات وعدم وجود مشاكل فقدان تؤثر على التحليل .

ثانياً: المتغيرات الديموغرافية

1-الجنس:

جدول رقم (٧) مؤشرات متغير الجنس

المتوسط الحسابي	1.45
المنوال	1
الالتواء	0.19
الانحراف المعياري	0.50

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

الالتواء = (0.19)Skewnessقريب من الصفر(وهذا ما يدل على انه يميل توزيع العينة نحو الفئة (١)، مع توزيع شبه متماثل وتشتت منخفض، مما يدل على تجانس نسبي في متغير الجنس.

٢ – العمر

جدول رقم (٨) مؤشرات متغير العمر

المتوسط الحسابي	2.59
المنوال	2
الالتواء	0.49
الانحراف المعياري	0.92

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

لعينة تتركز في الفئة العمرية المتوسطة، مع ميل بسيط نحو القيم الأعلى، وتباين مقبول في الأعمار.

3-المؤهل العلمي

جدول رقم (٩) مؤشرات متغير المؤهل العلمي

المتوسط الحسابي	2.28
المنوال	2
الالتواء	1
الانحراف المعياري	0.45

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

أي تشير النتائج إلى تركّز العينة في مؤهل علمي معين (غالبًا بكالوريوس)، مع التواء موجب واضح، أي أن عددًا أقل يمتلك مؤهلات أعلى.

4 –سنوات الخوة

جدول رقم (١٠) مؤشرات متغير سنوات الخوة

المتوسط الحسابي	2.89
المنوال	2
الانحراف المعياري	0.92
الالتواء	0.22

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

العينة تميل إلى فئة خبرة متوسطة، مع توزيع قريب من التماثل وتباين معتدل.

ثالثاً: المتغيرات البحثية (D, IN)

5-المتغير D

جدول رقم (١١) مؤشرات متغير الوعي الثقافي (D)

المتوسط الحسابي	٢,٢١
الانحراف المعياري	0.74
الالتواء	0.22
التفلطح	1.60

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

يوجد التواء موجب مرتفع، ما يدل على تركّز الإجابات في القيم المنخفضة، مع تفلطح موجب يشير إلى تجمع القيم حول المتوسط بشكل واضح.

6-المتغير IN

جدول رقم (١٢) مؤشرات متغير الذكاء الاصطناعي (IN)

المتوسط الحسابي	2.59
المنوال	3
الانحراف المعياري	0.66
الالتواء	0.11
التفلطح	-0.22

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

التوزيع قريب جدًا من التوزيع الطبيعي، حيث إن الالتواء والتفلطح ضمن الحدود المقبولة إحصائيًا.

رابعاً: اختبار الاعتدال الإحصائي(Normality)

- جميع قيم Skewness تقع بين ±١.٥
- معظم قيم Kurtosis تقع ضمن ±٢

وهذا يعني أن البيانات مناسبة لاستخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية مثل:

- الانحدار الخطي
- اختبار(t)
- تحليل التباين(ANOVA)

جدول (١٣) يمثل مقاييس النزعة المركزية والقيم المفقودة

Statistics							
		الجنس	العمر	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة	D	IN
N	Valid	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.4533	2.5867	2.2800	2.8933	2.2133	2.5867
Std. Error of Mean		.05787	.10585	.05220	.10667	.08552	.07615
Median		1.4533[a]	2.4906[a]	2.2800[a]	2.8298[a]	2.1311[a]	2.5735[a]
Mode		1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Std. Deviation		.50117	.91671	.45202	.92376	.74059	.65951
Variance		.251	.840	.204	.853	.548	.435
Skewness		.191	.494	1.000	.217	1.275	.107
Std. Error of Skewness		.277	.277	.277	.277	.277	.277
Kurtosis		-2.018-	-1.001-	-1.028-	-1.819-	1.597	-.223-
Std. Error of Kurtosis		.548	.548	.548	.548	.548	.548
Range		1.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00
Minimum		1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
Sum		109.00	194.00	171.00	217.00	166.00	194.00
a. Calculated from grouped data.							

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

٣-٥ الارتباط

من خلال الجدول (١٤) والذي يمثل قيم الارتباط بين المتغير التابع (D) والمستقل (IN) يساوي (٠.٣) وهو قريب من الصفر وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباط طردي ضعيف بين المتغير المستقل والمتغير التابع .

جدول (١٤) يمثل قيم الارتباط

Correlations			
D	Pearson Correlation	1	.377**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	75	75
IN	Pearson Correlation	.377**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	75	75
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (Spss.14)

٣-٦ الانحدار الخطي البسيط

ان الارتباط الخطي البسيط يعني وجود علاقة بين متغير مستقل واحد ومتغير تابع واحد، ذا كما ذكرنا سابقاً ان مجمعنا الإحصائي يتكون من متغير مستقل واحد (استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمة) ومن متغير تابع واحد (استخدام الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي) .

اذ من خلال الجدول (16) فنلاحظ بان قيمة (R Square) ظهرت بمقدار (٠.١٤) ، وهذا ما يدل على ان المتغيرات المستقلة تفسر (١٤٪) المتغير التابع ، وما تبقى (٨٦٪) هي العوامل الاخرى الغير داخلة في النموذج القياسي والتي لم يأخذها الباحثان ظناً منها بعدم اهميتها ،

ومن خلال الجدول (14) وجد ان قيمة (SIG) للنموذج الاحصائي ظهرت بمقدار (٠.٠٠١) وهي معنوية كونها اقل من (٠.٠٥) ، وهذا ما يدل على ان النموج الاحصائي نستطيع بكل ثقة الاعتماد على نتائجه في التحليل وفي اثبات الفرضيات، أي اننا سنرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل (استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمة) وبين المتغير التابع (استخدام الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي) ، أي ان استخدام الذكاء الاصطناعي ستؤدي الى الوعي الثقافي.

اما من خلال الجدول (16) فسنحدد مقدار تأثير المتغير المستقل (IN) على المتغير التابع (D)، اذ نلاحظ بان المتغير المستقل (IN) ظهرت قيم (SIG) لها اكبر من (٠.٠١) ، أي انها معنوية ، وهذا ما يؤيد كلامنا السابق بقبول الفرضية البديلة (وجود علاقة تأثير المستقل والمتغير التابع) ورفض الفرضية العدمية .

ومن خلال الجدول (١٥) يمكننا كتابة معادلة الانحدار الخطي المتعدد لنموذجنا الاحصائي وكما يلي :

D= 1.119 + 0.423 IN

ومن خلال المعادلة اعلاه نلاحظ ما يلي :-

عند تغير المتغير المستقل (IN) بمقدار (وحدة واحدة) سيزداد المتغير التابع بمقدار (0.423) وحدة .

جدول (١٥) يمثل المتغيرات الداخلة في النموذج

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IN[b]	.	Enter
a. Dependent Variable: D			
b. All requested variables entered.			

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

جدول (١٦) يمثل ملخص نتائج النموذج الاحصائي

Model Summary[b]										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.377[a]	.142	.130	.69073	.142	12.068	1	73	.001	1.742
a. Predictors: (Constant), IN										
b. Dependent Variable: D										

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

جدول (١٧) جدول تحليل التباين

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.758	1	5.758	12.068	.001[b]
	Residual	34.829	73	.477		
	Total	40.587	74			
a. Dependent Variable: D						
b. Predictors: (Constant), IN						

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

جدول (١٨) يمثل نتائج المعاملات

+Coefficients[a]													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.119	.325		3.445	.001	.472	1.767					
	IN	.423	.122	.377	3.474	.001	.180	.666	.377	.377	.377	1.000	1.000
a. Dependent Variable: D													

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ((Spss.١٤))

الاستنتاجات:

أ. من خلال نظرية الثقافة التنظيمية ترى أن الثقافة عبارة عن قيم ومعتقدات وممارسات مشتركة تؤثر في سلوك الأفراد. وإدخال الذكاء الاصطناعي يؤثر في هذه الثقافة عبر تغيير الأدوار والعمليات وطرق اتخاذ القرار.

ب. اعداد إجابات الطلبة التي تدلي بموافق هي الأكثر من بين الإجابات وهذا ما يدل على ان عينتنا الإحصائية تؤمن بوجود استخدام المنظمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي مع وجود ثقافة عالية .

ج. حقق المتغير المستقل (استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمة) تأثيرا واضحاً على المتغير التابع (استخدام الوعي الثقافي في المنظمة) . اذ ان قيمة (R Square) ظهرت بمقدار (٠.١٤) ، وهذا ما يدل على ان المتغيرات المستقلة تفسر (١٤٪) المتغير التابع ، وما تبقى (٨٦٪) هي العوامل الاخرى الغير داخلة في النموذج القياسي والتي لم يأخذها الباحثان ظناً منها بعدم اهميتها .

د. قيمة (SIG) للنموذج الاحصائي ظهرت بمقدار (٠.٠٠١) وهي معنوية كونها اقل من (٠.٠٥) ، وهذا ما يدل على ان النموذج الاحصائي نستطيع بكل ثقة الاعتماد على نتائجه في التحليل وفي اثبات الفرضيات، أي اننا سنرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل (استخدام الذكاء الاصطناعي في المنظمة) وبين المتغير التابع (استخدام الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي) ، أي ان استخدام الذكاء الاصطناعي ستؤدي الى الوعي الثقافي.

هـ. من خلال نتائج البحث تبين اهمية استخدام الذكاء الاصطناعي داخل المنظمة.

و. العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والوعي الثقافي التنظيمي علاقة تكاملية تسعى لتحقيق توازن بين التقدم التقني والانسجام الإنساني لتحقيق الكفاءة واتخاذ قرارات دقيقة لتحسين الأداء التشغيلي والإنتاجية.

ز. إن الجمع بين القدرات التحليلية للذكاء الاصطناعي والبصيرة الإنسانية التي يوفرها الوعي الثقافي يُنتج منظومة تنظيمية أكثر فعالية وعدالة.

ح. يمكن للذكاء الاصطناعي أن يلعب دوراً محورياً في بناء بيئة تعلم مستمرة حول الوعي الثقافي من خلال توفير أدوات تحليل تفاعلية تُساعد القادة على قياس مؤشرات الاندماج الثقافي داخل المنظمة، مما يدعم اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة بدلاً من الانطباعات الذاتية.

التوصيات :

أ. تعزيز برامج التدريب المستمر على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الثقافية.

ب. تصميم سياسات حوكمة بيانات واضحة لتقليل التحيزات وضمان الشفافية.

ج. إشراك الموظفين والطلبة في عملية التحول الرقمي لضمان قبول التغيير.

د. تفعيل أنظمة قياس دورية لمستوى الوعي الثقافي باستخدام لوحات متابعة ذكية.

هـ. تشجيع القيادة التشاركية لدعم الحوار المفتوح وبناء الثقة.

Resources:

١. السيد، لبنى محمد فتوح، ٢٠٢٥. (أثر الذكاء الاصطناعي ChatGPT في تشكيل المعرفة والهوية الثقافية) بحث على عينة من جيل Z في محافظة القاهرة. (بحث ميداني).

٢- بن سعيد .ميعاد بنت عبد الله ، عبد العزيز سالم محمد،٢٠٢٤، تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارات التعليم، دراسة نظرية ادارات التعليم.

٣. نصرة ،روان عيسى واكد ،٢٠٢٤،دور سياسات الذكاء الاصطناعي في التعليم من وجهات نظر متعددة. دراسة تطبيقية في المدارس الثانوية بالناصرة.

٤. طه ، هدير احمد محمد ، ٢٠٢٤ ، تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي علي فهم وتذكر الشباب الجامعي للمحتوى الإعلامي الثقافي.، (دراسة شبه تجريبية).

5. عبد العزيز ، قصي عبد العزيز ،٢٠٢٥،العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والتغيرات الثقافية في المجتمعات المعاصرة، دراسة تحليلية.

٦. بايوق ،لبنى سمير ، القرعان ،دعاء محمود ،٢٠٢٤، تقنيات الذكاء الاصطناعي وأثرها على المجتمعات الإنسانية. دراسة المنهج الوصفي التحليلي.

7. Schein, J Costas, G Kunda, M Schultz, Opinions: All about culture- Journal of Business …, 2015 - rauli.cbs.dk

8. Hofstede, L. (2020). The Role of Cultural Awareness in Multinational Organizational Success. *International Journal of Organizational Behavior, 25*(2), 87–105.

9. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). *Artificial Intelligence for the Real World. Harvard Business Review, 96*(1), 108–116.

10. M Pishgahi, MA Mehrabi, M Adeli - Archives of Men's Health, Incidence rate and risk factors of radial artery spasm during transradial coronary angiography. Men's Health Journal. 2021; 5(1): e31

11. Abubakre, M., & Ravishankar, M. N. (2024). Artificial intelligence and organizational culture: A socio-technical perspective. *Administrative Sciences, 14*(12), 316. https://doi.org/10.3390/admsci14120316

12. Bag, S., & Pretorius, J. H. C. (2024). Artificial intelligence–driven digital transformation: Implications for organizational culture and performance. *Journal of Business Research, 173*, 114432. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114432

13. Frontiers Editorial Team. (2022). Organizational learning and knowledge sharing in the age of AI A systematic review. *Frontiers in Psychology, 13*, 845277. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845277

14. Lacity, M. C., & Willcocks, L. P. (2023). AI adoption and cultural change in organizations: Insights from case studies. *Journal of Service Research, 26*(3), 367–383. https://doi.org/10.1177/26941058241301622
15. Zhou, X., & Zhang, Y. (2025). Cultural alignment in AI systems: Ethical and societal challenges. *AI and Ethics, 5*(1), 23–40. https://doi.org/10.1007/s43681-025-00821-6
16. Russell, S. J., & Norvig, P. (2021). Artificial intelligence: A brief overview of the discipline. DMC Dissanayake - Sri Lanka: University of …, **2021** - researchgate.net
17. S Anshuman, A Goldberg, SB Srivastava. Locally ensconced and globally integrated: How positions in network structure relate to a language-based model of organizational identification. University of California , 2024.