وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد - وهران -

UNIVERSITÉ D'ORAN 2
MOHAMMED BEN AHMED - ORAN

الكلية: العلوم الاجتماعية

القسم: علم النفس و الأرطوفونيا

التخصص: علم النفس عمل و تنظيم ماستر (02)

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الموضوع:

الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية

بمؤسسة سونلغاز فرع قطب انتاج الكهرباء غرب ولاية وهران

من إعداد الطالبة:

دالة أسماء

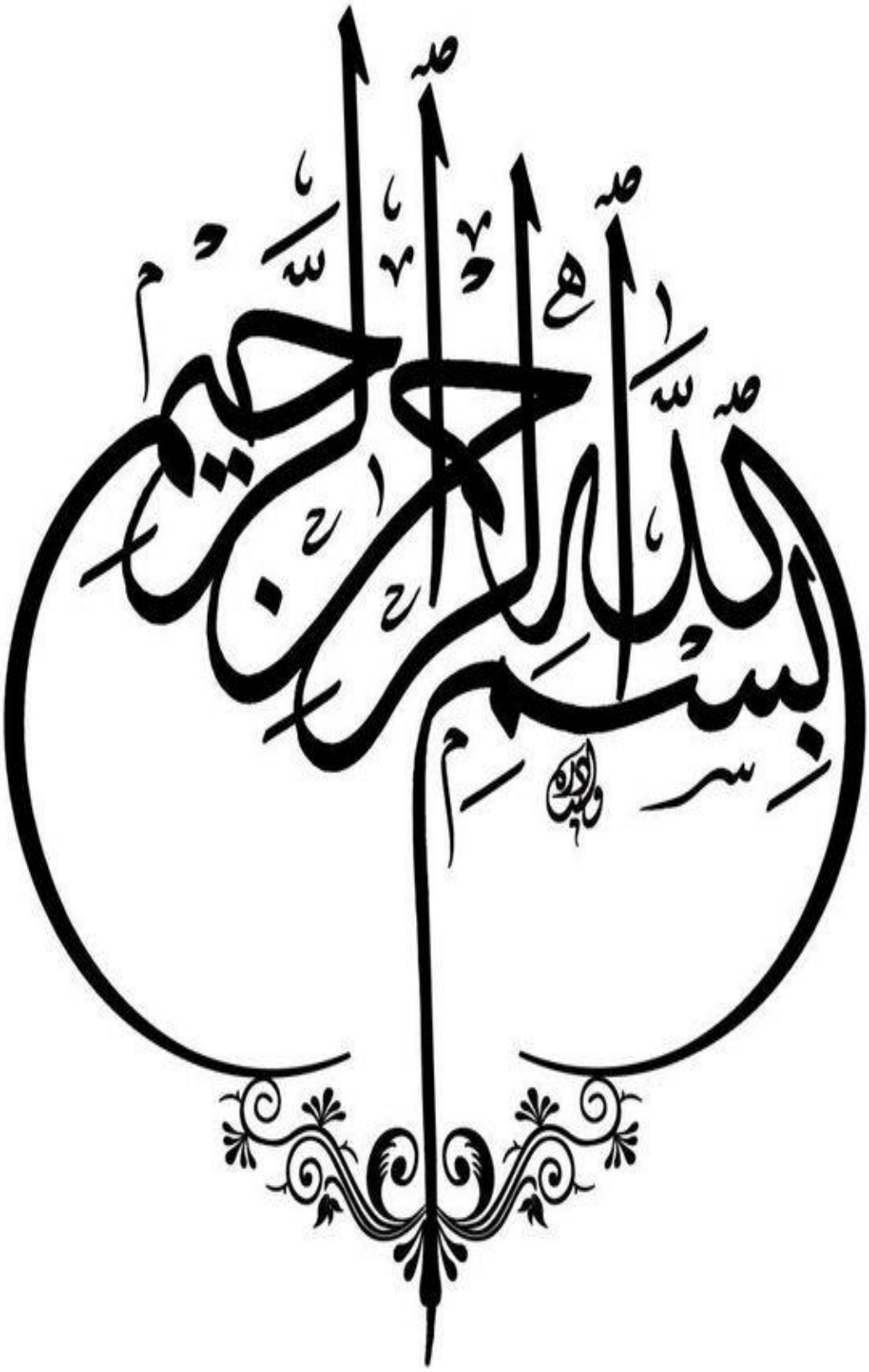
تحت إشراف:

أ. بورجي العباس

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الصفة	المؤسسة
فراحي فيصل	رئيس اللجنة	جامعة وهران 2
بورجي العباس	مشرفا	جامعة وهران 2
عرقوب محمد	مناقشا	جامعة وهران 2

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهـــداء

إلى نبع الحنان أمي الغالية. وإلى عائلة " عثماني" الكرام سندا وفخرا، أهدي هذا العمل المتواضع. كما أهديه لروح جدي وخالي الطاهرة، اللذان رحلا بجسديهما وبقيت ذكراهما تنبض في قلبي، فأنتم جميعا منبع القوة وأصل الحكاية التي تكتمل بوجودكم في وجداني.

كلمة شكر

أحمد الله حمدا بإنجاز هذا العمل المتواضع وأصلي وأسلم على نبيه ورسوله سيدنا محمد خير العباد الى أستاذي الفاضل المشرف الأستاذ الدكتور بورجي العباس أتقدم بخالص الشكر على اشرافه على هذه المذكرة وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لي الطريق لإتمام هذه الدراسة فله مني فائق التقدير والاحترام .

كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقوني طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لي.

واتقدم بالشكر ايضا الى كل عمال مؤسسة سونلغاز فرع قطب انتاج الكهرباء غرب ولاية وهران

وفي الختام أشكر كل من ساعدني وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

الطالبة :

دالة أسماء

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى معرفة طبيعة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ، كما سعت الى الكشف عن فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين بدلالة متغيرات الفردية لكل من الجنس، السن، الأقدمية في العمل نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظرا لملائمته لطبيعة الموضوع، كما اعتمدت على الاستبيان المصمم كأداة أساسية لجمع البيانات، إذ بلغ أفراد عينة الدراسة (86) موظف وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة بمؤسسة سونلغاز فرع قطب انتاج الكهرباء، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ايجابية حيث انتمت ضمن مجال **[103 – 126]** وقدرت ب **(67.2%)**.
- اتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ايجابية حيث انتمت ضمن مجال **[28– 34]** وقدرت ب**(76.7%)** .
- اتجاهات الوجدانية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ايجابية حيث انتمت ضمن مجال **[35– 42]** وقدرت ب**(67.4 %)** .
- اتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ايجابية حيث انتمت ضمن مجال **[41– 50]** وقدرت ب**(61.6%)** .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في اتجاهاتهم النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا الأقدمية في العمل.

الكلمات المفتاحية:

الاتجاهات النفسية، تطبيقات الذكاء الاصطناعي، البعد المعرفي، الوجداني، السلوكي.

Résumé

Cette étude vise à déterminer la nature des attitude psychologique des employée envers l'utilisation des application de l'intelligence artificielle dans l'accomplissement de leurs taches professionnelles elle a également cherche a révéler l'existence de différences statistiquement significative dans ces attitudes en fonction de variable individuelles(sexe , âge , ancienneté professionnelle) . pour atteindre les objectifs de cette étude, la chercheuse a adopte une approche descriptive , jugée appropriée a la nature du sujet. Le questionnaire a été utilise comme outil principale pour la collecte des données. L'échantillon de l'étude se compose de (86) employés, sélectionnes de manière aléatoire simple au sein de société algérienne de l'électricité et du gaz production l'électricité direction production région Oran (D.R.P.O) . l'étude a abouti aux résultats suivants :

- Les attitudes psychologique des employées envers l'utilisation des application de l'intelligence artificiel dans l'accomplissement des tache professionnelles sont positive, se situant dans l'intervalle, [103-126] avec une valeur estimée à (67.2 %).

- Les attitudes cognitives des employées envers l'utilisation des application de l'intelligence artificiel dans l'accomplissement des tache professionnelles sont positive, se situant dans l'intervalle, [28-34] avec une valeur estimée à (76.7 %).

- Les attitudes affective des employées envers l'utilisation des application de l'intelligence artificiel dans l'accomplissement des tache professionnelles sont positive, se situant dans l'intervalle, [35-42] avec une valeur estimée à (67.4 %).
- Les attitudes comportementales des employées envers l'utilisation des application de l'intelligence artificiel dans l'accomplissement des tâche professionnelles sont positive, se situant dans l'intervalle, [41-50] avec une valeur estimée à (61.6 %).
- Il n'existe pas de différences statistiquement significative entre les homme et les femmes concernant leurs attitudes psychologiques envers l'utilisation des application de l'intelligence artificiel dans l'accomplissement des tâches professionnelles.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significative dans les attitudes psychologiques des employées envers l'utilisation des application de l'intelligence artificiel dans l'accomplissement des tache professionnelles, selon la variable de l 'âge.

- Il n'existe pas de différences statistiquement significative dans les attitudes psychologiques des employées envers l'utilisation des application de l'intelligence artificiel dans l'accomplissement des tache professionnelles, selon la variable de l'ancienneté professionnelles.

Mots- clés : les attitudes psychologiques, les application de l'intelligence artificielle, la dimension, affective, la dimension comportementale

Abstract:

This study aims to the nature of employees psychological attitudes towards. the use of artificially intelligence application in performs their professional tasks. It also seeks to reveal the existence of statistically significate difference in these attitude based on individual variable(six, age, and professional seniority). To achieve the objective of this study, the research adopted a descriptive approach , which is appropriate for the nature of the subject. A questionnaire was used as the primary tool for data collection . the study sample consists of (86) employees , selected through a simple random sampling method at sonelgaz, west electricity production pole ,Oran . the study reached the flowing result :

- Psychological attitude of employees towards the use of artificial intelligence application in performing professional tasks are positive, falling within the range { 103- 126} with an esteemed value of (67.2%).
- Cognitive attitude of employees towards the use of artificial intelligence application in performing professional tasks are positive, falling within the range {28- 34} with an esteemed value of (76.7%).
- Affective attitude of employees towards the use of artificial intelligence application in performing professional tasks are positive, falling within the range { 35- 42} with an esteemed value of (67.4%).
- Behavioral attitude of employees towards the use of artificial intelligence application in performing professional tasks are positive, falling within the range { 41- 50} with an esteemed value of (61.6%).
- There are no statistically significant differences between males and females in their psychological attitudes towards the use of

artificial intelligence applications in performing professional tasks.

- There are no statistically significant differences in employee psychological attitude towards the use of artificial intelligence application in performing professional tasks according to the age variable.
- There are no statistically significant differences in employee psychological attitude towards the use of artificial intelligence application in performing professional tasks according to the years of experience variable.

- **Psychologique attitudes:** artificiel intelligence, cognitive dimension, Emotionnel dimension, behavioral dimension.

قائـــمة المحـــتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء.....	أ
كلمة شكر وتقدير.....	ب
ملخص بحث.....	ج
قائمة المحتويات.....	ط
قائمة الجداول.....	ك
قائمة الأشكال.....	ن
مقدمة عامة.....	1
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة (تقديم البحث)	
1- إشكالية البحث.....	6
2- فرضيات البحث.....	12
3- أهداف الدراسة.....	13
4- أهمية الموضوع.....	13
5- مفاهيم الاجرائية للدراسة.....	14
الفصل الثاني: الاتجاهات النفسية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي	
تمهيد	17
أولا: الاتجاهات النفسية.....	18
1-1 مفهوم الاتجاهات.....	18
2-1 مكونات الاتجاهات.....	19
3-1 أنواع الاتجاهات.....	21
4-1 خصائص الاتجاهات النفسية.....	22
5-1 وظيفة وأهمية الاتجاهات.....	23
6-1 العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات.....	23
7-1 أساليب قياس الاتجاهات	24
خلاصة	28
ثانيا: تطبيقات الذكاء الاصطناعي واستخداماته	29
1-2 مفهوم الذكاء الاصطناعي.....	29
2-2 التطور التاريخي لذكاء الاصطناعي.....	31
3-2 خصائص الذكاء الاصطناعي.....	33
4-2 أهداف تطبيقات الذكاء الاصطناعي.....	33
5-2 مميزات تطبيقات الذكاء الاصطناعي.....	34
6-2 أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي.....	35
7-2 أنواع الذكاء الاصطناعي.....	36
8-2 مكونات الذكاء الاصطناعي.....	37
9-2 أبرز مجالات الذكاء الاصطناعي.....	38
10-2 آلية عمل الذكاء الاصطناعي.....	40

11-2 اسهامات الذكاء الاصطناعي في ميدان تسيير الموارد البشرية	40
12-2 تحديات ومخاطر المرتبطة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	45
خلاصة	48
الفصل الثالث : الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	50
أولا: الدراسة الاستطلاعية.....	51
أهداف الدراسة الاستطلاعية.....	51
مكان وزمان اجراء الدراسة الاستطلاعية	51
مجتمع الدراسة الاستطلاعية.....	53
عينة الدراسة الاستطلاعية.....	53
خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.....	53
أداة الدراسة الاستطلاعية.....	53
خصائص سيكومترية لأداة القياس.....	58
ثانيا : الدراسة الأساسية.....	62
مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية.....	69
منهج الدراسة	69
مجتمع الدراسة الأساسية.....	69
عينة الدراسة الأساسية.....	69
خصائص عينة الدراسة الأساسية.....	70
أداة الدراسة الأساسية.....	74
الخصائص السيكومترية لاستبيان.....	74
أساليب المعالجة الاحصائية للبيانات	78
الفصل الرابع : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	82
عرض النتائج.....	84
مناقشة النتائج.....	108
.الخاتمة.....	121
الاقتراحات.....	122
قائمة المراجع.....	127
الملاحق	132

قائـــــمة الجـــــداول

رقم الجدول	موضوعه	رقم الصفحة
01	يبين طريقة تقدير المسافة الاجتماعية نحو عدد من الشعوب	25
02	يبين طريقة إعطان أوزان وفق مقياس ليكرت	26
03	يوضح أهم استخدامات الذكاء الاصطناعي	41
04	وصف عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الجنس	53
05	وصف عينة الدراسة الاستطلاعية وفق لمتغير السن	54
06	وصف أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية	56
07	وصف عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل	57
08	يبين مصادر تحديد الأبعاد التي استهدفت قياس خاصية نفسها	59
09	يبين مصدر فقرات أبعاد استبيان	59
10	يبين توزيع فقرات الاستبيان	60
11	يمثل مفتاح مقياس ليكارت الخماسي	60
12	يبين التعديلات الملحقة بالفقرات الخاصة بالاستبيان	62
13	يبين نتائج تقديرات أراء الأساتذة المحكمين حول الاستبيان	63
14	يبين معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الاستبيان	65
15	يوضح معامل الارتباط بين درجات كلية للأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان	67
16	يبين قيم معاملات الثبات ألفا كرونمباخ لأبعاد الاستبيان	68
17	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الجنس	70
18	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير السن	71

19	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية	72
20	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل	73
21	يمثل الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان بفقراته	74
22	يوضح المقارنة بين معاملات الارتباط لدرجات كلية للأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان الدراسة الاستطلاعية والأساسية	76
23	يوضح المقارنة بين معاملات ثبات أداة الدراسة الاستطلاعية والأساسية بطريقة ألفا كرونمباخ	77
24	يوضح اتجاهات المستجوبين بناء على سلم ليكارت خماسي	78
25	يبين استجابة أفراد عينة الدراسة اتجاه فقرات مقياس اتجاهات النفسية	84
26	يبين اتجاهات النفسية لدى افراد عينة نحو فقرات المقياس	85
27	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وطبيعة الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية	93
28	يبين النسب المئوية للاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية	95
29	يبين النسب المئوية للاتجاهات المعرفية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية	95
30	يبين النسب المئوية للاتجاهات الوجدانية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية	96
31	يبين النسيب المئوية للاتجاهات السلوكية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية	97
32	يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro- wilk) تبعا لجنس	98
33	يبين نتائج اختبار **"ت"** لدلالة الفروق نحو الاتجاهات النفسية بين الذكور والاناث في استخدام تطبيقا ت الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية	100
34	يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro- wilk) تبعا لفئات السن	101
35	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي البسيط لدلالة الفروق في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقا ت الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن	103

36	يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro- wilk) تبعا الأقدمية في العمل	104
37	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي البسيط لدلالة الفروق في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقا ت الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل	107

قائـــــمة الأشـــــــكال

رقم الشكل	موضوعه	رقم الصفحة
01	يبين مكونات الاتجاهات .	20
02	يوضح نموذج راجيكي لاتساق المكون المعرفي والوجداني.	20
03	يوضح نموذج راجيكي لاتساق المكونات الثلاث.	21
04	يبين أنواع الاتجاهات النفسية .	22
05	يوضح العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات .	24
06	يوضح نموذج استبانة قائمة بوصف العمل	27
07	يبين نموذج الخلية العصبية الاصطناعية.	30
08	يوضح مراحل تطور الذكاء الاصطناعي .	33
09	يبين أنواع الذكاء الاصطناعي	37
10	يوضح أبرز مجالات الذكاء الاصطناعي .	39
11	يبين آلية عمل الذكاء الاصطناعي .	40
12	يظهر لعبة تذكر الأرقام نموذجا .	45
13	يوضح نظرة عامة حول فروع شركة سونلغاز	52
14	يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الجنس	54
15	يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير السن	55
16	يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية	56
17	يبين وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير فئات الأقدمية في العمل	57
18	يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الجنس	70
19	يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير السن	71
20	يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية	72
21	يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل	73
22	يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات النفسية	79

23	يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات المعرفية	80
24	يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات الوجدانية	81
25	يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات السلوكية	82
26	يبين توزيع الطبيعي ولوحة انتشار للذكور	93
27	يبين توزيع الطبيعي ولوحة انتشار للإناث	99
28	يبين توزيع الطبيعي ولوحة انتشار لفئة (20 -30)	101
29	يبين توزيع الطبيعي ولوحة انتشار لفئة (31 -41)	102
30	يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (42 – 53)	102
31	يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (54 فأكثر)	103
32	يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (أقل من 5 سنوات)	105
33	يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (6 – 16).	105
34	يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (17 – 27).	106
35	يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (28 فأكثر)	106
36	يوضح مخطط نتائج تساؤلات الدراسة	119
37	يوضح مخطط نتائج فرضيات الدراسة	120
38	يوضح مكونات مفتاحية لتحليل العمل	123
39	يبين أبعاد وتكامل كفاءات المستقبل.	124

مقدمـــــــة عامـــــــة

مقدمـــــــة عامـــــــة:

تحتل دراسة الاتجاهات النفسية مكانة بارزة في الدراسات النفسية والاجتماعية , حيث يكتسب الفرد خلال حياته مجموعة من المواقف والاستعدادات التي يدركها ويتعرف عليها من خلال أفكاره وانفعالاته وسلوكه وعواطفه مما يجعله في الأخير يرفضها أو يتقبلها .

ومما سبق , وفي ظل العصر الرقمي الذي نعيشه اليوم ومع التطور التكنولوجي الهائل , أصبح العالم أشبه بقرية صغيرة , وفي خضم هذا التحول برز الذكاء الاصطناعي الذي يعد واحد من أهم الابتكارات التكنولوجية التي شهدت قفزة سريعة وتغيير جذريا في مختلف جوانب الحياة . اذ لم يعد الذكاء الاصطناعي حكرا على مجالات البرمجيات والروبوتات , بل توسع ليشمل العديد من المجالات اخرى مثل : الطب , التعليم, تجارة, صناعة بما في ذلك إدارة الموارد البشرية , في أوائل العقد الأول من قرن الحادي والعشرين . (خوالد,2019،ص .76)

بناء على ذلك فإن استخدام الذكاء الاصطناعي يعد خطوة متقدمة نحو إرساء منظمات مستقبلية قادرة على المنافسة في ظل التحديات المتزايدة التي يفرضها الاقتصاد العالمي ، والذ يفرض توظيف مهارات المطلوبة لإنجاز العمليات الوظيفية.

وفي هذا السياق أكد الرئيس التنفيذي " Brand Mike" لشركة (Sadowski) , بقوله : يمثل صعود تقنيات الذكاء الاصطناعي ثورة جبيلية تشبه نشأة الأنترنت , ستصبح القدرة على صياغة استعلامات لأدوات الذكاء الاصطناعي بفعالية من أكثر المهارات المطلوبة في سوق العمل خلال السنوات القادمة , اذ لا يقتصر الأمر على خفض تكاليف أو أتمة بل يتعلق بتعزيز القدرات البشرية.
(yinjing , 2023 ,p.21)

لقد تم في الآونة الأخيرة رسم قائمة تضم (30)مهارة تم تحويلها بالفعل الى الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل, وعلى إثره فإنه من المتوقع أن يظهر تأثيره جليا في شتى القطاعات والذي بدوره سيعكس على اتجاهات المورد البشري, ما نلاحظه ان التطور السريع لتقنيات جديدة يدفع الموظفين الى تعلم مهارات جديدة, حيث أصبح الذكاء الاصطناعي ضرورة ملحة في ظل تنافسية المؤسسات في طور بيئة أعمال ديناميكية. (بوران,2025,ص .104).

اتبعت العديد من الشركات في العالم استراتيجيات مبتكرة لتعزيز كفاءتها في ظل التحول الرقمي المعتمد على تقنية الذكاء الاصطناعي , كما وضح " Sudhir Khtwani " لشركة (Money Morgers) , قائلا: "لقد كان الخوض في عالم الذكاء الاصطناعي بمثابة نفحة منعشة ."

ويرافقه "Job Tatkal" بقوله : "أن العديد من منتجات الذكاء الاصطناعي تسهل علينا حاليا أعمالنا اليومية, كما يمكنها إحداث ثورة في طريقة إنجاز عملنا ." (sadeghi ,2024 ,p.46).

وعليه يشير هذا الطرح أن الذكاء الاصطناعي قادر على تعزيز وتحسن العديد من الأدوار الوظيفية.

ومن هذا المنطلق فقد شهد استخدام المؤسسات ل الذكاء الاصطناعي ارتفاعا ملحوظا خلال عامين فقط من (19%) الى (61%). (Lee ,2023,p.65).

وبالتالي يعتبر المورد البشري من بين اهم ركائز منظمة , و مع تزايد الاعتماد على أدوات الذكاء الاصطناعي وتوجه تدريجي بفعل تزايد البيانات الرقمية , ولكن هذا الاهتمام خلق تيارين متعاكسين من اتجاهات أحدهما مؤيد لاستخدام الذكاء الاصطناعي و الاخر متخوف من استحواذه.

فعلى ضوء ما سبق من طرح وما تطرقنا إليه من أفكار بالإضافة الى ما ورد في أدبيات البحث , تهدف الدراسة الى معرفة مستوى اتجاهات الموظفين في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغيرات الفردية من الجنس , الفئات العمرية , الأقدمية.

ومن هذا المنطلق اعتمدت الباحثة لإلمام بمختلف جوانب الموضوع على خطة تتضمن تقسيم الدراسة الى الفصول التالية :

- **الفصل الأول :(مدخل للدراسة)** وفيه قامت الباحثة بتقديم البحث من خلال تطرقها الى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة تساؤلاتها وكذا فرضياتها بالإضافة إلى أهدافها وأهميتها ثم إدراج التعاريف الإجرائية.
- **الفصل الثاني:(الجانب النظري)** وفيه انقسمت إلى جزأين أولا: الاتجاهات واحتوى على العناصر التالية: تعاريف الاتجاه, خصائص الاتجاهات, انواعها, مكوناتها, وظائفها ,العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات ,أساليب قياس الاتجاهات. ثانيا : خاص بتطبيق الذكاء الاصطناعي واستخداماته واشتمل على ابراز العناصر التالية : مفهوم الذكاء الاصطناعي , بداية ذكاء الاصطناعي وتطوره ,مجالات تطبيقه , نماذج استخداماته , أنواعه, فوائده ,التحديات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- **الفصل الثالث: (الاطار المنهجي للدراسة)** خصص لإجراءات المنهجية وفقا للدراسة الميدانية والتي اشتملت على جزأين أولا : الدراسة الاستطلاعية والتي تمثلت في أهداف الدراسة الاستطلاعية ومكان وزمان إجرائها , أداة جمع بيانات الدراسة الاستطلاعية , مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية , الخصائص السيكومترية لأداة القياس. ثانيا : الدراسة الأساسية اشتملت على مدة الدراسة الأساسية ومجالها الجغرافي وتحديد المنهج المتبع , ومجتمعها وعينتها ومواصفاتها بالإضافة إلى وسيلة القياس المتمثلة في الاستبيان , وكذلك إلى التأكد ثانية من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة وأخيرا التطرق إلى مختلف الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة .
- **الفصل الرابع :** وفيه تم عرض النتائج ومناقشتها وانقسم إلى جزأين , أولا : عرض نتائج الفرضيات.

ثانيا : مناقشة نتائج فرضيات في ضوء الدراسات السابقة.

وفي الأخير منهية الفصل بعرض خلاصة عامة لنتائج الدراسة , بالإضافة إلى تقديم جملة من الاقتراحات العلمية والعملية المرتبطة بالدراسة الميدانية.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة (تقديم البحث)

1. إشكالية البحث:

يشهد العالم المعاصر تحولات عميقة وموجات تغير متلاحقة ومتسارعة بفعل الثورة التكنولوجية القائمة على توفر تقنية الذكاء الاصطناعي والتي تعد من أبرز محركاتها وتوجهاتها المستقبلية .

إذ يحتوي الذكاء الاصطناعي على تطبيقات وانظمة التي تسهم في إعادة تشكيل بيئة العمل و كذا أساليب إنجاز المهام الوظيفية ، حيث أضفت تحولا كبيرا على كافة أطياف المختلفة بما فيها المؤسسات باختلاف قطاعاتها وأقسامها .

وفي هذا الإطار نسلط الضوء على موضوع الدراسة الذي يتمثل نحو دراسة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية .

إذ يشكل هذا الموضوع أحد موضوعات الملهمة في ميدان علم النفس لما كان من هذه أخيرة دورا محوريا في تشكيل الذكاء الاصطناعي ,حيث قدمت رؤى ثاقبة حول الإدراك البشري والتعلم والسلوك والتي أثرت بشكل كبير على تطور الذكاء الاصطناعي ، إذ لم تقتصر هذه المساهمات على وضع أسس الذكاء الاصطناعي فحسب بل لا تزال توجه تطوره المستقبلي .(Malik ,2024 ,p.20)

كما نجد ان نشأة الذكاء الاصطناعي ارتبطت ارتباطا وثيقا بالسؤال هو كيف يعمل العقل البشري؟ حيث كان علماء النفس من أوائل من نظروا إلى الحواسيب بوصفها وسيلة لمحاكاة عملية التفكير

والدليل عن ذلك استلهمت التجارب الأولى في الذكاء الاصطناعي من علم النفس المعرفي إذ سعى الباحثون إلى نمذجة عمليات حل المشكلات وأنماط الاستدلال بطريقة تعكس الإدراك البشري ،ثم فيما بعد تبناها علماء البرمجيات . (صيمود,2024,ص.45)

بالإضافة إلى أن الذكاء الاصطناعي لم يعد يهدف إلى أن يكون مرآة مثالية للعقل البشري غير ان سعيه للعمل جنبا إلى جنب مع الإنسان يعيده مجددا إلى جذوره النفسية، وبالتالي قد حظي هذا الموضوع في الآونة الأخيرة باهتمام العديد من العلماء والباحثين في مختلف فروعه ومجالاته التطبيقية.

وعليه تسعى العديد من المؤسسات إلى التسابق نحو تحديث بيئتها واستغلال كل مواردها بشكل فعال وذلك من خلال محاكاة الذكاء الاصطناعي الوظائف المعرفية، بما في ذلك الإدراك والتعلم والاستدلال واتخاذ القرار عن طريق استخدام البيانات وخوارزميات لأداء المهام بكفاءة وفعالية والتي بدورها تعكس اتجاهات القوى العاملة من المعارف والمشاعر وما يصدر عنها من السلوكيات.

(ملكي,2024,ص.18)

وانطلاقا من ذلك فإن الاتجاهات النفسية ومكوناتها تحتل مكانة مركزية في علم النفس، والتي تعتبر من العناصر المهمة والمؤثرة في سلوك الفرد، من وجهات نظر إيجابية او سلبية تجاه الذكاء الاصطناعي، كما أن معرفة اتجاه الفرد نجو الذكاء الاصطناعي سيؤثر في طريقة تحقيق الشيء أو الارتباط به، إذ يعرفه **"ألبورت"** بانه حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي النفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات توجيه تأثيري أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها هذه الاستجابة. (Lee ,2023 ,p. 62).

وفي نفس الصدد نبين بعض رؤى الباحثين ومؤسسي الشركات حول اتجاهات الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية، حيث أفاد معظم الموظفين من دراسة عالمية لمالبون (**Malboun**) عما إذا كان استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل قد يساهم في تحسين جودة عملهم، إذ أجمعوا أن هذا إيجابي، وأن ثلث من موظفين ما يعادل (31%) يستخدموه أسبوعيا كما كشفت النتائج أن استخدام موظفين لذكاء الاصطناعي في العمل يحقق فوائد الأداء وكذا بزيادة الكفاءة ووصولا إلى الابتكار ب (48%) ولعل هذا يعكس قول بروفيسور غيلسي **"Gelsey"** :

شهدت مصطلحات مثل الذكاء الاصطناعي رواجا كبيرا خلال العام الماضي، بالإضافة إلى توقعات بتزايد استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في أماكن العمل .(Sandl ,2025,p. 120).

ووفقا لتقرير صادر (**Intelligence artificial works**) لبرنامج تجريبي في المملكة المتحدة، فقد تبين أن الموظفين قد يوفرون حوالي (**122**) ساعة سنويا من مهام إدارية، إذا استخدموا الذكاء الاصطناعي لأداء هذه المهام.

كما أجرت شركة (**Good firms**) دراسة استطلاعية لآراء الموظفين نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل، حيث شملت أكثر من (**70**) شركة عالمية وتوصلت إلى أن (**86.5**%) من الموظفين يستعينون بتقنيات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام اليومية في العمل .

.(Good firms,2025,p. 6)

وفي سياق مماثل أعطت شركة **"Apple"** رسالة إيجابية حيث تعتبر الذكاء الاصطناعي أداة أساسية ومهمة للموظفين .(Lombard,2023,p. 12).

وعلى نفس المنوال أشار دايمن **"Daymen wasserman"** بقوله " برأيي تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل عام الموظفين في عملهم , حيث تساعدنا على إنجاز المهام اليومية وتزودنا برؤى ثاقبة على زيادة إنتاجيتنا واتخاذ قرارات أفضل. (Good firms,2025p. 13).

لكن بالمقابل أظهر استطلاع جديد أجراه مركز بيو الأبحاث تباين في اتجاهات نحو الاستخدامات المحتملة لذكاء الاصطناعي، اذ يعتقد بعض الخبراء أن الذكاء الاصطناعي سيكون له تأثير كبير على شاغلي الوظائف بشكل عام خلال (20) عام قادمة ب (62 %), كما تتباين الآراء عندما يتعلق الأمر باستخدام الذكاء الاصطناعي لتقييم أداء الموظفين لوظائفهم ، إذ أن (39%) يعارضون هذا الاستخدام و (31%) يؤيدونه و (29%) غير متأكدين .(Izirar,2024,p. 137) .

إن التوجه نحو اعتماد ذكاء الاصطناعي على نطاق واسع في إدارة الموارد البشرية لا مفر منه حيث صرح بعض الرافضين في مؤسسة عن إدماج الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف عن مخاوفهم من أن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي قد يفقد عملية التوظيف طابعها الشخصي.

.(Lee,2023,p. 221)

ولعل هذا ما قصده إيلون **"Elon Mask"** عندما قال : أن الذكاء الاصطناعي سيجعل الوظائف بلا معنى إلى حد ما . (Musk,2023,p.6).

في الواقع هناك إجماع على أن الموظفين يرون الفوائد والسلبيات كنتيجة لتقييم الآثار المحتملة لاستخدام الذكاء الاصطناعي، لكن العواقب السلبية المحتملة تلقى صدى أقوى ب (81%) .

.(Lee,2023,p.226)

كما تختلف بعض وجهات النظر حول استخدام الذكاء الاصطناعي في مكان العمل حسب الجنس ,إذ يميل الرجال أكثر من النساء إلى ملاحظة فوائد وعيوب استخدام الذكاء الاصطناعي في مكان العمل على سبيل **المثال** : يعتقد الرجال بالمقارنة مع النساء أنه إذا استخدم ذكاء اصطناعي لتحليل المعلومات المتعلقة بأداء الموظفين لعملهم فسوف يشعرون بأنهم يتعرضون لمراقبات غير لائقة ب(85%) .(Slak,2025,p.56).

ومن جهة أخرى أظهرت بعض أبحاث وجود فروق بين جنسين , اتضحت أنه يشعر الرجال بالثقة في استخدام الذكاء الاصطناعي ب (73%) مقارنة مع نساء ب (61%) . (Futur,2025,p83).

وفي تصنيف آخر ركزت بعص أبحاث عن اتجاهات الموظفين نحو استخدام الذكاء الاصطناعي باختلاف السن ، على سبيل المثال : يميل البالغون الذين تتراوح أعمارهم بين (18 و 20) إلى معارض كل نوع من أنواع مراقبة ذكاء الاصطناعي العمل ب (64%) مقارنة ب (38%) ممن تبلغ أعمارهم ب (65). (Rainie,2023,p.153).

غير أنه صرحت أبحاث فريق المستقبل ,أن العاملون الأصغر سنا (20-24 عاما) هم الأكثر إيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي مقارنة ب (61%) ممن تبلغ أعمارهم ب (35) عاما فأكثر .

وفي دراسة تجريبية أضافت أنه بمجرد أن بدأوا الموظفين استخدام ذكاء الاصطناعي ,حيث أدت بضع ساعات من تدريب على بناء ثقتهم إلى استخدامها ,إذ قبل التدريب سجلت (17%) فقط من الاستخدام فوق سن (55عاما) وبعد ثلاثة أشهر من تدريب أصبح (56%).

.(Sandle,2025,p.132)

ومن هنا يتضح أن عامل تدريب كان له دور في تغيير اتجاه نحو استخدام الذكاء الاصطناعي.

وأيضا عن آنا **"Anna Rubkevich"** كان لها رأي مثير للاهتمام حول استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي ' معترفة بأنها كانت مترددة تجاه قدراته .

كما ترتبط بعض اختلافات نحو إجابات الموظفين على سبيل المثال :نجد أن من لم يسمعوا شيئا عن استخدامات ذكاء الاصطناعي يميلون إلى قول بأنهم غير متأكدين من آرائهم حول استخدامه في المؤسسات سواء في عملية التوظيف أو حتى الاجراءات الإدارية . (Lee,2023,p.301).

وعليه فإن ما تم تداوله من احصائيات الباحثين أظهر تباينا في مستوى اتجاهاتهم نحو استخدام الذكاء الاصطناعي , حيث تراوحت بين اتجاهات إيجابية عالية وأخرى سلبية منخفضة بالإضافة إلى مواقف محايدة .

ومن هنا نستدل ببعض الدراسات السابقة التي تكاد تتشابه في بعض أهدافها وتختلف في بعض آخر.

في دراسة قام بها **" بن سايح سمير "**(2024) بعنوان اتجاهات الاداريين نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي , إذ توصل إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

كما تطرقت بعض دراسات " **كدراسة عبير عبد الأمير كريم**" (2025) ودراسة **"Slack workforce"** (2025) حيث صرحت بأن استخدام اليومي لذكاء الاصطناعي بين الموظفين ارتفع ب (70%) إلى (81%) خلال عامين فقط.

كما هدفت دراسة " **أسماء محمد السيد لطفي** " (2023) بعنوان الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالهوية المهنية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية ، وقد أسفرت النتائج عن وجود مستوى مرتفع دال إحصائيا للاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى أعضاء هيئة التدريس, بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائيا باختلاف الجنس والدرجة العمية وكذا سنوات الخبرة .

بينما توصل البعض مثل " **الصبحي** "(2020) إلى درجات منخفضة جدا لمستوى استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم .

في حين نجد ما توصل إليه "زايدي " (2024) ; و **"رشا عادل عبد عزيز"** (2022) أن اتجاهات النفسية لمعلمي التربية خاصة نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي جاء متوسطا بالإضافة إلى عدم وجود فروق في متغيرات البحث الجنس و الخبرة .

وقد ناقش بعض الدراسات والبحوث كدراسة **"Hughes et all"** (2019) ودراسة **"Nurski"** (2022) ودراسة **" Malik et all"** (2024) عن آثار الإيجابية والسلبية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على المهن و الوظائف ومستوى الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج لتلك الدراسات إلى أن من أهم الآثار السلبية تلك التطبيقات ، من مشكلة أمن المعلومات وانعدام الأمن النفسي والوظيفي , بينما تتمثل أهم الآثار الإيجابية في المرونة والاستقلالية المرتبطة بالعمل والإبداع والابتكار.

. (Langer,2023,p.25)

كما توصلت دراسة **"Antonia Mylona"** (2022) إلى أن الموظفون الذين يمتلكون مستويات مهارية منخفضة هم أقل ارتباطا بالتقنية وأظهروا مستوى أعلى من قلق على أن يستبدلهم الذكاء الاصطناعي وكان قبولهم وثقتهم أقل .

وفي نفس الصدد كشفت دراسة حول الذكاء الاصطناعي عن انعكاس التوتر الكامن بين فوائده و مخاطره المتطورة على اتجاهات المورد البشري في جميع المجالات والقطاعات ، حيث توصلت إلى أن (46%) من مشاركين على الاستعداد للثقة بالذكاء الاصطناعي بالمقارنة مع الدراسة أخيرة قبل إصدار **(Chat GPT)** في (2022) تبين أن أفراد أصبحوا أقل ثقة وأكثر قلقا بشأن الذكاء الاصطناعي ب (56%) . (Gillespie,2025,p.113).

وبناء على ما سبق , فقد أظهرت مجمل الدراسات السابقة تباينات في الاتجاهات نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ،مما يعكس أهمية الإشكالية المطروحة لا سيما في السياقات المهنية الحديثة .

ومن خلال ما تم التطرق إليه يمكن طرح التساؤلات التالية لمعالجة موضوع البحث :

1- ما طبيعة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ؟

1-1 ما طبيعة الاتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ؟

2-1 ما طبيعة الاتجاهات الوجدانية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ؟

3-1 ما طبيعة الاتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل؟

2. فرضيات البحث:

على ضوء الدراسة تمت صياغة الفرضيات التي تتماشى مع الموضوع, ومناسبة لعينة البحث

وكانت كالتالي :

1- الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية .

1-1 الاتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية.

2-1 الاتجاهات الوجدانية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية.

3-1 الاتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية.

1- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية .

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن .

3- توجد فروق ذات دلالة احصائية الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

3. أهداف الدراسة :

مفاد هذه الدراسة هو بلوغ سلسلة من الأهداف وهي كالآتي:

1- الكشف عن طبيعة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية.

2- الكشف عن فروق بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية.

3- الكشف عن الفروق بين الفئات العمرية لدى الموظفين في اتجاهاتهم النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية , حيث يتيح متغير السن تحديد الفئة العمرية ذات الاتجاه الايجابي والسلبي والمحايد نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي .

4- الكشف عن الفروق في اتجاهات الموظفين النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية .

4. أهمية الموضوع:

تظهر أهمية موضوع البحث في النقاط التالية :

1- تكمن أهمية موضوع الدراسة حالية حول رصد ومعالجة طبيعة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية سواء كانت إيجابية أم سلبية أم محايدة.

2- إلقاء الضوء على أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئة مهنية من حيث استخداماته ومميزاته وعيوبه.

3- من ناحية أخرى توفر هذه الدراسة أبرز الفروقات في ضوء المتغيرات الفردية من خلال التحليل الكمي.

4- الحداثة النسبية لموضوع الدراسة في مجال علم النفس , حيث تفتح آفاق جديدة أمام الباحثين لتناول هذا الموضوع ضمن متغيرات أخرى.

5- تفيد الدراسة على توفير رؤية شاملة حول استخدامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمليات الوظيفية وكذا التكيف مع التحديات المستقبلية نتيجة لهذا التطور التكنولوجي و اكتساب المرونة.

6- يشكل هذا موضوع حيزا كبيرا في الدراسات التي تساعد أصحاب القرار في وضع سياسات تدعم دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي وذلك من خلال اتباع استراتيجيات تدريب مناسبة لغرض تطوير مهارات لدى القوى العاملة وتعزيزها.

5. مفاهيم الاجرائية لدراسة:

1- الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

وهي الدرجة التي يتحصل عليها موظفين مؤسسة سونلغاز على مجموع أبعاد استبيان الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية المطبق في هذه الدراسة والمتمثلة في البعد المعرفي, البعد الوجداني, البعد السلوكي. و التي اندرجت ضمن فئة [103 – 126].

1-1 البعد المعرفي:

وهو مجموع المعارف من الآراء والمعلومات التي يحملها الموظف نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي , وهي الدرجة التي يتحصل عليها موظفين مؤسسة سونلغاز على مجموع فقرات البعد المعرفي لاستبيان المطبق في هذه الدراسة . و التي اندرجت ضمن فئة [28 – 34] .

1-2 البعد الوجداني:

وهو مجموع تفاعلات المعارف التي تشكل انفعالات وتقييمات عاطفية لدى الموظف نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي, وهي الدرجة التي يتحصل عليها موظفين مؤسسة سونلغاز على مجموع فقرات البعد الوجداني لاستبيان المطبق في هذه الدراسة . و التي اندرجت ضمن فئة [35 – 42].

1-3 البعد السلوكي :

هو الاستعداد الذي يظهر في سلوك الموظفين , وهي الدرجة التي يتحصل عليها موظفين مؤسسة سونلغاز على مجموع فقرات البعد السلوكي لاستبيان المطبق في هذه الدراسة .

و التي اندرجت ضمن فئة [41 – 50].

الاتجاهات النفسية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي

تمهيد:

إن التطور النوعي والمتسارع الذي أحدثته الثورة التكنولوجية خاصة مع القرن العشرين أدت إلى ظهور تطبيقات وبرامج جديدة تتميز بالتنوع والابتكار مما زاد من حدة المنافسة على مستوى السوق العالمي , ففي الآونة الأخيرة اتجهت التطبيقات الحديثة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عالم الإدارة وكذا الاستفادة من قدرة تلك النظم الذكية على اتخاذ القرارات كونها تحاكي اتجاهات الأفراد والتي تشمل مكوناتها منها المعرفية والوجدانية والسلوكية وبالتالي ينقسم هذا الفصل الى جزأين , جزء أول خاص بالاتجاهات النفسية والجزء الثاني خاص بالذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها واستخداماته.

أولا : الاتجاهات النفسية

1- مفهوم الاتجاهات :

حظيت الاتجاهات بتفسيرات متعددة وتعريفات متباينة ويعرف الاتجاه النفسي بأنه استعداد وتهيئ عقلي يتكون عند الشخص نتيجة للعوامل المختلفة المؤثرة في حياته.

- يعرف جيمس (James) الاتجاه بأنه شعور أو حالة استعداد ذهني ايجابي أو سلبي مكتسب ومنظم من خلال الخبرة والتجربة والذي يحدث تأثيرا محددا في استجابة الفرد نحو الناس والأشياء والمواقف .

- يعرفها أيضا بوجاردس (Bogardus) هو ميل يتجه بالسلوك قريبا من بعض عوامل البيئية أو بعيد عنها, فيضفي عليها معايير ايجابية أو سلبية تبعا للانجذاب نحوها أو النفور منها.

استخلصت الباحثة من تعريف "بوجاردس" هو أن الاتجاه هو عبارة عن ميل نحو ما يحيط بالفرد من عناصر بيئية مختلفة فقرب الفرد من هذه العناصر البيئية أو بعده عنها هو ما يحدد معارضته أو تأييده لها .

- ومن التعاريف المشهورة في علم النفس , عالم الفرنسي جوردن ألبورت (Allport): الاتجاهات عبارة عن حالة استعداد ذهني وعصبي ومنظمة عن طريق الخبرة , توجه استجابة الأفراد نحو كل الأشياء والمواقف التي تتعلق بها .

تبين لباحثة أن ألبورت ركز في تعريفه هذا على أن الاتجاه حالة فسيولوجية ترتكز على الاستعداد لاستجابة وأن الاتجاه مكتسب وليس فطريا حيث يكتسبه الفرد من خلال تجاربه وخبراته.

- تعريف برفولد (Brovold) الاتجاه هو رد فعل وجداني ,إيجابي أو سلبي نحو موضوع مادي أو مجرد قضية مثيرة للجدل.

استنبطت الباحثة من خلال هذا التعريف أن الاتجاه هو أحادي البعد حيث يشير إلى الجانب الوجداني (بالحب أو الكره) اتجاه الأفراد او الموضوعات.

(adam ,2021,p.192-213)

➢ **استنتاج من التعاريف:**

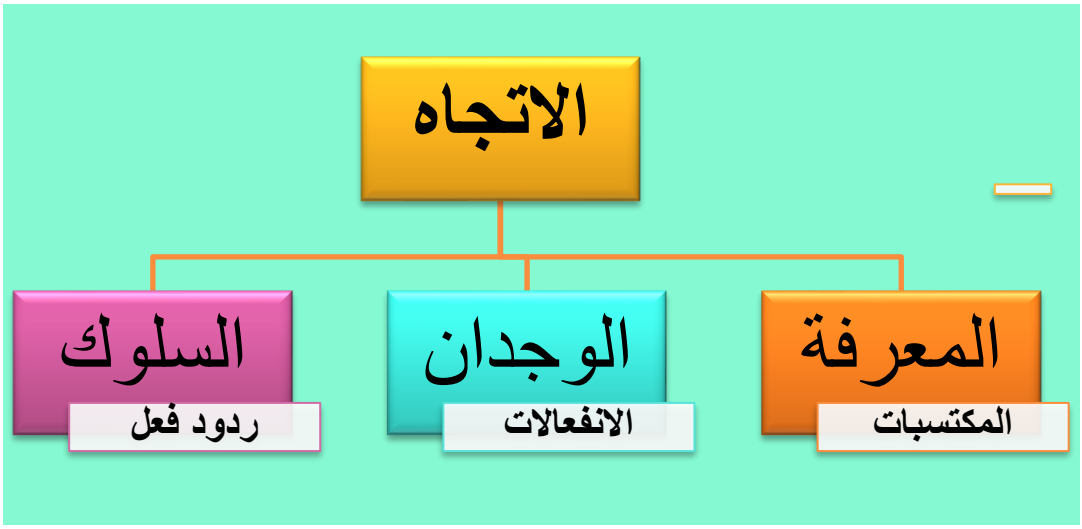
- عملية معرفية ذهنية معقدة.
- الاتجاه ونزوع أو ميل مكتسب تجاه شيء أو شخص.
- الاتجاه يتصف بالثبات والاستمرارية النسبية .
- الاتجاه يكون نتيجة تفاعل الفرد مع مؤثرات وهو مجموعة أساليب للقبول أو الرفض إزاء موضوع معين.

2- مكونات الاتجاهات :

هنا نشير لمعنى كل مكون من مكونات الثلاثة للاتجاه على النحو الآتي:

- **المكون المعرفي:** ويشتمل على معتقدات الفرد وأفكاره أو تصوراته ومعلوماته عن موضوع الاتجاه.
- **المكون الوجداني:** ويشير إلى مشاعر الفرد وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه.
- **المكون السلوكي:** ويشير إلى استعداد الفرد للقيام بأفعال واستجابات معينة تتفق مع اتجاهاته. (الطواب،2016،ص.76)

في ضوء ذلك يتبين أن المعرفة بكل من المكونين الوجداني والمعرفي وعلاقة كل منهما بالآخر يمكن أن تساعدنا على فهم اتساق أو عدم الاتساق بين الاتجاه والسلوك, وكذلك تساعد المعارف على التنبؤ بالسلوك إذا كان هناك اتساق بين هذه المعارف والمكون الوجداني وبالتالي تظهر المكونات موضحة في الشكل التالي:



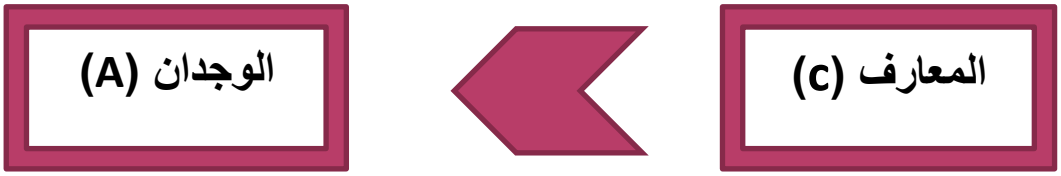
الشكل رقم (01): يبين مكونات الاتجاهات (من اعداد الباحثة)

وعلى ذلك فالدراسات التي تجرى في إطار هذا التوجه النظري تمثل كل مكون من مكونات الثلاثة في مقياس الاتجاه بمجموعة من البنود , بحيث يمكن الخروج في نهاية الأمر بدرجة كلية للاتجاه موضوع الدراسة.

ويقوم هذا التوجه النظري على أساس افتراض التأثير المتبادل بين المكونات الثلاثة للاتجاه , فمعارفنا عن موضوع ما تتأثر بمشاعرنا نحو استعداداتنا لإصدار سلوك ونحن بصدده , كما ان أي تغيير يحدث في المعرف يؤدي إلى تغيير مماثل في المشاعر ومن ثم السلوك.

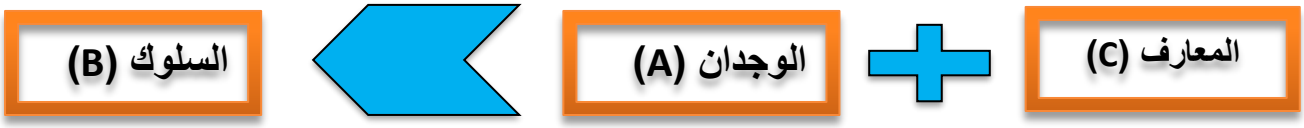
وقد عرض (راجيكي) لعملية الاتساق عبر مكونات الاتجاه الثلاثة على النحو الآتي:

- إذا اكتسب الفرد معلومات ومعارف جديدة أو تغيرت معارف قديمة فسوف يؤدي ذلك إلى تغير في الوجدان. كما هو موضح في الشكل الآتي:



الشكل رقم (02): يوضح نموذج راجيكي لاتساق المكون المعرفي والوجداني. (من اعداد الباحثة).

- إذا كانت معارف الفرد ومشاعره نحو شيء ما ايجابي فإنه سوف يسلك نحوه بشكل ايجابي . كما هو مبين في الشكل التالي:



الشكل رقم (03): يوضح نموذج راجيكي لاتساق المكونات الثلاث . (من اعداد الباحثة).

- يمكن أن يترتب على وجود مشاعر جديدة أو تغير مشاعر قديمة حدوث تغير في المعارف.
- يمكن أن يؤدي سلوك جديد أو تغير سلوك قديم إلى تغير في كل من الوجدان والمعارف .

(معمري،2021،ص.213-218)

2 أنواع الاتجاهات :

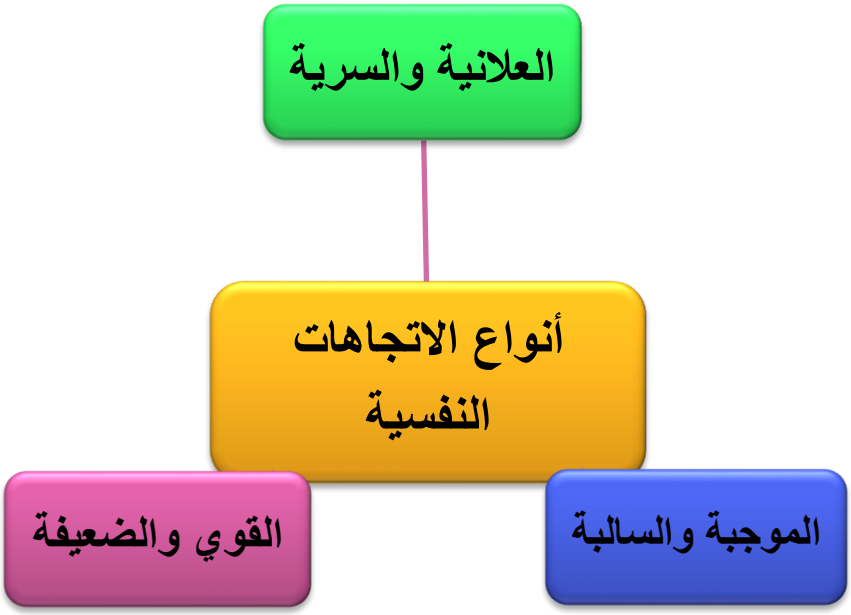
- **الاتجاهات النفسية العلانية والسرية :** اتجاهات علانية تبدو في السلوك الظاهري للفرد وفي عباراته اللفظية أما الاتجاهات السرية وهي التي لا يصرح بها الفرد علانية.

- **الاتجاهات النفسية الموجبة و السالبة :** إذا كان الاتجاه النفسي الملاحظ على سلوك الفرد يقرب من موضوع الاتجاهات يسمى اتجاها نفسيا موجبا , اما إن كان الاتجاه النفسي يدفع الفرد إلى الابتعاد عن موضوع الاتجاه النفسي فإنه في هذه الحالة يدعى اتجاه سالبا .

- **الاتجاهات القوية والضعيفة :** فالاتجاه القوي هو الذي يتضح في السلوك القوي الفعلي المعبر عن العزم والتصميم ويبقى قويا على مر الزمن نتيجة تمسك الفرد بقيمته , أما الاتجاه

الضعيف يكمن وراء السلوك المزاجي المتردد من السهل التخلي عنه وتغييره أو تعديله حسب الظرف. (مرسلي،2024،ص.145)

- جسدت الباحثة أنواع الاتجاهات النفسية في الشكل التالي :



الشكل رقم (04): يبين أنواع الاتجاهات النفسية (من اعداد الباحثة)

2 خصائص الاتجاهات النفسية :

- الاتجاهات مكتسبة وليست وراثية وهذا يجعل امكانية تعديلها أمرا ممكنا .
- الاتجاهات تتعدد وتختلف حسب المثيرات التي ترتبط بها
- الاتجاهات توضح وجود علاقة بين الفرد وموضوع الاتجاه
- الاتجاه يتضمن عنصرا عقليا ومعرفيا ووجدانيا وسلوكيا نحو موضوع الاتجاه
- الاتجاهات تعتبر نتاجا للخبرة السابقة وترتبط بالسلوك الحاضر وتشير إلى السلوك في المستقبل . (عماشه،2010،ص.210)

3 وظيفة وأهمية الاتجاهات:

من بين الوظائف الرئيسية لاتجاهات نذكر ما يلي :

- تساعد على التنبؤ بالسلوك الأدائي للفرد أي في حالة تغير نظام توزيع الحوافز مثلا سوف يقوم العاملين بطلب الاستقالة وهذا لعدم رضاهم .
- وظيفة التأقلم والتكيف , حيث تساعد الاتجاهات الأفراد على التأقلم والتكيف مع الأحداث والمواقف والأشخاص في بيئة العمل.
- وظيفة الدفاع عن الذات.
- وظيفة معرفية تساعد اتجاهات الفرد في توفير معايير وأطر مرجعية , وهذا يسمح للفرد في تنظيم معارفه ومدركاته للأمور والأشياء من حوله وتفسيرها.
- تتجلى الاتجاهات في سلوك الفرد وكذلك في أقواله وأفعاله وتفاعله مع الآخرين و تمكنه من اتخاذ القرارات في المواقف الاجتماعية والنفسية المتعددة.

(خليفة و محمود ،2005،ص.145)

4 العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:

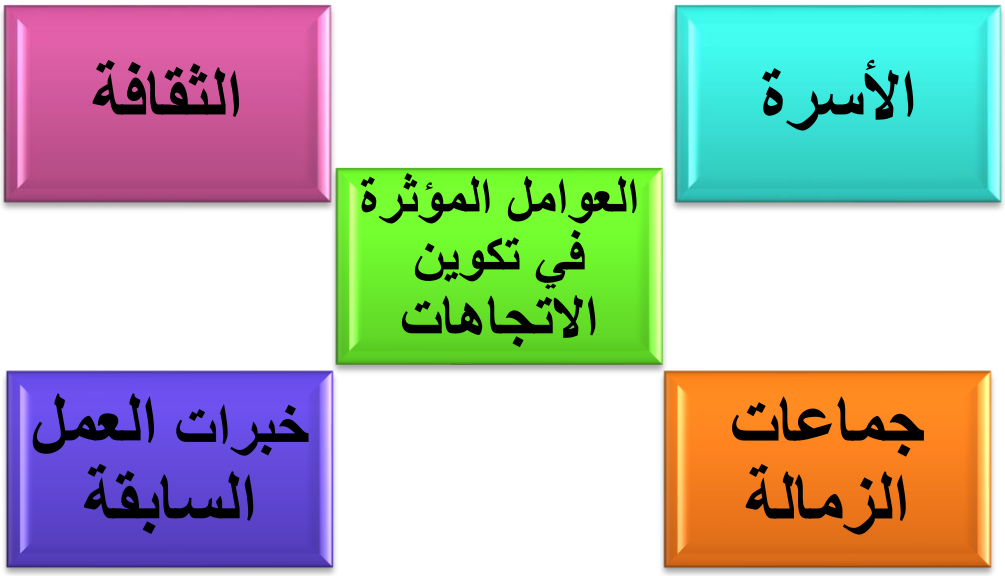
من أبرز العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات ما يلي :

- الأسرة : تعتبر الوحدة الاجتماعية التي يتأثر بها الفرد , حيث يتأثر الطفل باتجاهات والديه وغيرهما من أفراد الأسرة سواء كانت هذه الاتجاهات ايجابية أم سلبية تجاه موضوعات مختلفة ويكتسب الطفل هذه الاتجاهات أو بعضها عن طريق التعلم و التقليد , حيث يعتقد (حبسون وزملائه) أن مصادر الاتجاهات الرئيسية هي : الأسرة , جماعات زمالة , الثقافة ,قواعد وأعراف , خبرات العمل السابقة .
- الفرد نفسه : لكل فرد تجربة شخصية معينة وخاصة به والتنشئة الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تكوين الشخصية ,وما تكتسبه من تجارب وخبرات تميزه عن غيره من الأشخاص من خلال الاتجاهات التي اكتسبها من خبرات.

- الخبرات الانفعالية : تؤدي دورا مهما في تكوين الاتجاهات سلبا أو ايجابيا , فعلى سبيل المثال , لا حصر العمل الذي يتبع بتعزيز يؤدي إلى تكوين اتجاه ايجابي لدى الفرد , والعمل الذي يتبع بعقاب يؤدي إلى تكوين اتجاه سلبي لدى الفرد نحو ذلك العمل .

(adams ,2021 ,p.218)

وعليه تستخلص الباحثة العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات في الشكل الآتي:



الشكل رقم (05): يوضح العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات .(من اعداد الباحثة)

5 أساليب قياس الاتجاهات:

اهتم كثير من العلماء بقياس الاتجاهات ووضعوا لذلك مقاييس متعددة , هذه مقاييس عبارة عن مجموعات من القضايا تمثل موضوعات جدلية معينة في موضوع واحد وتتوافر فيها شروط معينة .

- **مقياس بوجاردس للمسافة الاجتماعية:**

يعتبر أول مقياس للاتجاهات والهدف منه التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أهل الشعوب والأمم الأخرى , حيث دفع الباحث بعض العبارات وعددها سبعة تمثل استجابات متدرجة من أقصى درجات القبول الاجتماعي إلى أقصى درجات عدم القبول (الرفض الاجتماعي) والعبارات:

1 - أقبل الزواج منهم.

2- أقبل انضمام أحدهم إلى النادي الذي أنتمي إليه ليكون صديقي.

3- أقبله ليكون جارا لي في مسكني.

4- أقبله ليمارس مهنتي في موطني.

5- أقبله مواطنا في بلدي.

6- أقبله زائرا لوطني.

7- أقبل استبعاده من وطني .

(هدار،2020،ص.250-296)

وفيما يلي هنا جدول يبين تقدير المسافة الاجتماعية نحو عدد من الشعوب كما قدمها "بوجاردس"

جدول رقم (01): يبين طريقة تقدير المسافة الاجتماعية نحو عدد من الشعوب
الصادر عن (هدار،2020،ص.250-296)

المسافات	1	2	3	4	5	6	7
1- الإنجليز							
2- الزنوج							
3- الفرنسيون							
4- الصينيون							
5- الألمان							
6- الأتراك							
7- الروس							
8- الهنود							
9-الايطاليون							
10- الايرلنديون							

➢ مقياس ليكرت:

وضح لنا ليكرت طريقته المشهورة في قياس الاتجاه والتي تشبه إلى حد كبير طريقة (ثرستون) في انها تعتمد على تحليل كمي لخصائص العبارات الكثيرة المفضلة وتعطى هذه الاستجابات أوزانا وبالتالي موضحة في جدول أدناه:

جدول رقم (02): يبين طريقة إعطان أوزان وفق مقياس ليكرت (من اعداد الباحثة)

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أوزان ذات اتجاه موجب	5	4	3	2	1
أوزان ذات اتجاه سالب	1	2	3	4	5

وبالتالي تقوم على اختيار عدد من العبارات تتناول الاتجاه المطلوب قياسه بحيث يطلب من أفراد عينة البحث أن يدلوا باتجاهاتهم وفق الدرجات الموزعة في الجدول.

(معمري،2021،ص.103)

- **مقياس وصف العمل (JDI):**

صممه بات سميث وآخرون (1969) , قدم هذا المقياس للعاملين لمعرفة أراءهم واتجاهاتهم نحو أعمالهم ورضاهم الوظيفي عن خمسة جوانب في العمل:

- ظروف العمل
- الترقيات
- الراتب
- الإشراف
- زملاء العمل

فالعامل يضع كلمة (نعم) أو (لا) أو (؟) وميزة هذا المقياس أنه يستطيع أن يحدد بدقة أي جزء من أجزاء العمل يشعر الموظفون أو العاملون غير راضين او راضون عنه , وهذا بدوره يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات حيال هذه الاتجاهات وتعديل ما ترى تعديله منها
وعليه استنبطت الباحثة بعد اطلاعها على استبانة وصف العمل نموذج اختصرته في الشكل الآتي:



الشكل رقم (06):يوضح نموذج استبانة قائمة بوصف العمل.(من اعداد الباحثة بالاعتماد على (الطواب،2016،ص.53-58)

خلاصة :

يتبين أن سيكولوجية الاتجاهات لها قيمة ما يجعل منها وسيلة تكشف عن الحياة المعرفية والانفعالية والسلوكية للأفراد في نفس الوقت وهذا ما توضح من خلال المكونات الثلاثة لاتجاهات , فالفرد يتعرف وينفعل ويقوم بالسلوك معين اتجاه موضوع معين ويعبر عن كل ذلك بقوله أوافق أو أعارض , كما يدفعه لمواجهة التغيرات الحاصلة في عالمه من أجل التوافق والتكيف أكثر.

فنجد أن الفرد يكتسب خلال حياته مجموعة من المواقف والاستعدادات تجعله يقيم بالسلب أو بالإيجاب مواضيع مختلفة في بيئته و محيطه سواء كانت هذه المواضيع أفرادا أو أفكارا أو أشياء حيث يدركها ويتعرف عليها بأفكاره وانفعالاته وسلوكه مما يجعله في الأخير يرفضها أو يقبلها .

ثانيا : تطبيقات الذكاء الاصطناعي واستخداماته

1- مفهوم الذكاء الاصطناعي:

يتكون الذكاء الاصطناعي من كلمتين هما (**الذكاء**) وكلمة (**الاصطناعي**) , فالذكاء حسب قاموس (**Webster**) هو القدرة على فهم الظروف أو الحالات الجديدة والمتغيرة , أي هو القدرة على إدراك وفهم وتعلم الحالات أو الظروف الجديدة , أما كلمة الاصطناعي ترتبط بالفعل يصنع أو يصطنع وبالتالي تطلق الكلمة عن كل الأشياء التي تنشأ نتيجة النشاط أو الفعل , وعلى هذا الأساس يعني الذكاء الاصطناعي بصفة عامة الذكاء الذي يصدر أو يصطغه الإنسان في الآلة أو الحاسوب , الذكاء الذي يصدر عن الإنسان بالأصل ثم يمنحه للألة أو الحاسوب .

وبالتالي تستنتج الباحثة من التعريف هو أن مفاتيح الذكاء الاصطناعي هو الادراك , الفهم ' التعلم.

ولقد عرف بعض الباحثين والمتخصصين الذكاء الاصطناعي , كل حسب وجهة نظره حيث اختلفوا في تعريفه لسبب بسيط يكمن في أن تعريف الذكاء البشري نفسه يشوبه الكثير من عدم الدقة , وبالتالي نجد من أهم التعريفات المقدمة ضمن هذا الصدد نجد :

- أتمتة النشاطات المتعلقة بالتفكير البشري مثل صنع القرار , حل الشاكل , التعلم.
- فن اختراع الآلات التي تستطيع تحقيق عمليات تتطلب الذكاء الإنساني.
- دراسة كيفية جعل الحواسيب تقوم بأعمال يقوم بها الإنسان حاليا بشكل أفضل .
- فرع علوم الحاسب المهتم بأتمتة السلوك الإنساني.

في مقابل يعرف (Kurzweil) وهو أشهر الباحثين في حقل الذكاء الاصطناعي على أنه " فن تصنيع آلات قادرة على القيام بعمليات تتطلب الذكاء عندما يقوم بها الإنسان ".

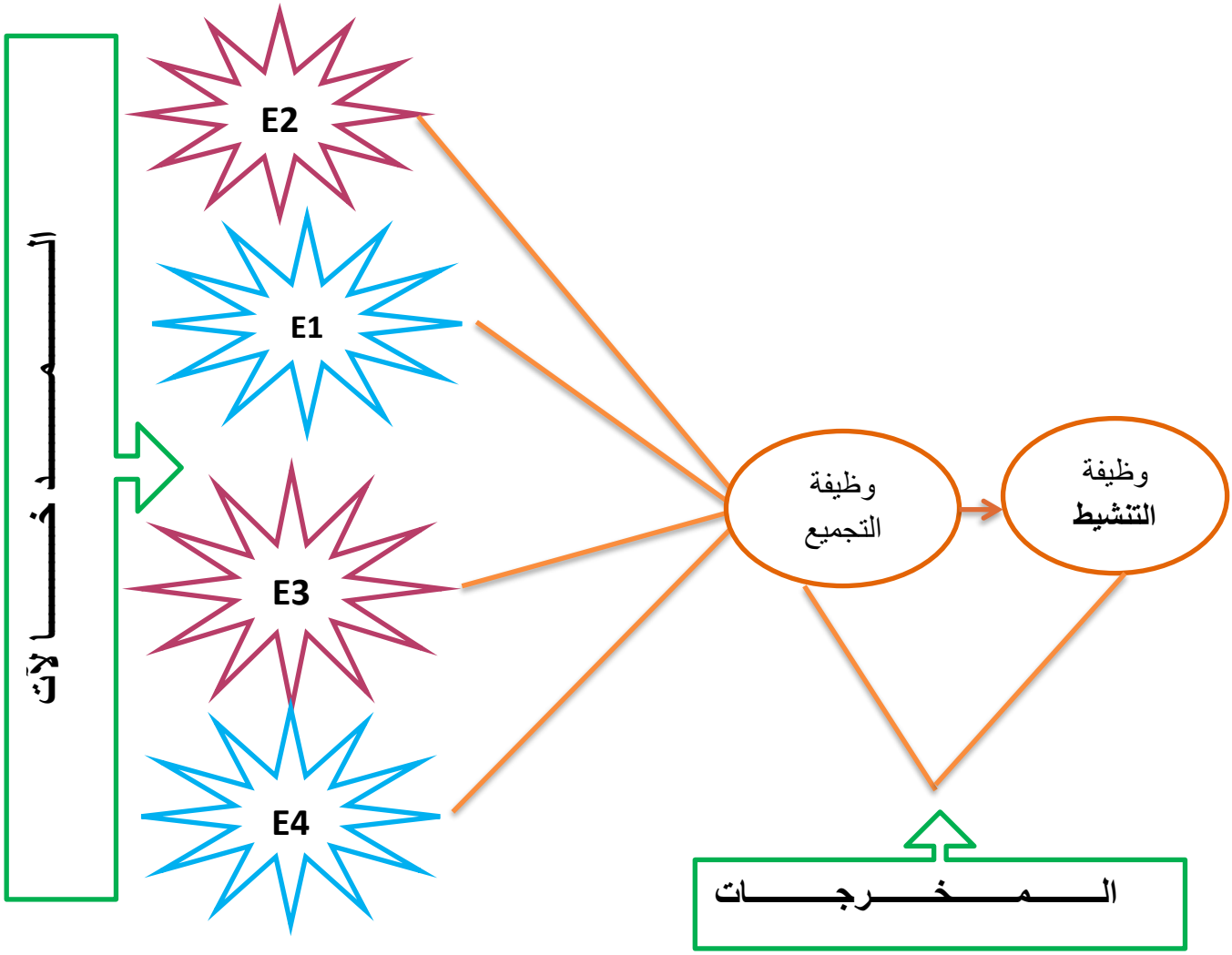
وبصفة عامة يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي بأنه مجموعة الجهود المبذولة لتطوير نظم المعلومات المحوسبة بطريقة تستطيع أن تتصرف فيها و تفكر بأسلوب مماثل للبشر, هذه النظم تستطيع أن تتعلم اللغات الطبيعية وإنجاز مهام فعلية بتنسيق متكامل , أو استخدام صور و أشكال ادراكية لترشيد السلوك المادي , كما تستطيع في نفس الوقت خزن الخبرات والمعارف النسانية المتراكمة واستخدامها في عملية اتخاذ القرارات.

يعتبر الذكاء الاصطناعي ذلك العلم الذي يهتم بصنع آلات ذكية تتصرف كما هو متوقع من الانسان أن يتصرف ويتطرق الذكاء الاصطناعي إلى المجالات التالية :

- اللغة الطبيعية
- الروبوت
- التعرف على الكلام
- الأنظمة الخبيرة
- الشبكات العصبية الاصطناعية

(جقريف،2024،ص.469)

ويأتي الشكل الآتي موضح نموذج الخلية العصبية الاصطناعية :



الشكل رقم (07):يبين نموذج الخلية العصبية الاصطناعية. من اعداد الباحثة بالاعتماد على

(أبوبكر،2019،ص118-123)

وتساهم الشبكات العصبية الاصطناعية في صنع القرارات لذلك يتطلب عند تصميم هذه الشبكة الحصر الدقيق للبيانات الداخلة في التصميم وترجمة أرقام و ذلك بمراعاة الخطوات التالية :

- تحديد اهداف القرارات التي تتخذها وترتيبها حسب الأولوية .
- اتخاذ أكثر القرارات فعالية من بين عدد من خيارات المحتملة .
- تنفيذ القرار الذي تتخذه وتقييم النتائج المترتبة عليه .

وبالتالي نجد أن كل التعريف النظرية ترتكز حول فكرة واحدة مشتركة بين كل الباحثين وهي أن الذكاء الاصطناعي الذي يصنعه الإنسان في الآلات أو الحواسيب.

2- التطور التاريخي لذكاء الاصطناعي :

لقد مر الذكاء الاصطناعي بمراحل نوردها كما يلي :

1) مرحلة الحماس المبكر (الربيع الأول لذكاء الاصطناعي من 1956 إلى 1975):

عكست تطلعات الطموحة لمشروع "Dartmouth" حيث توقع المشاركون العشرة أن يحرزوا تقدما كبيرا في صيف واحد , إلا أن ورشة العمل تلك لم تسجل أي تطور مهم , غير أنها شكلت الجذور الأولى لمصطلح الذكاء الاصطناعي , فمن خلال تبادل الثقافات في " Dartmouth" وسلسة لاحقة من الإنجازات البارزة التي حققها الباحثون في الذكاء الاصطناعي في تطوير أدوات تمتلك نفس قدرة الإنسان في المجالات الضيقة , مثل براهين الهندسية حيث تعتبر هذه الفترة الذهبية لذكاء الاصطناعي وبداية لمحو الفكرة الراسخة في الأذهان أنه " لا يمكن لآلة أن تفعل ذلك".

2) مرحلة الأهداف الضخمة (الشتاء الأول لذكاء الاصطناعي من 1976 إلى 1980) :

أثبت الموجة الأولى من الحماس أنها غير مستدامة حيث بدء الذكاء الاصطناعي يتجه نحو أول شتاء له في بداية السبعينات , حيث أصبحت سرعة التطور تتباطأ وأنظمة الذكاء الاصطناعي , إذ ظلت قدراتها محدودة للغاية أكثر مما كان متوقعا في البداية , وتواجدت أسباب عديدة لهذا التراجع من بينها القيود التقنية في ذلك الوقت وبشكل أساسي في محدودية الذاكرة وسرعة المعالج.

3) مرحلة النظم الخبيرة (الربيع الثاني لذكاء الاصطناعي من1981 إلى 1987):

في الثمانينات مع ظهور ما يسمى بالنظم الخبيرة , البرامج القائمة على القواعد التي تجيب على الأسئلة وتحل المشكلات داخل مجال محدود من المعرفة المحددة ,مثل هذه البرامج تحاكي عمليات اتخاذ القرارات البشرية وتم ترميزها إلى لغة منطقية يمكن استخدام الأنظمة الخبيرة كأدوات دعم لصانعي القرار أو التنفيذين.

4) مرحلة معارضة الموجة التالية (الشتاء الثاني لذكاء الاصطناعي من 1988 إلى 1993):

مرة أخرى يتحول الازدهار إلى كساد , كما حدث لأبحاث اليابان فشلت كل من الولايات المتحدة و أوروبا في تحقيق أهدافهما , فالعديد من الشركات المتخصصة في مجال الذكاء الاصطناعي انهارت بعد سنة (1987) , حيث أثبت النظم الخبيرة فائدة عملية محدودة , إذ كانت النظم الخبيرة الصغيرة غير فعالة , أما الكبيرة فقد كان صنعها مكلفا جدا .

5) مرحلة (الربيع الثالث والدائم لذكاء الاصطناعي من 1994 إلى 2011):

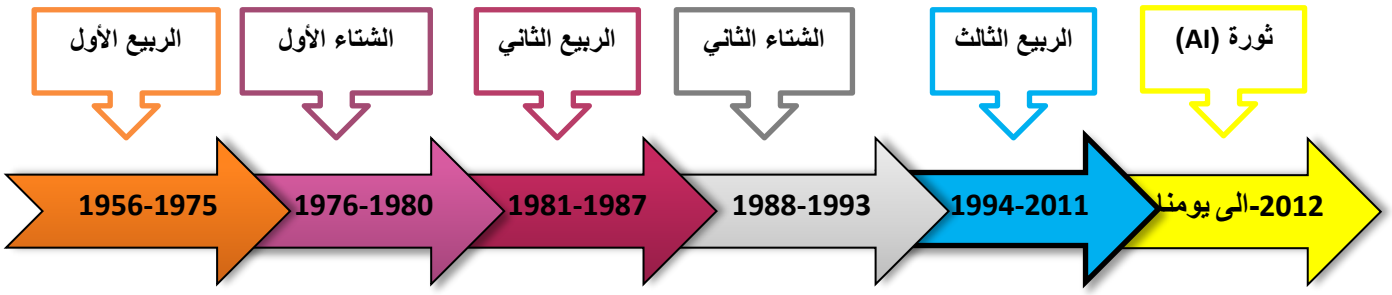
بعد خيبة الأمل في العقود السابقة , العديد من الباحثين في الذكاء الاصطناعي تخلو عن الأحلام طويلة المدى وانتقل الاهتمام إلى مجالات فرعية مجزأة تركز على حل مشاكل او تطبيقات محددة بدقة , حيث عاد الذكاء الاصطناعي ليزدهر إذ حققوا الأهداف التي مرت عليها عشرات السنين كما حققوا فائدة لمجالات متنوعة. (لحمر،2021،ص. 50-62)

6) مرحلة البيانات الضخمة والتعليم العميق وثورة الذكاء الاصطناعي (من2012 إلى غاية اليوم):

في السنوات الأخيرة النسخة الثالثة لذكاء الاصطناعي بلغت نقطة تحول , حيث استفاد الباحثون بشكل هائل من الطفرة الهائلة في المستوى والتنوع ومصادر التمويل والمواهب بما في ذلك الشركات الرائدة في المجال مثل " Google", "Apple", "Amazon" فهي تعتبر نظام الذكاء الاصطناعي قلب نظام أعمالها .
كما استفاد البحث في مجال الذكاء الاصطناعي أيضا من الاستثمارات من قبل كبار العلماء التقليدين في مجال الأبحاث , فشركة صناعة السيارات "Toyota" , "Ford" قدمت مليار دولار في برامج الاستثمار لسيارات.

وبالتالي ترى الباحثة أن الذكاء الاصطناعي جذوره لا تعود الى الهندسة أو علم حواسيب , بل إلى علم النفس حيث كان علماء النفس من أوائل من نظروا إلى حواسيب بوصفها وسيلة لمحاكاة عملية التفكير إذ استلهمت التجارب الأولى في الذكاء الاصطناعي من علم النفس المعرفي , وعليه نستخلص أن نشأة الذكاء الاصطناعي ليس مجرد مجال تقني فحسب بل مجال إنساني نشأ من جهد مبذول لفهم أنفسنا.

وبالتالي استخلصت الباحثة نشأة الذكاء الاصطناعي ومراحل تطوره في الشكل الآتي :



الشكل رقم (08):يوضح مراحل تطور الذكاء الاصطناعي . من اعداد الباحثة. بالاعتماد على

(لحمر،2021،ص. 50-62)

3- خصائص الذكاء الاصطناعي:

- القدرة على التفكير و الإدراك.
- القدرة على اكتساب المعرفة وتطبيقها .
- القدرة على التعلم والفهم من التجارب والخبرات السابقة .
- القدرة على استخدام الخبرات القديمة وتوظيفها في مواقف جديدة.
- القدرة على تقديم المعلومة لإسناد القرارات الإدارية.

(أبوبكر،2019،ص.54)

4- أهداف تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

يهدف الذكاء الاصطناعي عموما إلى فهم طبيعة الذكاء الإنساني عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي , قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتسم بالذكاء وتعني قدرة برنامج الحاسب على جلب مسألة ما أو اتخاذ قرار في موقف ما , حيث أن برنامج نفسه يجد الطريقة التي يجب ان نتبع لحل المس ألة أو التوصل إلى القرار بالرجوع إلى العديد من العمليات الاستدلالية المتنوعة التي غدي بها البرنامج .

ويضع كتاب (وينستون وبرندرجاست 1984) ثلاثة أهداف أساسية لذكاء الاصطناعي تمثل في :

1- جعل الأجهزة أكثر ذكاء.

2- فهم ماهية الذكاء.

3- جعل الأجهزة أكثر فائدة.

كما يكمن الغرض من الذكاء الاصطناعي في تفسير الموقف أو النص في بعض الأحيان ,فهو يتعلق بنشاط البناء وظيفة الموقف والهدف من خلال حل المشكلات التي تنص :

- مشكلات التصميم.
- مشكلات التخطيط.
- مشكلات التشخيص.

وتأييدا على ما سبق يمكن القول أن الذكاء الاصطناعي له عدة أهداف يمكن حصر أهمها في نقطتين التالين :

- ✓ تمكين الآلات من معالجة المعلومات بشكل أقرب طريقة الإنسان في حل المسائل.
- ✓ فهم أفضل لماهية الذكاء البشري عن طريق فك أغوار الدماغ حتى يمكن محاكاته , كما هو معروف , أن الجهاز العصبي والدماغ البشري أكثر الأعضاء تعقيدا وهما يعملان بشكل مترابط ودائم في التعرف على الأشياء.

(دليمي،2025،ص.42)

5- مميزات تطبيقات الذكاء الاصطناعي :

الذكاء الاصطناعي يتميز بعدد من الخصائص التي تجعله أداة قوية وفعالة في مختلف المجالات إليك أبرز مميزاته :

1- التحليل الدقيق للبيانات :

يمكن لذكاء الاصطناعي معالجة وتحليل كميات ضخمة من البيانات بسرعة ودقة تفوق قدرات البشر مما يساعد في استخراج رؤى قيمة واتخاذ قرارات مستنيرة

2- التعلم والتطور الذاتي :

تستخدم تقنيات مثل التعلم العميق , لتلم من البيانات وتجربة النتائج مما يسمح لأنظمة بتطوير أدائها وتحسينه مع مرور الوقت دون تدخل بشري مباشر .

3- التنبؤ والتوقع:

يستطيع الذكاء الاصطناعي التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية بناء على البيانات مما يساعد في التخطيط واتخاذ القرارات الاستراتيجية في مختلف المجالات .

4- الأتمتة والفعالية :

يسهم الذكاء الاصطناعي في اتمة المهام الروتينية والمتكررة مما يقلل من الحاجة لتذخل البشري و يزيد من كفاءة الانتاجية والفعالية في العمل .

5- التخصيص والتوصية :

يمكن لذكاء الاصطناعي تقديم توصيات مخصصة بناء على تفضيلات المستخدمين وسلوكهم.

6- القدرة على التعامل مع المهام المعقدة :

يمكن لذكاء الاصطناعي تنفيذ المهام المعقدة التي تتطلب تحليلا متقدما مثل الترجمة الآلية .

7- التفاعل الطبيعي :

تتبع تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل معالجة اللغة الطبيعية (NLP) لأجهزة التفاعل مع البشر بطرق أكثر طبيعية وسهولة , من خلال فهم وتفسير اللغة البشرية .

8- الاستجابة الفورية :

يمكن لأنظمة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي تقديم استجابات فورية وسريعة للمواقف الطارئة مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات وحل المشكلات .

(كاتية،2025،ص.131) .

6- أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

أثار الذكاء الاصطناعي اهتمام البشر بسبب الخدمات التي يقدمها و اتي تسهل الحياة اليومية , ومن بين الخدمات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي والتي جعلته ينال الاهتمام ويحرز على الأهمية نذكر ما يلي:

- القدرة على المحافظة على الخبرات البشرية وتخزينها من خلال نقلها إلى الآلات الذكية .
- إمكانية التعليم وتطوير الذات من خلال برامج الذكاء الاصطناعي .
- رفع مردودية وانتاجية العمل .
- التنبؤ بشكل دقيق وتقديم سيناريوهات مستقبلية وذلك بمعالجة كمية كبيرة من البيانات .
- السماح بتطوير وابتكار منتجات وخدمات جديدة .
- تحسين الرعاية الصحية للفرد من خلال المراقبة الصحية وتبنيه الطاقم الطبي.
- استجابة فائقة للمتغيرات.
- السرعة في رد فعل والمرونة في المواقف .
- اكتشاف الأخطاء والغش.

- توفير الوقت والجهد .
- التخطيط وحل المشاكل .

(مرسلي،2024،ص.23).

7- أنواع الذكاء الاصطناعي :

يقسم العلماء ذكاء الاصطناعي بحسب مقدار الذكاء الذي وصلت إليه الآلة إلى ثلاثة أقسام :

- **الذكاء الاصطناعي الضيق (ANI):**

يقصد به أداء الحواسيب مهمة واحدة محددة بكفاءة عالية وقدرة تكرار عالية , تفوق قدرة البشر على انجازها , لكنها لم تصل بعد لمستوى ذكاء البشر, وكل ما نراه الآن من استخدامات وأجهزة هي من هذا النوع.

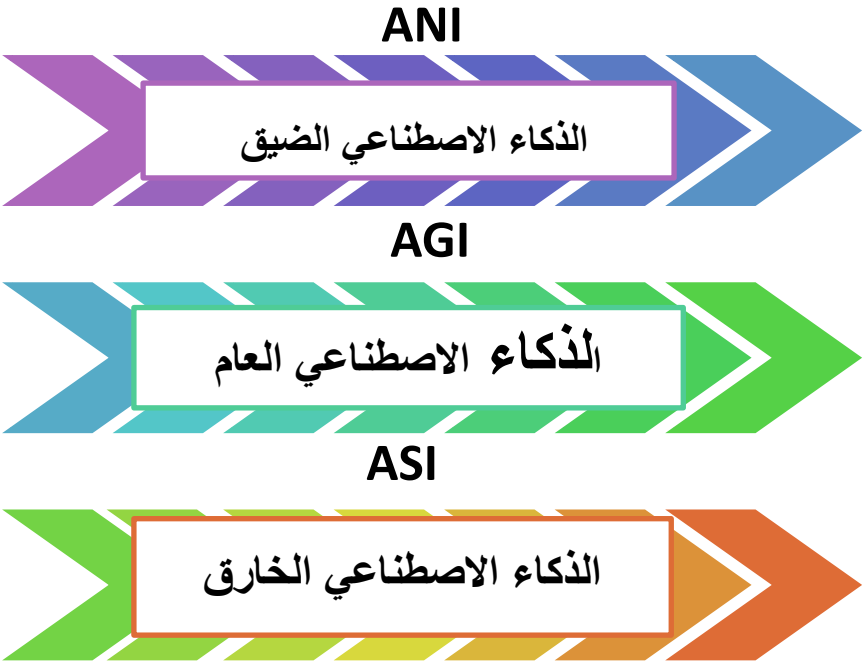
- **الذكاء الاصطناعي العام (AGI) :**

يقصد به وصول الآلات إلى مستوى من الذكاء تحاكي فيه الذكاء البشري ويتوقع أن نرى أول تطبيقاته عام (2050) , وبسبب عدم الوصول لهذا المستوى بعد أننا لا نعرف الجوانب العديدة للدماغ البشري.

- **الذكاء الاصطناعي الخارق (ASI):**

يقصد به تجاوز ذكاء الآلات الذكاء البشري ويتوقع وصولنا بحلول عام (2099) وهذا النوع الذي يحذر منه العلماء ويخشون من تحكم الآلات بالبشر .

ومن هنا توضح الباحثة أنواع الذكاء الاصطناعي في الشكل الآتي:



الشكل رقم (09):يبين أنواع الذكاء الاصطناعي . من اعداد الباحثة بالاعتماد على (لحمر،2021،ص.36).

8- مكونات الذكاء الاصطناعي :

يتكون الذكاء الاصطناعي من ثلاثة مكونات أساسية وهي كالتالي:

1. قاعدة المعرفة :

غالبا ما يقاس مستوى أداء النظام بدلالة حجم ونوعية قاعدة المعرفة التي يحتويها وتتضمن قاعدة المعرفة :

1-1 الحقائق المطلقة : وهي تصف العلاقة المنطقية بين العناصر والمفاهيم ومجموعة الحقائق المستندة للخبرة والممارسة للخبراء في النظام .

2-1 طرق حل المشكلات وتقديم الاستشارة

3-1 القواعد المستندة على صيغ رياضية

2. منظومة آلية للاستدلال :

وهي اجراءات مبرمجة تقود الحل المطلوب من خلال ربط القواعد وحقائق المعينة تكوين خط الاستنباط والاستدلال.

3. واجهة المستفيد:

وهي الاجراءات التي تجهز المستفيد بأدوات مناسبة للتفاعل مع النظام خلال مرحلتي للتطوير والاستخدام .

وبالتالي يقوم الذكاء الاصطناعي ككل على مبدأين أساسين هما :

- **المبدأ الأول :**

تمثيل البيانات وهو كيفية تمثيل البيانات أو المشكلة في الحاسوب بحيث يتمكن الحاسوب من معالجتها واخراج الخرج المناسب .

- **المبدأ الثاني :**

البحث وهو ما نعتبره التفكير بحد ذاته , حيث يقوم الحاسوب بالبحث في الخيارات المتاحة أمامه وتقييمها طبقا لمعايير موضوع ما .

(أبوبكر،2019،ص.216)

9- أبرز مجالات الذكاء الاصطناعي :

يقوم العالم الآن بتحقيق أقدم أهدافه بعد أن أصبح عمر الذكاء الاصطناعي نصف قرن وهو الآن أكثر نجاحا من السابق , ومع تزايد قوة الحاسوب وامكانية التركيز على مشاكل محددة بصورة منفصلة , بدأ العلماء بإدخاله بصورة ناجحة في مجالات عديدة ومختلفة أبرزها :

1- المجال الصحي :

الكشف عن الأمراض وتشخيصها , المجهر الآلي , اكتشاف ووصف الأدوية .

2- المجال الهندسي :

رسم الخرائط , فحص تصميم والتنفيذ .

3- المجال المالي :

إدارة المخاطر , تحليل حالة السوق , التنبؤ بالأسعار .

4- المجال السفر :

طيارات بدون طيار , حجوزات الطيران .

5- مجال السيارات :

مركبات ذاتية القيادة.

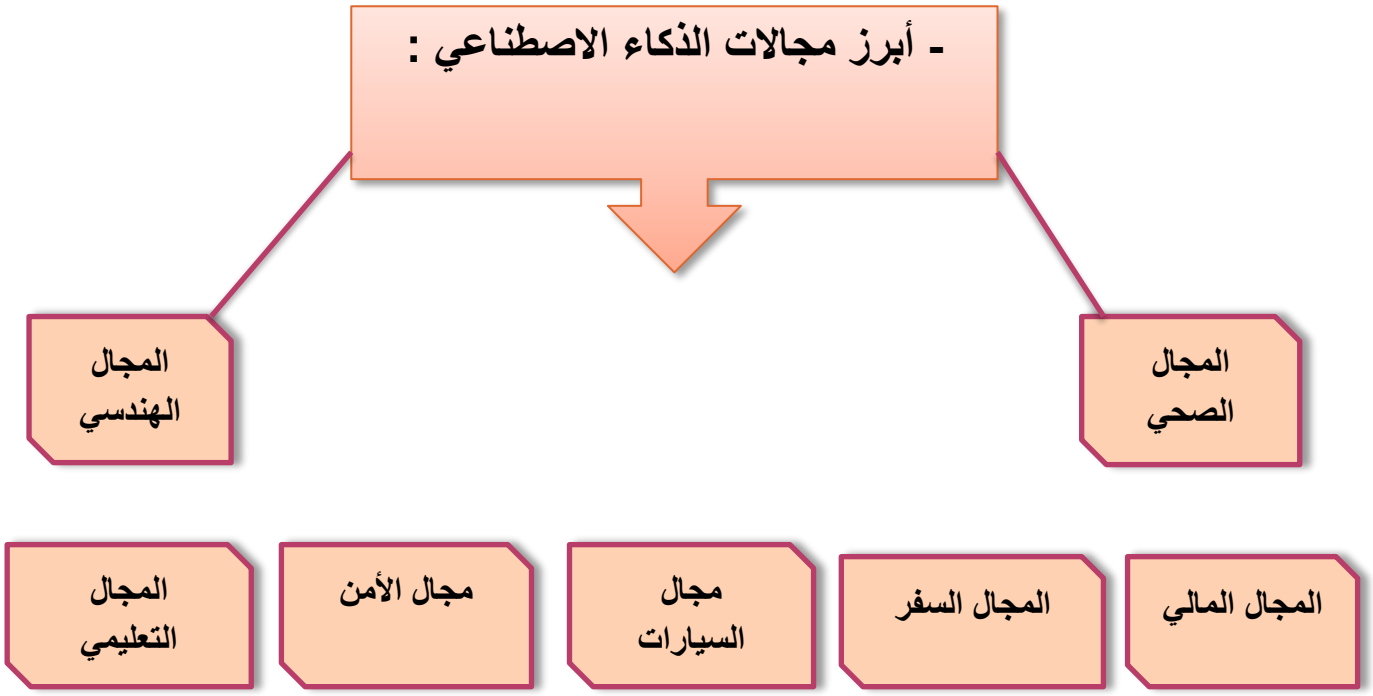
6- مجال الأمن :

الأمن السيبراني , التعرف على الوجه .

7- المجال التعليمي :

تقديم الاستشارات العلمية.

(الرميح،2021،ص.72)



الشكل رقم (10):يوضح أبرز مجالات الذكاء الاصطناعي . من اعداد الباحثة.

10- آلية عمل الذكاء الاصطناعي :

تعتبر جداول البيانات بالنسبة لأنظمة الذكاء الاصطناعي بمثابة الكتب والمراجع بالنسبة لإنسان أي أنه يتم تغذية وتدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي بمجموعة من البيانات التي يمكنها مساعدته على تنفيذ المهام التي تم تصميمه لأجلها وتشمل هذه البيانات الصور والصوت ومختلف انواع البيانات.

يمكن وصف آلية عمل الذكاء الاصطناعي على ثلاثة مراحل مبنية في شكل أدناه وهي استقبال البيانات (المدخلات) ومعالجتها (المخرجات) ويقوم الإنسان ببناء وضبط وتدريب واختبار انظمة الذكاء الاصطناعي , بحيث يتم تدريبها بصورة منظمة ودقيقة على البيانات وكيفية استخدامها وتحليلها , ويعتمد نجاح عمل هذه أنظمة على البيانات التي تم تدريبه عليها وحجمها وكذلك تفاعل الإنسان معها .



الشكل رقم (11):يبين آلية عمل الذكاء الاصطناعي . من اعداد الباحثة بالاعتماد على (جقريف،2024،ص.145)

11- اسهامات الذكاء الاصطناعي في ميدان تسيير الموارد البشرية :

لذكاء الاصطناعي دورا مهما في تحسين تسيير الموارد البشرية والعمل على رفع أدائها من خلال توفير مجموعة من التقنيات التي تعمل على رفع كفاءة هذه الأخيرة من خلال دقة النتائج والاقتصاد في الوقت والجهد المبذولين .

- **أهم استخدامات الذكاء الاصطناعي في ميدان تسيير الموارد البشرية**

تأتي هذه الاستخدامات في تسيير الموارد البشرية موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (03): يوضح أهم استخدامات الذكاء الاصطناعي (من اعداد الباحثة)

الذكاء الاصطناعي	**التخطـيط الاستراتيجي**	إدراج تحليل آثار الذكاء الاصطناعي على الكفاءات والتحول الوظيفي على مستوى المهام.
	التوظيف	• تعبئة المعلومات آليا وتوظيفها خلال التحليل التلقائي للسير الذاتية. • توفير روبوتات المحادثة (Chatbot) لتوجيه المترشح للوظيفة. • فرز السير الذاتية عبر استخدام كلمات مفتاحية وتحديد الكفاءات. • التأهيل المسبق للمترشح للوظيفة عبر استعمال تقنيات الفيديو مطابقة مؤهلات المترشح للوظيفة مع العروض المتوفرة
	التكوين	✓ التحيين بصفة آلية لقوائم التكوين وقوائم الجرد. ✓ المساعدة في تحديد محاور تطوير المورد البشري ✓ تخصيص مخططات التطوير ✓ استعمال الواقع الافتراضي في عملية التكوين
	تسيير الكفاءات	✚ تصميم وتحديث مخزون الكفاءات ✚ القيام بالمطابقة بين المورد البشري والمهام المخصص له وكذا العروض المتوفرة ✚ مساعدة التسيير التقديري للموارد البشرية من خلال التحليل التنبؤي ✚ تحديد الميول المهني والتحليل المستقبلي لتطورات

وبالتالي تعمل إدارة الموارد البشرية على إدراج شروط جديدة للمترشحين كإتقان التكنولوجيا الأكثر استعمالا مثل التعلم الآلي (Apprentissage automatique) , التعلم المعمق , معالجة اللغة الطبيعية حيث أن المنظمة بحاجة إلى مضاعفة جهودها لجذب مورد بشري مميز في مجال الذكاء الاصطناعي والتي تتميز بكونها جد مستقبلة في سوق العمل العالمية.

(فرجي،2024،ص.19)

1-11 نموذج استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف:

- إن في ظل تطورات جديدة بما فيه من تقنيات الذكاء الاصطناعي خاصة في مجال عمليات التوظيف , من حيث تجنب مسؤولي التوظيف عناء البحث في السير الذاتية التي قد تستغرق (14 ساعة) أسبوعيا , بينما يحلل الذكاء الاصطناعي آلاف السير الذاتية في دقائق ويرشح أفضل المرشحين بناء على معايير محددة , إذ أن التوظيف يعد من أوائل المجالات في عمليات إدارة الموارد البشرية التي طبق فيها الذكاء الاصطناعي. وعليه يقوم المبرمج بإدخال البيانات والمعايير المحددة لذا الوظيفة الشاغرة :

اولا:

اعداد قاعدة البيانات لذا الوظيفة ووصفها مثلا :

- المسمى الوظيفي .
- الموقع.
- المهام الرئيسة .
- المهارات المطلوبة .
- المؤهلات (الشهادات ,الخبرة).

- هذه البيانات تخزن في ملفات مثل (Excel)

ثانيا :

تدريب النموذج على التحليل البيانات:

- معالجة اللغة الطبيعية (NLP) لفهم النصوص في السير الذاتية واستخراج المعلومات .
- يتم تدريب النموذج على التعرف على المعاني المختلفة .

(capply ,2019,p.82)

ثالثا :

ادخال البيانات من خلال واجهة أو كود:

المبرمج يمكنه ادخال البيانات الوظيفية بطريقتين:

A. عبر لوحة التحكم واجهة المستخدم :

الشركات التي تستخدم من أنظمة مثل (Work day) , أو أدوات الذكاء الاصطناعي ل (Hire vue).

B. من خلال كود برمجي :

مثال لغة (Python)

رابعا:

استخدام البيانات في المطابقة والتقييم :

- بمجرد ادخال البيانات يستخدم الذكاء الاصطناعي هذه المعلومات من أجل :

A. مقارنة السير الذاتية مع المتطلبات الوظيفية .
B. تحديد درجة التطابق كل مرشح : تصنيف السير الذاتية إلى فئات مثل مناسب أو غير مناسب
C. اقتراح أفضل المرشحين تلقائيا.

خامسا:

الاستقطاب الذكي للمرشحين :

- تقوم الخوارزميات بتحليل المهارات والكلمات المفتاحية وربطها بمتطلبات الوظيفة

سادسا:

تصفية وفرز السير الذاتية :

تستخدم البرامج وتقنيات المعالجة الطبيعية لفحص السير الذاتية وتحديد تطابقها مع معايير الوظيفة يتم ترتيب المرشحين حسب درجة التوافق تلقائيا .

(capply ,2019,p.84)

سابعا:

اجراء المقابلات الذكية :

تجرى مقابلات فيديو عبر منصات تستخدم الذكاء الاصطناعي مثال :منصة (Hire vue) يقوم بإجراء مقابلات فيديو مسجلة يطلب من مرشحين تسجيل إجابتهم على أسئلة مكتوبة أو مسموعة عبر منصة .

- بعدها تحلل المنصة الفيديو لفحص :
  - ✓ نبرة الصوت مثل: سرعة الكلام
  - ✓ تعابير الوجه
  - ✓ محتوى اللغوي ، محتوى اجابات المتعلقة بالوظيفة

منصة (Pynterics)

تعمل على تقييم المهارات السلوكية لمرشحين ، إذ يطلب من المرشحين لعب سلسلة من ألعاب عبر الأنترنت حوالي (20-30د) لقياس القدرات المعرفية مثل :

- الذاكرة وسرعة الاستجابة .

منصة متخصصة في تحسين عمليات التوظيف عبر مجموعة من الألعاب التفاعلية المستمدة من طرف باحثان (**فريدة وجولي**) في مجال أعصاب والذكاء الاصطناعي سنة (2012) ب (و. م. أ) كم أنها مجموعة من سلسلة ألعاب أشهرها :

- لعبة البالونات (Ballon game)
- الهدف : قياس اتخاذ القرار تحت الضغط .

طريقة اللعب :

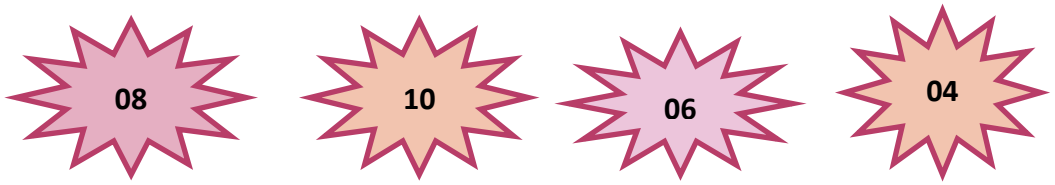
- تظهر لك البالون على شاشة
- يمكنك نفخ البالون بالنقر عليها ، كل ضغطة تزيد من حجم البالون وتزيد رصيدك من النقاط لكن إذا وصلت النفخ كثيرا قد ينفجر البالون وتخسر النقاط التي كنت قد جمعتها.

لعبة : تذكر الأرقام

- الهدف : قياس الذاكرة قدرة الشخص على الاحتفاظ بالمعلومات.

طريقة اللعب :

- تظهر أمامك سلسلة من الأرقام على الشاشة كما يظهر في الشكل التالي :



الشكل رقم (12):يظهر لعبة تذكر الأرقام نموذجا . من اعداد الباحثة.

- ثم تختفي بعض لحظات .

- يطلب منك إعادة كتابة الأرقام بنفس الترتيب الذي ظهر به ، مع كل مرحلة يزداد عدد الأرقام وصعوبة التحدي .

ثامنا:

التحليل التنبؤي :

تستخدم نماذج التعلم الآلي للتنبؤ بمدى نجاح المرشح في أداء الوظيفة بناء على معايير المحددة مسبقا مثل الخبرة السابقة , المهارات.

تاسعا:

اتخاذ القرار النهائي :

يقدم النظام تقارير توصيات مبنية على البيانات لمساعدة مسؤولي التوظيف في اتخاذ قرارات دقيقة . (capply ,2019,p.87).

12- التحديات ومخاطر المرتبطة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

ندرك أن لاستخدام الذكاء الاصطناعي فوائد عدة ولكن ذلك سيخلف آثار سلبية وخطيرة من بينها:

- **خطر اختفاء الوظائف:**

استخلصت دراسة اجريت في جامعة أكسفورد (2013) وشملت (702) وظيفة مختلفة في أمريكا ، أن الآلات ستستطيع القيام بنحو (47%) منها في العقدين المقبلين.

- **ألا أمن :**

ان اختفاء الوظائف وانخفاض الأجور بسبب الاستغناء عن جزء كبير من الخدمات والمهام التي كان البشر يؤديها وظهور تكنولوجيا جديدة سيؤدي إلى فقدان الأمن.

- **انخفاض مستوى الطلب على السلع والخدمات :**

بسبب انخفاض من القوة الشرائية للمستهلكين وبسبب فقدانهم لوظائفهم أو تقليل أجورهم يؤدي هذا إلى حدوث الركود في معدلات النمو.

(علوي،2025،ص.210)

- **الخصوصية** :

تقع في المستوى الأول وأنها من الأولويات المهمة في عالم اليوم ، يجب التركيز عليها ونشر ثقافتها بين أفراد القوى العاملة في المؤسسات والمجتمع .

- **الهجمات والاختراقات :**

هناك علاقة وثيقة بين تطور برمجيات الذكاء الاصطناعي والهجمات والاختراقات .

- **الحماية :**

حسب رأي الخبراء أن لذكاء الاصطناعي دورا حاليا ومستقبليا في حماية و تأمين وتشفير البيانات مما يسهم في منع اختراق الشبكات.

➢ **تهديدات الأمن السيبراني:**

قد تستخدم أنظمة الذكاء الاصطناعي في اختراق الشبكات وتجاوز أنظمة الأمان مما يجعل مواجهة التهديدات المنية الأكثر تعقيدا .

(لحمر،2021،ص.120)

- تشكل تقنية الذكاء الاصطناعي مخاطرة مباشرة التي تشمل التحيزات ، ومن هذا نستذكر ما وقع مع " أمازون" حيث اعتمدت على الذكاء الاصطناعي ، غير أنه اكتشفت بأن نظامها الآلي لتوظيف كان يقلل من تقيم السير الذاتية ناجم عن مشاكل في الخوارزميات ، يعني أخطاء في تصميم النموذج التي ادت إلى استبعاد مرشحين مؤهلين.

12- 1 أخلاقيات الآلات مع وجود الذكاء الاصطناعي:

تعرف أخلاقيات الآلة بضمان ان سوك الآلات تجاه المستخدم البشري أو الآلات أخرى مقبول أخلاقيا وليس المقصود به أخلاق الانسان المستخدم لهذه الآلات ، لقد اشتهر " إسحاق أسيوف" باقتراح ثلاثة قوانين للروبوتات على النحو التالي :

- القانون الأول : لا يجوز للآلة أن تجرح الانسان أو تلق ضرر به من خلال عدم قيامها بالعمل
- القانون الثاني : يجب أن تنفذ الآلة ما يطلبه الإنسان باستثناء ما ينص عليه القانون الأول
- القانون الثالث : يجب أن تحمي الآلة وجودها بما لا يتعارض مع القانون الأول والثاني.

(الرميح،2021،ص.56)

خلاصة :

تعتبر التطبيقات العملية لذكاء الاصطناعي متعددة ومتنوعة التي تساهم بدورها في تحسين الأداء والكفاءة ، في مختلف المجالات مع تقديم حلول مبتكرة ومساعدة في اتخاذ القرارات بناء ، على تحليلات دقيقة ومع ذلك يجب أن واعين للتحديات ومخاوف المرتبطة بالذكاء الاصطناعي ، بما في ذلك الحاجة إلى ضمان استخدامه بطريقة أخلاقية وتجنب الاعتماد المفرط عليه، فالذكاء الاصطناعي رغم قدراته الكبيرة غير أنه لا يمكن أن يكون بديلا عن التفكير النقدي و الابتكار البشري ويتطلب دائما إشرافا وتوجيها من قبل البشر لضمان تحقيق أفضل النتائج، بالرغم من كون إدراج أدوات الذكاء وتقنياته في تسيير الموارد البشرية في تسهيل عملية التسيير والرفع من جودة العمليات الإدارية إلا أن ذلك لا يخلو من المخاطر التي يمكن أن تترتب من الاستغلال المفرط لأتمتة وبالتالي فهو سلاح ذو حدين.

الفصل الثالث

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض الاجراءات المنهجية المتبعة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث سنستعرض إلى تفاصيل كلتا الدراستين الاستطلاعية والأساسية ، و المتمثلة في المجال الزماني والمكاني والعينة والمنهج وكذا الخصائص السيكومترية لأداة القياس وصولا إلى الأساليب الاحصائية المعتمدة في هذه الدراسة .

- **أولا : الدراسة الاستطلاعية**

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

ويمكن إيجازها في النقاط الآتية :

- التعرف على مجتمع العينة ومواصفاتها السوسيومهنية.
- بناء الاستبيان والتأكد من خصائصه سيكومترية (الصدق والثبات).
- مدى استجابة العينة على أداة القياس واستيعابها لمضمونها ، أي تحقق من فهم المستجيبين لفقرات المقياس قبل تطبيقه.

2- مكان وزمان اجراء الدراسة الاستطلاعية:

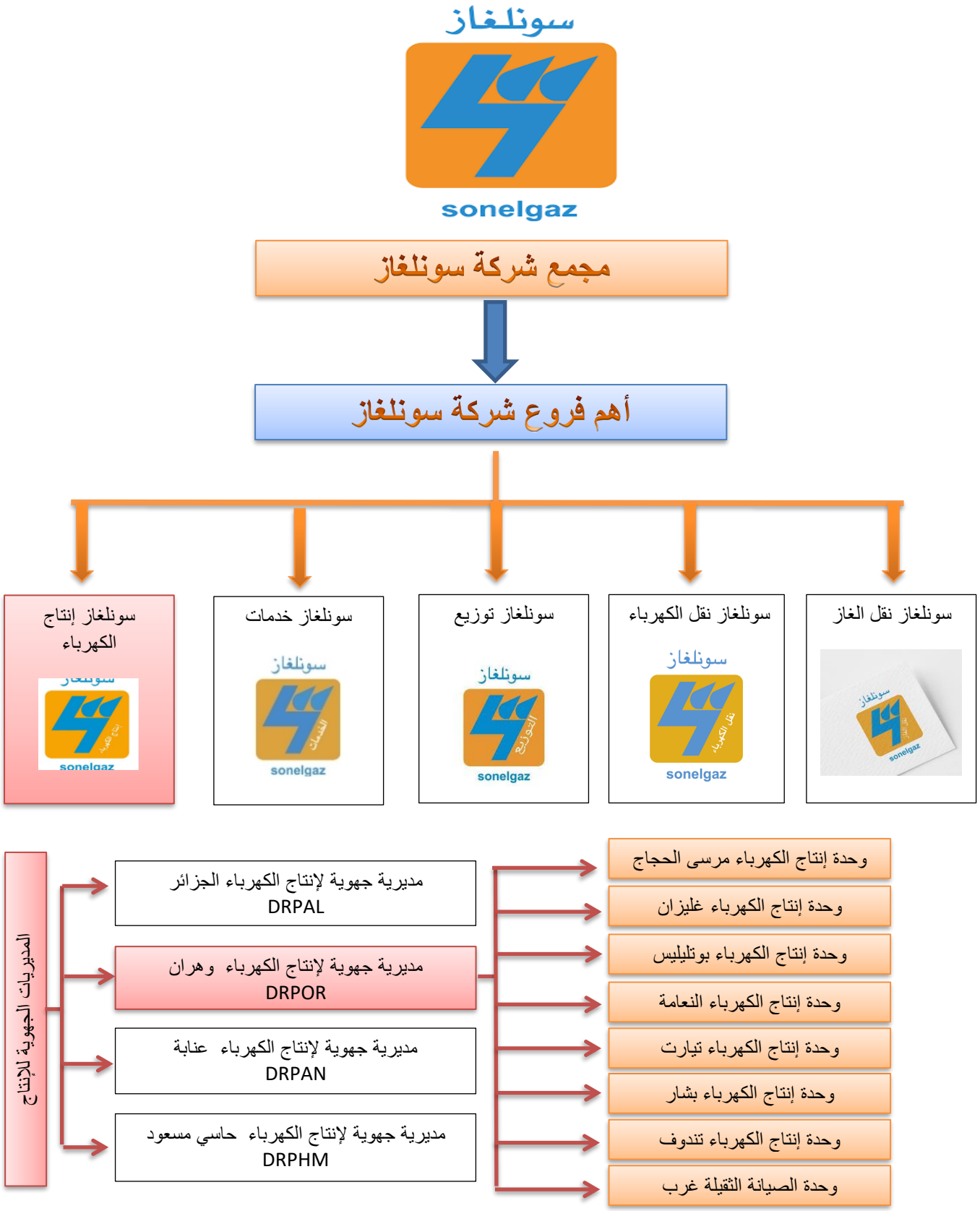
تمت الدراسة الاستطلاعية بمؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج الكهرباء غرب ولاية وهران (D.R.P.O) في الفترة الممتدة من (8 فيفري 2026 إلى غاية 18 فيفري2026)

1-2 لمحة عامة حول مؤسسة سونلغاز :

هي شركة عمومية جزائرية ، مجال نشاطها نقل الطاقة وتوزيعها ، وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في القطاعات الأخرى من قطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة الى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج.

2-2 أهداف الشركة :

- تطوير ورفع من قيمة الموارد الطاقوية
- التموين الطاقوي على مدى الطويل المتوسط
- تجديد تقنيات على مستوى التسيير والانتاج الطاقة
- الحصول على حصة في السوق العالمي



الشكل رقم -13- يوضح نظرة عامة حول فروع شركة سونلغاز -من اعداد الطالبة-

3- مجتمع الدراسة الاستطلاعية:

يشمل مجتمع الدراسة الاستطلاعية كافة الموظفين من مختلف الفئات السوسيومهنية التي تمثلت في كل من المنفذين والمتحكمين والإطارات والاطارات السامية بمؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج كهرباء (بحي جمال الدين) غرب ولاية وهران، حيث بلغ عدد الموظفين (120) موظف في مؤسسة محل الدراسة منهم (04) منفذين ، (12) متحكم، (68)إطار، (36) إطار سامي.

4- عينة الدراسة الاستطلاعية:

أنجزنا هذه الدراسة الميدانية بتطبيق أداة الدراسة لدى عينة الدراسة الاستطلاعية بالطريقة العشوائية البسيطة ، حيث بلغ عددها ثلاثون (30) موظف، قصد التحقق من صدق وثبات الاستبيان

.

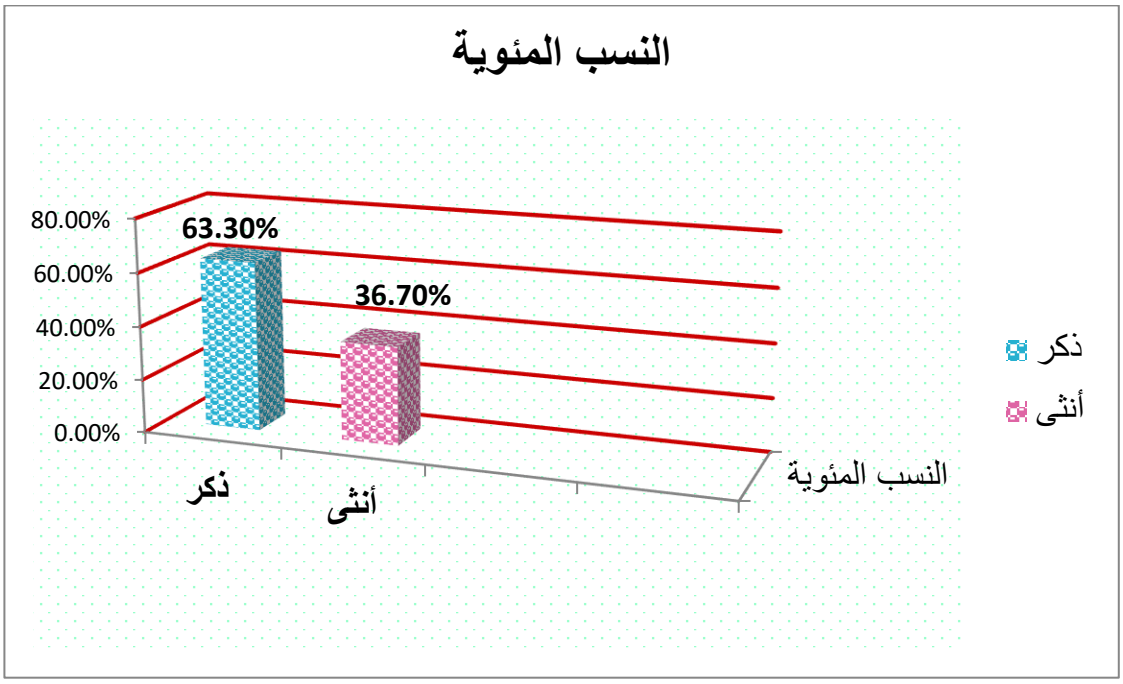
5- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

تضمنت مقتضيات الدراسة وصف عينة الدراسة الاستطلاعية وموصفاتها، وخصائصها وفق إلى التعرض لمتغيرات منها : الجنس، السن، الفئة الاجتماعية المهنية، الأقدمية في العمل، والتي جاءت مرفقة في الجداول التالية:

جدول رقم (04) : وصف عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الجنس

أ- متغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسب المئوية%
ذكر	19	%63.3
أنثى	11	%36.7
المجموع	30	%100



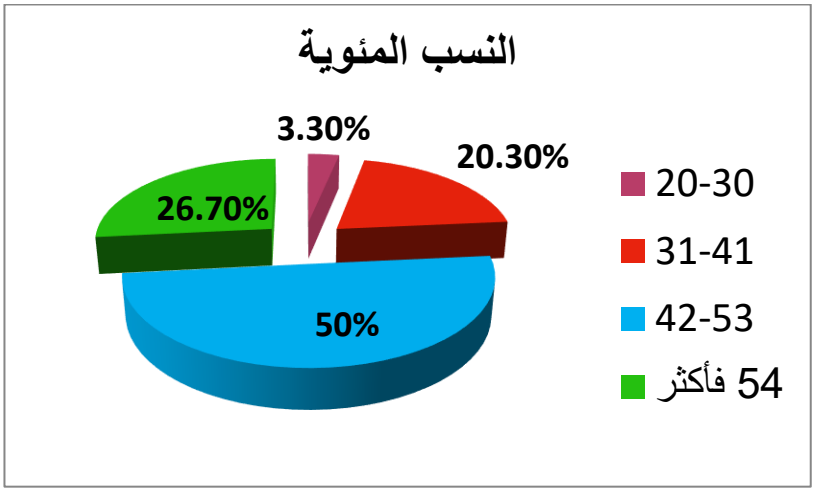
شكل رقم (14): يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الجنس.

يبين الجدول رقم (14) والأعمدة البيانية أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، حيث يمثل ذكور أغلبية العينة بنسبة قدرت ب (63.3%) في مقابل نجد نسبة الإناث قدرت ب (36.7%) .

ب- متغير السن :

جدول رقم (05): وصف عينة الدراسة الاستطلاعية وفق لمتغير السن.

الفئة العمرية	التكرارات	النسب المئوية%
30 -20	1	%3.3
41 -31	6	%20.3
53 -42	15	%50
54 فأكثر	8	%26.7
المجموع	30	%100



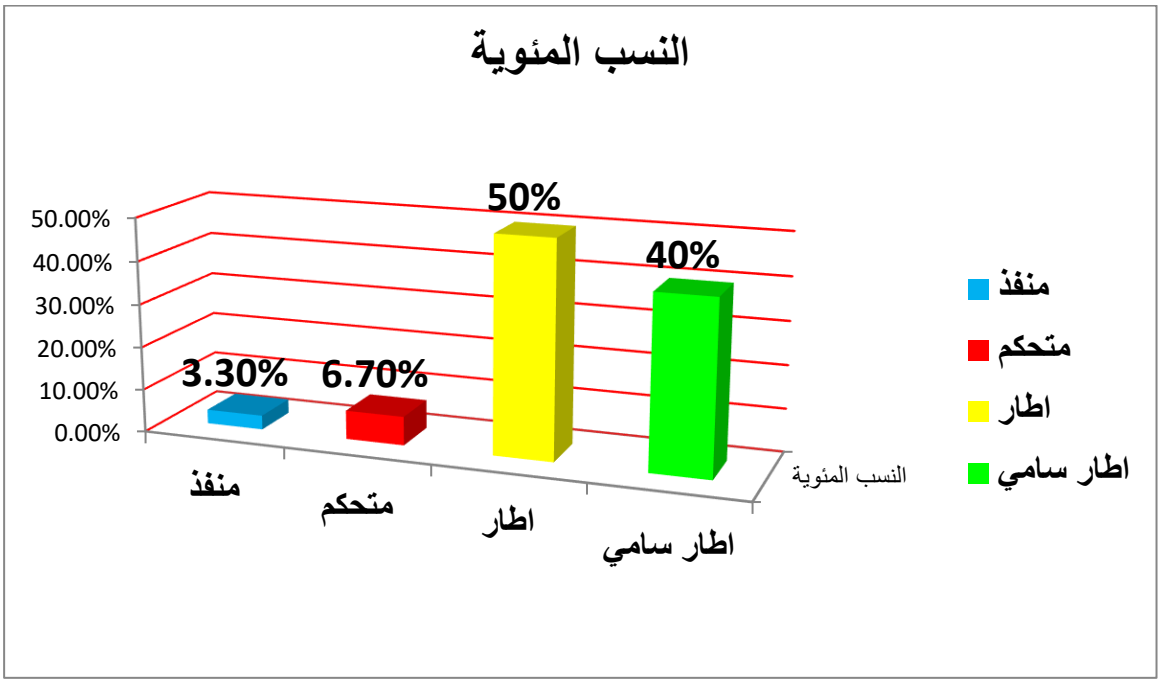
شكل رقم (15) : يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير السن.

يبين جدول رقم (05) و الدائرة النسبية أعلاه توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير السن وقد حددت الباحثة طول الفئة بعشرة (10) سنوات، والتي بلغ عددها (04) فئات، لغرض التجانس داخل الفئات وكذا توضيح الفروق بين الفئات، مما يسمح للباحثة بتنظيم المعلومات وتبويبها باختصار، مع العلم أن أصغر موظف عمره عشرون(20 سنة) ولذلك حددت أدنى قيمة ب (20) سنة في الفئة الأولى ، وقد قدرت أعلى نسبة مئوية عند الفئة العمرية الثالثة (42-53) ب (50%) ثم تليها الفئة العمرية الرابعة (54 سنة فأكثر) ب (26.7%) و الفئة العمرية الثانية بين (31-41) ب (23.3%) على الترتيب، أما الفئة الأولى التي تراوحت ما بين (20-30) ب 3.3% وهي نسبة ضئيلة. وهذا يعني ان معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (31-54 فأكثر سنة) بنسبة إجمالية قدرت ب (76.7%) وهذا يعطي مؤشرا بأن أفراد العينة يمتلكون استقرارا وظيفيا وأيضا إلى عدم كفاية تجديد كوادرها البشرية منذ (2013) نظرا إلى أن فئة الشباب التي تراوحت أعمارهم بين (20-30) سجلت نسبة ضئيلة جدا من أفراد عينة.

ج- متغير الفئة الاجتماعية المهنية:

جدول رقم (06): وصف أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية

فئة الاجتماعية المهنية	التكرارات	النسب المئوية %
منفذ	1	%3.3
متحكم	2	%6.7
إطار	15	%50
إطار سامي	12	%40
مجموع	30	%100



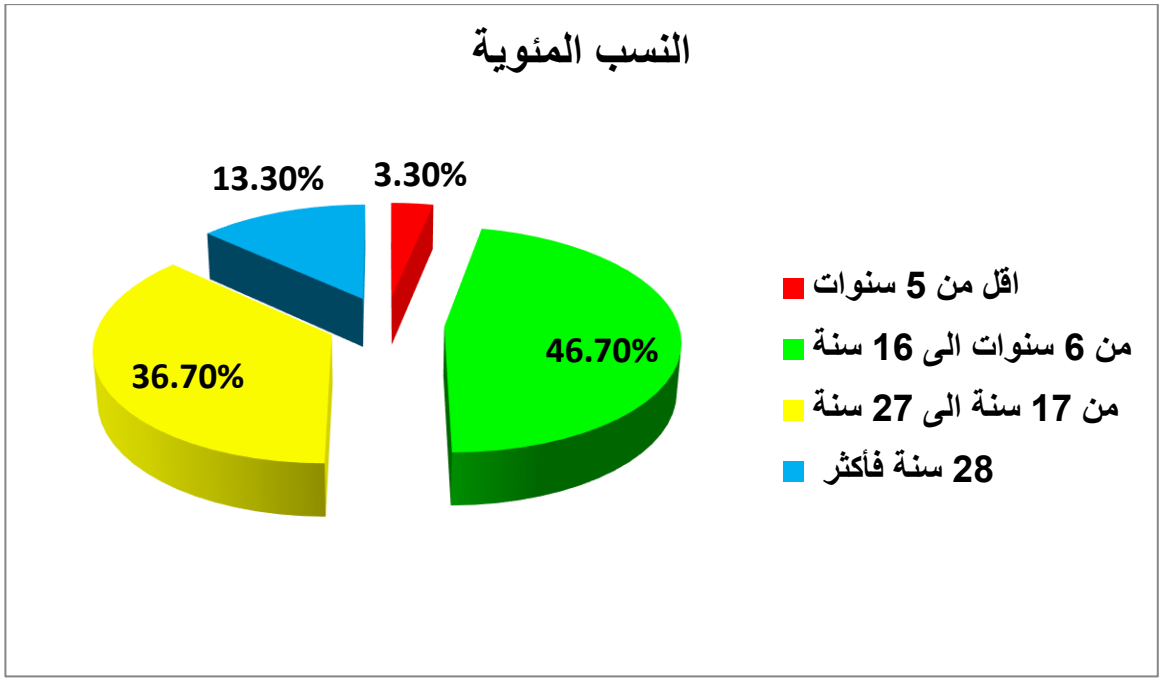
الشكل رقم (16): يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية

يبين جدول رقم (06) والأعمدة البيانية أعلاه توزيع أفراد عينة حسب متغير الفئة الاجتماعية المهنية، إذ اتضح ان ما نسبته (3.3%) من عينة الدراسة الاستطلاعية "منفذين" و (6.7%) من " متحكمين" و (50%) من " إطارات" و (12%) من "إطارات سامية".

د- متغير الأقدمية في العمل:

جدول رقم (07): وصف عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل

فئات الأقدمية في العمل	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	1	%3.3
بين 6 سنوات – 16 سنة	14	%46.7
بين 17 سنة – 27 سنة	13	%36.7
28 سنة فأكثر	4	%13.3
المجموع	30	%100



الشكل رقم (17): يبين وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير فئات الأقدمية في العمل

يبين الجدول رقم (07) والدائرة النسبية توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية في العمل ، وقد حددت الباحثة طول الفئة بعشرة (10) سنوات والتي بلغ عددها (04) فئات، لغرض التجانس داخل الفئات وكذا توضيح الفروق بين الفئات، مما يسمح للباحثة بتنظيم المعلومات وتبويبها ، وقد قدرت أعلى نسبة لدى الموظفين الذين لديهم ما بين(6 سنوات إلى 16 سنة) أقدمية في العمل ب(46.7%)، أما الموظفين الذين لديهم سنوات أقدمية بين (17- 27 سنة) فقد قدرت ب (36.7%)، أما من بلغت أقدميتهم ل أكثر من 28 سنة فقد قدرت ب 13.3%، وبالنسبة لأخفض نسبة سجلت لدى عينة الدراسة لأقل من (5 سنوات) في المؤسسة فهي نسبة ضئيلة جدا وقد قدرات ب (3.3%).

6- أداة الدراسة الاستطلاعية:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة انطلاقا من موضوع الدراسة واشكالياتها وفرضياتها وأدبيات البحث ، ببناء استبيان لقياس الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ومما يلي عرض لهذا الاستبيان :

- استبيان الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية

- خطوات بناء استبيان :

بعد تحديد عنوان الدراسة ومتغيرها المستهدف المتمثل في اتجاهات الموظفين النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية، إذ تم بناء استبيان لقياس وإلمام بالموضوع وتكييفه على عينة الدراسة وفقا لاتباع مجموعة خطوات واجراءات المنهجية وهي كالتالي:

الخطوة الأولى:

تحديد هدف الاستبيان، وهو قياس اتجاهات موظفين النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية، حيث قامت الباحثة بمراجعة الإطار النظري والاطلاع على بعض الدراسات السابقة.

الخطوة الثانية :

تحديد أبعاد الاستبيان بعد اطلاع الباحثة على مجموعة دراسات سابقة وأدبيات البحث ذات صلة بالموضوع، كما تم الاستناد في تحديد الأبعاد إلى عدد من الأدوات التي وردت في دراسات سابقة، بالإضافة إلى بعض المقاييس المستمدة من نماذج نظرية، وقد تم تحديد الأبعاد على النحو التالي: البعد المعرفي، البعد الوجداني، البعد السلوكي، والتي تمثل مكونات أساسية للاتجاه كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (08): يبين مصادر تحديد الأبعاد التي استهدفت قياس خاصية نفسها

الرقم	البعد	الباحثون/المؤلفون
01	معرفي	مهنا (1993)، بن موسى (2024)، غويري(2023)، حاج محند(2025)، صيمود(2024)
02	وجداني	مهنا (1993)،بن موسى(2024)، غويري(2023)،حاج محند (2025)، صيمود(2024)
03	سلوكي	مهنا (1993)، بن موسى (2024)، غويري(2023)، حاج محند(2025)

الخطوة الثالثة :

تجميع الفقرات وصياغتها، وتكييفها بما يتناسب مع طبيعة العينة البحث وسياقه التنظيمي إذ تم جمع فقرات انطلاقا من مجموعة استبيانات المستخدمة في الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (09): يبين مصدر فقرات أبعاد استبيان

البعد	الفقرات	الباحثون
المعرفي	1، 2، 4، 5	بن موسى (2024)
	3، 6	المهنا (1993)
	7، 8	نهى (2023)
الوجداني	9، 10، 12، 15،18	حاج محند (2025)
	13،14،16	غويري (2023)
	11،17	بن موسى (2024)
السلوكي	19، 23، 24، 26	صيمود (2024)
	21، 25، 28	بن موسى (2024)
	20،29، 30	غويري (2023)
	22،27	المهنا (1993)

وعليه قد بلغ عدد فقرات الاستبيان اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية في صورته الأولية (30)ذات اتجاه موجب، واتجاه سالب، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يبين توزيع فقرات الاستبيان

البعد	الفقرات	اتجاه فقرات	المجموع
معرفي	1،3،5،7	ذات اتجاه موجب	8
	2،4،6،8	ذات اتجاه سالب	
وجداني	9،11،14،16،17	ذات اتجاه موجب	10
	12،13،15،10،18	ذات اتجاه سالب	
سلوكي	19، 20، 22، 24، 27، 30	ذات اتجاه موجب	12
	21، 23، 25،26، 28،29	ذات اتجاه سالب	
	مجموع كلي		30

- وقد تم استخدام ليكرت المتدرج ذي نقاط الخمس لقياس فقرات الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يمثل مفتاح مقياس ليكارت الخماسي

الدرجات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أوزان ذات اتجاه موجب	05	04	03	02	01
أوزان ذات اتجاه سالب	01	02	03	04	05

الخطوة الرابعة:

إعداد استمارة تحتوي على البيانات الشخصية تم صياغتها في شكل فقرات تحتوي على المتغيرات الديمغرافية:

البيانات الشخصية :

يرجى وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة

1- الجنس: [ ] ذكر [ ] أنثى

2- السن : [ ]30-20 [ ] 41-31 [ ] 53-42 [ ] أكثر من 54 سنة

3- الفئة الاجتماعية المهنية : [ ] منفذ [ ] متحكم [ ] إطار [ ] إطار سامي

4- الأقدمية : [ ] أقل من 5 سنوات [ ] من 6 إلى 16 [ ] من 17 إلى 27 [ ] أكثر من 28

7- خصائص سيكومترية لأداة القياس:

1-7 صدق ظاهري لاستبيان (صدق المحكمين):

لقد تم تحكيم الاستبيان من طرف ثلاثة أساتذة بقسم علم النفس والأرطوفونيا بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران (02) محمد بن أحمد، كل من (أ. فراحي فيصل ، أ. زريبي أحلام ، أ. عقباني ربيعة) وعليه فقد احتوى الاستبيان الذي تم عرضه على المحكمين، إشكالية الدراسة وفرضيات والتعاريف الاجرائية لأبعاد، وهذا بغية تسهيل عملية التحكيم، التي قام بها أساتذة علم النفس العمل والتنظيم، كما شملت ملاحظات الأساتذة المحكمين حول جوانب الاستبيان الاتية:

✓ الانسجام والوضوح:

تم عرض بنود الاستبيان على محكمين بمستويات الانسجام والوضوح فيما يلي:

- مدى القياس: من حيث (تقيس، تقيس نوعا ما ، لا تقيس)
- مدى الوضوح: من حيث (واضحة، واضحة نوعا ما ، ليست واضحة)

✓ الصياغة:

لم يتم إلغاء أي فقرة من أي بعد، إلا ما اشترك فيه بعض المحكمين في ضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات وهذا حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يبين التعديلات الملحقة بالفقرات الخاصة بالاستبيان

رقم الفقرة	الصياغة الأولى	الصياغة الثانية
01	استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظف	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظف
07	تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي كأدوات مساعدة وليس كبديل عن المعرفة والخبرة البشرية	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كأدوات مساعدة وليس كبديل عن المعرفة والخبرة البشرية
17	سأشعر بارتياح عندما تتوفر الإمكانات التي تساعدني على استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئتنا المهنية	أشعر بارتياح عندما تتوفر الإمكانات التي تساعدني على استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئتنا المهنية

يتبين من الجدول رقم (12) بأنه تم تعديل فقرات مقياس من حيث الصياغة اللغوية طبقا لاقتراحات الأساتذة المحكمين ، حيث تم تبسيط محتوى الفقرات دون الاخلال من معنى الأبعاد الثلاثة.

- إلى جانب مدى تطابق مقياس ليكارت المتدرج ذي نقاط الخمس لقايس فقرات الاستبيان، وكذلك إبداء رأيهم فيما يتعلق باستمارة البيانات الشخصية (الجنس، الأقدمية، الفئة الاجتماعية المهنية)

بالإضافة إلى تقديم ملاحظاتهم حول الاستبيان من حيث اضافة فقرات أو حذف بعض فقرات الغير مناسبة.

جدول رقم (13): يبين نتائج تقديرات أراء الأساتذة المحكمين حول الاستبيان

بدائل التحكيم		مدى القياس			مدى الوضوح		
		تقيس	تقيس نوعا ما	لا تقيس	واضحة	واضحة نوعا ما	ليست واضحة
البعد المعرفي	ف1	%100	/	/	%100	/	/
	ف2	%100	/	/	%100	/	/
	ف3	%100	/	/	%100	/	/
	ف4	%100	/	/	%100	/	/
	ف5	%100	/	/	%100	/	/
	ف6	%100	/	/	%100	/	/
	ف7	%66.68	/	/	%66.68	/	/
	ف8	%100	/	/	%100	/	/
نسبة الاتفاق		8÷ 766.68 = %95.83					
البعد الوجداني	ف9	%100	/	/	%100	/	/
	ف10	%100	/	/	%100	/	/
	ف11	%66.68	/	/	%66.68	/	/

	ف12	%100	/	/	%100	/	/
	ف13	%100	/	/	%100	/	/
	ف14	%100	/	/	%100	/	/
	ف15	%66.68	*%33.33*	/	%66.68	/	/
	ف16	%100	/	/	%100	/	/
	ف17	%100	/	/	%100	/	/
	ف18	% 66.68	*% 33.33*	/	%66.68	/	/
نسبة الاتفاق		**= 10 ÷ 900.04**			**%90.04**		
البعد السلوكي	ف19	%100	/	/	%100	/	/
	ف20	%100	/	/	%100	/	/
	ف21	%100	/	/	%100	/	/
	ف22	%100	/	/	%100	/	/
	ف23	%66.68	/	/	%66.68	/	/
	ف24	%100	/	/	%100	/	/
	ف25	%100	/	/	%100	/	/
	ف26	%100	/	/	%100	/	/
	ف27	%66.68	/	/	%66.68	/	/
	ف28	%100	/	/	%100	/	/
	ف29	%100	/	/	%100	/	/
	ف30	%100	/	/	%100	/	/
نسبة الاتفاق		***12÷ 766.75 = % 63.89***					

يتبين من جدول (13) نتائج تحكيم الصدق الظاهري لاستبيان، بعد حساب متوسط نسب الاتفاق لأبعاد الاستبيان تبين أن النسبة العاملة قد بلغت (83.25%) وهي نسبة اتفاق جيدة.

2-7 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان على عينة متكونة من (30) فرد، وذلك من أجل التحقق من أن فقرات الاستبيان تقيس فعلا ما صممت من أجل قياسه، وعليه تم الاعتماد على برنامج المعالجة الاحصائية (SPSS) الاصدار رقم (26)، من خلال ادخال البيانات في هذا البرنامج لتحليلها إحصائيا، حيث يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وبين درجة كلية لكل بعد و الدرجة الكلية لاستبيان، وهذا ما يطلق عليه بالاتساق الداخلي ، كما هو موضح في الجداول الآتية:

جدول رقم (14): يبين معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الاستبيان

البعد	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
المعرفي	1	أرى ان استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظف	**0.509
	2	أرى أن قدراتي ومهاراتي لا تؤهلني لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.642
	3	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من رصيدي معرفي و إدراكي للوسائل التكنولوجية	**0.634
	4	أرفض استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لضعف معرفتي بها	**0.838
	5	إدراكي للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من إنجازي للمهام الوظيفية	**0.693
	6	.أرى أن هناك صعوبة في فهم الجوانب التقنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي	*0.378
	7	أرى ان استخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي كأدوات مساعدة وليس كبديل عن المعرفة و الخبرة البشرية	*0.425
	8	أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى جمود التفكير الإنساني	**0.642
	9	أفضل إنجاز المهام الوظيفية باستخدام تطبيقات	**0.585

		الذكاء الاصطناعي	
	10	أشعر بالرهبة عند استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.471
	11	أثق في استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي لدقتها في الأداء	**0.585
	12	أشعر أحيانا بأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي غير مريحة للاستخدام	**0.488
	13	أشعر بالقلق عند استخدامي لبعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي خوفا من ارتكاب خطأ لا أستطيع تصحيحه	**0.510
	14	أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيدني اطمئنانا	**0.791
	15	لا أفضل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.689
	16	أشعر أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ينمي الانفعال الإيجابي لدي	**0.791
	17	أشعر بارتياح عندما تتوفر الإمكانات التي تساعدني على استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئتنا المهنية	**0.519
	18	يفتقر الذكاء الاصطناعي الى الجانب الإنساني في تعبير عن العواطف	**0.464
	19	أرى أن استخدام لتطبيقات الذكاء الاصطناعي يوفر الوقت والجهد في إنجاز المهام الوظيفية	*0.377
السلوكي	20	أرى أن في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يظهر إبداعا	**0.598
	21	أرى أن سوء استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى أخطاء جسيمة	**0.606
	22	أظن أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي سهلة الاستخدام ويمكن التحكم فيها بسهولة	**0.668
	23	أعتقد أن الاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى الكسل	**0.787

	24	إذا أتيحت لي فرصة فسأسعى لاكتساب مهارات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	*0.450
	25	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من أهمية العلاقات الإنسانية بين الموظفين	**0.634
	26	قد تؤدي تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استخدامها الى تراجع المهارات الأساسية لدى الموظفين	**0.769
	27	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء	**0.558
	28	يبدو أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يحول الموظفين الى أرقام يتم تعامل معها بطريقة آلية	**0.767
	29	أجد صعوبة في استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.470
	30	أرى أن استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي عبر تطبيقاته منظم جدا	**0.623

- ** دالة عند مستوى دلالة 0.01.
- * دالة عند مستوى دلالة 0.05.

يتضح من الجدول رقم (14)، وجود ارتباط دال بين كل فقرة والبعد المنضوية تحته عند مستوى دلالة 0.01 و 0.05 حيث تراوح معامل الارتباط بعد المعرفي ما بين (0.378 و 0.838) و تراوح في البعد الوجداني ما بين (0.464 و 0.791)، أما في البعد السلوكي فتراوح ما بين (0.377 و 0.787) وبالتالي معاملات ارتباط هنا أكبر من (0.30) ودالة عند مستوى دلالة 0.01، 0.05 مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه لكل بعد.

جدول رقم (15): يوضح معامل الارتباط بين درجات كلية للأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان

الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون
بعد المعرفي	**0.832
بعد الوجداني	**0.828
بعد السلوكي	**0.865

- * الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

يضح من الجدول رقم (15) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كلية لكل بعد والدرجة الكلية لاستبيان، ويتبين لنا من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01، الذي يتراوح ما بين (0.828 و 0.865) مما يؤكد أن الأبعاد تتسق في قياس ما يقيسه الاستبيان.

وبالتالي فإننا نستخلص من هذه النتائج وجود اتساق قوي للفقرات مع أبعادها ثم مع المقياس ككل وبهذا يمكن استخدام هذا الاستبيان والثقة في نتائجه فهو صادق في قياس ما وضع لقياسه.

3-7 ثبات استبيان اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبيان على عينة متكونة من (30) فرد وذلك باستخدام طريقة ألفا كرونمباخ، وباستعمال برنامج الحزمة الاحصائية (SPSS) الاصدار رقم (26)، اذ تم حساب ثبات الاستبيان على مستوى الأبعاد والاستبيان الكلي، حيث تم التوصل إلى النتائج كالآتي:

جدول رقم (16): يبين قيم معاملات الثبات ألفا كرونمباخ للاستبيان وأبعاده

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرومنباخ
المعرفي	8	0.761
الوجداني	10	0.835
السلوكي	12	0.865
الاستبيان الكلي	30	0.864

يبين جدول رقم (16) قيم معاملات ألفا كرونمباخ لأبعاد الاستبيان ، حيث تراوحت ما بين (0.761 و 0.865) أما بالنسبة بقيمة معامل ألفا كرونمباخ الكلية لاستبيان كانت مرتفعة والتي بلغت (0.864) وبذلك تتمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات مما يبين تناسق فقرات الاستبيان.

وعليه فإنه يمكن القول بأن استبيان الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي نحو إنجاز المهام الوظيفية صادق في ما وضع لقياسه وثابت.

- **ثانيا: الدراسة الأساسية**

بعد حساب والتأكد من صدق وثبات أداة القياس المطبقة في الدراسة الاستطلاعية، إذ أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق في الدراسة الأساسية، وعليه فإن الجزء الثاني من هذا الفصل يتضمن الدراسة الأساسية بما في ذلك المجال الزماني والمكاني ومنهج الدراسة الأساسية، ومجتمعها وعينتها وكذا خصائص عينة الدراسة ومواصفاتها وكذلك الإشارة بإعادة دراسة خصائص السيكومترية لأداة الدراسة بغية التأكد أكثر من صدقها وثباتها ، وهذا نظرا لكبر حجم عينة الدراسة الأساسية ومنهية الفصل بالأساليب المعالجة الاحصائية.

1- مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية :

تم إجراء الدراسة الأساسية بتاريخ 2026/02/22 إلى غاية 2026/03/02 على مستوى مؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج كهرباء، غرب ولاية وهران (D.R.P.O).

2- منهج الدراسة :

استندت الباحثة على المنهج الوصفي، انطلاقا من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية وذلك من وجهة نظر موظفين بالمؤسسة التي هي محل الدراسة.

3- مجتمع الدراسة الأساسية :

يشمل مجتمع الدراسة الاستطلاعية كافة الموظفين من مختلف الفئات السوسيومهنية التي تمثلت في كل من المنفذين والمتحكمين والإطارات والاطارات السامية بمؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج كهرباء (بحي جمال الدين) غرب ولاية وهران، حيث بلغ عدد الموظفين (120) موظف في مؤسسة محل الدراسة منهم (04) منفذين ، (12) متحكم، (68)إطار، (36) إطار سامي.

4- عينة الدراسة الأساسية:

قامت الباحثة بتبني المعاينة الاحتمالية وبالأخص المعاينة العشوائية البسيطة في اختيار أفراد العينة ، حيث وزع الاستبيان على تسعون موظف (90)، في حين أستبعد (4) إجابات لأنها لم تتضمن الإجابة على بعض المتغيرات الديمغرافية وعليه صار عدد المستجيبين الذين تم استغلال اجابتهم (86) فرد والتي تم بناء عليهم اجراء التحليل الاحصائي عليها، وبالتالي تشكل عينة الدراسة ما نسبته تقدر ب (71.66%) من مجتمع الدراسة الكلي.

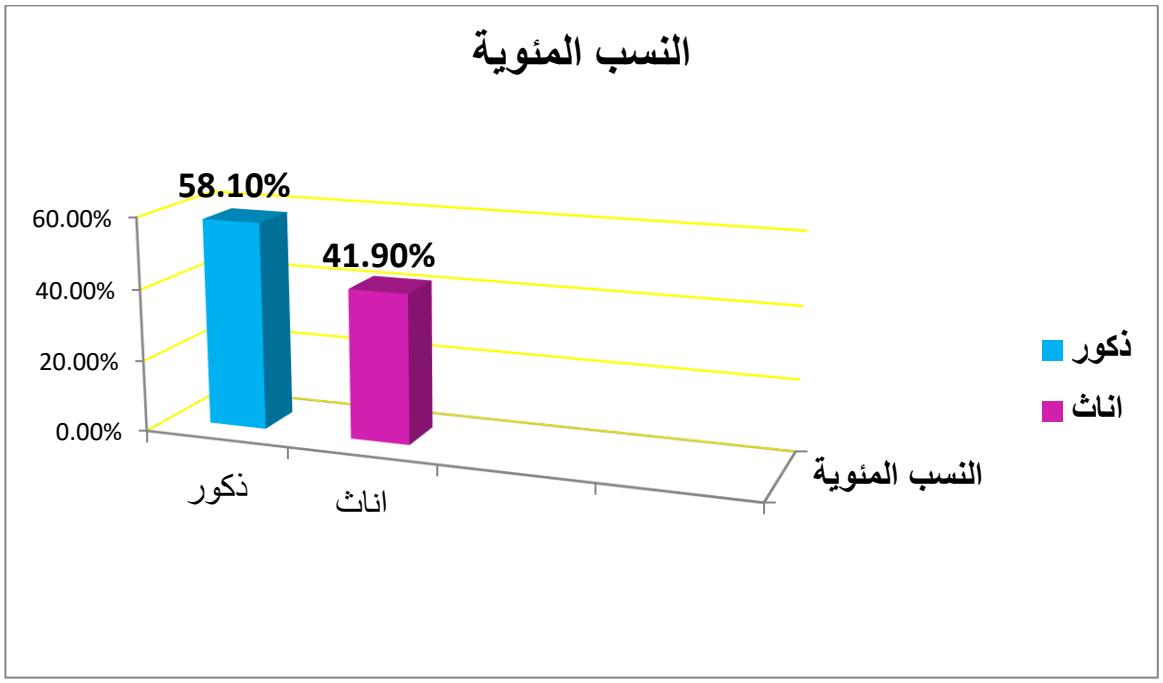
5- خصائص عينة الدراسة الأساسية :

توضح الجداول التالية خصائص عينة الدراسة الأساسية كالتالي:

أ- متغير الجنس:

جدول رقم (17): يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية%
ذكر	50	%58.1
أنثى	36	%41.9
المجموع	86	%100



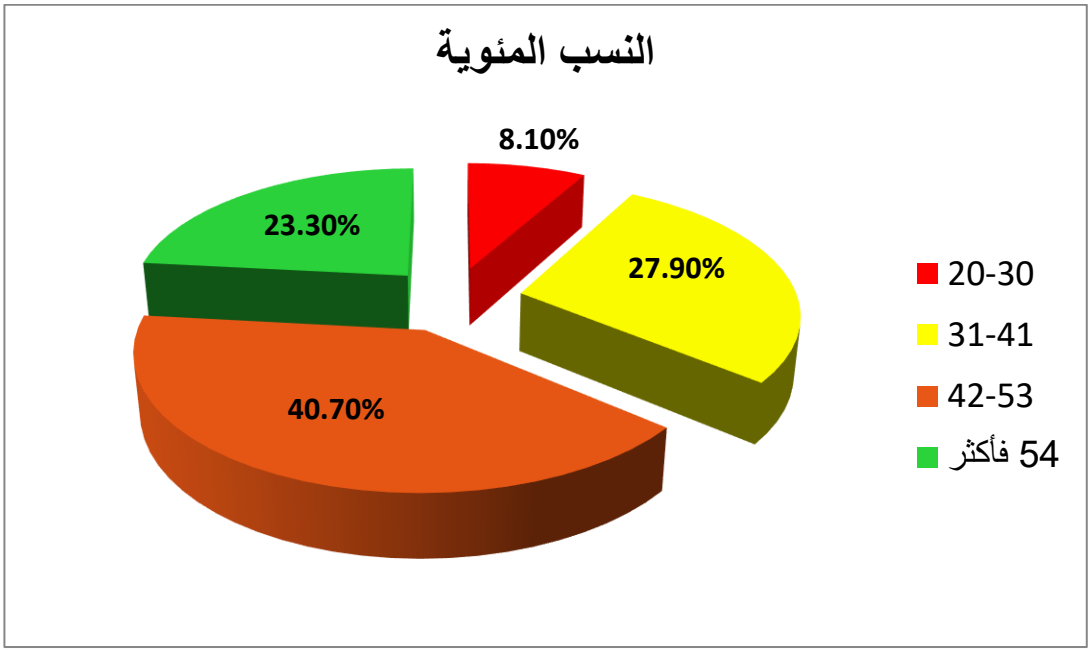
شكل رقم (18): يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الجنس.

يبين الجدول رقم (17) والأعمدة البيانية أعلاه توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الجنس، اذ يمثل الذكور أغلبية العينة بنسبة (58.1%) في مقابل نجد نسبة الإناث قدرت ب (41.9%).

ب- متغير السن :

جدول رقم (18): يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير السن

الفئة العمرية	التكرارات	النسب المئوية%
30 -20	7	%8.1
41 -31	24	%27.9
53 -42	35	%40.7
54 فأكثر	20	%23.3
المجموع	86	%100



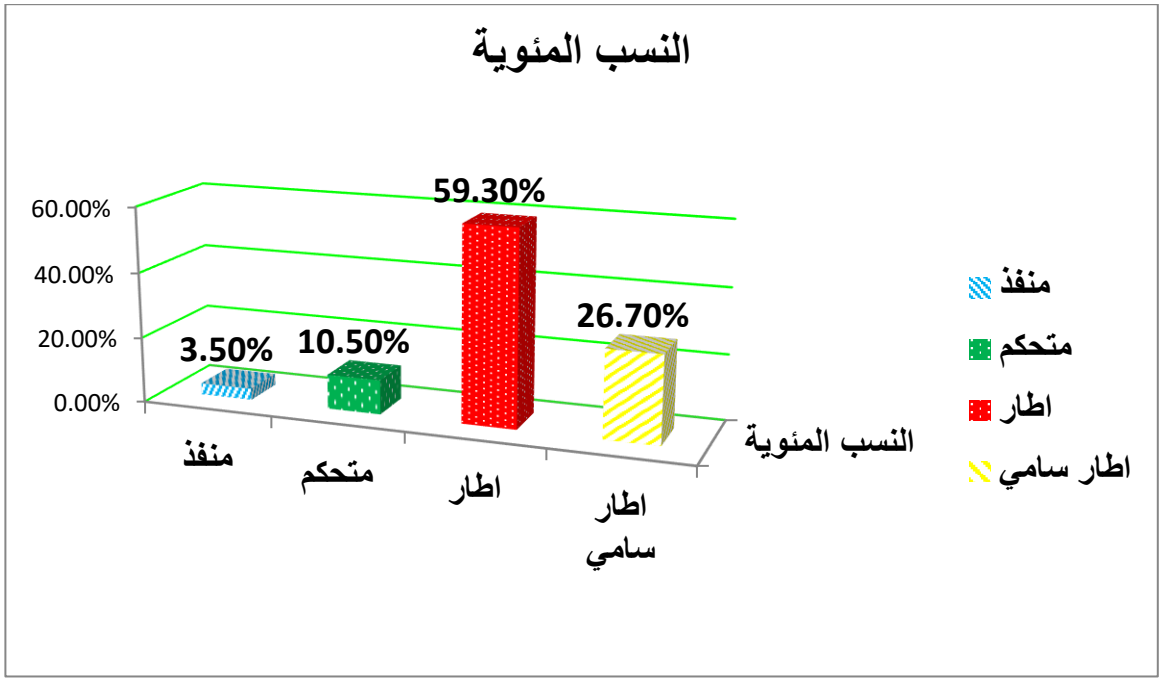
شكل رقم (19): يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير السن.

يبين الجدول رقم (18) والدائرة النسبية توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير و السن، وقد قدرت أعلى نسبة مئوية عن الفئة العمرية ما بين (42-53) ب (40.7%) بينما نسبة (27.9%) تعود لفئة من 31 إلى غاية 41 سنة) ، في حين نجد أن فئة (54 سنة فأكثر) تقدر ب (23.3%) و أقل نسبة تعود لفئة (20-30) ب (8.1%).

ج- متغير الفئة الاجتماعية المهنية:

جدول رقم (19): يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية

فئة الاجتماعية المهنية	التكرارات	النسب المئوية %
منفذ	3	%3.5
متحكم	9	%10.5
إطار	51	%59.3
إطار سامي	23	%26.7
مجموع	86	%100



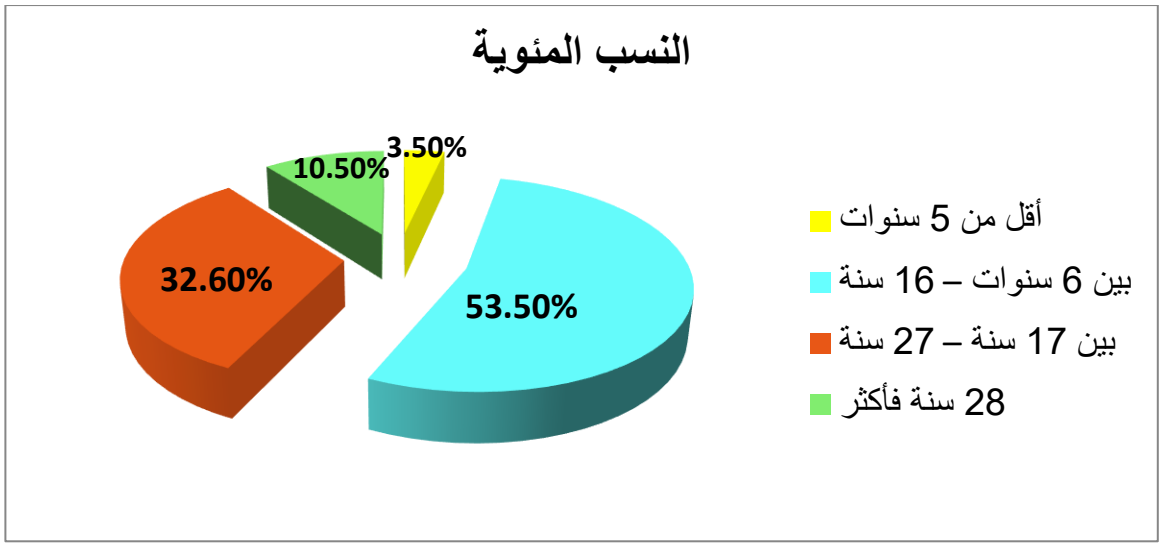
شكل رقم (20): يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية.

يبين الجدول رقم (19) والأعمدة البيانية أعلاه توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الفئات الاجتماعية المهنية، حيث اتضح أن ما نسبته (3.5%) من عينة الدراسة الأساسية "منفذين" و (10.5%) من "متحكمين" و (59.3%) "إطارات" و (26.7%) " إطارات سامية".

د- متغير الأقدمية في العمل:

جدول رقم (20): يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل

فئات الأقدمية في العمل	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	3	%3.5
بين 6 سنوات – 16 سنة	46	%53.5
بين 17 سنة – 27 سنة	28	%32.6
28 سنة فأكثر	9	%10.5
المجموع	86	%100



الشكل رقم (21): يبين توزيع أفراد عينة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل

يتضح لنا من الجدول رقم (20) والدائرة النسبية أعلاه أن النسبة الأكبر (53.5%) تعود لفئة (6 إلى 16 سنة)، بينما نسبة (32.6%) تعود لفئة (من 17 الى 27 سنة)، في حين نجد أن فئة (28 سنة فأكثر) تقدر ب (10.5%)، و أقل نسبة تعود لفئة (أقل من5 سنوات) والتي تقدر ب (3.5%).

6- أداة الدراسة الأساسية :

6-1 الخصائص السيكومترية لاستبيان:

- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

جدول رقم (21): يمثل الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان بفقراته

البعد	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
المعرفي	1	أرى ان استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظف	**0.594
	2	أرى أن قدراتي ومهاراتي لا تؤهلني لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.679
	3	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من رصيدي معرفي و إدراكي للوسائل التكنولوجية	**0.720
	4	أرفض استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لضعف معرفتي بها	**0.783
	5	إدراكي للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من إنجازي للمهام الوظيفية	**0.771
	6	.أرى أن هناك صعوبة في فهم الجوانب التقنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.573
	7	أرى ان استخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي كأدوات مساعدة وليس كبديل عن المعرفة و الخبرة البشرية	**0.421
	8	أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى جمود التفكير الإنساني	**0.559
الوجداني	9	أفضل إنجاز المهام الوظيفية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.679
	10	أشعر بالرهبة عند استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.463
	11	أثق في استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي لدقتها في الأداء	**0.748

	12	أشعر أحيانا بأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي غير مريحة للاستخدام	**0.637
	13	أشعر بالقلق عند استخدامي لبعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي خوفا من ارتكاب خطأ لا أستطيع تصحيحه	**0.612
	14	أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيدني اطمئنانا	**0.764
	15	لا أفضل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.751
	16	أشعر أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ينمي الانفعال الإيجابي لدي	**0.647
	17	أشعر بارتياح عندما تتوفر الإمكانات التي تساعدني على استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئتنا المهنية	**0.522
	18	يفتقر الذكاء الاصطناعي الى الجانب الإنساني في تعبير عن العواطف	**0.570
	19	أرى أن استخدام لتطبيقات الذكاء الاصطناعي يوفر الوقت والجهد في إنجاز المهام الوظيفية	**0.387
السلوكي	20	أرى أن في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يظهر إبداعا	**0.566
	21	أرى أن سوء استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى أخطاء جسيمة	**0.558
	22	أظن أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي سهلة الاستخدام ويمكن التحكم فيها بسهولة	**0.541
	23	أعتقد أن الاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى الكسل	**0.731
	24	إذا أتيحت لي فرصة فسأسعى لاكتساب مهارات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.508
	25	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من أهمية العلاقات الإنسانية بين الموظفين	**0.669

	26	قد تؤدي تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استخدامها الى تراجع المهارات الأساسية لدى الموظفين	**0.744
	27	أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء	**0.500
	28	يبدو أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يحول الموظفين الى أرقام يتم تعامل معها بطريقة آلية	**0.651
	29	أجد صعوبة في استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي	**0.414
	30	أرى أن استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي عبر تطبيقاته منظم جدا	**0.568

- ** دالة عند مستوى دلالة 0.01.

يتضح من الجدول رقم (21) وجود ارتباط دال بين كل فقرة والبعد المنضوية تحته عند مستوى دلالة 0.01 ، حيث تراوح معامل ارتباط بعد المعرفي بفقراته ما بين (0.421 و 0.783)، وتراوح في البعد الوجداني بفقراته ما بين (0.463 و 0.764) ، أما في البعد السلوكي بفقراته فتراوح ما بين (0.387و 0.744) .

وبالتالي معاملات الارتباط اكبر من (0.30) ودالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يؤكد ان الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه كل بعد.

جدول رقم (22): يوضح المقارنة بين معاملات الارتباط لدرجات كلية للأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان الدراسة الاستطلاعية والأساسية

الأبعاد	الدراسة الاستطلاعية		الدراسة الأساسية	
	قيمة ر	مستوى دلالة	قيمة ر	مستوى دلالة
المعرفي	**0.832	0.01	**0.845	0.01
الوجداني	**0.828	0.01	**0.880	0.01
السلوكي	**0.865	0.01	**0.880	0.01

يتضح من الجدول رقم (21) أن قيم معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد الأداة مع الدرجة الكلية لاستبيان ارتفعت مقارنة مع معاملات الارتباط الخاصة بالدراسة الاستطلاعية، فالاتساق الداخلي بين درجات كلية لأبعاد و درجة كلية للاستبيان تتمتع بوجود اتساق قوي كما أن كل الأبعاد دالة عند (0.01).

2-6 ثبات استبيان اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية

جدول رقم (23): يوضح المقارنة بين معاملات ثبات أداة الدراسة الاستطلاعية والأساسية بطريقة ألفا كرونمباخ

الأبعاد	الدراسة الاستطلاعية		الدراسة الأساسية	
	قيمة ألفا كرونمباخ	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونمباخ	عدد الفقرات
المعرفي	0.761	8	0.781	8
الوجداني	0.835	10	0.839	10
السلوكي	0.856	12	0.816	12
الاستبيان الكلي	0.864	30	0.912	30

يتضح من الجدول رقم (23) قيم متقاربة لمعاملات الارتباط ألفا كرونمباخ لأبعاد الاستبيان بالنسبة للدراسة الاستطلاعية والأساسية، حيث تم تسجيل قيمة مرتفعة لمعامل ألفا كرونمباخ لمجموع الأبعاد أي الدرجة كلية لاستبيان بالنسبة للدراسة الأساسية و التي قدرت ب (0.912) حيث نلاحظ أنه ارتفع بنسبة طفيفة مقارنة بالدراسة الاستطلاعية (0.864) وعليه نستخلص أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات.

- أساليب المعالجة الاحصائية للبيانات:

تمت المعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة الأساسية باستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة حتى يسهل الوصول إلى نتائج واضحة تعكس، الإجابة عن الإشكالية المطروحة وذلك باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الاصدار رقم (26)، من بينها فيما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية
- معامل ارتباط بيرسون
- معامل ألف كرونمباخ
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
- حساب المتوسط الفرضي
- اختبارات التوزيع الطبيعي من أجل التأكد من نوع الاحصاء المراد تطبيقه لاختبار فرضيات الدراسة من إحصاء برامتري ولا برامتري.
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين
- تحليل التباين البسيط (Anova)

كما استخدمت الباحثة فيما يتعلق نحو تحديد طبيعة اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية بشكل عام، وايض نحو كل بعد من أبعاد الاتجاهات من (معرفي، وجداني، سلوكي)، على مقياس ليكارت الخماسي الذي تم إعتماد عليه في تحديد اتجاه المستجوب كالتالي:

جدول رقم (24): يوضح اتجاهات المستجوبين بناء على سلم ليكارت خماسي

اتجاه	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
اتجاه موجب	05	04	03	02	01
اتجاه سالب	01	02	03	04	05

- وبالتالي تكون أقصى درجة في المقياس (150)، 30×5= 150
- في حين تكون أدنى درجة في المقياس (30)، 1×30= 30

- كما نقوم بحساب المدى الكلي لاستبيان ككل وطول الفئة بمعادلة بسيطة وهي كالتالي:
(أعلى درجة - أقل درجة) = المدى الكلي ، (150 - 30) = 120
  - متوسط الفرضي : (30 ×3) = 90

- طول الفئة : (المدى الكلي ÷ 5 مقياس ليكارت للاتجاهات الخماسي) ،(120- 5) = 24
- وهكذا نقوم تبويبها في شكل فئات خاصة بالاتجاهات النفسية لدى الموظفين بشكل عام :
  - [30 – 54] اتجاه سلبي جدا
  - [55 – 78] اتجاه سلبي
  - [79 – 102] اتجاه محايد
  - [103- 126] اتجاه ايجابي
  - [127- 150] اتجاه ايجابي جدا
- وفي اخير نحسب درجات التي حصل عليها كل مستجوب لمعرفة أي اتجاه يتبعه من خلال المقياس التالي :

30-54	55-78	79-102	103-126	127-150
اتجاه سلبي جدا	اتجاه سلبي	اتجاه محايد	اتجاه ايجابي	اتجاه ايجابي جدا

الشكل رقم (22): يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات النفسية

- كما قامت فيما يتعلق تحديد اتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية بحساب المدى الكلي وطول الفئة وهي كالتالي :

- المدى الكلي :(40 -8) = 32 ، علما ان أقصى درجة (40) و أدنى درجة (8)
- طول الفئة : (32 ÷ 5) = 6.4
- متوسط الفرضي: 24 ، (8×3) = 24

- وهكذا نقوم تبويبها في شكل فئات خاصة بالاتجاهات المعرفية لدى الموظفين :
  - [8- 14] اتجاه سلبي جدا
  - [15- 21] اتجاه سلبي
  - [22- 27] اتجاه محايد
  - [28- 34] اتجاه ايجابي
  - [35-40] اتجاه إيجابي جدا

➢ وفي اخير نحسب درجات التي حصل عليها كل مستجوب لمعرفة أي اتجاه يتبعه من خلال المقياس التالي :

35- 40	28- 34	22- 27	15- 21	8- 14
اتجاه ايجابي جدا	اتجاه ايجابي	اتجاه محايد	اتجاه سلبي	اتجاه سلبي جدا

الشكل رقم (23): يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات المعرفية.

- أيضا لقد تم تحديد الاتجاهات الوجدانية لدى المستجوبين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ، بحساب المدى الكلي وطول الفئة وهي كالتالي:

- المدى الكلي :(50 -10) = 40 ، علما ان أقصى درجة (50) و أدنى درجة (10)
- طول الفئة : (40 ÷ 5) = 8
- متوسط الفرضي: 30 ، (10×3) = 30

▪ وهكذا نقوم تبويبها في شكل فئات خاصة بالاتجاهات الوجدانية لدى الموظفين :

➢ [10- 18] اتجاه سلبي جدا
➢ [19- 26] اتجاه سلبي
➢ [27- 34] اتجاه محايد
➢ [35- 42] اتجاه ايجابي
➢ [43-50] اتجاه إيجابي جدا

- وفي اخير نحسب درجات التي حصل عليها كل مستجوب لمعرفة أي اتجاه يتبعه من خلال المقياس التالي :

43- 50	35- 42	27- 34	19- 26	10- 18
اتجاه ايجابي جدا	اتجاه ايجابي	اتجاه محايد	اتجاه سلبي	اتجاه سلبي جدا

الشكل رقم (24): يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات الوجدانية.

- كما استخدمت الباحثة فيما يخص تحديد طبيعة اتجاهات السلوكية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المها م الوظيفية، وذلك بحساب المدى الكلي وطول الفئة وهي كالتالي:
  - المدى الكلي :(60 -12) = 48 ، علما ان أقصى درجة (60) و أدنى درجة (12)
  - طول الفئة : (48 ÷ 5) = 9.6
  - متوسط الفرضي: 36 ، (12×3) = 36

- وهكذا نقوم تبويبها في شكل فئات خاصة بالاتجاهات المعرفية لدى الموظفين :

- [12- 21] اتجاه سلبي جدا
- [22- 31] اتجاه سلبي
- [32- 40] اتجاه محايد
- [41- 50] اتجاه ايجابي
- [51-60] اتجاه إيجابي جدا

- وفي اخير نحسب درجات التي حصل عليها كل مستجوب لمعرفة أي اتجاه يتبعه من خلال المقياس التالي :

12- 21	22- 31	32- 40	41- 50	51- 60
اتجاه سلبي جدا	اتجاه سلبي	اتجاه محايد	اتجاه ايجابي	اتجاه ايجابي جدا

الشكل رقم (25): يوضح مقياس ليكارت للاتجاهات السلوكية

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها ، وهذا بناء على ما توصلت إليه الباحثة من معطيات ، من خلال قبول أو رفض فرضيات الدراسة وذلك عبر استخدام برنامج (SPSS) الاصدار رقم (26)

أولا : عرض النتائج

1-1 قياس استجابة أفراد عينة الدراسة اتجاه فقرات مقياس اتجاهات النفسية كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (25): يبين استجابة أفراد عينة الدراسة اتجاه فقرات مقياس اتجاهات النفسية

فقرة	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط فرضي	اتجاه العينة
1	4.01	0.660	3	موافق
2	4.02	0.668	3	غير موافق
3	4.10	0.509	3	موافق بشدة
4	3.95	0.684	3	غير موافق
5	3.79	0.471	3	موافق
6	3.51	0.942	3	غير موافق
7	4.12	0.742	3	موافق بشدة
8	3.15	1.213	3	غير موافق
9	3.49	0.967	3	موافق
10	3.76	0.796	3	غير موافق
11	3.49	0.851	3	موافق
12	3.49	0.837	3	غير موافق
13	3.56	0.806	3	غير موافق
14	3.51	0.778	3	موافق
15	3.76	0.796	3	غير موافق
16	3.58	0.727	3	موافق
17	4.10	0.595	3	موافق بشدة
18	2.93	0.930	3	محايد
19	4.17	0.536	3	موافق بشدة
20	3.78	0.602	3	موافق
21	2.71	0.838	3	محايد
22	3.66	0.835	3	موافق
23	2.94	1.231	3	محايد
24	4.41	0.675	3	موافق بشدة
25	3.42	0.913	3	غير موافق

26	3.21	1.128	3	غير موافق
27	3.74	0.739	3	موافق
28	3.28	1.002	3	غير موافق
29	3.52	0.864	3	غير موافق
30	3.94	0.709	3	موافق

- قامت الباحثة باستخدام معادلة حسابية بسيطة من أجل قياس اتجاه عينة بناء على سلم ليكارت : (أكبر درجة – أقل درجة ÷ عدد البدائل) ، 4 ÷5 = 0.80
- أي اننا في كل مرة نضيف قيمة (0.80) كي نحدد اتجاه العينة بالنسبة لكل فقرة ،ثم نقارن متوسط الحسابي لكل فقرة بالمقياس ليكارت للاتجاهات النفسية، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم (26): يبين اتجاهات النفسية لدى افراد عينة نحو فقرات المقياس

اتجاه	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
فقرة موجبة	4.3 -5	3.5 – 4.2	2.7 – 3.4	1.9 – 2.6	1 - 1.8
فقرة سالبة	1.8 – 1	2.6 – 1.9	3.4 – 2.7	4.2 – 3.5	5 – 4.3

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات النفسية لدى الموظفين الايجابية والسلبية والمحايدة نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ، ولقد جاءت اجابات العينة على النحو الآتي:

- يتبين من خلال الفقرة (**1**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (4.01) بانحراف معياري(0.660) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3) ، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن الذكاء الاصطناعي يساهم فعليا في زيادة كفاءتهم ، كما أن اتجاه العينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير الى درجة (موافق) مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**2**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (4.02) بانحراف معياري(0.668) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أن مهاراتهم وقدراتهم لا تؤهلهم لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وبذلك فإن اتجاه عينة

- الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا ، حيث يفسر على أنه تأكيد من الموظفين على امتلاكهم استعدادات وقدرات لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي
- يتبين من خلال الفقرة (**3**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (4.10) بانحراف معياري(0.509) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3) ، مما يشير إلى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن الذكاء الاصطناعي يساهم فعليا في رفع من رصيدهم المعرفي وادراكهم للوسائل التكنولوجية ، كما ان اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] وهي الفئة التي تشير الى درجة الموافقة ، مما يشير اتجاها إيجابيا

- يتبين من خلال الفقرة (**4**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.95) بانحراف معياري(0.684) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على رفضهم في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لضعف معرفتهم بها ، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**5**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.97) بانحراف معياري(0.471) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفارد عينة ، على أن ادراكهم في تعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي يساهم في زيادة انجازهم لمهامهم الوظيفية ، كما أن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير الى درجة (موافق) مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**6**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.51) بانحراف معياري(0.942) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أن هناك صعوبة في فهم الجوانب التقنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**7**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (4.12) بانحراف معياري(0.742) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة على أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تستخدم كأدوات مساعدة وليس كبديل عن المعرفة والخبرة البشرية ،ويبقى الانسان هو مصدر الأول للمعرفة والخبرة وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [4.3 – 5] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .
- يتبين من خلال الفقرة (**8**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.15) بانحراف معياري(1.213) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي غلى جمود تفكير الانساني، يفسر على أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتطلب مهارة في صياغة الأوامر وتحليل نتائج ، ليخرج من ذكاء البشري أقصى طاقاته الإبداعية بدلا أن تجعله راكدا، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**9**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.49) بانحراف معياري(0.967) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة على أنهم يفضلون انجاز مهامهم الوظيفية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي. وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**10**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.76) بانحراف معياري(0.796) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على شعورهم بالرهبة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، مما يعكس بأنهم مؤهلين لقيادة هذه التطبيقات دون ارتباك أو خوف، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**11**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.49) بانحراف معياري(0.851) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة على أنهم يثقون في استخدامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي لأنها دقيقة في الأداء، ، مما يفسر على جودة أدائها النابعة من خوارزميات دقيقة، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**12**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.49) بانحراف معياري(0.837) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تشعرهم أحيانا بأنها غير مريحة للاستخدام ، مما يعكس اتجاههم نحو التناغم الرقمي وبالتالي استخدامها لن يسبب توترا في بيئتهم المهنية، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .
- يتبين من خلال الفقرة (**13**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.56) بانحراف معياري(0.806) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على ان تطبيقات الذكاء الاصطناعي تسبب لهم الشعور بالقلق خوفا من ارتكابهم خطأ لا يستطيعون تصحيحه، مما يفسر على أنهم يثقون بقدراتهم واردتهم في المرجعية النهائية وليست الخوارزمية وكذا هم يشكلون القادة وتبقى التطبيقات مجرد وسيلة ، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**14**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.51) بانحراف معياري(0.778) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)،. مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة على أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي يساهم استخدامها في اطمئنان، مما يفسر أن الذكاء الاصطناعي يعزز شعورهم بالسيطرة والكفاءة ويشكل سندهم الرقمي،

وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**15**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.76) بانحراف معياري(0.778) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أنهم لا يفضلون استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**16**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.58) بانحراف معياري(0.727) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة، على أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يساهم في تنمية الانفعال الايجابي لديهم، مما يعكس من ناحية الوجدانية بأن علاقة مع الذكاء الاصطناعي تمكين وجداني حيث يزيل عن كاهل موظف عبء العمل ، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**17**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (4.10) بانحراف معياري(0.595) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة، على شعورهم بارتياح عندما تحظى بيئتهم بالإمكانات التي تساعدهم على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [4.3 – 5] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .
- يتبين من خلال الفقرة (**18**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (2.93) بانحراف معياري(0.930) وهي قيمة أصغر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة

السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها محايدا لدى أفراد العينة على، ان الذكاء الاصطناعي يفتقر الى الجوانب الانسانية في التعبير عن العواطف ، وبذلك فإن اتجاه عينة

الدراسة انتمت للمجال ما بين [2.7 – 3.4] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الحياد ، مما يعكس اتجاها محايد .

- يتبين من خلال الفقرة (**19**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (4.17) بانحراف معياري(0.595) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة، على أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يوفر الوقت والجهد في انجاز المهام الوظيفية، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [4.3 – 5] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**20**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.78) بانحراف معياري(0.602) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة من قبل أفراد عينة، على أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يظهر إبداعا ، مما يفسر نحو قدرته التوليدية في الحجم والسرعة، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**21**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (2.71) بانحراف معياري(0.838) وهي قيمة أصغر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها محايدا لدى أفراد العينة على ان سوء استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي إلى أخطاء جسيمة ، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [2.7 – 3.4] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الحياد ، مما يعكس اتجاها محايد .

- يتبين من خلال الفقرة (**22**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.60) بانحراف معياري(0.835) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة من قبل أفراد عينة، على أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكن التحكم فيها بسهولة ، وبذلك فإن

اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**23**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (2.94) بانحراف معياري(1.213) وهي قيمة أصغر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها محايدا لدى أفراد العينة على ان الاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي إلى الكسل ،حيث سيضعف من قدراتهم الذهنية ومهاراتهم، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [2.7 – 3.4] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الحياد ، مما يعكس اتجاها محايد .

- يتبين من خلال الفقرة (**24**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (4.41) بانحراف معياري(0.675) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة من قبل أفراد عينة، على أنهم سيسعون لاكتساب مهارات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي اذا اتيحت لهم فرصة مما يعكس وعيهم بأن الذكاء الاصطناعي أداة تتطلب مهارة لإدارتها، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [4.3 – 5] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**25**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.42) بانحراف معياري(0.913) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أنهم لا استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من اهمية العلاقات الانسانية بين الموظفين مما يفسر على ان الذكاء الاصطناعي عندما يتولى كتابة التقارير وغيره من المهام سيتسنى الوقت لدى الموظفين للحديث وحل المشكلات وترك المهام الروبوتية للروبوتات فعليا، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**26**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.21) بانحراف معياري(1.128) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة

السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد تؤدي في استخدامها الى تراجع مهاراتهم الأساسية مما يعكس ادراكهم أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي لا تلغي مهاراتهم بل تقوم بتطويرها ورسكلتها ، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5 – 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا .

- يتبين من خلال الفقرة (**27**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.74) بانحراف معياري(0.739) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، مما يشير الى وجود موافقة من قبل أفراد عينة، على ان استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء ، مما يفسر أن السلوك البشري معرض إلى التعب والتشتت مما يؤدي به لسقطات عفوية ،هذا القصور بسلوك الانضباط الخوارزمي الذي لا يمل ولا يسهو ، حيث تعمل تطبيقات كعين ثانية تصحح المسار قبل فوات الأوان، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**28**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.28) بانحراف معياري(1.002) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يحولهم إلى ارقام يتم التعامل معها بطريقة آلية ، مما يعكس الهوية البشرية والتحرر من المهام الرقمية(التي كانت تندرج ضمن مهام الموظف من ادخال البيانات ، تنسيق الجداول مما كان يجعل الموظف يبد " كرقم " فعلا لكن مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، نجد أنه يتولى هذه الرقمية ويترك للموظف فرصة ممارسة سلوكيات القيادة والابداع، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**29**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.52) بانحراف معياري(0.864) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)، وبالنظر الى طبيعة الفقرة

السالبة ، مما يشير إلى ان هذه القيمة تعكس اتجاها قويا لدى أفراد العينة نحو عدم الموافقة على ان استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي صعبة ، مما يفسر بأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي لا تكمن فيها صعوبة بل في قابلية الموظفين لتعلمها ، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة عدم الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

- يتبين من خلال الفقرة (**30**) : أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغ (3.54) بانحراف معياري(0.709) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (3)،)، مما يشير الى وجود موافقة من قبل أفراد عينة، على ان استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي عبر تطبيقاته منظم جدا ، مما يعكس ادراكهم أن الذكاء الاصطناعي منضبط تقنيا، وبذلك فإن اتجاه عينة الدراسة انتمت للمجال ما بين [3.5– 4.2] من سلم ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة ، مما يعكس اتجاها ايجابيا.

2-1 النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

لمعرفة اتجاهات الموظفين النفسية إن كانت سلبية أم ايجابية أم محايد ة ، استخدمت الباحثة المتوسط الافتراضي لقياس الاتجاه المشار إليه سابقا والتي تظهر نتائجه في الجدول الآتي:

جدول رقم (27): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وطبيعة الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية

أبعد مقياس اتجاهات النفسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	طبيعة الاتجاه
المعرفي	30.84	3.501	24	[28 - 34] ايجابي
الوجداني	35.66	5.405	30	[35- 42] ايجابي
السلوكي	42.79	6.711	36	[41 – 50] ايجابي
الدرجة كلية للاتجاهات النفسية	110.29	14.120	90	[103 – 126] ايجابي

من خلال النتائج المتواصل إليها والمشار إليها في الجدول رقم (27) يتضح أن المتوسط الحسابي لبعد المعرفي قدر ب (30.48)بانحراف معياري مقداره (3.501) وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي الذي قدر ب (24) ، اذ يتبين أن القيمة المحققة تفوق المتوسط النظري بشكل ملحوظ، كما أنها تستقر ضمن الفئة التي تتراوح ما بي [28 -34] مما يشير إلى وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة نحو هذا البعد .

كما يوضح نفس الجدول أن قيمة متوسط حسابي لبعد الوجداني قدر ب (35.66) بانحراف معياري مقداره (5.405) وهي قيمة أكبر من المتوسط النظري الذي قدر ب (30)، حيث يتبين أن القيمة المحققة تفوق المتوسط النظري بشكل ملحوظ ، كما أنها تنتمي ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [35 – 42] مما شير إلى وجود اتجه ايجابي لدى أفراد العينة نحو هذا البعد .

كما يوضح أيضا من نفس الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للبعد السلوكي در ب (42.79) بانحراف معياري مقداره (6.711) وهي قيمة أكبر من المتوسط النظري الذي قدر ب (36)، حيث يتبين أن القيمة المحققة تفوق المتوسط النظري بشكل ملحوظ ، كما أنها تنتمي ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [41 – 50] مما يشير إلى وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة نحو هذا البعد .

ويظهر في نفس الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات اذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية بشكل عام ،قدر ب (110.29) بانحراف معياري مقداره (14.120) وهي قيمة أكبر من المتوسط النظري الذي قدر ب (90) مما يتبين لنا أن قيمة المحققة تفوق المتوسط النظري بشكل ملحوظ، كما أنها تنتمي ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [103 – 126] مما يعكس اتجاها نفسيا ايجابيا لدى أفراد العينة نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية.

- بناء على الفئات المحددة وفق سلم ليكارت للاتجاهات النفسية ، قامت البحاثة بتبويب الدرجات كلية للمقياس والأبعاد لدى المستجيبين إلى فئات التي قد أشرنا إليها سلفا وتظهر نتائجه في الجداول الآتية :

جدول رقم (28): يبين النسب المئوية للاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية.

طبيعة الاتجاهات	التكرارات	النسب المئوية
30 – 54 سلبي جدا	/	/
55 – 78 سلبي	3	% 2.6
79 – 102 محايد	25	% 29.1
103 – 126 ايجابي	57	%67.2
127 – 150 ايجابي جدا	1	%1.1
المجموع	86	100

- بناء على النتائج المسجلة من خلال الجداول السابقة ، يتبين أن الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كانت ايجابية كما انها تستقر ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [103 – 126] وهي الفئة التي تعكس اتجاها ايجابيا بنسبة بلغت (67.2%) ، وبالتالي لإجابة عن التساؤل الأول الرئيسي فإن الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي إيجابية وبنسبة (67.2%).

جدول رقم (29): يبين النسب المئوية للاتجاهات المعرفية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية.

طبيعة الاتجاهات	التكرارات	النسب المئوية
8 – 14 سلبي جدا	/	/
15 – 21 سلبي	3	% 3.5
22 – 27 محايد	11	% 12.8
28 – 34 ايجابي	66	%76.7
35 – 40 ايجابي جدا	6	% 7
المجموع	86	100

- بناء على النتائج المسجلة من خلال الجداول السابقة ، يتبين أن الاتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كانت ايجابية كما انها تستقر ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [28 – 34] وهي الفئة التي تعكس اتجاها ايجابيا بنسبة بلغت (76.7%) ، وبالتالي لإجابة عن التساؤل الأول فرعي فإن الاتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي إيجابية وبنسبة (76.7%).

جدول رقم (30): يبين النسب المئوية للاتجاهات الوجدانية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية.

طبيعة الاتجاهات	التكرارات	النسب المئوية
10 – 18 سلبي جدا	/	/
19 – 26 سلبي	8	% 9.3
27 – 34 محايد	11	% 20.9
35 – 42 ايجابي	66	%67.4
43 – 50 ايجابي جدا	6	% 2.3
المجموع	86	100

- بناء على النتائج المسجلة من خلال الجداول السابقة ، يتبين أن الاتجاهات الوجدانية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كانت ايجابية كما انها تستقر ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [35 – 42] وهي الفئة التي تعكس اتجاها ايجابيا بنسبة بلغت (67.4%) ، وبالتالي لإجابة عن التساؤل الثاني فرعي فإن الاتجاهات الوجدانية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي إيجابية وبنسبة (67.4%).

جدول رقم (31): يبين النسيب المئوية للاتجاهات السلوكية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية.

طبيعة الاتجاهات	التكرارات	النسب المئوية
12 – 21 سلبي جدا	/	/
22 – 31 سلبي	7	% 8.1
32 – 40 محايد	22	% 25.6
41 – 50 ايجابي	53	%61.6
51 – 60 ايجابي جدا	4	% 4.7
المجموع	86	100

- بناء على النتائج المسجلة من خلال الجداول السابقة ، يتبين أن الاتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كانت ايجابية كما انها تستقر ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [41 – 50] وهي الفئة التي تعكس اتجاها ايجابيا بنسبة بلغت (61.6%) ، وبالتالي لإجابة عن التساؤل الثالث الفرعي فإن الاتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي إيجابية وبنسبة (61.6%).

3-1 النتائج المتعلقة بالفرضيات :

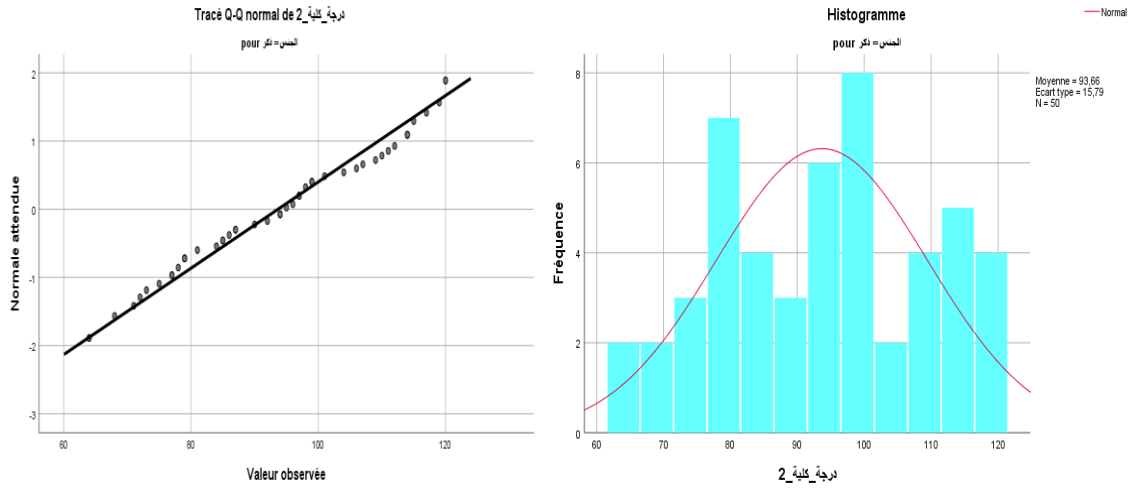
النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية على : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث عند مستوى الدلالة α0.05 في اتجاهاتهم النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية، حيث قامت الباحثة من أجل فحص الفرضية واستخدام الاختبار المناسب سواء برامتري أو لا برامتري وذلك من خلال اختبار البيانات ما اذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا والجداول الآتية توضح ذلك:

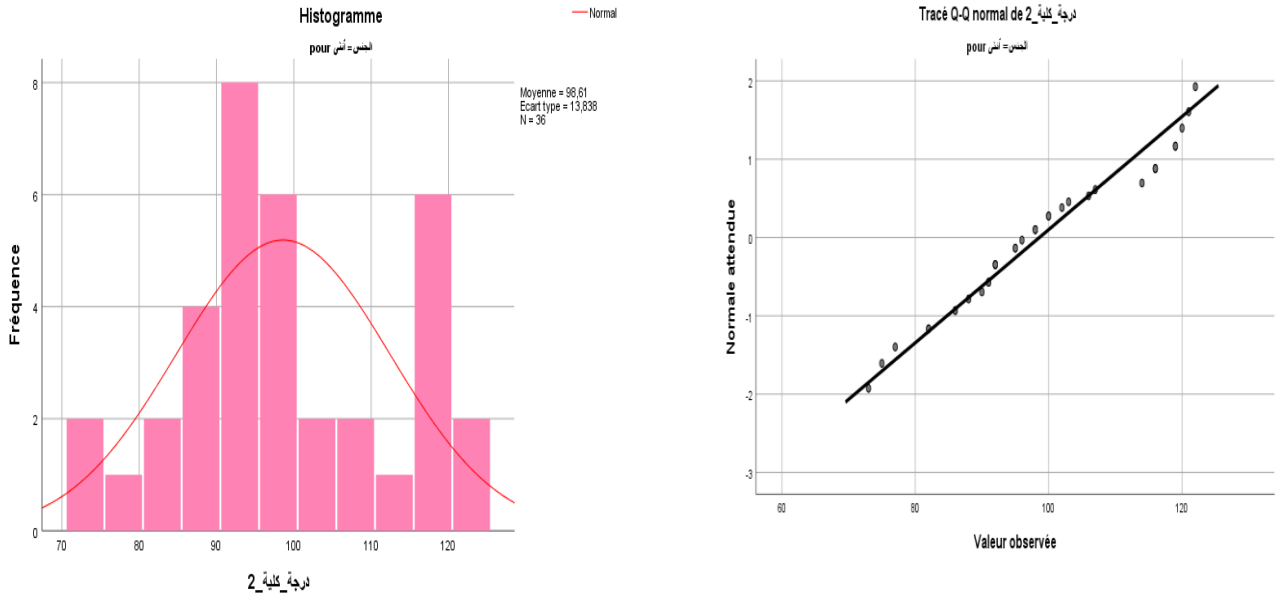
الجدول رقم(32): يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro- wilk) تبعا لجنس

الجنس	احصائيات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	0.965	50	0.144
أنثى	0.951	36	0.113

تم اعتما د على اختبار(Shapiro- wilk) لاختبار البيانات المتعلقة باتجاهات الذكور والاناث النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، اذ يستخدم هذه الاختبار في حالة ما اذا كان عدد أفراد يساوي (50) أو أقل في كل مجموعة، حيث اعتمدنا على هذا الاختبار لتأكد من اعتدالية التوزيع ، وبالتالي تكون من قاعدة القرار قبول أن البيانات تتبع توزيعا طبيعيا في حالة ما اذا كان مستوى الدلالة أكبر من0.05 α ، وبما أن مستوى الدلالة لدى الذكور قدر ب (0.144) والاناث ب (0.113) فهي أكبر من 0.05 α كما هو موضح أسفله في الرسم البياني ولوحة الانتشار للجنس.



الشكل رقم (26) : يبين توزيع الطبيعي ولوحة انتشار للذكور



الشكل رقم (27) : يبين توزيع الطبيعي ولوحة انتشار للإناث

- وعليه فإن لفحص الفروق بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ، تم استخدام الاختبارات البرامترية وبالتحديد اختبار **"ت"** لعينتين مستقلتين وكانت النتائج ملخصة في الجدول التالي:

جدول رقم (33) : يبين نتائج اختبار **"ت"** لدلالة الفروق نحو الاتجاهات النفسية بين الذكور والاناث في استخدام تطبيقا ت الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية

الجنس	التكرارات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار **F** ليفين	مستوى الدلالة	**ت** المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	50	93.66	15.790	1.078	0.302	- 1.509	84	0.135
أنثى	36	98.61	13.838					

$$T(84) = -1.509 \ , \ P = 0.135$$

- تم صياغة نتيجة وفق طريقة (APA) أمريكية.

بعد استخراج النتائج اتضح أن قيمة F (Leven) هي قيمة غير دالة لأن Sig =0.302 وهي أكبر من مستوى دلالة P =0.05 مما يدل على تجانس العينتين ، وبالتالي نختار "ت" لسطر الأول ، حيث كانت قيمة "ت" (1.509-) وهي قيمة غير دالة احصائيا لأن Sig =0.135 أكبر من مستوى الدلالة P=0.05 ، بمعنى أنه لا توجد فروق دال احصائيا بين ذكور والإناث في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل.

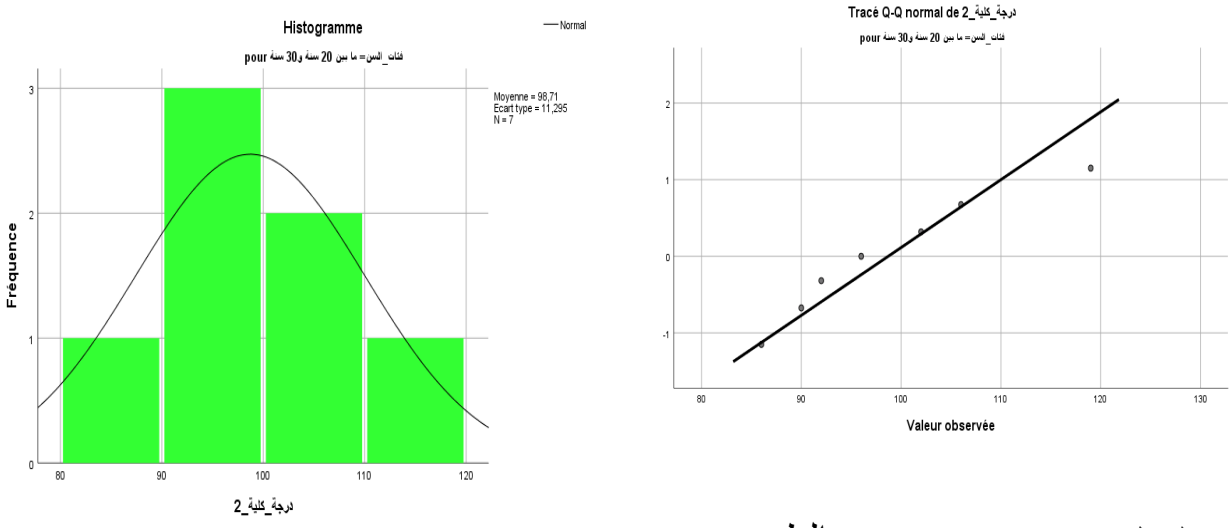
النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على : توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة α0.05 في اتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن، حيث سيتم الاعتماد د على نفس الخطوات المتبعة في اختبار الفرضية الأولى ولاستخدام الاختبار المناسب، قامت الباحثة أولا باختبار البيانات تحت كل فئة ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي ام لا ، الجدول الآتي يوضح ذلك:

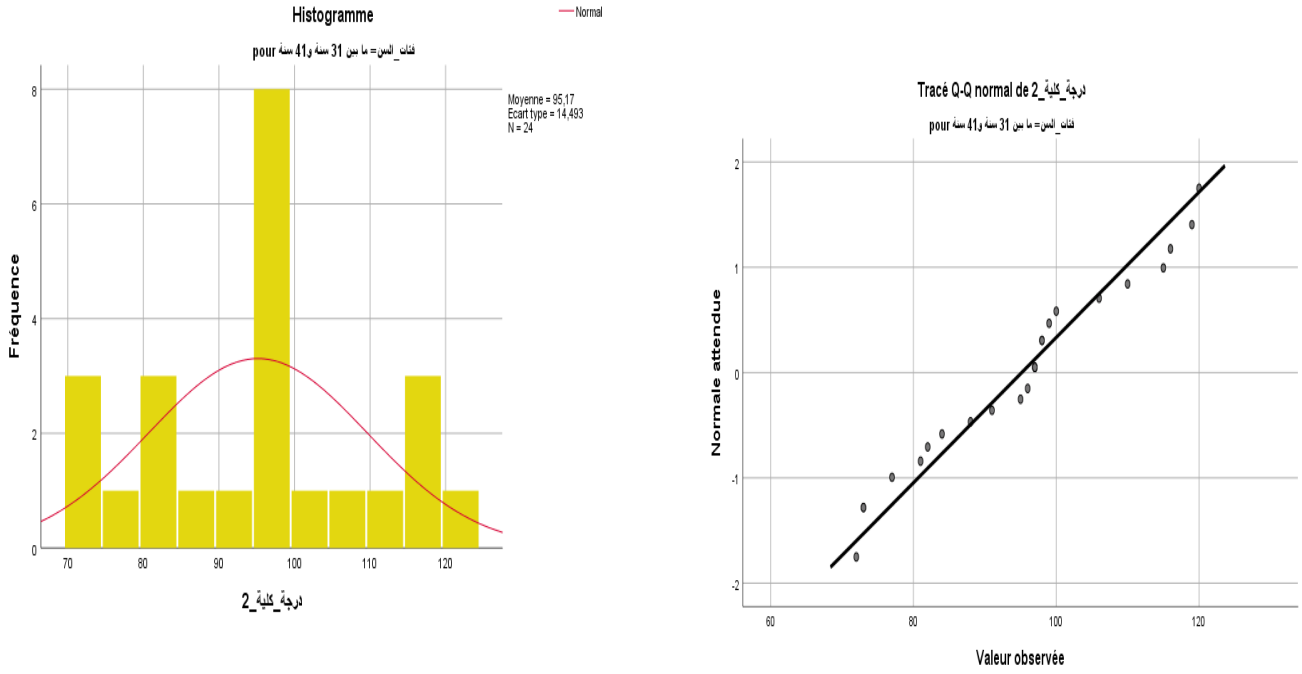
الجدول رقم(34): يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro- wilk) تبعا لفئات السن

السن	احصائيات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
30 – 20	0.940	7	0.638
41 – 31	0.948	24	0.243
53 – 42	0.948	35	0.099
54 فأكثر	0.976	20	0.868

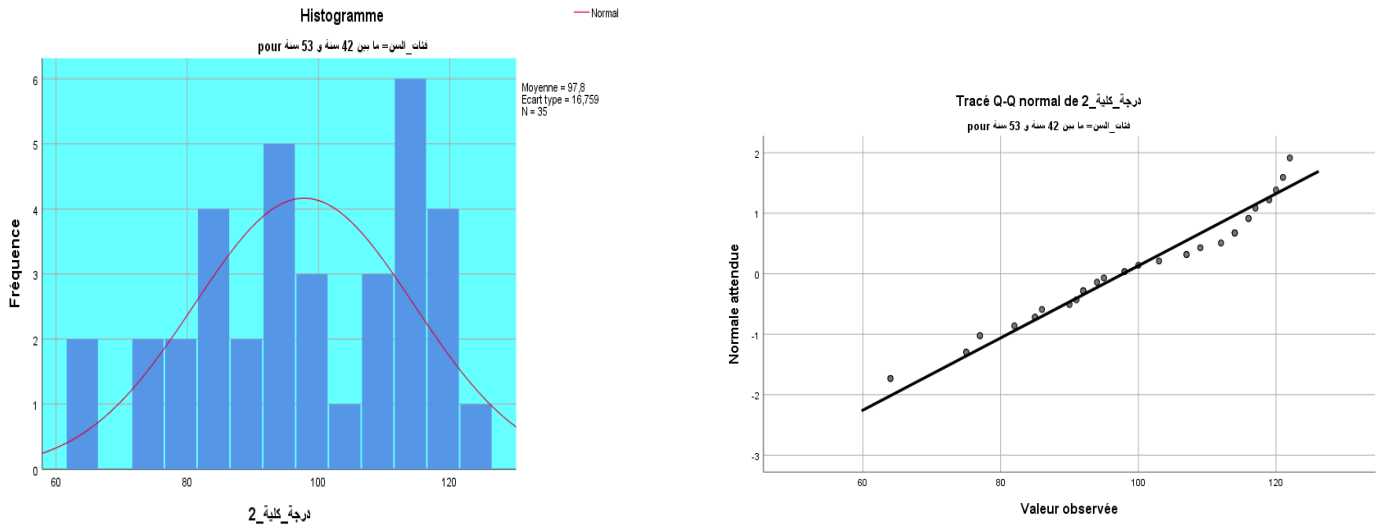
تم اعتما د على اختبار(Shapiro- wilk) لاختبار البيانات المتعلقة باتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي تبعا لمتغير السن ،اذ يبين الجدول السابق أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05) في كافة الفئات العمرية ، وبذلك فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، كما هو موضح أسفله في الرسوم البيانية ولوحة الانتشار لفئات العمرية:



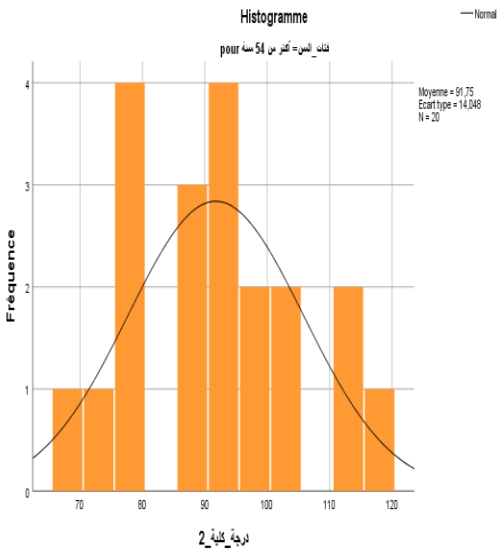
الشكل رقم (28): يبين توزيع الطبيعي
ولوحة انتشار لفئة (20 -30)

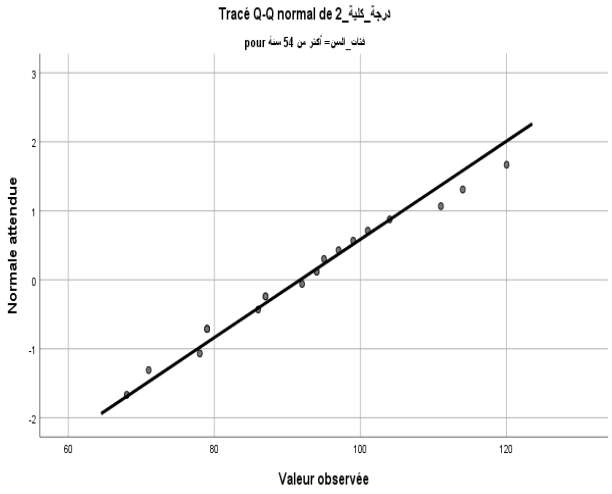


الشكل رقم (29) : يبين توزيع الطبيعي ولوحة انتشار لفئة (31 -41)



الشكل رقم (30): يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (42 – 53)





الشكل رقم (31): يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (54 فأكثر)

- لفحص الفروق في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن ، تطلبت طبيعة الدراسة استخدام الاختبارات البرامترية بإجراء اختبار تحليل التباين البسيط (ANOVA) كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول الرقم (35): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي البسيط لدلالة الفروق في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقا ت الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن

/	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	**قيمة ف**	مستوى الدلالة
بين المجموعات	536.737	3	178.912	0.776	0.510 غير دالة احصائيا
داخل المجموعات	18896.112	82	230.440		
المجموع	19432.849	85	/		

- $T(3.82) = 0.776 , P = 0.510$

- تم صياغة النتيجة وفق طريق (APA) أمريكية

- اتضح من جدول مصدر التباين أن قيمة F (0.776) قيمة غير دالة احصائيا لأن قيمة P(0.510) أكبر من قيمة SIG (0.05) عند درجتي حرية (82 -3) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن ، فتم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل .

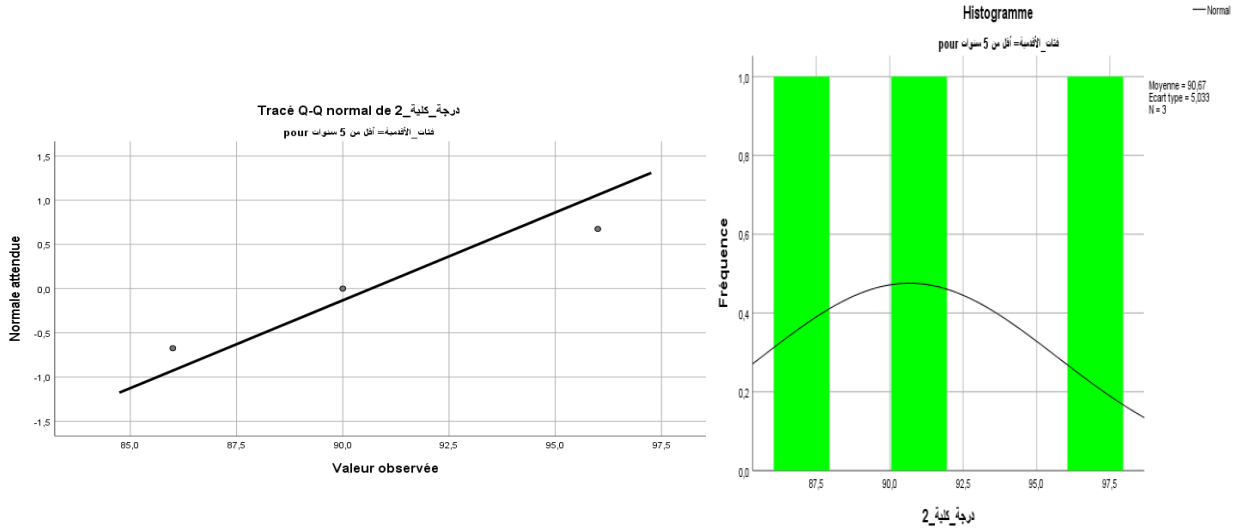
النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على : توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة α0.05 في اتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل ومن أجل فحص الفرضية الثالثة سيتم الاعتماد أولا على اختبار البيانات تحت كل فئة ما اذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا والجدول الآتي يبين ذلك:

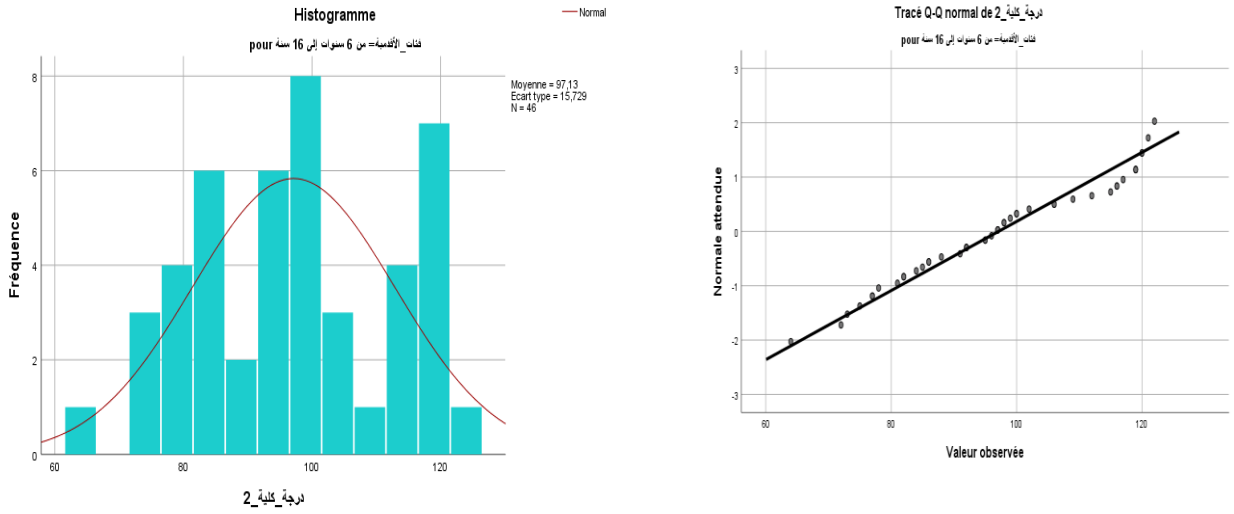
الجدول رقم (36): يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro- wilk) تبعا الأقدمية في العمل

الأقدمية	احصائيات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	0.987	3	0.780
6 – 16	0.956	46	0.078
17 – 27	0.968	28	0.516
28 فأكثر	0.941	9	0.596

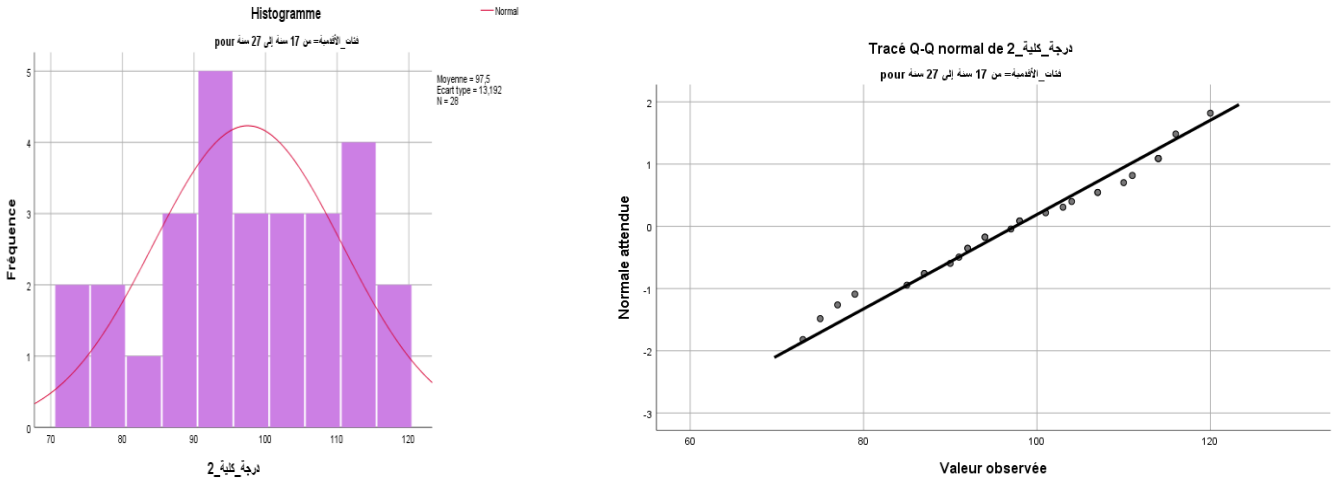
- تم اعتما د على اختبار(Shapiro- wilk) لاختبار البيانات المتعلقة باتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل ،اذ يبين الجدول السابق أن مستوى الدلالة التي تندرج تحت كل فئة أكبر من (0.05) وبذلك فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، كما هو موضح أسفله في الرسوم البيانية ولوحة الانتشار لفئات الأقدمية في العمل :



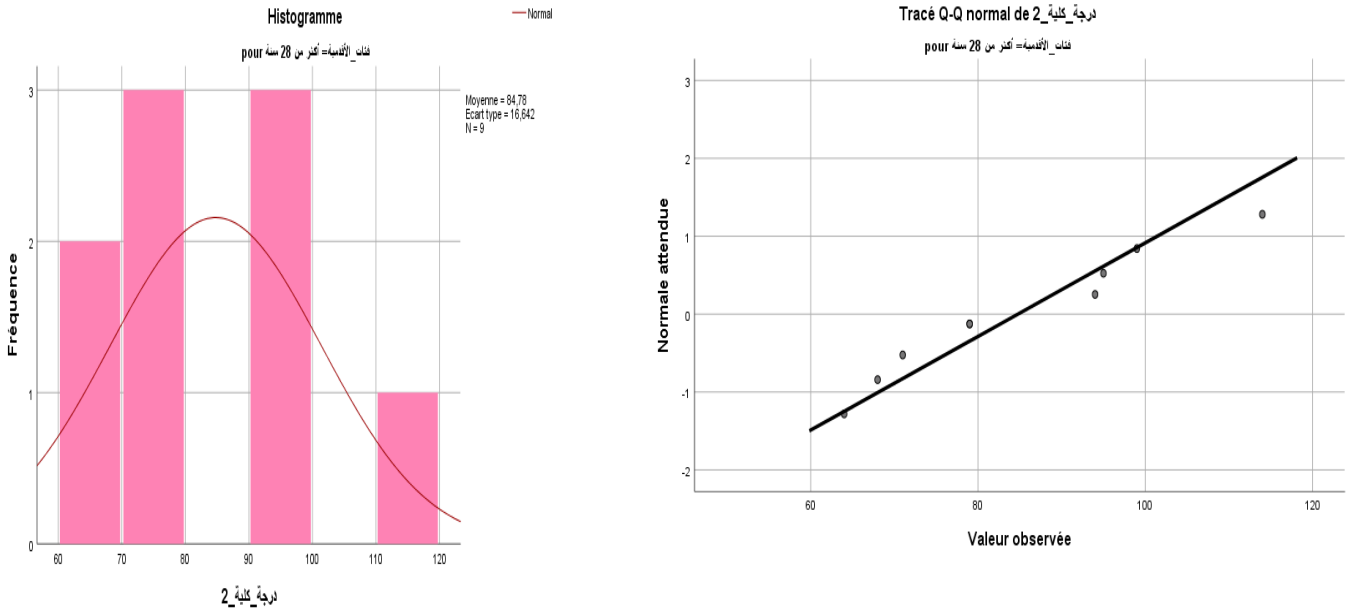
الشكل رقم (32): يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (أقل من 5 سنوات)



الشكل رقم (33): يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (6 – 16).



الشكل رقم (34): يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (17 – 27).



الشكل رقم (35) : يبين التوزيع الطبيعي ولوحة الانتشار لفئة (28 فأكثر)

- و عليه تم استخدام الاختبارات البرامترية بإجراء اختبار تحليل تباين احادي البسيط (ANOVA) ، لفحص الفروق في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل كما هو موضح في الجدول الاتي:

جدول رقم (37) : يبين نتائج تحليل التباين الأحادي البسيط لدلالة الفروق في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقا ت الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

/	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	**قيمة ف**	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1334.409	3	444.803	2.015	0.118 غير دالة احصائيا
داخل المجموعات	18098.440	82	220.713		
المجموع	19432.849	85	/		

- $T(3.82) = 2.015 , P = 0.118$

- تم صياغة النتيجة وفق طريق (APA) أمريكية

- اتضح من جدول مصدر التباين أن قيمة F (2.015) قيمة غير دالة احصائيا لأن قيمة P(0.118) أكبر من قيمة SIG (0.05) عند درجتي حرية (82 -3) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل ، فتم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل .

ثانيا : مناقشة النتائج

2- 1 مناقشة التساؤل الرئيسي الأول:

أظهرت نتائج هذا التساؤل بتسجيل اتجاهات نفسية إيجابية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المها م الوظيفية بنسبة (67.2%) وهي قيمة موجبة ، اذ تنتمي ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [103 – 126] وهذا ما أثبتته قيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والذي قدر ب (110.29) ، اذ أنه يفوق عن المتوسط النظري بشكل ملحوظ ب (90) مما يدل على أن موظفي مؤسسة سونلغاز اتجاهاتهم النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي إيجابية ، حيث يتبين من ذلك أن لديهم استعدادات لتبنيه.

ولقد رافقت الدراسة الحالية مع دراسة (Malboun) حول عما إذا كان استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل قد يساهم في تحسين جودة عملهم ، اذ اجمعوا أن هذا ايجابي كما كشفت النتائج أن استخدام موظفين لذكاء الاصطناعي في العمل يحقق فوائد الأداء وكذا بزيادة الكفاءة ووصولا إلى الابتكار ب (48%) أي أن نتائج الدراسة اتسمت بالإيجاب .

كما تتفق مع الدراسة التي أجرتها " شركة Good firms " نحو استطلاعها على أراء الموظفين نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل ، حيث شملت الدراسة أكثر من (70) شركة عالمية وتوصلت إلى (86.5%) من موظفين يؤيدون استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام اليومية.

وفي نفس السياق أشارت نتائج دراسة (بن سايح 2024) أن الإداريين لديهم اتجاه إيجابي نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

وقد أثبتت النتائج التي تم الحصول عليها في دراسة كل من (عبير عبد كريم 2025، ودراسة (Slak) بأن الاستخدام اليومي لذكاء الاصطناعي بين الموظفين ارتفع ب (70%) إلى (81%) خلال عامين فقط ، إذ أن هذه النسب تعكس اتجاه إيجابي لدى الموظفين.

كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها (دراسة لطفي 2023) والتي تنص عن وجود مستوى مرتفع دال إحصائيا للاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى أعضاء هيئة التدريس، مما تعكس الدراسة اتجاه إيجابي.

ويتبين توزيع الاتجاهات في دراسة (Izirar 2024) نحو استخدام الذكاء الاصطناعي تقييم أداء الموظفين لوظائفهم ، إذ أن (39%) يعارضون هذا الاستخدام و (31%) يؤيدونه و (29%) غير متأكدين ، اذ يتضح أن هذه نتيجة دراسة قد تباينت عن نتيجة دراسة حالية ، فيما يتعلق بنسبة الاتجاهات الايجابية الى حد بعيد.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (صبحي 2020) الى درجات منخفضة جدا لمستو استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم ، مما يعكس اتجاه سلبي جدا .

في حين نجد أن ما خلصت إليه كل من دراسة (زايدي 2024) ودراسة (عبد عزيز 2022) أن الاتجاهات النفسية لمعلمي التربية خاصة نحو توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي جاء متوسطا.

وعليه فإن نتيجة تفسر من طرف الباحثة على أن الاستعداد الايجابي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز تعود إلى مدى إدراكهم النفعي لهذه التقنيات ، حيث يرى الموظف أن الذكاء الاصطناعي ليس تهديدا بل أداة لتحسين الكفاءة المهنية واختصار الوقت في إنجاز المهام الروتينية ، وهذا ما استنبطناه من خلال تحليل استجابة أفراد عينة على فقرات مقياس، كما تغطي هذه الايجابية الى الانفتاح الرقمي الحاصل الذي يفرضه التطور التكنولوجي مما يستدعي على المؤسسات أن تواكب طبيعتها مع التحول الرقمي ، خاصة في مجالات ماهرات الرقمية التي يمكن أن تحدث فرقا حاسما في أداء الفريق والشركة لما لهذه المهارات من دور محوري وجوهري في تجاوز الصعوبات والتحديات التي ستواجههم في الميدان بناء على نظرة استراتيجية استشرافية ، كما تجدر النتيجة إلى الاشارة نحو انخفاض مستوى مقاومة التغيير وهو ما يفسر التفوق الواضح للمتوسط الحسابي للعينة الدراسة عن المتوسط الفرضي ، مما يمهد الطريق نحو تكيف مع متغيرات مستجدة بناء على نظرة استباقية والتي تندرج ضمن أهداف استراتيجية لدى مؤسسة ورغبتها في التطوير من أجل بيئة عمل مرنة ومستعدة.

وبعد الوقوف على طبيعة الاتجاهات النفسية العامة للموظفين ، وكذا من أجل فهم أعمق لمكونات هذا الاتجاه ، تناقش الباحثة النتائج المتعلقة بالأبعاد الثلاثة المشكلة له (المعرفي ، الوجداني، السلوكي) ونبدأ أولا بمناقشة نتيجة التساؤل الفرعي الأول المتعلق بالاتجاهات المعرفية:

أظهرت نتائج هذا التساؤل بتسجيل اتجاهات معرفية ايجابية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بنسبة (76.7%) وهي قيمة موجبة حيث ينتمي ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [28 -34] وهذا ما أثبته قيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة ب (30.84) ، اذ أنه يفوق عن المتوسط النظري بشكل ملحوظ ب (24) ، مما يشير غلى أن موظفي مؤسسة سونلغاز اتجاهاتهم المعرفية نح و استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ايجابية ، كما يبين مدى ادراكهم بأهمية تلك تطبيقات في زيادة كفاءتهم المعرفية .

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Florian griese 2025) على أن تقييمات المعرفية لذكاء الاصطناعي في سياق العمل لذا الرعاية الصحية بألمانيا كانت أكثر إيجابية.

كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (بلقندوز 2025) و التي تنص عن وجود اتجاهات ايجابية لدى الاساتذة الجامعيين بجامعة ابن خلدون نحو استخدام الذكاء الاصطناعي ، اذ كشفت نتائجها عن وجود وعي معرفي وادراك مرتفع لدى كوادرها البشرية بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وهو ما فسرته الباحثة عند تحليل استجابة أفراد عينة الدراسة نحو فقرات البعد المعرفي (انظر الى تحليل فقرات ص 86) .

وفي نفس السياق يعزز تقرير (Mackinesy 2025) لدراستنا الحالية إلى أن الموظفين لديهم وعي معرفي حيث يدركون تماما أن الذكاء الاصطناعي سيغير بنسبة ما بين (60% الى 70%) وهذا يتقاطع

مع نتيجة دراستنا الحالية في كون موظفي مؤسسة سونلغاز يملكون ادراكا ذهنيا مرتفعا مما جعل اتجاهاتهم المعرفية تتسم بالإيجابية.

في حين نجد أن ما خلصت إليه دراسة (Ride 2025) أن الاتجاهات المعرفية لدى الموظفين قطاعات إدارية ايجابية ، حيث اظهرت أن ادراك الموظفين لتحسينات المتوقعة في جودة و أداء العمل عبر تطبيقات الذكاء الاصطناعي يعد المؤشر الأول لقبولها، و هذا ما يفسر تسجيل نسبة مرتفعة في البعد المعرفي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز، اذا أن لديهم تأهب عصبي معرفي بأن هذه التطبيقات ليست مجرد أدوات مستحدثة بل هي وسائل كفيلة لرفع كفاءة أدائهم الوظيفي وضمان دقة المخرجات مما انعكس على تقييمهم المعرفي الايجابي لها.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (أبو زيد 2024) إلى وجود قصور في الوعي المعرفي وتخوف من غموض التقنيات الرقمية لدى الموظفين كما أنها تزيد من أعباء العمل مما أدى إلى تشكل اتجاهات معرفية سلبية تجاه الذكاء الاصطناعي.

ترجع الباحثة هذه النتيجة الايجابية في ابعد المعرفي غلى امتلاك موظفي مؤسسة سونلغاز الكفاءة الادراكية تجاه الأدوات الرقمية المعززة للكفاءة ، حيث لم يعد الموظف ينظر إلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي كصندوق أسود غامض بل أضحى يدرك آليات عملها وتقنياتها كمتطلب أساسي للوظيفة المعاصرة.

ولإعطاء صورة أكثر دقة وتفصيلا حول هذه النتائج سننتقل الآن لمناقشة تساؤل فرعي الثاني المتعلق بالاتجاهات الوجدانية :

حيث أظهرت نتائج هذا التساؤل بتسجيل اتجاهات وجدانية ايجابية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية بنسبة قدرت ب (67.4%) وهي قيمة موجبة حيث تنتمي ضمن الفئة التي تتراوح ما بين[28 – 34] وهذا ما أثبتته قيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس والذي قدر ب (35.66) إذ أنه يفوق عن المتوسط الفرضي بشكل ملحوظ ب (30) ، مما يشير الى أن موظفي مؤسسة سونلغاز اتجاهاتهم الوجدانية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ايجابية ، مما يعكس مدى تفاعلهم الايجابي العاطفي تجاه تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

و تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Gillesepie2025) عن انعكاس الكامن بين فوائده و مخاطره المتطورة على اتجاهات المورد البشري في جميع المجالات والقطاعات، حيث بلغت (46%) من مشاركين على الاستعداد لثقة بالذكاء الاصطناعي ، مما يعكس تفاعلهم الوجداني بشكل ايجابي ولكن بالنسبة أقل من نتيجة دراستنا.

كما تتفق مع نتيجة التي توصلت إليها دراسة (Adobe 2024) إلى أن (70%) من الموظفين يشعرون بالتفاؤل والحماس تجاه قدرة الذكاء الاصطناعي على تولي المهام الروتينية، وهو ما يتقاطع مع نتيجة دراستنا الحالية وبالرجوع إلى استجابة أفراد عينة على فقرات البعد الوجداني ، (انظر الى تحليل فقرات بعد وجداني ص 87 - 89).

وفي نفس السياق تعزز دراسة (Lie et all 2024) نتيجة الباحثة الى أن الموظفين الذين يدركون فائدة تقنية يظهرون ارتباطا عاطفيا ايجابيا في بيئة عملهم .

وقد أثبتت نتائج دراسة (الزبيدي2024) الى وجدود مستوى مرتفع من القبول النفسي لدى الموظفين ، معتبرين تقنية الذكاء الاصطناعي شريكا مساندا ، مما تعني أن الاتجاه الوجداني يشكل من خلال شعور بالثقة في أن تقنية الذكاء الاصطناعي هي حليف الاستراتيجي ، وبالتالي يزيل مشاعر القلق نحوها.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Mylouna 2022) إلى أن الموظفين أظهروا مستوى أعلى من قلق على أن يستبدلهم الذكاء الاصطناعي ، وكان قبولهم وثقتهم أقل.

ترجع الباحثة هذه الاتجاهات الوجدانية الايجابية لدى موظفي مؤسسة سونلغاز نحو الاطمئنان النفسي في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث لم يعد الذكاء الاصطناعي يشير في نفوسهم الى مشاعر القلق أو التهديد الوظيفي بل أصبح ينظر اليه بتفاؤل وكأداة لتحسين جودة الحياة المهنية ، كما ترى الباحثة أن هذا القبول الوجداني الايجابي المرتفع هو نتيجة طبيعية للوعي المعرفي السابق ذكره، فالإدراك المعرفي بالتطبيقات أدت الى ازاحة حواجز الخوف النفسي وحولته الى رغبة وجدانية وحماس لتبني هذه التقنيات في المستقبل.

بناء على ما تم استخلاصه من نتائج حول الوعي المعرفي والقبول الوجداني، يأتي التساؤل الفرعي الثالث ليفسر الترجمة الفعلية من خلال طبعة الاتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية :

حيث أظهرت النتائج تسجيل اتجاهات سلوكية ايجابية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بنسبة قدرت ب (61.6%) وهي قيمة موجبة حيث تنتمي ضمن الفئة التي تتراوح ما بين [41 -50] ، وها ما أ ثبتته قيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والذي قدر ب (42.79) اذ أنه يفوق عن المتوسط الفرضي بشكل ملحوظ ب (36) مما يشير إلى أن موظفي مؤسسة سونلغاز اتجاهاتهم السلوكية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ايجابية ، اذ يعكس مدى استعدادهم لإنجاز المهام الوظيفية عبر تطبيقات الذكاء الاصطناعي مستقبلا.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Alshater et all 2024) الى أن الموظفين لديهم استعداد سلوكي مرتفع، لإدماج الذكاء الاصطناعي في روتينهم اليومي، حيث تعزز هذه الدراسة نتيجة الباحثة في أن الموظفين يظهرون اتجاها سلوكيا ايجابيا، مما يشير الى جاهزيتهم للممارسة المهنية المدعمة بالذكاء الاصطناعي.

كما تتفق مع نتيجة التي توصلت اليها دراسة (Microsoft 2024) الى أن (78%) من الموظفين يظهرون استعداداتهم لاستخدام الذكاء الاصطناعي في بيئتهم المهنية.

وفي نفس السياق أشارت دراسة (الثمري 2023) الى وجود استجابة سلوكية قوية لدى الموظفين تمثل في الانخراط نحو دورات تدريبية باستخدام المنصات الرقمية المزودة بالذكاء الاصطناعي.

وقد أثبتت النتائج التي تم الحصول عليها في دراسة كل من (Hughes et all 2019) ودراسة (Nursik 2022) ودراسة (Malik et all 2024) عن آثار الايجابية لاستخدام الذكاء الاصطناعي على المهن والوظائف المرتبطة بالإبداع والابتكار ولعل هذا ما استنبطته الباحثة انطلاقا من تحليل استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد السلوكي (انظر الى تحليل فقرات البعد السلوكي 89 ص - 93)

في حين نجد أن ما خلص إليه تقرير (AI work 2025) للبرنامج تجريبي في المملكة المتحدة، أن الموظفين قد يوفرون حوالي 122 ساعة أسبوعيا من مهام إدارية إذا استخدموا الذكاء الاصطناعي لأداء هذه المهام، مما يتبين أن استخدام الذكاء الاصطناعي سيوفر لهم الوقت وهذا ما اتفق عليه أفراد عينة الدراسة لدى الباحثة عند استجابتهم (انظر ص)

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Mitchell 2025) حيث أظهرت وجود اتجاهات سلوكية سلبية ، تمثلت في رفض نحو المشاركة في التدريب التقني لاستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي، وبالتالي تعرض هذه النتيجة مع دراسة الباحثة.

ترجع الباحثة هذه الاتجاهات السلوكية الايجابية لدى موظفي مؤسسة سونلغاز نحو استعداداهم للمشاركة في التغيير ، وترى الباحثة أن الموظف أصبح يربط بين سلوكه الوظيفي وبين تحقيق الفعالية ، فإدراكه بأن هذه التطبيقات توفر الوقت والجهد وتظهر الإبداع ، اذ حفز لديه رغبة سلوكية في الاستخدام، كما ترى أن هذا السلوك الايجابي هو ثمرة التوافق بين الادراك المعرفي وتفاعلات المعارف التي شكلت انفعالات وتقييمات عاطفية لدى الموظف مما ولد اتجاها إيجابيا نحو الممارسة الفعلية بمجرد ، إتاحة الوسائل التقنية داخل المؤسسة ، كما يؤكد أن موظفي سونلغاز لديهم جاهزية سلوكية استباقية قادرة على دمج الذكاء الاصطناعي في المهام اليومية دون المساس بالجوهر الانساني للعمل.

2-2 مناقشة الفرضيات:

➢ الفرضية الأولى:

أظهرت نتائج هذه فرضية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاتجاهات النفسية نحو استخدام م التطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ، حيث بلغت قيمة **"ت"** المحسوبة (1.509-) ، وهي بذلك غير دالة إحصائيا كما تفسر النتيجة أن متغير الجنس لم يؤثر على اتجاهات النفسية لديهم نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، أي أن كلا الجنسين (الذكور والاناث) لهما نفس الاستجابة نحو اتجاهاتهم النفسية لدى استخدام ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى الذكور (93.66) والاناث (98.61) وهما أكبر من المتوسط الفرضي لمقياس الاتجاهات النفسية والذي قدر ب (90) مما يعني أن كلا الجنسين لهما اتجاهات نفسية ايجابية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية وموافقون عليه.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه كل من دراسة (زايدي 2024) ودراسة (رشا 2022) الى عدم وجود فروق لمعلمي التربية الخاصة نحو توظيف التطبيقات الاصطناعي تبعا لمتغير الجنس.

كما تتفق مع نتيجة التي توصلت إليها دراسة (حجاجي وبن سامي 2024) الى عدم وجود فروق بين الذكور والاناث أساتذة الجامعين في اتجاهاتهم نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي ، حيث سجلت ذكور بنسبة (62.5%) والاناث ب (67.3%) ، وبالتالي متقاربين في نسب اذ لا يوجد تفاوت كبير .
وفي نفس السياق يعزز تقرير العالمي (Microsoft 2024) الى أن الرغبة في استخدام الذكاء الاصطناعي متساوية تقريبا بين الذكور والاناث بنسب متقاربة جدا ، حيث قدرت نسبة الذكور ب (76%) والاناث ب (73%).

في حين نجد أن ما خلصت إليه دراسة (Alatawi 2025) الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى طلاب التمريض بناء على الجنس ، حيث جاءت قيمة P= 0.118 وهي تتجاوز مستوى دلالة (0.05) وهي غير دالة ، كما أظهر طلاب التمريض كلا الجنسين عموما موافقة ايجابية اتجاه الذكاء الاصطناعي.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Slack 2025) أن الرجال يعتقدون بالمقارنة مع النساء أنه اذا استخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل المعلومات المتعلقة بالأداء الموظفين لعملهم ، فسوف يشعرون بأنهم يتعرضون لمراقبات غير لائقة ب (85%).

بينما تختلف نتيجة هذه الفرضية وفق (Futur teams) ، أن هناك فروق بين الجنسين حيث أن الرجال يشعرون بالثقة في استخدام الذكاء الاصطناعي ب(73%) مقارنة مع النساء (61%) .

وترجع الباحثة هذه النتيجة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية بين الذكور والاناث إلى وحدة التوقعات المستقبلية لدى موظفي مؤسسة سونلغاز ، باعتبار هذه الدراسة استشرافية يتبين أن لدى جميع الموظفين (ذكور واناث) تمثلات ذهنية متقاربة حول حتمية التحول الرقمية القادم، كما ترى الباحثة أن هذه النتيجة تعكس جاهزية معرفية والوجدانية والسلوكية حيث يدرك الموظفين بالمؤسسة بغض النظر عن الفئة أن الذكاء الاصطناعي أداة مهنية تسم في تبسيط المهام الوظيفية المستقبلية ، واختصار الجهد ، كما تفسر الباحثة هذا التجانس نحو تبني هذه التطبيقات ، نابعا من الرغبة في التطور المهني وتحسين

الأداء ، وهي بالتالي أهداف استراتيجية مهنية مشتركة تلاشت أمامها الاختلافات الفردية ، مما يؤكد أن المؤسسة تمتلك كوادر بشرية متجانسة ومستعدة لاستقبال التقنيات الذكية برؤية مستقبلية واحدة.

➢ الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج هذه الفرضية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن، حيث قدرت قيمة (F) " ف " المحسوبة ب (0.776) عند درجتي حرية (82 – 3) وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ، بمعنى ان الموظفين بمختلف الفئات العمرية يتجانسون في اتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية ، أي أن السن لا يشكل فارق ولا يقترن استخدامها بفئة محددة.

كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (فياض 2025) الى عدم وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الخدمات النفسية وفقا للعمر الزمني ، مما يعكس غالى تلاشي الفجوة الرقمية بين الفئات العمرية.
كما تتفق مع نتيجة التي توصلت اليها دراسة (شهراني 2023) الى عدم وجود فروق في اتجاهات المعلمين والموظفين في السلك التعليمي تعزى لمتغير العمر، حيث أن الوعي العام بأهمية التقنية في تسهيل المهام الوظيفية طغى على الفروق العمرية ، مما يعزز اتجاهات ايجابية متقاربة لدى مختلف الفئات العمرية.

وفي نفس السياق أشارت دراسة (الزهراني 2022) الى عدم وجود فروق احصائية وفقا لمتغير السن ، حيث أن الرغبة في تحسين الجودة المهنية تفسر على أنها الدافع الأساسي نحو الاتجاهات الايجابية، وبالتالي هذا الدافع مشترك بين جميع الموظفين التي تشمل كافة الفئات العمرية.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Rainie 2023) الى أن البالغون الذين تتراوح أعمارهم ما بين [18 – 20] يميلون الى معارضة كل نوع من أنواع مراقبة الذكاء الاصطناعي في بيئتهم المهنية ب (64%) مقارنة ب (38%) ممن تبلغ أعمارهم ب (65 سنة) .

في حين نجد أن ما خلصت إليه دراسة (Heezen 2025) الى أن السن ليس متغيرا مؤثرا في اتجاهات الأفراد المشاركين ، حيث يتبين أن الاتجاهات النفسية للموظفين أصبحت مرتبطة بمستوى الوعي التقني والوجداني والسلوكي أكثر من ارتباطها بالسن، وهو ما يفسر عدم وجود فروق ، حيث يتشارك الموظفون باختلاف أعمارهم في بيئة رقمية واحدة تفرض عليهم التعامل مع الذكاء الاصطناعي.

بينما تختلف نتيجة هذه الفرضية وفق أبحاث (Futur teams) ان العملون الأصغر سنا [20 -24] هم الأكثر ايجابية تجاه الذكاء الاصطناعي، مقارنة ب (61%) ممن تبلغ أعمارهم (35) سنة فأكثر .

وترجع الباحثة هذه النتيجة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن ، إلى أن جميع الأعمار أصبحت تتعامل بشكل متقارب مع التحول الرقمي الحاصل ، مما يشير إلى أن التقدم في السن لا يؤثر

بشكل جوهري على اتجاهات موظفي مؤسسة سونلغاز نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، حيث أن التجانس في الاتجاهات هنا يشير الى أن التقدم في السن لا يحدث تباينا على الاستعداد النفسي لتبني التقنيات الحديثة.

- الفرضية الثالثة:

أظهرت نتائج هذه فرضية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل، حيث قدرت قيمة (F) " ف " المحسوبة (2.015) عند درجتي حرية (82 – 3) ومستوى دلالة (0.18) وهي غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ، وبالتالي لم تكن هناك دلالة احصائية بين فئات الأقدمية والاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

ولقد توافق نتائج الدراسة الحالية مع ما أثبتته دراسة (Prais kid et all 2025) التي أكدت عدم وجود تباين ديموغرافيا بما فيه الخبرة المهنية لدى مستخدمي الذكاء الاصطناعي، حيث سجلت قيمة P 0.88 اذ لم يكن هناك أي تباين نحو تقبل الذكاء الاصطناعي وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 ، مما يشير الى أن الاستجابات العاطفية والمعرفية لذكاء الاصطناعي تختلف بشكل طفيف باختلاف السياقات ، كما تبرز أن العوامل الديمغرافية تفسر جزءا محدودا من التباين في تقبل الذكاء الاصطناعي، لكنها تظل ذات أهمية لفهم الفروقات السياقية الدقيقة في المواقف المتعلقة بالتكنولوجيا.

وفي نفس السياق أشارت دراسة (فيسي 2024) ، أنها لم تلاحظ أي علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى الوعي بتقنيات الذكاء الاصطناعي واستخدامها بناء على عوامل اخرى كالعمر والمستوى الاكاديمي والخبرة المهنية لدى عينة مكونة من (120) مستجيبا من مجتمع متنوع يشمل العاملين في المكتبات من مختلف أنواع المؤسسات التعلمية، بما في ذلك كليات الهندسة و الطب والجامعات، حيث لم تظهر وجود دلالة معنوية لدى كل فئات : [أقل من 5 سنوات]، [6 – 10]، [11 – 15]، [16-20]، [21 – 25]، [أكثر من 25] عند P = 0..108 وبالتالي هي أكبر من P ≥ 0.05.

في حين نجد ما خلصت إليه دراسة (Alatawi et al 2025) عدم ملاحظة فروق ذات دلالة احصائية لدى طلاب التمريض في المملكة العربية السعودية لتبني الذكاء الاصطناعي بناء على الخبرة المهنية، حيث أشارت قيمة P = 0.13 الى عدم دلالة معنوية عند مستوى P ≥ 0.05 .

كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (لطفي 2023) الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة كلية باختلاف في السنوات الخبرة : _ أقل من 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات) حيث جاءت قيمة " ف" المحسوبة (1.0312-) سالبة عند مستوى دلالة P = 0.97 اذ تجاوزت P ≥ 0.05 .

بينما تختلف نتيجة هذه فرضية وفق دراسة (Akyazi 2023) الى أن سنوات الخبرة المهنية تؤثر بكل دال احصائيا في النية السلوكية لتبني الذكاء الاصطناعي، حيث سجلت قيمة F = 1.843 وهي موجبة عند مستوى دلالة P= 0.013 اذ أنها لم تتجاوز (0.05)، اذ يتبين أن الموظفين ذوي الخبرة المهنية المختلفة يظهرون مستويات متفاوتة من الاتجاهات نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

و ترجع الباحثة هذه النتيجة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الاقدمية في العمل، إلى أن هذا متغير يفسر بأنه قد يكون أقل تأثيرا مقارنة بعوامل أخرى التي قد تسهم في تباين تشكيل اتجاهات النفسية لدى موظفي مؤسسة سونلغاز أو حتى تغييرها ، فقد تسهم العوامل العاطفية والمعرفية والتنظيمية و ذلك بالرجوع الى تحليل الذي قامت به باحثة سلفا نحو استجابة أفراد عينة لفقرات أنظر (ص 86 -93) ، بالإضافة الى العوامل الاقتصادية المقترنة بالتحولات الرقمية التي فرضتها تطورات تكنولوجية ، مما يجعل المنافسة محرك رئيسي لإبقاء أي مؤسسة حية وتحافظ على حيويتها مما سيقود تنظيمها بغض النظر عن اختلاف مستويات أقدمية كوادرها البشرية الى توفير تدريبات شاملة نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بمختلف تطبيقاتها بما يضمن تكيفهم مع بيئات العمل المستحدثة.

3.-2 أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية بمؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج الكهرباء غرب ولاية وهران ،وأيضا عن فروق نحو اتجاهاتهم النفسية في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس ، السن ، الأقدمية في العمل) ، وانطلاقا من الاشكالية دراسة تم بناء مجموعة من فرضيات فرقية التي اختبرت ميدانيا على عينة متكونة من (86) باستخدام مقياس الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ، الذي يقيس الأبعاد الثلاث لهذه

الاتجاهات : المعرفي ، الوجداني ، السلوكي. وقد أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن مجموعة من النتائج المهمة ، يمكن عرضها كما يلي :

- أولا : فيما يخص التساؤل الرئيسي الأول حول ما طبيعة الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ، حيث أظهرت النتائج أن موظفي مؤسسة سونلغاز يتمتعون بالاتجاهات نفسية ايجابية تقع ضمن مجال [103 – 126] بنسبة (67.2%) ، أما بالنسبة لتساؤلا ت الفرعية التي تمثلت نحو أبعاد الثلاثة للاستبيان ، من اتجاهات المعرفية التي انطوت ضمن مجال [28 – 34] بنسبة (76.7%) مما عكست اتجاه معرفي ايجابي ن وكذا طبيعة الاتجاهات الوجدانية التي انضمت ضمن مجال [35 – 42] وبلغت نسبة (67.4%) مما أشارت أنه اتجاه وجداني ايجابي، وعن الاتجاهات السلوكية التي اقترنت ضمن مجال [41 – 50] كما قدرت ب (61.6%) ، مما استخلصت أن اتجاه سلوكي ايجابي لدى الموظفين.

- ثانيا : فيما يخص الفرضية الفرقية ، التي تنص على وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والاناث في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية فقد أظهرت النتائج كما يلي:

  - لم تسجل فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ، مما يعني أن الذكور والاناث في المؤسسة يتمتعون بالاتجاهات نفسية متقاربة في استخدام الذكاء الاصطناعي ، مما يفسر على أن التجانس لكلا الجنسين من حيث تشاركهما بثقافة التنظيمية التي تعكس بدورها نحو التطوير

- أما بالنسبة لفرضية الفرقية الثانية ، التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن ، فقد أظهرت النتائج ما يلي :

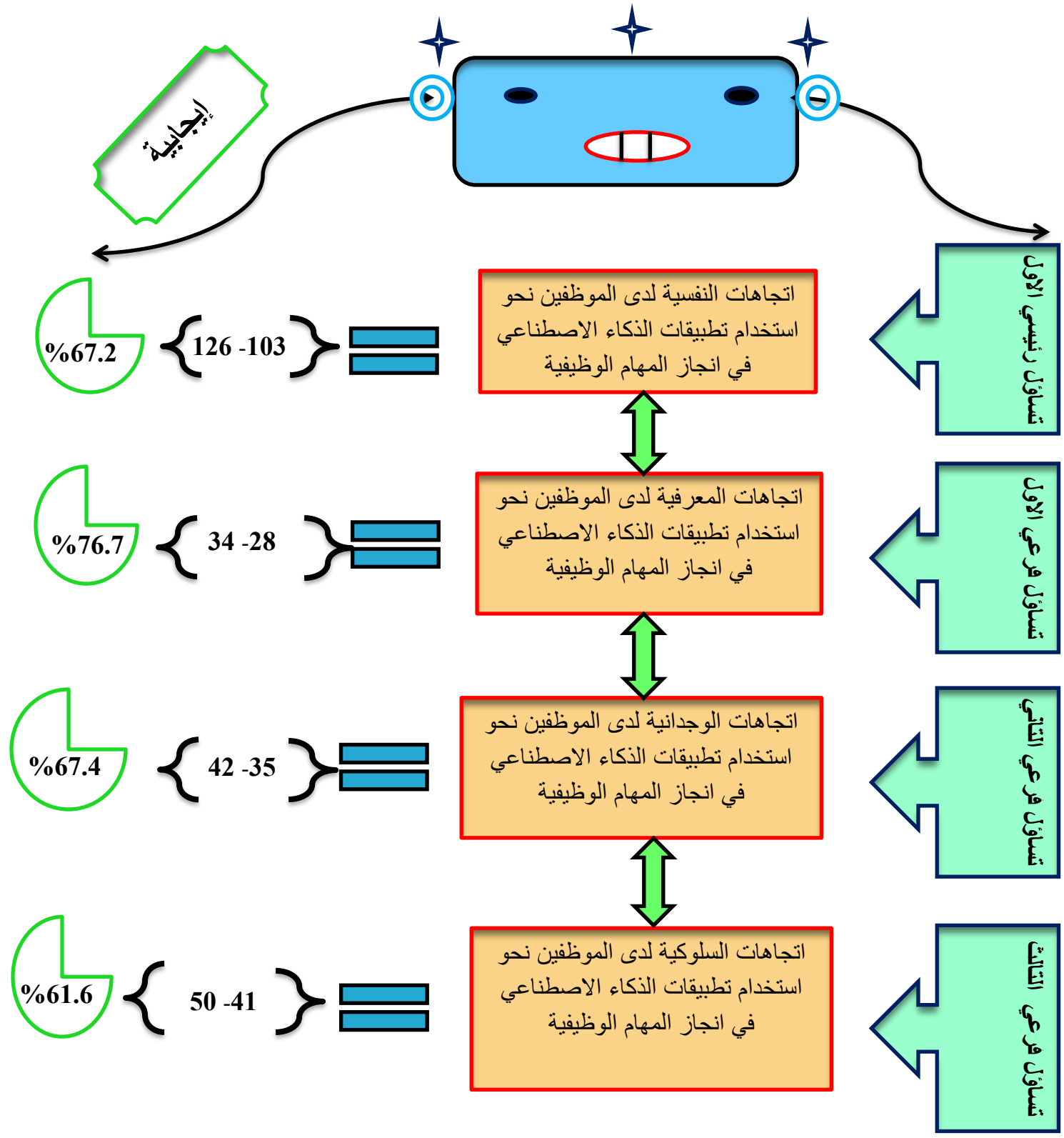
  - لم تسجل فروق ذات دلالة احصائية ، مما يعني أن الفئات العمرية في المؤسسة لا تؤثر بشكل جوهري على اتجاهات موظفي مؤسسة سونلغاز نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية.

- أما بالنسبة لفرضية الفرقية الثالثة ، التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل ، فقد أظهرت النتائج ما يلي :

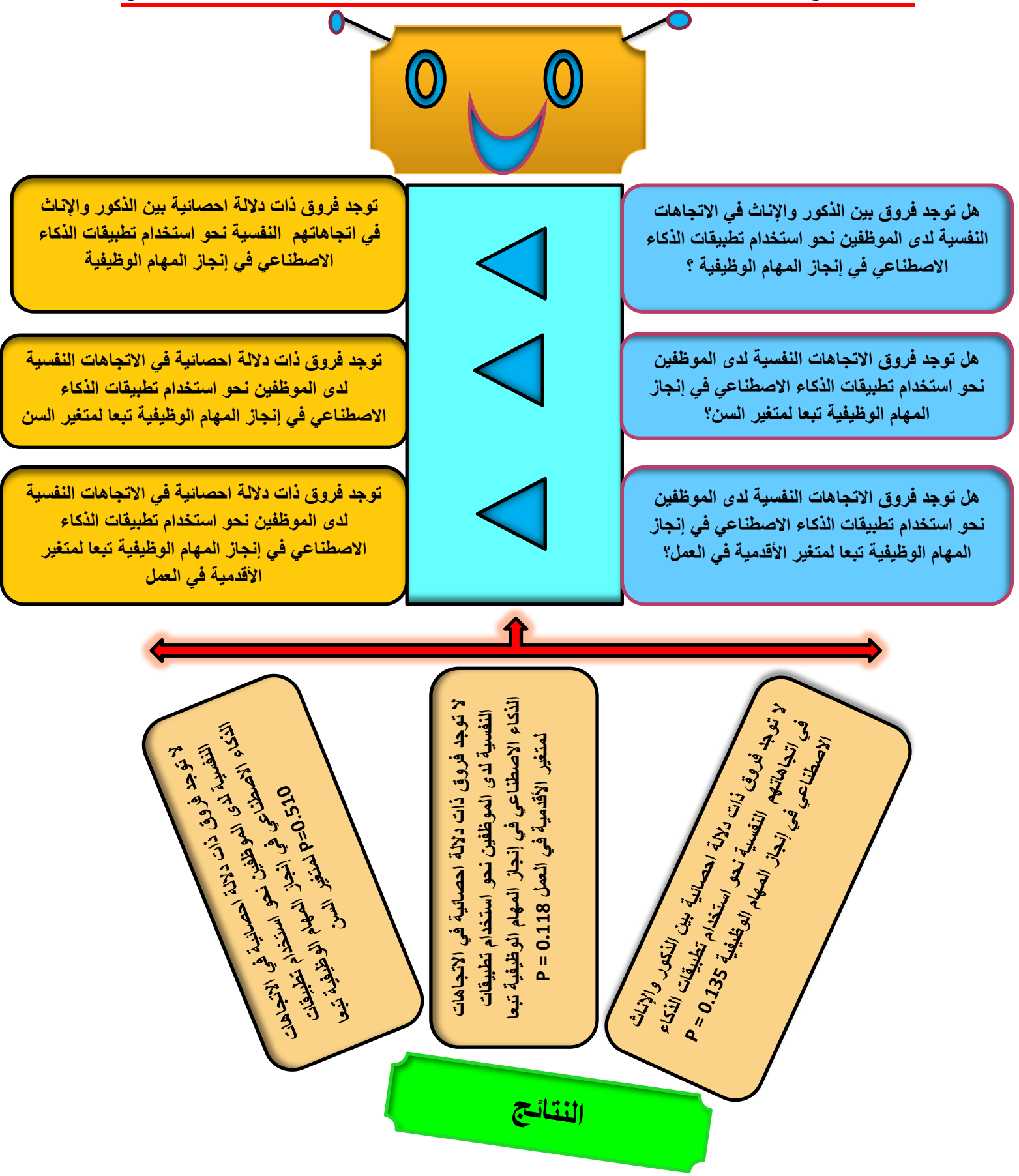
  - لم تسجل فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل .

- وبناء على ما سبق نجد أن دراستنا قد اتفقت في نتائجها مع بعض الدراسات ، كما يمكن التأكيد أن الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية كما يمثل أحد المحددات الجوهرية المهنية في المؤسسات ذات طابع الاستراتيجي ، وقد أظهرت الدراسة أن المؤسسة من خلال بيئتها المتنوعة وبرامجها ، اذ تشكل فضاء ملائما لتطور استعداد كوادرها البشرية اثر توفير برامج تدريبية شاملة نحو تقنيات استخدام تطبيقات الذكاء لاصطناعي ، وذلك بغية تحضيرهم نحو التكيف مع التحول الرقمي الحاصل والقدم ، وبالتالي يجب على المؤسسة أن تستثمر في طاقاتها البشرية وتدعمها.

وبهذا تكون الدراسةٌقد أسهمت في القاء الضوء على الاتجاهات النفسية كمتغير حيوي في بيئة العمل الجزائرية السائرة في طريق النمو ، وللالتحاق بالعولمة بما فيه تحولات رقمية ، كما تفتح آفاق جديدة أمام الباحثين لمواصلة البحث في آليات تنميته ودمجه ضمن استراتيجيات التكوين والتسيير المؤسساتي.



الشكل رقم (36): يوضح مخطط نتائج تساؤلات الدراسة



الشكل رقم (37): يوضح مخطط نتائج فرضيات الدراسة

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي تناولت موضوع الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية، تم التطرق الى الجوانب النظرية المرتبطة بهذا المفهوم ، وقد خصصنا لذلك فصلين، حيث تضمن الفصل الأول الاطار العام للدراسة والفصل الثاني تطرقنا فيه الى أدبيات البحث من حيث الخلفية النظرية لكل من الاتجاهات والذكاء الاصطناعي، أما الفصل الثالث فقد تم الاعتماد على كافة خطوات منهجية الصحيحة ، كما قامت الباحثة ببناء الاستبيان لقياس موضوع الدراسة ، بما يتناسب مع البيئة المحلية ، كما يتسنى للباحثين الاستفادة منه في اجراء دراسات وبحوث ذات صلة في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية وعلم النفس العمل والتنظيم ، بالإضافة الى عرض الاجراءات الميدانية ، في حين خصص الفصل الرابع لعرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية ، فمن خلال هذه المساهمة العلمية سعت الباحثة الى التعرف على طبيعة اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية، و انطلاقا من هذه النتائج يمكن التأكيد أن موظفي مؤسسة سونلغاز مستعدون نحو تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي من أجل بيئة عمل أكثر تطورا وحيوية ومرونة مع التحول الرقمي، كما يمكن أن تمثل هذه الدراسة منطلقا لدراسات أخرى لتتوسع في عينات مختلفة أو ادراج متغيرات جديدة ذات صلة بالموضوع ، حيث تعد هذه الدراسة لبنة أساسية و مرجعا استشرافيا أولا في هذا التخصص ، حيث يفتح آفاقا جديدة للأجيال القادمة من باحثين لمواصلة استكشاف الاتجاهات النفسية المتطورة تجاه الذكاء الاصطناعي بما يضمن استمرارية البحث العلمي وتطويره لمواكبة التحولات الرقمية المتسارعة و التطوير الوظيفي المستقبلي، بالإضافة الى مشاريع حيث تتيح لهم انشاء مؤسسات ناشئة.

❖ الاقتراحات:

➢ الاقتراحات العلمية:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة ضمن دراستها الحالية ، تم اقتراح مجموعة من الدراسات المستقبلية في هذا المجال وذلك على النحو التالي:

- تسليط الضوء على التطبيقات الحديثة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي.
- اجراء المزيد من الدراسات والاستفادة من تجارب الاخرين في مجال استخدام الذكاء الاصطناعي.
- اجراء مزيدا من الدراسات حول متغيرات هذه الدراسة على مجتمعات اخرى ، أي توسيع العينة من حيث حجم والتنوع الجغرافي.

اعتماد على تصاميم بحثية طولية في الدراسات المستقبلية ، تمكن من تتبع تطور اتجاهات النفسية لدى الموظفين عبر مراحل زمنية مختلفة من مساراتهم المهنية ، مما يساهم في الكشف عن التغيرات الحاصلة في طبيعة اتجاهات ، باعتبار أن اتجاهات اكثرها عددا ولكنها أقل ثباتا

➢ الاقتراحات العملية:

- توفير تدريب شامل من قبل مختصين في مجال الذكاء الاصطناعي، من أجل اكساب الموظفين مهارات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي عبر تطبيقاته باعتباره كأداة مساعدة تساهم في انجاز المهام الوظيفية وكذا تنميتها خاصة في المجال الرقمي، اذ يتم تقسيمها الى ثلاثة دورات منها :

✓ الدورة الأولى: التعرف على أساسيات الذكاء الاصطناعي مدة التدريب يوم أو يومين

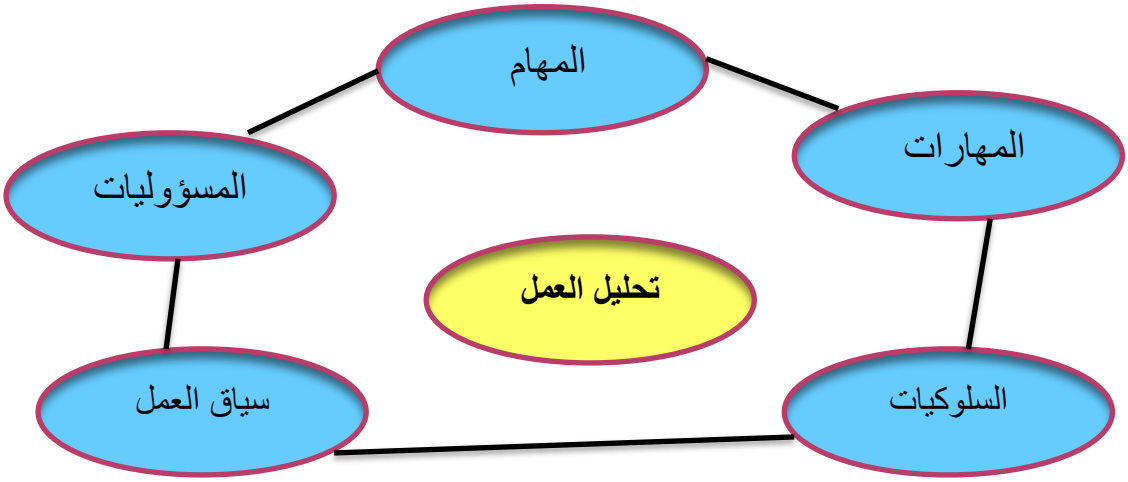
✓ الدورة الثانية : استراتيجيات العمل عبر الذكاء الاصطناعي، وبالتالي أهم محور هو هندسة تلقين ، كيفية اصدار أوامر لذكاء الاصطناعي من خلال اتقان خمسة عناصر أساسية:

- الدور : مسمى وظيفي يقمصه الذكاء الاصطناعي
- الهدف: نوع المهام
- السياق: تعريف بنفسك
- التقييد: ماذا يعمل، أولا يعمل
- التنسيق: الذكاء الاصطناعي ينسق بين عناصر أربعة ليعطيك في أخير النتيجة.

✓ الدورة الثالثة: تطبيق عملي بالتنسيق مع مختصين وخبراء

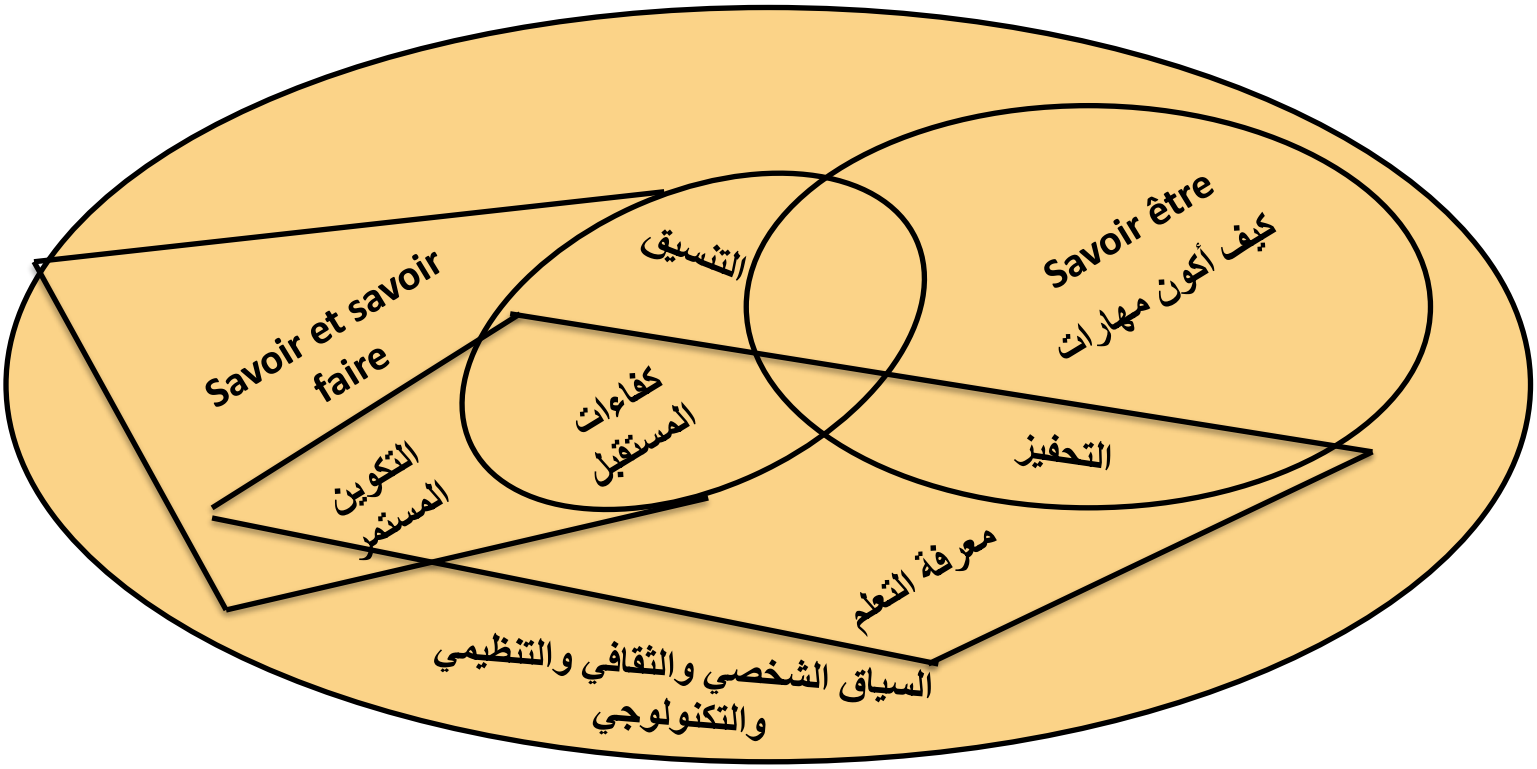
- تقترح الباحثة تصميم تطبيق رقمي تجريبي بعنوان (PRO ASSIST AI) الذي يهدف الى مساعدة الموظفين على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز مهامهم الوظيفية، حيث يتضمن التطبيق واجهات وظيفية مختلفة حسب طبيعة المنصب ويوفر ادوات ذكية التي تساعد على اعداد تقارير المهنية وتنظيم المهام اليومية وغيرها ، حيث استخدمت الباحثة منصة لبناء التطبيقات (**Bolt. New**) حث تندرج هذه المنصة تحت فئة أدوات " بدون كود برمجي" وهي مصممة خصيصا لتمكين الأشخاص الذين لا يملكون خلفية برمجية من تحويل أفكارهم الى تطبيقات واقعية كنموذج أولي سريع بأقل تكاليف والوقت ، لأن البرمجة لم تعد تعتمد على كتابة اليدوية المعقدة للأكواد مثل (PYTHON) وغيرها ، بل أصبحت أكثر بساطة الى مرحلة لن تضطر فيها حتى للقيام بالبرمجة اذ يقوم الذكاء الاصطناعي بإنشاء الرموز الثنائي مباشرة فقط بإصدار أمرا له (أنشئ رمزا ثنائيا محسنا لتدقيق هذه النتيجة المحددة " وبذلك تتجاوز فعليا البرمجة تقليدية بالكامل حيث لن يكون بحاجة إليها فعليا.

- فتح وظائف جديدة وذلك بإدراجها في التخطيط الاستراتيجي ضمن سياسة عامة لمؤسسة والتي تصب على عاتق مسيرون الموارد البشرية، وذلك بأخذ استراتيجيات جذب مواهب جديدة واجراء اختبارات لمهارات الموجودة حالية والمطلوبة بما فيه من مهارات البرمجة مثلا في المجال الرقمي، القدرة المعرفية ، اذ ينبغي أولا بإنشاء خريطة وظيفية تتضمن أوصاف الوظيفية المرتبطة بها منها كما هو مبين في الشكل الآتي :



الشكل رقم (38):يوضح مكونات مفتاحية لتحليل العمل

- ويكون بالتنسيق مع مخطط أبعاد وتكامل كفاءات المستقبل :



الشكل رقم (39): يبين أبعاد وتكامل كفاءات المستقبل.

- اذ أن أي وصف لوظيفة أو منصب يكون على شكل نص يحدد طبيعة العمل المطلوب انجازه في وظيفة معينة وأساليب وظروف العمل ، وواجبات ومسؤوليات المرشح الذي يشغل هذه الوظيفة أو منصب والتي تتلخص في بطاقة منصب ومتضمنة المحاور الأساسية منها:

1- المسمى الوظيفي: مهندس الذكاء الاصطناعي ، وهو من أكثر وظائف طلبا في سوق العمل حاليا ، اذ يشهد طفرة هائلة سنة (2024) تحديدا بعد اطلاق نماذج الذكاء الاصطناعي التوليدي ومنذ ذلك الحين بدأت الشركات في ادراج مهندس الذكاء الاصطناعي كمسمى وظيفي أساسي.

2- قسم او مصلحة التكليف: قسم الأنظمة والمعلومات

3- المهمة الرئيسية: تحويل نماذج الذكاء الاصطناعي النظرية الى تطبيقات برمجية عملية اذ يقوم المهندس بتطوير واختبار ونشر خوارزميات تعلم الآلة (machine learning والتعلم العميق (Deep learning) داخل البنية التحتية لشركة .

4- المسؤوليات والأنشطة :

- تصميم النماذج وتطويرها : بناء خوارزميات ذكية .
- هندسة البيانات : تنظيف وتحضير البيانات الضخمة لتكون صالحة لتدريب النماذج.
- التدريب والتحسين: تدريب النماذج الرياضية ومراقبة دقتها ثم تحسينها (Optimzation) لتقليل نسبة الخطأ .
- النشر : دمج الذكاء الاصطناعي في المواقع الالكترونية مثل تجربة (ODO) تطبيقات خاصة بالشركة.
- الصيانة والمراقبة : مراقبة أداء الأنظمة الذكية بعد اطلاقها لضمان عدم تراجع جودتها مع مرور الوقت.

5- المواد والأدوات: الخدمات السحابية (CLOUD) مثل (AZURE) (AWS) لتشغيل النماذج الضخمة ، قواعد البيانات لإدارة تدفق المعلومات.

- وبالتالي تكمن في أخير ادارة التغيير بشكل فعال وذلك من خلال ادراج هذه الاقتراحات العملية ضمن تخطيط الاستراتيجي في اطار سياسة عامة لمؤسسة واشراكها مع بقية الموظفين ، بهدف تجنب كافة أشكال المقاومة السلوكية الصادرة منهم .

قائـــــمة
المـــــراجـــع

قائمة المراجع

أولا – المراجع باللغة العربية:

بوران، سمية.(2025).تكامل الذكاء الاصطناعي مع رأس المال الفكري: التحديات والفرص. *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، 16 (*1)،*480-496*.

https://asjp.cerist.dz/en/article/267433

جقريف، زكريا. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التحسين من جودة التعليم الجامعي بالجزائر. *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية ، 12(3) ، 458-496*.

https://asjp.cerist.dz

الحاج محند ، كاتية .(2025) . *اتجاهات الطلبة والأساتذة الجامعيين نحو استخدام تطبيق :chat Gpt*

[مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة مولود معمري تيزي وزو.

https://despace.ummto.dz

خوالد ، أبوبكر .*(2019)* . *تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال (ط.1). المركز الديمقراطي العربي.*

https://democraticac.de/zp-content/uploads/2019/09

دليمي ، حامد جهاد. (2025). تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 6*(65) ،*315-339*.

https://www.ijrsp.com/issue-65/13

الرميح ، ريم محمد. (*2021*). *استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنفيذ المهام الرقابية . ديوان المحاسبة، البحث العلمي في مجال الرقابة المالية .*

https://www.sab.gov.sa

صيمود، ليندة. (2024). اتجاهات الطلبة والأساتذة الجامعين الجزائريين نحو استخدام تطبيق chat Gpt . *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية، 10*(2)، *205-231*.

https://asjp.cerist.dw/en/article/262241

الطواب، سيد محمود. (1990) . الاتجاهات النفسية وكيفية تغييرها. *مجلة علم النفس، 4* (15) . *6-19*.

https://search.mamdumah.com/recode/169452

علوي، مريم قيس. (2023). الذكاء الاصطناعي: تطوره و تطبيقاته و تحدياته. *مركز الجزيرة للدراسات*، *20*(5)،*1-28*.

https://studies.aljazeera.net

عماشة، سناء حسن. (*2010*). *الاتجاهات النفسية والاجتماعية: انواعها ومدخل لقياسها.(ط-1)*. *مجموعة النيل العربية*.

https://www.psydz.info/2020/pdf-76.html

فرجي، ليلة. (2024). مستقبل الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي. *مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية*،*7*(2)، *591-606*.

https://www.asjp.cerist.dz

لحمر، هيبة. (2021). التحول إلى الذكاء الاصطناعي بين المخاوف والتطلعات : التجربة الإمارتية نموذجا. *مجلة الاقتصاد والتنمية، 9*(2)،*9-42*.

https://www.asjp.cerist.dz

مرسلي، حكيم. (*2024*). *اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي*. [مذكرة ماستر غير منشورة].

https://despace.ummto.dz

ملكي، أسامة. (2024). المقاربة النظرية لذكاء الاصطناعي وأهميته في تعزيز الوظائف الإدارية . *مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية*، *13*(2)،*276-280*.

https://www.asjp.cerist.dz

هدار، مصطفى سليم. (2020). تصميم مقياس الاتجاه نحو تعلم مادة الرياضيات. *مجلة العلوم الانسانية*، *20*(2)، *250-269*

https://www.asjp.cerist.dz

ثانيا – المراجع باللغة الأجنبية :

Agtech consulting services. (2025). When AI was psychology : the forgotten origins of artificial intelligence. LinkedIn.

https//www.linkedin.com/posts/aq-tech-consulting-when-ai-was- psychology-the- forgotten- origins-activity

Adam ,M.(2021).the psychological trend of male and female student of faculty of education of Sabha in ńadja ;Eni towards the members of faculty. *Journal of educational and psychological siences*,*5*(25),*192-213*.

https://doi.org/10.26389/ajsrp.d120121

The future team.(*2025*).AI at work Cyprus among Europe's most AI skeptical nation.

https:// The future media-eu/ai-at-work-Cyprus-among- Europe's-most-ai

Good firms. (2025). 86.5% of employees use AI in the work place, learn how chat gpt and other AI tools are in use. Good firms.

https://www.good firms/resources'/ai-in-the-workplace

Gillespie ,N &Lackey ,S. (*2025*). Trust attitudes and use of artificial intelligence a global study. *University of Melbourne KPMG.*

https://fbe.unimble.edu.au/news room/media-relax-global-study-reals-trust of ai

Irizarry ,A & ail & island ,N. (2023). Works and workplace artificial intelligence consistence : emerging themes and research agenda technovation.

https://doi.org/10.1016/j. technovation.2023.102747

Lee ,B & vaquero Ivan.(2024). Enhancing the co mptitiveness of AI technology-based startups in the digital era ad ministrative sience,14 (1),6

https://doi.org/10.3390/admsci 14010006

Langer &Kong. (2023). A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on work place outcomes : annuli- process perceptive human resource management , 33 (1) .

https:// doi.org/101016/j .harm . 2021.100857

Lombard , N . (2023). Adoption of artificial intelligence in HR : how to musicMe AI potential in human resource management.

https:// aihr.com/blog/ adoption-of-artificial-intelligence-in-hr

Ludo & zarnegar,A .(2025). How psychologists-started AI by studying the human mind. Insight.

https://insightplus.mja.com.au/2025/5/how- psychologist-kick-ai-by- studying –the/ human-mind

Malik ,A &khan & Hussein.(2024).a study an the relationship of artificial intelligence application and job security. International review of management and marketing , 14 (5).

https://doi.org/10.32479/irimm..16838

Musk ,E. (2023). Elon musk AI will eventually eliminate the need for all jobs .CNBC.

https://www.cnbc.com/2023/11/02/elon-musk-says-ai will eliminate-html

Rainie ,L & andersson,M &mc claim, R. (2023). What American think about artificial intelligence in hiring and evaluating workers pew.

https:// www.pew research .org/internet/2023/01/20

Sandle ,P. (2025). Workers could save 122 hours a years by adopting AI in admin tasks1 says google.

https://www.reuters.com/business/world-at- work

Sohaila, swadeshi.(2024). Employee well being in the age of AI: per option , concern, behaviors and outcomes.in the Palgrave hand book .

https://doi.org/bss/2412.04796

Slack. (2025). New slack workforce index : rival higher daily AI use salesforce.

https://www.salesforce.com/news/stories/daily-ai/ workforce-use-growth/

Tambo, P & capelin , P& yakubovich , V .(2019). Artificial intelligence in human resource management: challenges and path forward. California management review, 6 (14). 15-42.

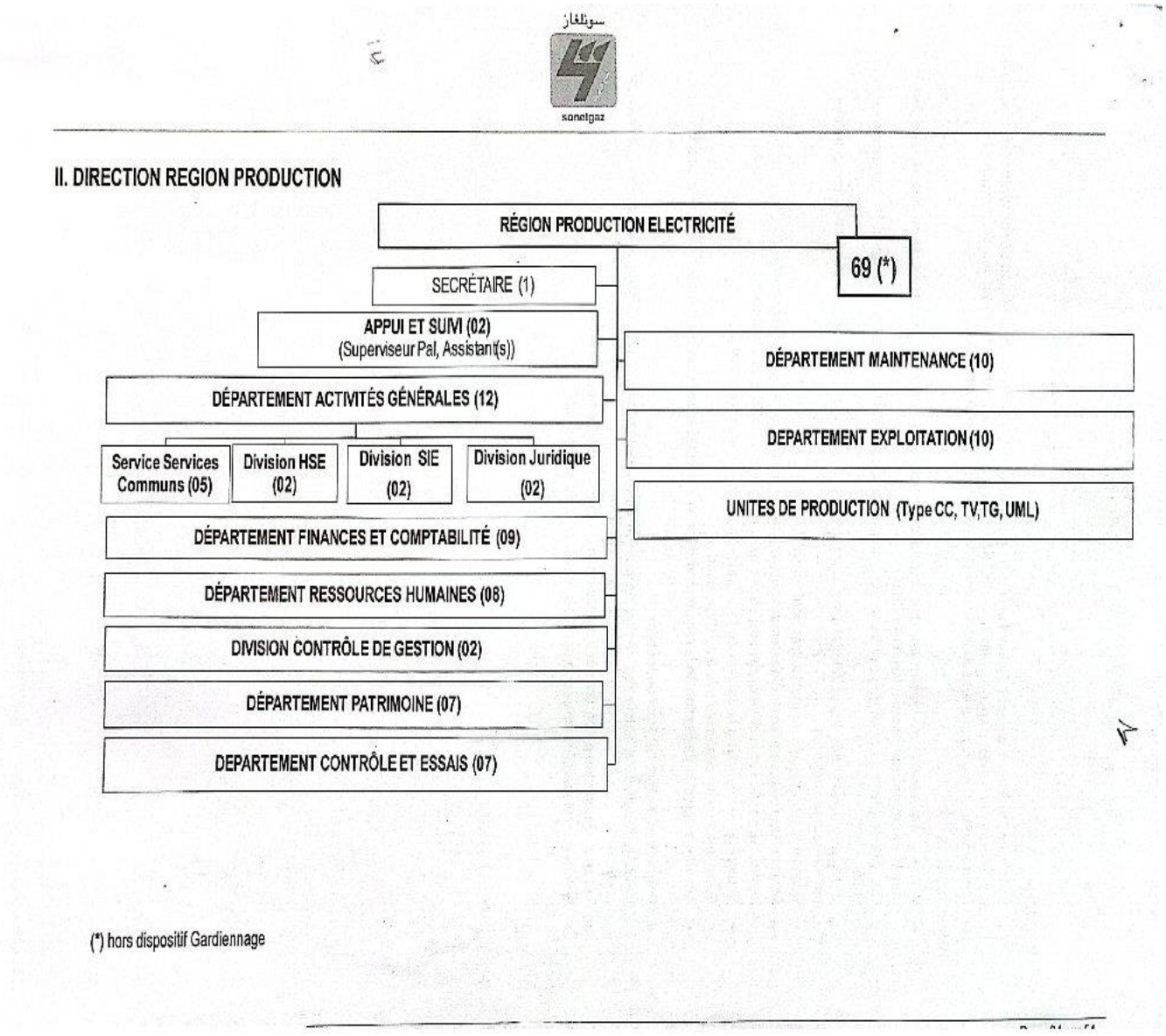
https://doi.org/10.1177/00081256.19867910

Yanjing, hung.(2023). Artificial intelligence and employee well being. Are view and integrated framework., 34(1).

https://doi.org/101008

الملاحق

ملحق رقم (01): يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج الكهرباء غرب ولاية وهران(DRPO)



ملحق رقم (02): يبين طلب التحكيم لاستبيان الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية

الجمـــهورية الجزائريـــة الديمـــقراطية الشعبـــية

وزارة التعـــليم العـــالي والبحـــث العـــلمـــي

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و الأرطوفونيا

تحكيم الصدق الظاهري للاستبيان حول موضوع :

اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج الكهرباء – غرب ولاية وهران – (DRPO)

الطالبة :

دالة أسماء

الأستاذ المشرف :

بورجي العباس

السنة الجامعية : 2025 / 2026

الأستاذ(ة) / الدكتور(ة) المحترم(ة):.....

التخصص :.....**.**

الجامعة:.....

يسعدني أن ألتمس منكم التفضل بتحكيم المقياس و الاستفادة من خبرتكم في فحص الصدق الظاهري لأداة الدراسة التي تم بناؤها, في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم والتسيير الموارد البشرية الموسومة ب : "اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية " بإشراف من الأستاذ " بورجي العباس " .

كما أحيطكم علما بأن أداة الدراسة تتضمن محورين هي : البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة , اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي .

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف الاستفادة من ملاحظاتكم القيمة حول الأداة ومدى صلاحيتها آملين منكم الاطلاع عليها وتحكيمها من حيث : مدى وضوح كل فقرة من فقرات الاستبيان , مدى ملائمة كل فقرة لقياس ما وضعت لقياسه , مدى مناسبة كل فقرة للبعد الذي تنتمي إليه , التوجه بتعديل أو حذف عبارة تجدوها غير مناسبة.

شاكرين لكم حسن التعاون ,راجية لكم دوام التوفيق والتقدير.

الطالبة : دالة أسماء

معلومات حول الموضوع :

1. الإشكالية :

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية :

1- ما طبيعة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية؟ .

ما طبيعة الاتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي نحو انجاز المهام الوظيفية؟

ما طبيعة الاتجاهات الوجدانية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية؟

ما طبيعة الاتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام التطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في طبيعة الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في طبيعة اتجاهات الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في طبيعة اتجاهات الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية ؟

2. الفرضيات :

على ضوء الدراسة تمت صياغة الفرضيات التي تتماشى مع الموضوع , ومناسبة لعينة البحث وكانت كالتالي :

1- الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية .

1-1 الاتجاهات المعرفية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية.

1-2 الاتجاهات الوجدانية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية.

1-3 الاتجاهات السلوكية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية ايجابية.

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في طبيعة الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية.

3- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير السن.

4- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية تبعا لمتغير الأقدمية .

3. التعاريف الاجرائية :

1- الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

وهي الدرجة التي يتحصل عليها عمال مؤسسة سونلغاز على مجموع أبعاد استبيان الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية المطبق في هذه الدراسة والمتمثلة في البعد المعرفي , البعد الوجداني , البعد السلوكي .

1-1 البعد المعرفي : وهو مجموع المعارف من الآراء والمعلومات التي يحملها العامل نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي , وهي الدرجة التي يتحصل عليها عمال مؤسسة سونلغاز على مجموع فقرات البعد المعرفي لاستبيان المطبق في هذه الدراسة .

2-1 البعد الوجداني : وهو مجموع تفاعلات المعارف التي تشكل انفعالات وتقييمات عاطفية لدى العامل نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي , وهي الدرجة التي يتحصل عليها عمال مؤسسة سونلغاز على مجموع فقرات بعد الوجداني لاستبيان المطبق في هذه الدراسة

3-1 البعد السلوكي : هو الاستعداد الذي يظهر في سلوك العامل , وهي الدرجة التي يتحصل عليها عمال مؤسسة سونلغاز على مجموع فقرات بعد السلوكي لاستبيان المطبق في هذه الدراسة .

عينة الدراسة :

العينة المستهدفة تتمثل في عمال مؤسسة سونلغاز فرع قطب إنتاج كهرباء غرب ولاية وهران من منفذين , متحكمين, و إطارات .

فقد تم استخدام سلم ليكرت المتدرج ذي نقاط الخمسة لقياس عبارات الاستبيان وهو كالتالي :

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أوزان ذات اتجاه موجب	5	4	3	2	1
أوزان ذات اتجاه سالب	1	2	3	4	5

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته,

في إطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان "اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية " نتشرف بتقديم هذا الاستبيان لسيادتكم ونرجو منكم تعاونكم المشكور وذلك بوضع (X) في الخانة المناسبة والاختيار يكون من بين خمسة إجابات لكل عبارة ,حيث أن كل عبارات لا تحتوي على إجابات خاطئة أو صحيحة و إنما تعكس فقط وجهة نظركم , كما نرجو منكم الاكتفاء باختيار بديل واحد فقط لكل عبارة ولا يترك دون إجابة ,كما نؤكد أن هذا الاستبيان موجه لأغراض البحث العلمي .

أطيب الشكر على

تعاونكم .

الطالبة : دالة أسماء

1. البيانات الشخصية :

يرجى وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة

1- الجنس: [ ] ذكر [ ] أنثى

2- السن : [ ]30-20 [ ] 41-31 [ ] 53-42 [ ] أكثر من 54 سنة

3- الفئة الاجتماعية المهنية : [ ] منفذ [ ] متحكم [ ] إطار [ ] إطار سامي

4- الأقدمية : [ ] أقل من 5 سنوات [ ] من 6 إلى 16 [ ] من 17 إلى 27 [ ] أكثر من 28

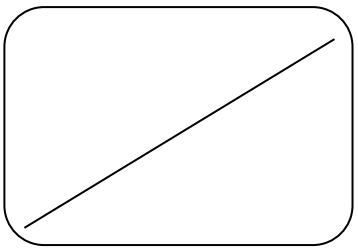
5- اسم مصلحة :

.....

6- منصب العمل :

.....

بدائل التحكيم	مدى القياس	مدى الوضوح



تقيس	تقيس نوعا ما	لا قيس	واضحة	واضحة نوعا ما	ليست واضحة

2. اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي نحو انجاز المهام الوظيفية					
1.2 بعد المعرفي					
1.استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظف					
2.أرى أن قدراتي ومهاراتي لا تؤهلني لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
3.أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من رصيدي معرفي و إدراكي للوسائل التكنولوجية					
4.أرفض استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لضعف معرفتي بها					
5.إدراكي للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من إنجازي للمهام الوظيفية					
6.أرى أن هناك صعوبة في فهم الجوانب التقنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي					
7.تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي كأدوات مساعدة وليس كبديل عن المعرفة و الخبرة البشرية					

8.أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى جمود التفكير الإنساني						
2.2 بعد الوجداني						
9. أفضل إنجاز المهام الوظيفية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي						
10. أشعر بالرهبة عند استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي						
11. أثق في استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي لدقتها في الأداء						
12. أشعر أحيانا بأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي غير مريحة للاستخدام						
13. أشعر بالقلق عند استخدامي لبعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي خوفا من ارتكاب خطأ لا أستطيع تصحيحه						
14. أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيدني اطمئنانا						
15. لا أفضل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي						
16. أشعر أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ينمي الانفعال الإيجابي لدي						
17. سأشعر بارتياح عندما تتوفر الإمكانات التي تساعدني على استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئتنا المهنية						

18. يفتقر الذكاء الاصطناعي الى الجانب الإنساني في تعبير عن العواطف						

3.2 بعد السلوكي						
19. أرى أن استخدام لتطبيقات الذكاء الاصطناعي يوفر الوقت والجهد في إنجاز المهام الوظيفية						
20. أرى أن في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يظهر إبداعا						
21. أرى أن سوء استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى أخطاء جسيمة						
22. أظن أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي سهلة الاستخدام ويمكن التحكم فيها بسهولة						
23. أعتقد أن الاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى الكسل						
24. إذا أتيحت لي فرصة فسأسعى لاكتساب مهارات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي						
25. أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من أهمية العلاقات الإنسانية بين الموظفين						
26. قد تؤدي تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استخدامها الى تراجع المهارات الأساسية لدى الموظفين						

27. أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء						
28. يبدو أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يحول الموظفين الى أرقام يتم تعامل معها بطريقة آلية						
29. أجد صعوبة في استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي						
30. أرى أن استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي عبر تطبيقاته منظم جدا						

ملاحظات أخرى:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

<u>توقيع الأستاذ المحكم</u>

ملحق رقم (03): يبين الاستبيان الاتجاهات النفسية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إنجاز المهام الوظيفية

الاستبيان

تحية طيبة ,

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان "اتجاهات النفسية لدى الموظفين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في انجاز المهام الوظيفية " أرجو منكم التكرم بالإجابة عن فقرات هذا الاستبيان وذلك بعد قراءتها قراءة متأنية ثم وضع علامة (X) في الخانة المناسبة التي تعبر عن رأيكم الشخصي , عليكم اختيار إجابة واحدة من بين الإجابات الخمس التي تقابل كل فقرة .علما أنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة فقط أجب بكل صراحة وصدق , لا تترك أي سؤال دون إجابة .

تأكد أن ما تقدمه من معلومات وآراء لن يطلع عليها أحد , ولا تستغل إلا لغرض البحث العلمي .

شكرا على تعاونكم .

الطالبة : دالة أسماء

1. البيانات الشخصية :

يرجى وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة

1- الجنس: [ ] ذكر [ ] أنثى

2- السن : [ ]20-30 [ ] 31-41 [ ] 42-53 [ ] أكثر من 54 سنة

3- الفئة الاجتماعية المهنية : [ ] منفذ [ ] متحكم [ ] إطار [ ] إطار سامي

4- الأقدمية : [ ] أقل من 5 سنوات [ ] من 6 إلى 16 [ ] من 17 إلى 27 [ ] أكثر من 28

5- اسم مصلحة :

.....

6- منصب العمل :

.....

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	. أرى ان استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظف					
02	.أرى أن قدراتي ومهاراتي لا تؤهلني لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
03	.أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من رصيدي معرفي و إدراكي للوسائل التكنولوجية					
04	.أرفض استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لضعف معرفتي بها					
05	.إدراكي للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيد من إنجازي للمهام الوظيفية					
06	.أرى أن هناك صعوبة في فهم الجوانب التقنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي					
07	.أرى ان استخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي كأدوات مساعدة وليس كبديل عن المعرفة و الخبرة البشرية					
08	.أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى جمود التفكير الإنساني					
09	.أفضل إنجاز المهام الوظيفية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
10	.أشعر بالرهبة عند استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي					
11	.أثق في استخدامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي لدقتها في الأداء					
12	.أشعر أحيانا بأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي غير مريحة للاستخدام					
13	.أشعر بالقلق عند استخدامي لبعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي خوفا من ارتكاب خطأ لا أستطيع تصحيحه					
14	.أعتقد أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يزيدني اطمئنانا					
15	.لا أفضل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
16	.أشعر أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ينمي الانفعال الإيجابي لدي					

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
17	.أشعر بارتياح عندما تتوفر الإمكانات التي تساعدني على استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئتنا المهنية					
18	.يفتقر الذكاء الاصطناعي الى الجانب الإنساني في تعبير عن العواطف					
19	. أرى أن استخدام لتطبيقات الذكاء الاصطناعي يوفر الوقت والجهد في إنجاز المهام الوظيفية					
20	. أرى أن في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يظهر إبداعا					
21	. أرى أن سوء استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى أخطاء جسيمة					
22	. أظن أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي سهلة الاستخدام ويمكن التحكم فيها بسهولة					
23	. أعتقد أن الاعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى الكسل					
24	. إذا أتيحت لي فرصة فسأسعى لاكتساب مهارات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
25	. أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من أهمية العلاقات الإنسانية بين الموظفين					
26	. قد تؤدي تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استخدامها الى تراجع المهارات الأساسية لدى الموظفين					
27	. أرى أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء					
28	. يبدو أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد يحول الموظفين الى أرقام يتم تعامل معها بطريقة آلية					
29	. أجد صعوبة في استخدام بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
30	. أرى أن استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي عبر تطبيقاته منظم جدا					