الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وعلاقته بتقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

د.عطيات عباس محمد عباس

مدرس علم النفس بكلية الدراسات الإنسانية

بتفهنا الأشراف – دقهلية- جامعة الأزهر-جمهورية مصر العربية

ateiat.apas@azhar.edu.eg

مستخلص :-

هدف البحث الحالى إلى التعرف على مستوى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس ، ومعرفة العلاقة بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وكل من تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ، والتحقق من إمكانية التنبؤ بالإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ،والكشف عن الفروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى باختلاف النوع (ذكور – إناث)، وسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات–أكثر من ١٠ سنوات)،والدرجه العلمية (أستاذ–أستاذ مساعذ–مدرس) لدى أعضاء هيئة التدريس،وتكونت عينة البحث الأساسية من(٢١٧) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وتمثلت الأدوات **فى** مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي إعداد/الباحثة، **مقياس تقدير الذات إعداد/ الزعبي(٢٠٠٥)، مقياس الفاعلية الذاتية إعداد /الباحثه، وتوصل البحث إلى النتائج التاليه:** وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية وبين تقدير الذات، وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية وبين الفاعلية الذاتية، تنبئ متغيرات تقدير الذات والفاعلية الذاتية بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي،لا توجد فروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير النوع(ذكور–إناث)،توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير سنوات الخبرة(أقل من ١٠ سنوات–أكثر من ١٠ سنوات)

لصالح الأعضاء ذوى الخبرة(أكثر من ١٠ سنوات)،توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير الدرجة العلمية(أستاذ–أستاذ مساعد–مدرس)

لصالح الأستاذ، يوجد مستوي مرتفع من الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدي أعضاء هيئة التدريس، وقد تم تفسير النتائج فى ضوء ما انتهت اليه نتائج البحوث والدراسات السابقة ، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية : الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى،تقدير الذات، الفاعلية الذاتية ،أعضاء هيئة التدريس،. .

الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وعلاقته بتقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

د.عطيات عباس محمد عباس

مدرس علم النفس بكلية الدراسات الإنسانية

بتفهنا الأشراف – دقهلية- جامعة الأزهر-جمهورية مصر العربية

ateiat.apas@azhar.edu.eg

مقدمة :-

يمثل الذكاء الإصطناعى أهم مخرجات الثورة الصناعية الرابعة لتعدد استخداماته فى المجالات العسكرية والصناعية والإقتصادية والتقنية والتطبيقات الطبية والتعليمية والخدمية ،ويتوقع له أن يفتح الباب لابتكارات لاحدود لها وأن يؤدى إلى مزيد من الثورات الصناعية بما يحدث تغييرا جذريا فى حياة الإنسان ،إذ مع التطور التكنولوجى الهائل والمتسارع وما يشهده العالم من تحولات فى ظل الثورة الصناعية الرابعة سيكون الذكاء الصناعى محرك التقدم والنمو والإزدهار خلال السنوات القليلة القادمة ، وبإمكانه ومايستتبعه من ابتكارات أن يؤسس لعالم جديد قد يبدو الآن من دروب الخيال (مركز البحوث والمعلومات،٢٠٢١).

ويرجع ظهور الذكاء الإصطناعى إلى أوائل الخمسينات من القرن العشرين الميلادى ، عندما نظم (جون مكارثى) ورشة عمل لمدة شهرين بكلية(دارتموث) بالولايات المتحدة الامريكية وفى اقتراح ورشة العمل استخدم (مكارثى) مصطلح الذكاء الإصطناعى لأول مرة وذلك فى عام (١٩٥٦)،ووفقا لذلك فقد عرفه بأنه علم وهندسة تصنيع الآلات الذكية وخاصة برامج الحاسوب الذكية، وتهدف دراسة الذكاء الإصطناعى إلى المضى قدما على أساس التخمين بأن كل جانب من جوانب التعلم أو أى سمه من سمات الذكاء الإنسانى يمكن وصفها بدقة بحيث يمكن صنع آلة لمحاكاتها (Popenici & Kerr, 2017) .

وأوضح Nurski & Hoffman (2022) أن الذكاء الإصطناعى مثله مثل أى تقنية فى بيئة العمل حيث أنه يغير ويطور من تقسيم العمل فى المؤسسة والتصميم الوظيفى ،وبالتالى فعند

استخدام الذكاء الإصطناعى كتقنية فى مهنه ما ،فإنه يغير من مجموعة المهام التى تشكل تلك المهنة مما ينعكس على جودة الوظائف ، وفى مثل هذه الحالة تمتد الآثار المترتبة على إعادة تكوين المهام الوظيفية بصورة إيجابية حيث تتضح فى سيطرة العمال على عملهم نتيجة لتحديد الأدوار ،والتأثير على استقلاليتهم ،واستغلال مهاراتهم المختلفة، وتحمل أعباء العمل وضغوطاته المختلفة.

وقد أشارت دراسة Olhede & Wolfe (2018) إلى أن استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى يتزايد بوتيرة سريعة كل يوم ويتناول العديد من جوانب الحياة اليومية للأفراد سواء على المستوى الشخصى أو المهنى أو الإجتماعى ، كما يتناول أيضا العديد من المجالات مثل مجال العمل والتعليم والترقية، كما أشارت دراسة(Grassini (2023 أن التقدم السريع فى الذكاء الإصطناعى أدى إلى زيادة التركيز على كيفية الإستفادة من فوائده نحو بناء عالم أفضل سواء على المستوى الإقتصادى أوالسياسى أو الأكاديمى ،كما أدى إلى التعرف على مستوى اتجاهات الأفراد ومعتقداتهم حول تأثير الذكاء الإصطناعى على حياتهم ومهنهم وإنسانيتهم بوجه عام .

وفى مجال التعليم تعد تطبيقات الذكاء الإصطناعى أيقونة أحدثت نقلة حقيقية وطفرة علمية هائلة، بعدما قامت بعمل جيد فى تدابير الحد من انتشار فيروس كورونا المستجد ، حيث طورت فى سياسات التعليم عن بعد للحد من تجنب الإختلاط فى المدارس والجامعات ، بعدما قامت وزارة التربية والتعليم الفنى بتقديم منصة (إدمودو) للتعليم عن بعد للمتعلمين والمعلمين ،لتوفير الدعم خلال تعليق الفصول الدراسية (مجدى صلاح،٢٠٢١).

وفى مجال التعليم العالى فإن أعضاء هيئة التدريس هم موارد بشرية متخصصة مسئولة عن نشر العلم والمعرفة فى مؤسسات التعليم العالى والجامعات ، وبالتالى فإن جودة العملية التعليمية وتطوير المعرفة يعتمدان إلى حد كبير على كيفية عملهم ،وكبف يؤثر آدائهم على جودة الأنشطة الجامعية(Mirzaei, et al., 2020).

وفى هذا النطاق أشار(Jain & Jain (2019 إلى أن استخدام الذكاء الإصطناعى فى مجال التعليم الجامعى يعمل على خلق وإيجاد بيئة تعليمية متطورة ومشجعة يمكن أن توفر سياقا مناسبا للمتعلمين يمكنهم من استيعاب احتياجاتهم الشخصية فى وقت التعلم ، ويسمح لهم بتطوير فهم أفضل للمحتوى العلمى ، وبناء علاقات إيجابية بين المعلمين والطلاب.

ويحظى موضوع تقدير الذات اهتماما ملحوظا فى نظريات الشخصية كما يعد من العوامل المهمة التى تؤثر تأثيرا كبيرا فى السلوك ، فالسلوك هو حصيلة الخبرات الإجتماعية للفرد ،فقد ذكرت (Margaret Mead) أن إحساس الفرد لذاته هو نتيجه لسلوك الآخرين نحوه ، أما (Rosenberg) فيوضح أن تقدير الفرد لذاته يعنى الفكرة التى يدركها عن كيفية رؤية وتقييم الآخرين له ، وبالتالى فالمشاعر والأحاسيس التى نملكها تجاه أنفسنا هى التى تكسبنا الشخصية القوية المتميزة أوتجعلنا سلبيين خاملين ،إذ أن عطاؤنا وإنتاجنا ورضانا عما نقوم به من أعمال يتأثر إيجابا أو سلبا بتقديرنا لذواتنا ،ولذلك فقد حظى موضوع تقدير الذات والعوامل التى يؤثر فيها باهتمام الكثير من الباحثين فى المجال التربوى والتعليمى نظرا لأهمية هذا القطاع ودوره الرئيسى فى بناء الأجيال وتقدم المجتمعات وتطورها (محمد عزت،٢٠٢٠).

ويعتبر تقدير الذات من العوامل الهامة التى تؤثر بشكل كبير وتساهم فى تشكيل الدوافع الإيجابية لدى المعلم ، فالمعلم الذى يملك تقدير مرتفع نحو ذاته تكون لديه أفكار وقدرات إيجابية، فالتقدير الإيجابى الذى يضعه لذاته يؤثر فى تحديد نشاطه العملى ، كما أن تدنى تقدير الذات لدى المعلم يؤثر سلبا على أدائه المهنى وعلى الطالب والعملية التعليمية بوجه عام (تقار مبروك، وعيسى قبقوب ،٢٠٢٣)

وتعدّدت الدراسات التي تناولت مفهوم تقدير الذات، ومنها دراسة عبد الله الروسان (٢٠١٠)، التي أظهرت نتائجها أن مفهوم تقدير الذات مهم في الشخصية، إذْ أنَّ وظيفته الأساسية هي السعي لتكامل واتساق الشخصية؛ ليكون الفرد متكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها، وجعله محبوباً ومتميزاً مع الآخرين؛ ويري الحميدى الصيدان (٢٠٠٣) أن كل شخص في حاجة الى التقدير والاعتراف بأهميته، ويتجلّى ذلك في رغبته أن يكون موضع تقدير وقبول من الآخرين، كما يحتاج إلى المدح والتشجيع عند إنجازه عملاً ما، ويلعب المحيطون دوراً هاماً في إشباع حاجة الفرد إلى التقدير، فمن شأن كل ذلك أن يعزز ثقة الفرد بنفسه ورضاه عنها وتقديرها.

ويأتي هذا متفقاً مع نتائج العديد من الدراسات مثل: دراسة صفية إسماعيل (٢٠٠٤) التي أشارت إلى أن انخفاض تقدير الذات يؤدّي إلى اضطرابات شخصية،تلك الإضطرابات ناتجة عن سوء التكيف كالمخاوف والوساوس، ويكون مرتبطاً بالإحساس بالفشل والاكتئاب

والعزلة وقلة الثقة بالنفس، كذلك دراسة حسن بخيت (١٩٩٤) والتي تشير نتائجها إلى تأثير تقدير الذات على الصحة النفسية، وطرق التعامل مع الضغوطات وظروف الحياة، بينما تشير نتائج دراسة عبد ربه شعبان (٢٠١٠)إلى أن الأفراد ذوي التقدير المرتفع للذات يؤكدون دائماً على قدراتهم وجوانب قوتهم، وهم أكثر ثقة بآرائهم وأحكامهم، وأكثر تقبلاً للنقد، وكذلك يتأثرون بالمعلومات المشجعة المتفائلة والمطمئنة أكثر من تأثرهم بالمعلومات المتشائمة والمهددة، وأكدت ذلك دراسة غزالة مصطفى وساميه عبد الحميد(٢٠١٩) والتى أشارت إلى أن الأفراد أصحاب التقدير المرتفع للذات أكثرُ احتراماً لأنفسهم، ويرون أنهم ذَوُو قيمة، ولديهم شعور مرتفع بالاستقرار والثقة بردود أفعالهم، فهم أشخاص مستقلون اجتماعياً ويحبون المشاركة في الأنشطة الجماعية وتكوين الصداقات، ويتحدثون أكثر مما يسمعون.

–وتعد فاعلية الذات أحد المفاهيم الأساسية التى تمت دراستها فى نظرية التعلم الإجتماعى وأحد التأثيرات النفسية الرئيسية التى تؤثر على السلوك الفردى ،وتعبر عن اعتقاد الفرد فى قدراته على إنجاز مهمة معينة بنجاح من خلال تنظيم الأفعال الضرورية له لإظهار أداء أوسلوكيات معينة(Bandura, 2005).

وتوصلت نتائج البحوث إلى أن معتقدات فاعلية الذات فعالة فى معظم المجالات العلمية ولذلك ركز الباحثون فى الآونة الأخيره على دراسة تأثير هذه المعتقدات بصفه خاصة فى مجال التعليم العالى سواء تلك المعتقدات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس أو الباحثين أو الطلاب لما لها من تأثير كبير فى تطوير العملية التعليمية (Tiyuri et al., 2018,).

وفى هذا السياق أوضح رمضان السيد(٢٠٢٤) أنه توجد مجموعة من العوامل المؤثرة على فاعلية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس يمكن تقسيمها إلى عوامل خارجية تتمثل فى الإشراف العلمى والإرشاد البحثى ،والعوامل الثقافية والمجتمعية والبيئة التعليمية بما توفره من دورات تدريبية لتنمية المهارات،وعوامل داخلية تتمثل فى الخبرة السابقة ،والدافعية الذاتية ،والمثابرة والإستعداد لمواجهة التحديات باستراتيجيات ملائمة وفعالة.

وتعد فاعلية الذات أحد العوامل الرئيسية التى تؤثر على أعضاء هيئة التدريس من حيث تطور الأساليب التعليمية، وإجراء الأبحاث العلمية بنجاح،حيث توجد علاقة مباشرة بين درجة فاعلية الذات والأداء الأكاديمى ،فالأعضاء الذين لديهم فاعلية ذات منخفضة يشكون فى قدراتهم على

إجراء البحوث العلمية،ويتسمون بالقلق خاصة عندما يتم تقييمهم بأنهم يشعرون بنقص الكفاءة (Tiyuri et al., 2018,).

وتواجه البحوث العلمية مشكلات عديدة فى تصميم وتطبيق مناهج البحث ،واتضح أن أحد المتغيرات الرئيسية لمعالجة تلك المشكلات هو تحسين مستوى فاعلية الذت لدى الأعضاء ،كما أثبتت الدراسات أن مرتفعى فاعلية الذات يؤدون أداء أفضل فى سياق الأداء الأكاديمى أو البحث العلمى (Büyüköztürk et al., 2011).

ولقد ميز الكثير من علماء النفس والباحثين بين مفهومى تقدير الذات والفاعلية الذاتيه ،فالفاعلية الذاتية تكون محددة بمجال معين ،وتمثل شعور الفرد نحو إنجازه مهمة ما ،وتأثيرها أكاديميا أكثر،أما تقدير الذات فيشير إلى تقييم الفرد ورضاه عن نفسه(Zimmerman & Cleary, 2006).

ويمكن تعزيز ورفع كفاءة العملية التعليمية والبحث العلمى واستكشاف آفاق ورؤى بحثية جديدة فى تطوير الأساليب التعليمية ،وإخراج منتجات بحثية عالية الجودة ، ومتابعة المستجدات فى مجال البحث العلمى من خلال استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الإصطناعى(Tiyuri et al., 2018) .

ولأن المجتمع سوف يتأثر بشكل كبير بالذكاء الإصطناعى على مدى العقود القليلة المقبلة فمن الضرورى دراسة وقياس الإتجاه نحو الذكاء الإصطناعى ،ودراسة العلاقات بينه وبين متغيرات أخرى.(Schepman & Rodway, 2023).

مشكلة الدراسة:-

يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الكثير من المهام والمسئوليات العلمية والمهنية والحياتية ،كالتدريس للطلبه وتزويدهم بالمعارف والخبرات اللازمة في مختلف أنواع التخصصات، وما يترتّب عليه من تحضير وإعداد و تقويم، والقيام بالبحث العلمي، وإجراء الدراسات والبحوث والتأليف، ومتابعة وتطوير الجديد في مجال التخصص، والمساهمة بالعديد من الأنشطة التي من شأنها النهوض بالأمة، وتقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي يواجهها المجتمع، والإسهام في التطوير والتقدم العلمي والتكنولوجي، الذي يخدم البشرية، فهم يسهمون

في إدارة الجامعة من خلال ما يقومون به من عضوية اللجان أو تولي المناصب الإدارية ، والإسهام في الأنشطة الطلابية وفي خدمة العملية التعليمية بوجه عام مما يؤدى إلى النهوض بالأمة والمجتمع(الباحثة).

كما يعيش الأستاذ الجامعى فى عصر يشوبه الكثير من التغيرات السريعة والمختلفة بسبب التطورات التى صاحبت عصر العولمة ومؤثراته فى شتى المجالات سواء كانت إجتماعية، اقتصادية، سياسية ،ثقافية أو مهنية والتى لها تأثيرها المباشر عليه فتزيد من معدلات المشقة والضغوط لديه ،مما قد تؤدى به إلى زيادة الإضطرابات النفسية والجسمية فتحول دون توافقه السليم ،وتؤثر تأثيرا كبيرا فى شخصيته مما قد يسبب خلل فى السمات الأساسية فى الشخصية ألا وهى تقدير الذات ،إذ أن سمات شخصية الأستاذ الجامعى ذوى التقدير المنخفض لذاته تنبع من شخصية مضطربه غير سوية لأن مفهومه عن نفسه أو حكمه عليها يتسم بمشاعر النقص والدونية ورفض الذات والإحساس بالعجز عند مواجهته للمواقف الجديدة أوالصعبة وينتج عن ذلك كله التأثير السلبى على أداؤه المهنى فيكون منخفض جدا بسبب توقعاته للفشل دائما والإحساس بالخوف والقلق مما يسبب الشعور الدائم بالهزيمة والإحباط الذى يهدد الذات بوجه عام وأدائه المهنى الجامعى بوجه خاص (غازى ياسين ،وعمر عبد الله ،وفؤاد على،والسيد أحمد،٢٠١٨).

ويحتل موضوع تقدير الذات مركزا هاما فى نظريات الشخصية إذ أن ثقة الأستاذ الجامعى بنفسه،وتقديره لذاته تقديرا إيجابيا يثير العديد من الإنفعالات الإيجابية لديه مثل الشعور بالحيوية والحماسة والبهجة والإنتعاش كما أنه يساعده فى تركيز انتباهه وتحديد أهدافه والمثابرة وبذل الجهد ورباطة الجأش ، كما أن فقدانه لحالة الإتزان الإنفعالى أثناء أدائه لعمله يؤدى إلى إضطراب الجسم بوجه عام مما يؤثر على عملية التفكير لديه والتى تنعكس آثارها سلبا على إمكانياته وقدراته بوجه عام وعلى قدراته على العطاء والإنجاز فى العملية التعليمية بوجه خاص(أمل ملا،٢٠٠٨) .

كما أن الفاعلية الذاتية تؤثر فى أنماط التفكير والإنفعالات الصادرة عن الفرد ونمط الحياه بوجه عام ، فالشخص الذى تنقصه الثقة فى فاعلية الذات غالبا مايركز على مواطن الضعف والقصور لديه ، وعلى شعوره بعدم الكفاءة الشخصية ، كما يتسم تقييمه للمشكلات التى تواجهه

بالمبالغة وعدم الواقعية ، ومن ثم يفشل فى توجيه الإهتمام الكافى للمهام التى يقوم بها ، مما يزيد احتمال تعرضه للفشل والإحباط والشعور بالدونية(محمد مصطفى، ٢٠١٥).

واعتبر عدد من الباحثين فاعلية الذات أساسا مهما لتحديد قدرات الفرد وإمكانياته المختلفة ،فمستوى الفاعلية الذاتية يؤثر على نوعية الانشطة والمهام التى يؤديها الفرد ،كما أن له أثر على كمية الجهد والطاقه التى يبذلها لإنجاز مهمة أو نشاط ما،بل وعلى طول مدة المقاومة التى يبديها الفرد تجاه العقبات التى تعترض طريقه(عطاف محمود،٢٠١٢).

ويعد المعلم هو الأساس وحجر الزاوية فى تحقيق الصحة النفسية لطلابه ، فهو المسئول والمكلف برعاية الطلاب وتنميتهم علميا ونفسيا وخلقيا والوصول بهم إلى تحصيل المعرفة وتكوين الإتجاهات الإيجابية نحو المواد الدراسية، ونحو العملية التعليمية ،ونحو أنفسهم ، فالمعلم هو الذى يصنع الأجيال ليكونو فاعلين فى عالمهم وفى مجتمعهم ،ولعل من أهم المهام الأساسية التى يقوم بها المعلمون إعداد الخطط الدراسية ،وتعزيز سلوكياتهم الإيجابية ودعم الإنجازات العلمية للطلبة ،وتقويم أدائهم ، وما إلى ذلك من مهام مرتبطة بالعملية التعليمية تتطلب وجود معلمين قادرين على الوصول إلى الأهداف المرجوة ، وتحقيق رسالة التعليم السامية (عبد الله أبو تينة،٢٠٠٩).

وتسعى الجامعات فى عصرنا الحالى إلى تطويرمستوى أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة الشاملة بها، وذلك من خلال متابعة العملية التعليمية وكل مايؤثر عليها بطريقة مباشرة أوغير مباشرة ، وفى ضوء ذلك تحاول الجامعات جاهدة تهيئة المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس باعتباره في مقدمة الوظائف الرئيسية في الجامعة ليكون فاعلاً في أداء عمله، ويتأثر العمل الجامعي بعدة متغيرات منها ما يخص السياسة الإدارية والبرامج التعليمية مثل (الوسط البيئي ،زملاء العمل، الهيئة الإدارية) ومنها ما يتعلق بالعنصر البشري مثل (تقدير الذات) والذي يمثل حجر الأساس في نجاح العملية التعليمية ،فعضو هيئة التدريس يؤدي عمله في خضم مجموعة من المعايير والضغوطات التي تؤثر بشكل مباشر على أدائه لعمله، فمنها ما يتعلق بالجوانب النفسية له كسمات شخصية مثلاً، أو مدى تقديره لإمكانياته وقدراته وثقته بنفسه، وقد أكد العديد من علماء النفس أن لبعض جوانب الشخصية كتقدير الذات مثلاً دوراً

كبيراً في نجاح الفرد في حياته الشخصية وأدائه الوظيفي، فكلما كان تقدير الذات إيجابياً ساهم في نجاح عمل الفرد، ويعتبر مفهوم تقدير الذات من الموضوعات المهمة والتي نالت اهتمام كثير من الباحثين، نظراً لكونه عنصراً مهماً من عناصر النجاح في المؤسسات الجامعية(غزالة مصطفى وساميه عبد الحميد ،٢٠١٩).

ومن هذا الواقع ومن خلال عمل الباحثه كمدرس في جامعة الأزهر ومعايشتها لأعضاء هيئة التدريس، ومن هذا المنظور تسعى الدراسة الحالية إلى طرح مشكلة الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وعلاقته بتقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، وهو موضوع من وجهة نظر الباحثة من المواضيع بالغة الأهمية وذات الجدوى بالدراسة،وباطلاع الباحثة على البحوث والدراسات السابقة لم تجد أى دراسة عربية أو أجنبية(فى حدود علم الباحثة)،جمعت بين متغيرات البحث الثلاثة **ولذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالإجابة على التساؤلات التالية:-**

١-ما طبيعة العلاقة بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس ؟

٢- ما طبيعة العلاقة بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ؟

٣-هل يمكن التنبؤ بالإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ؟

٤- ماالفروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى باختلاف النوع (ذكور – إناث) لدى أعضاء هيئة التدريس؟

٥- ماالفروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى باختلاف سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)؟

٦-ماالفروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى باختلاف الدرجه العلمية (أستاذ-أستاذ مساعد-مدرس)؟

٧-مامستوى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى المشاركين فى الدراسة ؟

أهداف الدراسة:-

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس ، ومعرفة العلاقة بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وكل من تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ، والتحقق من إمكانية التنبؤ بالإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ،والكشف عن الفروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى باختلاف النوع (ذكور – إناث)، وسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات–أكثر من ١٠ سنوات)،والدرجه العلمية (أستاذ–أستاذ مساعد–مدرس) لدى أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:-

أولا: الأهمية النظرية: تتمثل الأهمية النظرية للدراسة الحالية فيما يلى:-

–الحداثة النسبية لاستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى مجال التعليم الجامعى ،خاصة فى ظل التطور التكنولوجى والنمو السريع للتكنولوجيا الرقمية والتحول الرقمى وأساليب التعليم الحديثة المصممه وفق تقنيات الذكاء الإصطناعى والذى من المتوقع أن تسود قطاع التعليم بحلول عام ٢٠٣٠ حسب التقديرات والإحصائيات المحلية والعالمية .

–الإهتمام بدراسة فئه مهمه جدا من فئات المجتمع وهى فئة أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصر مهم فى المنظومه الجامعية يقع على عاتقه العديد من المسئوليات والمهام المختلفة .

–إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى ومتغيرى تقدير الذات والفاعلية الذاتية ،وتقديم تصور عن كيفية تأثير استخدام تلك التطبيقات لدى أعضاء هيئة التدريس .

ثانيا: الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية فيما يلى:-

-إمداد المسئولين والقائمين على تطور العملية التعليمية فى مجال التعليم العالى بنتائج ومعلومات حول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى مجال التعليم الجامعى ،ومحاولة الإستفاده منها من خلال اتخاذ قرارات ووضع سياسات من شأنها دعم الإتجاهات الإيجابية وتعديل الإتجاهات السلبية نحو استخدام تلك التطبيقات فى البيئه الجامعية .

-محاولة الإستفادة من نتائج الدراسة الحالية فى وضع خطط واستراتيجيات تساهم فى تفعيل وتوظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى العديد من المجالات،وبصفة خاصة فى مجال العملية التعليمية للنهوض بالمجتمع .

-الإهتمام بإعداد برامج إرشادية معرفية وسلوكية تهدف إلى تحسين استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والحد من المخاطر الناتجه عن الإستخدام المفرط لها.

-الإطار النظرى والمفاهيم الإجرائية للبحث:-

أولا: الذكاء الإصطناعى Artificial Intelligence :-

تعددت تعريفات الذكاء الإصطناعى تبعا لوجهات نظر العلماء والباحثين فيه ،فيعرف بأنه شكل من أشكال برمجية الكمبيوتر يتصف بالذكاء وله القدره على حل المشكلات والتعلم (Dhawan , Batra, 2021).

-كما يعرف بأنه فرع من علوم الحاسوب يبحث فى تطوير أجهزة وآلات قادره على محاكاة الذكاء البشرى ، كالتعرف على الكلام ومعالجة اللغة الطبيعية (Xiaand Li, 2022).

وعليه يمكن تعريف الذكاء الإصطناعى على أنه فرع من علوم الحاسوب يسعى لتطوير برامج حاسوبية وآلات تعمل بكفاءة عالية تشبه الإنسان الخبير ، وقادره على محاكاة العمليات التى يقوم بها البشر كالتفكير ،والإستنتاج، والإستفاده من التجارب السابقة وحل المشكلات وغيرها من العمليات الذهنيه العليا (الباحثة) .

-مفهوم الذكاء الإصطناعى فى التعليم الجامعى:-

تعددت التعريفات التى تناولت مفهوم الذكاء الإصطناعى فى مجال التعليم الجامعى فيذكر Jain& Jain (2019) إلى أن الذكاء الإصطناعى هو أداه جيدة التصميم توفر ترتيبا مرنا وفرص تعاون ،وخيارات وتحكما فى عملية التعلم التى يمكن أن توفر للمتعلمين والمعلمين

الفرصة الجيده لمتابعة عملية التعلم بفعالية،ويشمل الذكاء الإصطناعى جميع أشكال التعلم والتدريس والمعالجة المعززة الكترونيا.

كما يعرفه رمضان محمد (٢٠٢١) بأنه القدره على برمجة الآلات والحواسيب الرقمية للقيام بمهام العنصر البشرى فى الجامعات وذلك عن طريق تقنيات وبرامج تتسم بالتنوع والإبتكار كالروبوت والأنظمة الخبيرة والهواتف الذكية من أجل حل المشكلات المعقدة وأداء الأعمال بشكل أفضل.

فى حين ترى عليا هانى وفادى عبد الرحيم (٢٠٢٢)أنه عبارة عن تطبيقات رقمية تماثل العقل البشرى تستخدم من جانب أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعات بالكليات العلمية والإنسانية، بهدف تحسين العملية التعليمية وتنشيط دور الطلبة فيها مما ينعكس ذلك على نواتج تعلمهم.

-علاقة الذكاء الإصطناعى بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس :-

عند افتقار مؤسسات التعليم الجامعى إلى أعضاء هيئة التدريس الخبراء يمكن للذكاء الإصطناعى المجسد لخبرة أعضاء هيئة التدريس أن يقطع شوطا طويلا نحو زيادة فعالية أعضاء هيئة التدريس الفعليين فى المؤسسة التعليمية،وعندما يكون المعلمون الخبراء فى حاجة لمعالجة احتياجات الطلاب،وحتى أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة العالية أحيانا مايجدون صعوبة فى تلبية الإحتياجات التعليمية المتنوعة لطلابهم ،يمكن للذكاء الإصطناعى توفير العديد من جوانب المحتوى الأساسى لمهارات التدريس،وإعطاء أعضاء هيئة التدريس مزيدا من الوقت والطاقة للعمل بشكل إيجابى وفعال مع الطلبة (مرام عبد الرحمن،٢٠١٨).

التعريف الإجرائى لتطبيقات الذكاء الإصطناعى:-

-هى عباره عن تطبيقات تكنولوجية رقمية تحاكى العقل البشرى،والقدرات الإنسانية تستخدم فى الجامعات من قبل أعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية وتحسين قدرات الطلاب بما يتناسب مع متطلبات العصر الحديث والتحول الرقمى (الباحثة).

-**وتتحدد إجرائيا** بالدرجة التى يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى المستخدم فى الدراسة الحالية.

-الإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعىAttitude towards artificial intelligence Applications:-

يعرف بأنه ميل عضو هيئة التدريس إلى قبول أو رفض تطبيقات الذكاء الإصطناعى التى يمكن استخدامها فى تطوير العملية التعليمية من حيث مجالات التواصل الأكاديمى مع الطلبة ،التعلم،تنمية المهارات ، التقييم ، الإرشاد الأكاديمى ، البحث العلمى، والتواصل مع الأساتذه والزملاء فى مجال تخصصه ، ومعرفته وإلمامه بها ، ومدى تفضله لها وتقديره لأهميتها ، واستخدامه لتلك التطبيقات والإستفادة منها والإستعانة بها فى تلك المجالات (الباحثة).

ثانيا: تقدير الذات Self-Esteem :-

يعرف مجدى محمد (٢٠٠٤) تقدير الذات بأنه" ذلك الذي يدركه الفرد من الآخرين والذي يعكس مشاعر الثقة والكفاءات والفاعلية والتقبل الاجتماعي والإحساس بالقيمة ".

كما يعرف بأنه الرؤية الخاصة بكل فرد تجاه نفسه وأحكامه حول إمكانياته ،وكفاءاته،وقدراته ،ويختلف تقدير الذات من فرد لآخر حسب ثلاث مستويات متفق عليها تتمثل فى مستوى مرتفع من تقدير الذات،أو مستوى متوسط، أومستوى منخفض (حنان عبد العزيز، ٢٠١٢).

-أهمية تقدير الذات:-

يعتبر تقدير الذات أحد الأبعاد الهامة للشخصية، بل ويعتبرها العلماء من أكثر تلك الأبعاد أهمية وتأثيرا فى السلوك ، فلا يمكن أن يتحقق فهما واضحا للشخصية أو السلوك الإنسانى بوجه عام دون أن نحدد مفهوم تقدير الذات ، حيث يرى (Albort) أن تقدير الذات يدخل فى كل السمات والجوانب الوجدانية للفرد، وأن تقييم الفرد لذاته يلعب دورا رئيسيا فى تحديد سلوكه ،وأن الهدف الأساسى لكل أنواع النشاط الإنسانى هو محاولة الفرد لرفع تقدير ذاته ، كما يؤثر تقدير الذات فى تحديد أهداف واتجاهات واستجابات الفرد نحو نفسه ونحو الآخرين(منيرة سالم ،٢٠١٥).

-التعريف الإجرائى لتقدير الذات:-

هو تقييم يضعه عضو هيئة التدريس لنفسه بنفسه ،ويتضمن تقدير الذات إتجاهات العضو الإيجابية أوالسلبية نحو ذاته ،كما يتضمن إعتقاده بأنه عضو مهم وناجح وكفء(الباحثة).

-ويتحدد إجرائيا بالدرجة التى يحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية على مقياس تقدير الذات المستخدم فى الدراسة الحالية(الباحثة).

ثالثا:الفاعلية الذاتيةSelf Efficacy :-

– فاعلية الذات أحد المفاهيم الأساسية التى تمت دراستها فى نظرية التعلم الإجتماعى،وتعرف بأنها قدرة الفرد على أداء السلوك الذى يحقق النتائج المرغوبة فى موقف ما،والقدرة على التحكم فى الأحداث التى تؤثر فى حياته ،وإصدار التوقعات الذاتية نحو كيفية أدائه للمهام والأنشطة التى يقوم بها ، والتنبؤ بمدى الجهد والكفاح والمثابرة لتحقيق ذلك النشاط(محاسن محمد،٢٠١٩).

–ويفترض(2004) Lent أن الأهداف التى يضعها الأفراد لأنفسهم بغية إشتراكهم فى أنشطه مختلفة لتحقيق هذه الأهداف ،وكذلك التقدم الذى يحققونه تجاه أهدافهم كل ذلك يتقرر بشكل كبير فى ضوء مستوى فاعلية الذات لديهم .

– كما تعرف بأنها قدرة الفرد على أداء السلوك الذى يحقق نتائج مرغوبة فى موقف معين ،والتحكم فى الأحداث التى تؤثر فى حياته ،وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه ،والأنشطة التى يقوم بها ،والتنبؤ بمدى الجهد والمثابرة المطلوبة لتحقيق ذلك النشاط(عبد الله الشلوى،٢٠١٦).

–وأوضح كل من (2020) ،Chung & Hong, Park, Kim Wang

عدة خصائص يتسم بها الأفراد ذوى الفاعلية الذاتية المرتفعة منها الإنشغال فى مهمة التعلم بشكل عميق،مواجهة المشكلة على أساس من التحليل العميق، يدركون بأن لديهم قدرة عالية على النجاح فى إنهاء المهمات المكلفين بها.

–الفاعلية الذاتية للمعلم:-

تعرف بأنها حالة أو إحساس داخلى لدى المعلمين حول قدرتهم على القيام بالمهام والمسئوليات التعليمية اللازمة لتحقيق الأهداف ضمن شروط ومعايير محددة(محمد عبد الفتاح،٢٠١٢).

–التعريف الإجرائى للفاعلية الذاتية:-

تعرف الفاعلية الذاتية بأنها قوة داخلية تحفز عضو هيئة التدريس وتجعله أكثر انضباطا وإيجابية، كما تجعله يتمتع بالقدرة على التغيير والتطوير والإبداع ومواجهة المعوقات والتحديات

،مما يدفعه للبحث والمشاركة والتواصل الإيجابى مع الطلبة والزملاء لإنجاز مهماتهم وتحقيق أهدافهم المختلفة(الباحثة).

-أبعاد فاعلية الذات:

أوضح باندورا أن الفاعلية الذاتية تتكون من ثلاثة أبعاد هى:-

قدرة الفاعلية: وتشير إلى مستوى قوة دوافع الفرد لأدائه فى المجالات والمواقف المختلفة ،فهى تعبر عن الصعوبات التى يعتقد الفرد أنه قادر على تجاوزها عند قيامه بإنجاز المهمة(نافز أحمد،٢٠١٦).

العمومية: وتشير إلى إمكانية تعميم الصفة على مختلف النشاطات التى يقوم الفرد بتنفيذها أوحصرها فى نطاق معين،فينقل توقعات الفاعلية الذاتية إلى مواقف متشابهة للموقف السابق إلا أن درجة العمومية تختلف من فرد إلى آخر، قد يكون لدى الفرد ثقة عامة فى فاعليته الذاتية، إلا أن درجة الثقة قد ترتفع فى موقف وتنخفض فى موقف آخر (ليلى المزروع،٢٠٠٧).

القوة أو الشدة: وتشير إلى درجة إصرار الفرد وتصميمه على القيام بالمهمات المكلف بها، فالقوة التى يبذلها الفرد فى المواقف التى يخطط لمواجهتها ،ودرجة ملائمتها لتلك المواقف تتأثر بما يحدده لنفسه من توقعات أدائية، فمن كانت لديه فاعلية ذاتية مرتفعة يثابر فى مواجهة الأداء الضعيف ،فى حين يعجز الآخر عن ذلك(هدى الخلايلة،٢٠١١).

مصادر فاعلية الذات:-

أشارت بعض الدراسات لوجود ثلاثة مصادر أساسية لفاعلية الذات ، وتختلف هذه المصادر من حيث قدرتها التأثيرية وأهميتها وهذه المصادر هى:-

-الخبرات البديلة.

-الإقناع اللفظى.

-الحالة النفسية والفسيولوجية(منال زكى،٢٠٢٢).

-مكونات الفاعلية الذاتية لدى المعلم:-

أوضحت منال ذكى (٢٠٢٢) أن الفاعلية الذاتية لدى المعلم تتكون من أربعة أبعاد أساسية يمكن توضيحها فيما يلى:-

١ – **الإنضباط الذاتى:** قوة داخلية تحكم دوافع وانفعالات وسلوكيات المعلم وفق العادات والتقاليد والنظام العام ،وتدعم لديه استمرارية العمل ، والإصرار على تكرار المحاولات للتغلب على المعوقات والتحديات لبلوغ هدف معين.

٢–**المرونة العقلية:** قدرة المعلم على التكيف مع المتغيرات والتعامل مع المشكلات والمواقف الطارئة بشكل فعال ،وسعيه للبحث وتبادل الخبرات مما يساعده على تنمية مهاراته وتطوير أداءاته ،وتعديل قيمه واتجاهاته لتحقيق أهدافه وطموحاته.

٣–**المشاركة الفعالة:** إستعداد المعلم لبذل جهد أكبر عند محاولاته لإنجاز المهمات وتحقيق الأهداف ،وقدرته على تحمل مسئولية أفعاله وقراراته ،ومبادرته بأفكار بناءة ،وحرصه على المساهمة فى العمل الجماعى.

٤–**التواصل الإيجابى:** قدرة المعلم على التعبير عن آرائه وأفكاره بفعالية، والتواصل مع الآخرين والتأثير عليهم ،واستعداده لمشاركة أفكاره وآرائه مع الآخرين ،ومناقشتها بطريقة مهنية وبناءة.

–التعريف الإجرائى للفاعلية الذاتية:–

تعرف الفاعلية الذاتية بأنها قوة داخلية تحفز عضو هيئة التدريس وتجعله أكثر انضباطا وإيجابية، كما تجعله يتمتع بالقدرة على التغيير والتطوير والإبداع ومواجهة المعوقات والتحديات ،مما يدفعه للبحث والمشاركة والتواصل الإيجابى مع الطلبة والزملاء لإنجاز مهماتهم وتحقيق أهدافهم المختلفة(الباحثة).

–**وتتحدد إجرائيا** بالدرجة التى يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس فاعلية الذات المستخدم فى الدراسة الحالية.

رابعا:أعضاء هيئة التدريسFaculty Member :–

تعريف أعضاء هيئة التدريس:–

يقصد بعضو هيئة التدريس كل من يعمل بالجامعة بالتدريس والبحث العلمى من الأساتذة ، والأساتذة المشاركين ، والأساتذة المساعدين ، والمحاضرين(إيهاب خليل،٢٠١٤).

-هم أشخاص مهنيين لديهم الحصيلة العلمية والمعرفية يتسمون بالعديد من المهارات المختلفة التى تمكنهم من العمل فى المجال العلمى الأكاديمى ، أو مجال البحث العلمى وتتدرج مراتبهم العلمية بجامعة الأزهر، وتتمثل تخصصاتهم فى كلية الدراسات الإنسانية تخصص (علم النفس ، علم الإجتماع ، التاريخ ، اللغات ، التربية، رياض الأطفال) ، وكلية الشريعة والقانون تخصص (القانون العام،القانون الخاص،الفقه) ، وكلية التربية تخصص (علم نفس تعليمى، مناهج وطرق تدريس، تربية عربى، تربية انجليزى،تربية فرنساوى، جغرافيا، تاريخ ، تربية خاصة،تكنولوجيا) ، ويقصد بهم فى الدراسة الحالية الأساتذة، والأساتذة المساعدون، والمدرسين(الباحثة).

- محددات البحث:-

تمثلت محددات البحث الحالى فى :-

أ-حدود بشرية :-

تمثلت عينة الدراسة الحالية فى(٢١٧) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر،بتفهنا الأشراف بمحافظة الدقهلية، تراوحت أعمارهم مابين(٣٥-٦٥)عاما، بواقع(١٠٨) عضوا من الذكور، (١٠٩) عضوا من الإناث من أعضاء كلية الدراسات الإنسانية بنات، وكلية التربية بنين ،وكلية الشريعة والقانون بنين بتفهنا الأشراف – دقهلية- جامعة الأزهر، كما تم توزيع أفراد العينه الأساسية وفقا لسنوات الخبرة بواقع (١٢٦)أكثر من (١٠) سنوات، و(٩١)أقل من (١٠) سنوات،والدرجة العلمية بواقع (٥٨)مدرس،و(٦٢)أستاذ مساعد،و(٩٧)أستاذ.

ب-حدود مكانية :-

-كلية الدراسات الانسانية للبنات بتفهنا الاشراف-جامعة الأزهر- محافظة الدقهلية .

-كلية التربية للبنين بتفهنا الاشراف -جامعة الازهر- محافظة الدقهلية.

-كلية الشريعة والقانون بنين بتفهنا الأشراف- جامعة الأزهر-محافظة الدقهلية.

ج-حدود زمنية :-

قامت الباحثة بتطبيق الجزء العملى الخاص بالدراسة الحالية فى العام الدراسى(٢٠٢٤).

د-حدود ادائية :-

تمثلت فى الادوات المستخدمه فى البحث الحالى وهى :-

١-مقياس الإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى إعداد / الباحثة .

٢- مقياس تقدير الذات إعداد/ الزعبى أحمد (٢٠٠٥).
٣-مقياس الفاعلية الذاتية إعداد / الباحثه .

الدراسات السابقة:-

نظرا للحداثة النسبية لاستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى مجال التعليم الجامعى سوف يتم عرض بعض الدراسات التى تناولت استخدام تلك التطبيقات فى التعليم الجامعى والتى يمكن الإستفادة منها فى البحث الحالى كما يلى :-

-هدفت دراسة **Zhao, et al,(2019)** إلى الكشف عن أثر استخدام أنظمة التدريس القائمة على الذكاء الإصطناعى،وتوصلت نتائجها إلى أن استخدام أنظمة التدريس القائمة على الذكاء الإصطناعى عبر الإنترنت أثرت بشكل إيجابى على درجة التحصيل الأكاديمى للطلبة.

-هدفت دراسة رياض زروقى،،وأميره فالته (٢٠٢٠): إلى التعرف على دور الذكاء الإصطناعى فى تحسين جودة التعليم العالى حيث أنه تقنية العصر ومرتبط بكل مجالات الحياة،وتوصلت نتائجها إلى ضرورة العمل على وضع نظام يعتمد على الذكاء الإصطناعى لضمان جودة التعليم العالى، والإهتمام بالذكاء الإصطناعى لكونه أهم التطبيقات العصرية لمواكبة التطورات التكنولوجية.

- بينما هدفت دراسة (Hussain (2020 إلى التعرف على اتجاه طلاب الجامعات والأساتذه تجاه الدور التعليمى للذكاء الإصطناعى وتكونت العينة من (٣٢٣)طالبا جامعيا،و(١٩٦)مدرسا جامعيا ، كما تم استخدام استبيانين تم تطويرهما (أحدهما لطلاب والآخر للأساتذه) على مقياس تقييم مكون من خمس نقاط (ليكرت)،وتوصلت نتائجها إلى أن الموقف إيجابى من قبل طلاب الجامعات والمعلمين تجاه استخدام الذكاء الإصطناعى ودوره التعليمى.

-هدفت دراسة أمانى عبد القادر(٢٠٢١) إلى توظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم العالى ،وتوصلت نتائجها إلى أنه يمكن استخدام العديد من تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم العالى.

–هدفت دراسة رشا عبد القادر (٢٠٢٢)إلى التعرف على متطلبات توظيف الذكاء الإصطناعى فى التعليم الجامعى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية–جامعة القاهرة،وتكونت العينة من (٦٧)عضو هيئة تدريس ،واستخدمت المنهج الوصفى ،كما استخدمت استبانة للذكاء الإصطناعى،وتوصلت نتائجها إلى تقديم بعض المقترحات الضرورية لتوظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم الجامعى تمثلت فى توفير بنية تحتية مرنة ومتطورة من اتصالات لاسلكية،وحواسيب،وبرمجيات،وإعداد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال عقد دورات تدريبية لتطوير مهاراتهم التقليدية لتتناسب مع استخدام الذكاء الإصطناعى،ونشر ثقافة الذكاء الإصطناعى وتطبيقه فى التعليم من خلال عقد الندوات والمؤتمرات والمحاضرات الإلكترونية مع مشاركة الطلاب فيها .

– هدفت دراسة عليا هانى،وفادى عبد الرحيم(٢٠٢٢) إلى التعرف على درجة تقبل أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية لاستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى،واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى ،وتكونت العينة من (٢٥٠) عضو هيئة تدريس من كليات علمية ،وإنسانية ،وتوصلت نتائجها إلى ارتفاع الأهمية النسبية لاستخدام الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس،وجود فروق فى درجة تقبل أعضاء هيئة التدريس لاستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى تعزى إلى متغير التخصص،وعدم وجود فروق تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

–هدفت دراسة فؤاد جميل،ومنال محمد(٢٠٢٢) إلى التعرف على مدى إمكانية تطبيق الذكاء الإصطناعى فى كليات التربية الرياضية فى الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وفقا لمتغير (النوع، الخبرة، الرتبة الأكاديمية)،وتكونت العينة من (٨٨) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية ،واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى،واستخدمت استبانه للذكاء الإصطناعى مكونة من (٤) محاور، وتوصلت نتائجها إلى أن درجة تطبيق الذكاء الإصطناعى فى كليات التربية الرياضية فى الجامعات الأردنية جاءت بدرجة مرتفعة ،كما أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائيا فى مدى إمكانية تطبيق الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير (النوع،الخبرة،الرتبة الأكاديمية).

–هدفت دراسة أمل سفر وصفية صالح(٢٠٢٣)إلى الكشف عن واقع توظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

وتوجههم نحوه، وتكونت العينة من(٢٠٧) عضو هيئة تدريس،واستخدمت المنهج الوصفى،وأعدت الباحثتان استبانة للذكاء الإصطناعى مكونة من(٣٠) فقرة،وتوصلت نتائجها إلى أن واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الإصطناعى جاءت بدرجة مرتفعة ،كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات التخصص، ومهارات التكنولوجيا،ومهارات اللغة الإنجليزية.

-هدفت دراسة خالد على،وأزهار محمد(٢٠٢٣) إلى التعرف على مستوى وعى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بتوظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم ،واتجاهاتهم نحوها ،وتكونت العينة من(١٢٨) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء ،واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى المسحى، ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير استبانة لتطبيقات الذكاء الإصطناعى مكونة من(٥٤) فقرة ، وتوصلت نتائجها إلى أن مستوى وعى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بتوظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم كان بشكل عام متوسطا ،وأن مستوى الوعى بماهية الذكاء الإصطناعى وتطبيقاته كان متوسطا،فى حين كان مستوى الوعى بأهمية توظيف الذكاء الإصطناعى وتطبيقاته مرتفعا،كما أظهرت النتائج أن هناك اتجاهات إيجابية عالية نحو توظيف الذكاء الإصطناعى وتطبيقاته فى التعليم لدى أفراد العينة.

-هدفت دراسة مروة جبر وكريمه عبد الموجود(٢٠٢٣) إلى التعرف على مدى مساهمة تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى دعم جودة أداء الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدم البحث المنهج الوصفى، وقامت الباحثتان بعمل دراسة استطلاعية ،وعدد من المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس ، كما قامتا بتطبيق الأدوات على عينة مكونة من (٢٤٥) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان،وتوصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أهمية استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى دعم جودة أداء الجامعات المصرية تبعا لمتغيرات الدرجه العلمية، والخبرة المهنية، كما توصلت نتائجها إلى أن تطبيقات الذكاء الإصطناعى تمثل أساس للجامعات فى المستقبل وبناء عليه فإن

الجامعات مطالبة بإجراء الدراسات التى تمكنها من الإستفادة من تلك التطبيقات ، وأيضا وضع خطة لتنمية العاملين بالجامعة مهنيا باستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى.

-هدفت دراسة رمضان السيد(٢٠٢٤) إلى التعرف على مستوى التواضع الفكرى لدى الباحثين بجامعة الأزهر، ومعرفة العلاقة بينه وكل من فاعلية الذات البحثية والإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى ،والتحقق من إمكانية التنبؤ بكل من فاعلية الذات البحثية والإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال التواضع الفكرى ،وتكونت العينة من (٤١٥) باحثا من الذكور والإناث تراوحت أعمارهم مابين(٢٢-٥٩) عاما،وتمثلت الأدوات فى مقاييس التواضع الفكرى ،وفاعلية الذات البحثية ،والإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى من إعداد/ الباحث،وتوصلت نتائجها إلى أنه يمكن التنبؤ بكل من فاعلية الذات البحثية والإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير أفكار الآخرين والإنفتاح الفكرى.

-هدفت دراسة عمرو حسن(٢٠٢٤)إلى استكشاف واقع استخدام روبوتات المحادثة الذكية فى البحث العلمى من جانب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيعم بالجامعات المصرية،وتكونت العينة من (٣٧٣) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة فى تخصصات العلوم الإنسانية ،والإجتماعية،والعلوم الأساسية،واستخدمت الدراسة إستبانة استخدام روبوتات المحادثة الذكية التى تم إعدادها باستخدام نموذج جوجل الإلكترونى(**Google Forum**)،وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام روبوتات المحادثة الذكية وزيادة إنتاجية البحث العلمى ،كما أوصت الدراسة بضرورة تشجيع إعداد الدراسات الحديثة بشأن تصميم وتوظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى لخدمة العملية التعليمية،والبحثية.

-هدفت دراسة Rodriguez, Joaquin , Marin (2024) إلى تحليل ما إذا كانت متغيرات ضبط النفس وتقدير الذات مرتبطة باستخدام أدوات الذكاء الإصطناعى،وتكونت العينة من(١٧٦١) طالبا جامعيا ،تم استخدام التقارير الذاتية واستبانة الذكاء الإصطناعى،ومقياس ضبط النفس،وتقدير الذات،والكفاءة الذاتية،وتوصلت نتائجها إلى أن المستويات المنخفضة من ضبط النفس مرتبطة بارتفاع وتيرة استخدام الذكاء الإصطناعى، كما أدت الدرجات المرتفعة فى تقدير الذات إلى تقليل احتمالات استخدام الذكاء الإصطناعى بسبب الحاجه إلى التفاعل مع شخص ما ،كما أوصت الدراسة أخذ هذه النتائج فى الإعتبار عند تفعيل استخدام الذكاء الإصطناعى فى استراتيجيتهم التعليمية مع طلاب الجامعات.

-تعقيب على الدراسات السابقة:من خلال ماتم عرضه من دراسات سابقة يتضح مايلى:-

-قلة الدراسات التى تناولت العلاقة بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم الجامعى على مستوى الصعيد النفسى.

-تنوع الأهداف التى سعت إليها الدراسات السابقة .

-إختلاف عدد العينه والمشاركين فى الدراسات التى تم عرضها من دراسة إلى أخرى وفقا لاختلاف أهداف تلك الدراسات وخصائص الأفراد المشاركين فيها.

-إختلاف وتباين الأدوات والمقاييس التى تم استخدامها من قبل الباحثين لقياس الإتجاه نحو استخدام الذكاء الإصطناعى،من دراسة لأخرى وفقا لاختلاف أهداف تلك البحوث والدراسات.

-تفاوت واختلاف نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بدرجة قبول أعضاء هيئة التدريس لاستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى مجال التعليم الجامعى،وكذلك فيما يتعلق بالفروق فى اتجاهاتهم نحو استخدام تلك التطبيقات وفقا لمتغيرات (النوع،سنوات الخبرة،الدرجة العلمية).

-عدم وجود دراسة واحدة -فى حدود علم الباحثة-تناولت العلاقة بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وتقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية متمثلة فى النوع (ذكور-إناث)، وسنوات الخبرة (أقل من ١٠سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، والدرجه العلمية (أستاذ-أستاذ مساعد-مدرس).

-وقد استعانت الباحثة بتلك الدراسات والبحوث التى تم عرضها وذلك من خلال تحديد متغيرات البحث الحالى،تحديد المنهج الوصفى الإرتباطى المقارن واستخدامه فى البحث الحالى لملائمته لهدف البحث،وكذلك تحديد الأدوات المناسبه واستخدامها للتحقق من الفروض،بالإضافة إلى الإستفادة من نتائج الدراسات والبحوث السابقة فى مناقشة وتفسير نتائج البحث الحالى.

فروض الدراسة:-

١- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس .

٢- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس .

٣- يمكن التنبؤ بالإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والدرجة الكلية باختلاف النوع (ذكور – إناث) .

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والدرجة الكلية باختلاف سنوات الخبرة (أقل من ١٠سنوات–أكثر من ١٠ سنوات).

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والدرجة الكلية باختلاف الدرجه العلمية (أستاذ–أستاذ مساعد–مدرس).

٧-يوجد مستوى مرتفع دال إحصائيا للإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى المشاركين فى البحث الحالى.

الإجراءات المنهجية للبحث:-

أولاً: منهج البحث:

ويقصد بمنهج البحث الطريقة التي يسير عليها الباحث في بحثه، ويختلف هذا باختلاف موضوع وهدف الدراسة، وتتوقف عملية اختيار منهج الدراسة على طبيعتها، وتحدد طبيعة الدراسة هنا باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لما له من قدرة فائقة على التعمق في الظاهرة موضوع الدراسة، والتعرف على مشكلة البحث وتحديد أهدافها، والقدرة على وصفها كما هي ثم يقوم بتفسيرها، كما يهتم بالظروف، والعلاقات التي توجد بين الوقائع وبعضها.

وتتضمن البحوث الوصفية الارتباطية جمع بيانات لتحديد ما إذا كانت توجد علاقة بين متغيرين كميين أو أكثر لتحديد العلاقات بينها أو لاستخدام هذه العلاقات في التنبؤ كما أن البحوث المقارنة والتي تسمي أحياناً البحوث البعدية والتي تحاول تحديد العلة أو السبب للفروق الموجودة بالفعل في سلوك حالة أو جماعة من الأفراد. (صلاح علام، ٢٠١٢).

ومن ثم يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، حيث يهدف إلى التعرف على العلاقة بين الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بتقدير الذات والفاعلية الذاتية لدي أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية .

ثانياً: عينة الدراسة:-

١-عينة حساب الخصائص السيكومترية: -

هدفت إلى التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية، والتأكد من وضوح التعليمات الموجودة في الأدوات، ومدي ملائمة صياغة المفردات لمستوي أعضاء هيئة التدريس، والعمل على حل التساؤلات التي قد تطرح نفسها أثناء الدراسة الاستطلاعية، وذلك بهدف التغلب عليها أثناء التطبيق على العينة الأساسية.

تكونت عينة حساب الخصائص السيكومترية من عدد (١٢٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس وذلك لحساب الكفاءة السيكومترية لمقاييس (الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، تقدير الذات، الفاعلية الذاتية)، ممن تراوحت أعمارهم بين (٣٨-٥٠) عاماً، بمتوسط عمرى قدره (٤١,٨٠) وانحراف معياري (٤,٤٥).

٢- عينة الدراسة النهائية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات الأساسية قامت الباحثة بتحديد عينة البحث الأساسية. وتمثلت عينة البحث الأساسية في عدد (٢١٧) من أعضاء هيئة التدريس ، ممن تتراوح أعمارهم بين (٣٥-٦٥) عاماً وراعت الباحثة أن يكونوا موزعين على المتغيرات التصنيفية للبحث وهي: النوع (ذكور، إناث)، وسنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات-أقل من ١٠ سنوات) والدرجة العلمية(أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس) ، من أعضاء هيئة التدريس بكليات (الدراسات الإنسانية ، التربية،الشريعة والقانون)، وتوزعت أعدادهم وفق المتغيرات الديموجرافية كما في الجدول التالي:

جدول(١) توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق المتغيرات الديموجرافية

المتغيرات الديموجرافية	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
النوع	ذكور	١٠٨	%٤٩,٧٦	٢١٧
	إناث	١٠٩	%٥٠,٢٣	
سنوات الخبرة	أكثر من ١٠ سنوات	١٢٦	%٥٨,٠٦	٢١٧
	أقل من ١٠ سنوات	٩١	%٤١,٩٣	
الدرجة العلمية	مدرس	٥٨	%٢٦,٧٢	٢١٧
	أستاذ مساعد	٦٢	%٢٨,٥٧	
	أستاذ	٩٧	%٤٤,٧٠	

أدوات الدراسة:-

أولا:مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي: إعداد/الباحثة .

مبررات إعداد المقياس:-

لم تجد الباحثة- فى حدود علمها – أداه لقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس.

-ندرة المقاييس فى البيئة العربية والأجنبية التى تناولت تطبيقات الذكاء الإصطناعى بصفة عامة، وعند أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة.

-المقاييس التى اطلعت عليها الباحثة سواء كانت فى البيئة العربية أو الأجنبية غير ملائمة لعينة الدراسة الحالية.

وبناء على ذلك هناك العديد من الأسباب التي دعت الباحثة إلي تصميم المقياس ولا شك أن المرور بمراحل وإعداد تصميم مقياس من شأنه أن يثرى الدراسة الحالية، وتعرض الباحثة فيما يلي خطوات اعداد المقياس:-

[١] تحديد هدف المقياس:-

تصدت الباحثة لإعداد مقياس خاص بالدراسة الحالية لتحقيق أهداف الدراسة، وتقدير مستوى الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

[٢] مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بالبحث والمقاييس المشابهة:-

اطلعت الباحثة على ما أتيح لها من إطار نظرى ودراسات سابقة ومراجع عربية وأجنبية، وكذلك النظريات المتعلقة بمتغير الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، للاطلاع على التعريفات المختلفة للمتغير، والأبعاد الخاصة به، وذلك لمساعدتها في تحديد المفهوم الإجرائي له، والأبعاد الفرعية، والبنود والعبارات التي يحتويها المقياس المستخدم في البحث الحالي.

كما قامت الباحثة بالاطلاع على المقاييس المشابهة حيث اطلعت على المقاييس والاختبارات التي تناولت مفهوم الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي سواء عربية أو أجنبية، وذلك للتعرف على مكونات المقياس، وأبعاده، وبنوده، وعباراته، واختيار الباحثة للبنود والعبارات التي تتناسب مع سن العينة الخاصة بها وخصائصها ومن الممكن أن تسهم في بناء المقياس الحالي، كما استعانت الباحثة ببعض البنود الخاصة بالمقاييس التى تم إعدادها لهذا الغرض وذلك للإستعانة بها فى بناء المقياس الحالى من حيث تحديد الأبعاد وصياغة العبارات، ولعل من أهمها مقياس رياض عزيز (٢٠٢٠)، واستبانة منى عبدالله (٢٠٢٠)،

ومقياس صباح عيد(٢٠٢٠)، ومقياس Sindermann et al (2020) ، واستبانة سجود أحمد ، وليلى محمد (٢٠٢١) ، ومقياس Suh and Ahn (2022) ،واستبانة عليا هانى ، وفادى عبدالرحيم (٢٠٢٢) ،واستبيان فؤاد جميل ، ومنال محمد (٢٠٢٢).

كما راعت الباحثة طبيعة عينة الدراسة، وطبيعة مفهوم الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وضرورة مراعاة شمولية المقياس لعباراته المختلفة كما حاولت أن يكون المقياس بسيط في محتواه ويعبر عن الامكانيات الحقيقية لهذه الفئة، كما راعت أن يكون عدد العبارات مناسب للأبعاد والهدف من المقياس ودقة عباراته، وسعت الباحثة في صياغة العبارات في صورتها الأولية أن تكون سهلة، وواضحة، وقصيرة، ولا تحمل أكثر من معنى وأن تقيس ما وضعت لقياسه دون غموض وأن تعبر عن وجهات النظر المختلفة، وأن تكون الاستجابة مفيدة وقصيرة.

[٣] صياغة التعريفات الاجرائية:

بعد إطلاع الباحثة على المقاييس السابقة والإطار النظري ، قامت بتحديد أبعاد المقياس وصياغة بنود المقياس وفقا لمكونات الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومن خلال تحليل نتائج المصادر السابقة تم التوصل إلى مكونات الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي الأكثر شيوعاً بين هذه المصادر ثم قامت الباحثة بتحديد التعريف الإجرائي لمفهوم الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وما تتضمنه من مكونات، وتحليل المكونات إلى مجموعة من البنود وصياغتها بشكل يتسم بالبساطة والوضوح بما يتناسب مع طبيعة العينة موضوع الدراسة .

[٤] صياغة أبعاد وبنود المقياس: –

راعت الباحثة أن تتناسب عبارات المقياس بأن تكون سهلة وواضحة وقصيرة ولا تحمل أكثر من معنى، وأن تقيس ما وضعت لقياسه دون غموض؛ وراعت الباحثة التوازن في عدد العبارات والمواقف الخاصة بكل بعد من أبعاد الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وبناء على ذلك يتكون مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في صورته النهائية من خمسة أبعاد، وكل بعد يتضمن عدد من العبارات والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢) أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعدد البنود

م	أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	عدد البنود
١	مجال التدريس	٦
٢	مجال الارشادالأكاديمى	٦
٣	مجال التقييم	٦
٤	مجال المقررات	٦
٥	مجال البحث العلمي	٦
عدد البنود الكلية		٣٠

-تحديد أبعاد المقياس:-

- تم تحديد أبعاد المقياس وفقا للإطار النظرى ، والتعريفات المتعددة لتطبيقات الذكاء الإصطناعى ،وكيفية استخدام تلك التطبيقات فى مجال التعليم الجامعى من قبل أعضاء هيئة التدريس ، والدراسات السابقة المتصلة بها ، والمقاييس التى تناولت تطبيقات الذكاء الإصطناعى كما سبق أن تمت الإشارة إليها ، وبناء على ذلك تبنت الدراسة الحالية الأبعاد التالية لمناسبتها لعينة الدراسة الحالية ويمكن توضيحها فيما يلى:-

١-مجال التدريس.

-مجال الإرشاد الأكاديمى.

-مجال التقييم.

-مجال المقررات.

-مجال البحث العلمى.

- إعداد الصورة الأولية للمقياس :-

تم إعداد الصورة الأولية للمقياس مكونة من(٣٦) عباره وذلك فى ضوء ماتم ذكره ،وفى ضوء التعريف الإجرائى للإتجاه نحواستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس.

التعريف الإجرائى لتطبيقات الذكاء الإصطناعى:-

يعرف الذكاء الإصطناعى إجرائيا بأنه:أجهزة وبرامج حاسوبية ، وتطبيقات على الهواتف الذكية،والأجهزة اللوحية تمتلك قدرة العقل البشرى ،ولديها القدرة على التصرف،واتخاذ القرارات،والعمل بنفس الطريقة التى يعمل بها العقل البشرى،بهدف الإفادة منها،وتوظيفها فى تحسين جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر غير أنها تختلف عن العقل البشرى من حيث السرعة والدقة فى إيجاد الحلول والمشاكل المعقدة.

ويتحدد إجرائيا بالدرجة التى يحصل عليها أفراد العينة على مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس المستخدم فى الدراسة الحالية.

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:-

أولاً: الصدق:-

الاختبار الصادق هو الذي يقيس ما وضع لقياسه، بمعنى أن يقيس الاختبار الأهداف الذي صُمِّمَ من أجلها، ومن ثم يعد الصدق والثبات من الأمور الهامة والضرورية التي يجب التأكد منها بالنسبة لأى مقياس حتى يمكن الاعتداد به والاطمئنان إلى استخدامه، والثقة فى أنه يقيس فعلاً ما وضع لقياسه أصلاً، وأنه متى تم تطبيقه على نفس الأفراد يظهر مستواهم الحقيقي تقريباً، وقد استخدمت الباحثة عدة طرق للتأكد من صدق مقياس الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وذلك على النحو التالي:-

١-الصدق الظاهري:-

يهدف الصدق الظاهري إلى الحكم على مدى تمثيل المقياس للميدان الذي يقيسه، أي أن فكرة الصدق المنطقي تقوم في جوهرها على اختيار مفردات المقياس بالطريقة الطبقية العشوائية التي تمثل ميدان القياس تمثيلا صحيحاً، وقد قامت الباحثة ببناء مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ووضع مفردات مناسبة لقياس كل مكون على حده من خلال المتوسط والوزن النسبي لكل مكون، ويندرج تحت هذا النوع من الصدق ما يسمي بصدق المحكمين، وذلك للتّأكد من مدى وضوح المفردات وحسن صياغتها، ومدى مطابقتها للبعد الذي وُضعت لقياسه، تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية، حيث تم تقديم المقياس مسبوقاً بتعليمات

توضح لهم ماهية الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسبب استخدام المقياس، طبيعة العينة، وطُلب من كل منهم توضيح ما يلي:-

مدى انتماء كل مفردة للبعد الذي تنتمي إليه .

تحديد اتجاه قياس كل مفردة للبعد الذي وضعت أسفله.

مدى اتفاق بنود المقياس مع الهدف الذي وضعت من أجله.

مدى مناسبة العبارة لطبيعة العينة.

الحكم على مدى دقة صياغة العبارات ومدى ملاءمتها للمقياس.

إبداء ما يقترحونه من ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف ما يلزم.

تغطية وشمول المقياس لقياس كل الأبعاد اللازمة.

وضوح التعليمات الخاصة بالاختبار.

وقد تم اجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون لمفردات المقياس وصياغتها وذلك بعد أن تم حساب نسب اتفاق السادة المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، واستخدام معادلة "لاوشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات المقياس، وبناءً على معادلة لاوشي تعتبر المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠,٦٢) غير مقبولة. وتنص معادلة لاوشي لحساب نسبة صدق المحتوي لكل مفردة من المفردات كالآتي:

$$\text{صدق المحتوي (CVR) للاوشي} = \frac{\text{ن و} - \text{ن}/٢}{\text{ن}/٢}$$

ن و: عدد المحكمين الذين وافقوا.

ن: عدد المحكمين ككل.

كما قامت بحساب نسبة اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{نسبه الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف}} \times ١٠٠$$

ويوضح الجدول التالي نسب اتفاق السادة المحكمين ومعامل صدق لاوشي على كل مفردة من مفردات مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كالتالي:

جدول (٣)

النسب المئوية للتحكيم على مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي (ن=١١)

م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار
١	١	%١٠٠	تقبل	١٣	١	%١٠٠	تقبل	٢٥	١	%١٠٠	تقبل
٢	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	٢٦	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل
٣	١	%١٠٠	تقبل	١٥	١	%١٠٠	تقبل	٢٧	١	%١٠٠	تقبل
٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٦	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	٢٨	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل
٥	١	%١٠٠	تقبل	١٧	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	٢٩	١	%١٠٠	تقبل
٦	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	١٨	١	%١٠٠	تقبل	٣٠	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل
٧	١	%١٠٠	تقبل	١٩	١	%١٠٠	تقبل	٣١	١	%١٠٠	تقبل
٨	٠,٦٣٦	%٨١,٨	تقبل	٢٠	٠,٦٣٦	%٨١,٨	تقبل	٣٢	١	%١٠٠	تقبل
٩	١	%١٠٠	تقبل	٢١	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	٣٣	١	%١٠٠	تقبل
١٠	١	%١٠٠	تقبل	٢٢	١	%١٠٠	تقبل	٣٤	١	%١٠٠	تقبل
١١	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	٢٣	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	٣٥	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل
١٢	١	%١٠٠	تقبل	٢٤	١	%١٠٠	تقبل	٣٦	١	%١٠٠	تقبل

وبناءً على الجدول السابق تبين أن بنود مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي تمتعت بنسب صدق واتفاق بين المحكمين تراوحت بين ٠,٦٣٦ إلى ١ حسب معامل لاوشي وبين ٨١,٨ إلى ١٠٠ حسب معامل الاتفاق وتم حذف ست عبارات ومن ثم أصبحت الصورة النهائية للمقياس (٣٠) عبارة.

-الصدق العاملي:- Factorial Validity

قامت الباحثة بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ ٠,٠٠٠٠٤٥ وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Meyer--Kaiser

(KMO)Oklin للكشف عن مدى كفاية حجم العينة ٠,٩٣٤ وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو ٠,٥٠ كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوي ٠,٠١. وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) (Principal components analysis) وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وقد أسفر التحليل عن وجود خمسة عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه ٧٩,٤٩٣ % من التباين الكلى في أداء الأفراد على مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي. والجدول التالي رقم (٤) يوضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

جدول(٤)

جدول (٤) تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد الناتجة من التحليل العاملي ن=١٢٠

	العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد					
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	قيم الشيوع
١			٠,٣٠٣		٠,٦٧٥	٠,٦٩٧
٢			٠,٣٠٢		٠,٧٠٢	٠,٦٣٩
٣					٠,٩١٠	٠,٩٠٦
٤					٠,٩١٣	٠,٩١٨
٥					٠,٤٥٧	٠,٤٨٣
٦					٠,٩٠٤	٠,٩٠١
٧	٠,٩٢١					٠,٩٣٤
٨	٠,٩١٨					٠,٩٤٤
٩	٠,٩٢٦					٠,٩٤٢
١٠	٠,٩١٨					٠,٩٢٢
١١	٠,٦٤٩					٠,٦٢٩
١٢	٠,٦٦٣					٠,٦١٠
١٣		٠,٨٨٦				٠,٧٩٢
١٤		٠,٩٣٢				٠,٨٧٣
١٥		٠,٩٣٥				٠,٨٧٧
١٦		٠,٨٦٣				٠,٧٥٢

	العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد					
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	قيم الشيوع
١٧		٠,٨٩٣				٠,٧٩٩
١٨		٠,٩١٣				٠,٨٣٩
١٩			٠,٦٢٦		٠,٣٥٠	٠,٥٥٧
٢٠			٠,٩١٠			٠,٩٢٢
٢١			٠,٩٠٣			٠,٨٩٩
٢٢			٠,٩٠١			٠,٨٦٢
٢٣			٠,٦٣٢		٠,٣٣٩	٠,٥٥٠
٢٤			٠,٩٢٠			٠,٩٤٧
٢٥				٠,٩٠٠		٠,٩٠٠
٢٦				٠,٨٤٠		٠,٧٦٩
٢٧				٠,٩١٣		٠,٩٢٠
٢٨				٠,٨٥٧		٠,٧٧٨
٢٩				٠,٩٠٤		٠,٨٩٦
٣٠				٠,٤٢٦		٠,٣٩٠
الجذر الكامن	٥,١١٦	٤,٩٥١	٤,٧٣٥	٤,٦٢١	٤,٤٢٦	التباين الكلي
نسبة التباين	١٧,٠٥٢	١٦,٥٠٣	١٥,٧٨٣	١٥,٤٠٢	١٤,٧٥٣	٧٩,٤٩٣

تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي: –

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

العامل الأول قد تشـــبعت به (٦) عبارات تشـــبعاً دالاً إحصـــائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥,١١٦) بنسبة تباين (١٧,٠٥٢%). وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد الارشاد

العامل الثاني قد تشبعت به (٦) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وقد كان الجذر الكامن لها (٤,٩٥١) بنسبة تباين (١٦,٥٠٣%) وجميع هذه العبارات تنتمي إلى مجال التقييم.

العامل الثالث قد تشبعت به (٦) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٤,٧٣٥) بنسبة تباين (١٥,٧٨٣%). وجميعها تنتمي لبعد مجال المقررات

العامل الرابع قد تشبعت به (٦) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها(٤,٦٢١) بنسبة تباين(١٥,٤٠٢%). وجميعها تنتمي لبعد مجال البحث العلمي.

العامل الخامس قد تشبعت به (٦) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها(٤,٤٢٦) بنسبة تباين(١٤,٧٥٣%). وجميعها تنتمي لبعد مجال التدريس.

وقد تشبعت بعض العبارات علي أكثر من بعد وتم الاحتفاظ بالتشبع الأعلى

وقد فسرت هذه العوامل الست نسبة تباين ٧٩,٤٩٣ وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين فى المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة فى المقياس

الاتساق الداخلي للعبارات: قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (٥).

جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد لمقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى (ن=١٢٠)

مجال التدريس		مجال الارشاد الأكاديمى		مجال التقييم		مجال المقررات	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٦٤١**	١	٠,٥٣٨**	١	٠,٤٨٥**	١	٠,٤٥٩**
٢	٠,٥٩٦**	٢	٠,٤١٦**	٢	٠,٥١٢**	٢	٠,٤٧٨**
٣	٠,٥١٠**	٣	٠,٤٦٩**	٣	٠,٦٠٥**	٣	٠,٥٩١**
٤	٠,٦٠٧**	٤	٠,٤٨٩**	٤	٠,٥١٦**	٤	٠,٧٩٥**
٥	٠,٥٦٦**	٥	٠,٥٢٥**	٥	٠,٤٦٣**	٥	٠,٦٨٤**
٦	٠,٥٣٩**	٦	٠,٥٨٦**	٦	٠,٦٣٦**	٦	٠,٨٢٩**
مجال البحث العلمي							
١	٠,٦٥٢**	٥	٠,٤٢٣**				
٢	٠,٥١٩**	٦	٠,٥١٤**				
٣	٠,٥٢٠**						
٤	٠,٤٦٤**						

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ ≤ ٠,٢٤٥ وعند مستوي ≤٠,٠٥ ٠,١٨٦

يتضح من جدول (٥) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

الاتساق الداخلي للأبعاد:

وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية لأبعاد المقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٦)

جدول (٦) معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجه الكلية لمقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى (ن=١٢٠)

الأبعاد	مجال التدريس	مجال الارشاد	مجال التقييم	مجال المقررات	مجال البحث العلمي
مجال التدريس	–	–	–	–	–
مجال الارشاد الاكاديمى	٠,٥١٦**	–	–	–	–
مجال التقييم	٠,٥٧٨**	٠,٥٧٥**	–	–	–
مجال المقررات	٠,٦٢٣**	٠,٦٢٧**	٠,٥١٣**	–	–
مجال البحث العلمي	٠,٥٥٣**	٠,٥٧٧**	٠,٥٦٩**	٠,٦١٢**	–
الدرجة الكلية	٠,٦٧١**	٠,٦٥١**	٠,٦٤٣**	٠,٥٣٥**	٠,٧٢٦**

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ ≥ ٠,٢٤٥ وعند مستوي ≥٠,٠٥ ٠,١٨٦

يتضح من جدول (٦) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

ثانيًا: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بطريقتي سبيرمان براون وجتمان، والنتائج كما هي مبينة في جدول(٧).

جدول(٧) معامل ثبات مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

أبعاد المقياس	معامل ألفا كرونباخ	معامل ثبات سبيرمان براون	معامل ثبات جتمان
مجال التدريس	٠,٧٦٤	٠,٧٨١	٠,٧٧٨
مجال الارشاد	٠,٧٤٢	٠,٧٧٠	٠,٧٦٥
مجال التقييم	٠,٧٥٥	٠,٧٥٩	٠,٧٦٠
مجال المقررات	٠,٧٥٦	٠,٧٦٠	٠,٧٦٢
مجال البحث العلمي	٠,٧٤٨	٠,٧٥١	٠,٧٥٣
الدرجة الكلية	٠,٨١٨	٠,٨٠٥	٠,٨٠٦

يتضح من الجدول السابق ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ على مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي مما يشير الى الثقة لاستخدامه.

رابعًا: تحديد تعليمات المقياس، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات:-

تعليمات المقياس: يعتمد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على التطبيق الفردي حيث يجيب الفرد لكلّ بند على حدة من خلال وضع علامة (صح) أمام كلّ عبارة في الاختيار المناسب لها بين ثلاث اختيارات متدرجة باعتبار أن الدرجات (٣-٢-١) تعبر عن الاختيارات السابقة على التوالي .

طريقة التصحيح: تقدر الدرجة على مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وفقًا لميزان التصحيح الثلاثي وفقًا للجدول التالي (٨)

جدول (٨) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

الأبعاد الرئيسية للمقياس	مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي		
	عدد العبارات	الدرجة الصغرى	الدرجة العظمي
مجال التدريس	٦	٦	١٨
مجال الارشاد الأكاديمى	٦	٦	١٨
مجال التقييم	٦	٦	١٨
مجال المقررات	٦	٦	١٨
مجال البحث العلمي	٦	٦	١٨
الدرجة الكلّية	٣٠	٣٠	٩٠

تفسير درجات المقياس:-

تفسر درجات مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كما يلي: حيث تعتبر الدرجة المنخفضة تشير إلي انخفاض في مستوى الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بدرجة كبيرة، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة؛ وهي تعبر عن ارتفاع مستوى الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

- ثانيا: مقياس تقدير الذات إعداد/ الزعبى أحمد(٢٠٠٥).

وصف المقياس:-

مكوناته:- يتكون من(٣٥) عباره .

كيفية تصحيحه :- تعتمد الإجابه على التقدير الذاتى للمفحوص وذلك من خلال وضع علامة (√)على مقياس متدرج أمام كل عباره من عبارات المقياس بما يتفق مع حالته تماما

، حيث يعطى المفحوص ثلاث درجات إذا وضع وضع علامة (√) فى خانة غالبا،ودرجتان إذا وضع وضع علامة (√) فى خانة أحيانا ،ودرجه واحدة إذا وضع وضع علامة (√) فى خانة نادرا ،وذلك بالنسبه للعبارات (٢، ٣ ، ٧ ، ٨ ،٩، ١٠، ١١، ١٢ ، ١٣ ، ١٥، ١٨، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤)، أما باقى العبارات فتأخذ أوزانا معاكسة ، وبذلك تتراوح درجات المفحوصين بين (٣٥ – ١٠٥) درجه ، وتدل الدرجه المرتفعه على هذا المقياس على تقدير ذات عال ، أما الدرجه المنخفضة فتدل على تقدير متدنى للذات .

الخصائص السيكومترية للمقياس في البحث الحالي:-

أولا:الصدق:-

-صدق المحك الخارجي:-

قامت الباحثة بحساب صدق مقياس تقدير الذات باستخدام صدق المحك الخارجي بحساب معامل الارتباط بين درجات عينة البحث الاستطلاعية علي المقياس وأداؤهم علي مقياس تقدير الذات للراشدين إعداد عادل عبد الله (١٩٩٨) وبلغ معامل الارتباط ٠,٥٣٨ وهو دال احصائياً عند مستوي ٠,٠١

-الاتساق الداخلي للعبارات:-

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، كما هو مبين في جدول (٩).

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات(ن=١٢٠)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٥٤٨**	١٤	٠,٥٣٧**	٢٧	٠,٤٨٧**
٢	٠,٤٢٥**	١٥	٠,٥٧٠**	٢٨	٠,٧٠٦**
٣	٠,٥٦٤**	١٦	٠,٦٣٤**	٢٩	٠,٥٣٨**
٤	٠,٤٥٣**	١٧	٠,٦١٥**	٣٠	٠,٥٤٥**
٥	٠,٦٦١**	١٨	٠,٣٨٣**	٣١	٠,٦٠٥**
٦	٠,٦٢٧**	١٩	٠,٦٩١**	٣٢	٠,٤٢٠**
٧	٠,٤٤٠**	٢٠	٠,٤٤٧**	٣٣	٠,٤٧٤**
٨	٠,٦٦١**	٢١	٠,٧٢٦**	٣٤	٠,٥٣٨**
٩	٠,٦٧٣**	٢٢	٠,٦٦٣**	٣٥	٠,٥٩٥**
١٠	٠,٤١٣**	٢٣	٠,٤٩١**		
١١	٠,٦٣٧**	٢٤	٠,٦٦٨**		
١٢	٠,٥٧٨**	٢٥	٠,٥٤٧**		
١٣	٠,٧٢٠**	٢٦	٠,٤٥٥**		

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=٥٠ ≥ ٠,٣٥٤ وعند مستوى ٠,٠٥≥٠,٢٧٣

يتضح من الجدول (٩) أن جميع معاملات ارتباط عبارات المقياس ترتبط ارتباطا دالا إحصائيا بالدرجة الكلية للمقياس، مما يشير إلى صدق المقياس.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، والنتائج كما هي مبينة في جدول(١٠).

جدول (١٠) معامل ثبات مقياس تقدير الذات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية ن=١٢٠

أبعاد المقياس	معامل الفا	معامل ثبات سبيرمان براون	معامل ثبات جتمان
الدرجة الكلية	٠,٨٠٥	٠,٧٩٥	٠,٧٩٧

يتضح من الجدول السابق (١٠) ارتفاع معامل ثبات الفا كرونباخ وثبات سبيرمان براون وجتمان على مقياس تقدير الذات مما يشير إلى الثقة لاستخدامه.

ثالثا :مقياس فاعلية الذات: إعداد /الباحثه :-

خطوات إعداد المقياس:- مر بناء المقياس بمجموعة من الخطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وتتمثل هذه الخطوات فيما يلى :-

-تحديد الهدف من المقياس :- تم إعداد هذا المقياس بهدف قياس الفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

-الإطلاع على المفاهيم والأطر النظرية المتعلقة بالفاعلية الذاتية، والإطلاع على عدد من المقاييس التى تم إعدادها لهذا الغرض وذلك للإستعانة بها فى بناء المقياس الحالى من حيث تحديد الأبعاد وصياغة العبارات ، ولعل من أهمها مقياس الفاعلية الذاتية إعداد إبتسام راضى هادى (٢٠١٩)،ومقياس الفاعلية الذاتية إعداد منال زكى محمد(٢٠٢٢).

- مبررات إعداد المقياس:-

-لم تجد الباحثة- فى حدود علمها – أداه لقياس الفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

-المقاييس التى اطلعت عليها الباحثة سواء كانت فى البيئة العربية أو الأجنبية غير ملائمة لعينة الدراسة الحالية .

-تحديد أبعاد المقياس:-

- تم تحديد أبعاد المقياس وفقا للإطار النظرى ، والتعريفات المتعددة للفاعلية الذاتية. ، ، والدراسات السابقة المتصلة بها ، والمقاييس التى تناولتها كما سبق أن تمت الإشارة إليها ، وبناء على ذلك تبنت الدراسة الحالية الأبعاد التالية لمناسبتها لعينة الدراسة الحالية ويمكن توضيحها فيما يلى:-

١-الإنضباط الذاتى .

٢-المرونة العقلية.

٣-المشاركة الفعالة.

٤- التواصل الإيجابى.

- إعداد الصورة الأولية للمقياس :-

تم إعداد الصورة الأولية للمقياس فى ضوء ماتم ذكره ،وفى ضوء التعريف الإجرائى للفاعلية الذاتية.

التعريف الإجرائى للفاعلية الذاتية:-

تعرف الفاعلية الذاتية بأنها قوة داخلية تحفز عضو هيئة التدريس وتجعله أكثر انضباطا وإيجابية، كما تجعله يتمتع بالقدرة على التغيير والتطوير والإبداع ومواجهة المعوقات والتحديات ،مما يدفعه للبحث والمشاركة والتواصل الإيجابى مع الطلبة والزملاء لإنجاز مهماتهم وتحقيق أهدافهم المختلفة(الباحثة).

-الصورة النهائية للمقياس:-

تكون المقياس فى صورته النهائية من (٤٠) عبارة موزعة على أربعة أبعاد كل بعد يتكون من (١٠) عبارات ويمكن توضيحها كما يلى:-.

يتكون مقياس الفاعلية الذاتية فى صورته النهائية من (٤) أبعادهى:-

١-الإنضباط الذاتى يتكون من (١٠) عبارات.

٢-المرونة العقلية يتكون من (١٠) عبارات.

٣-المشاركة الفعالة يتكون من (١٠) عبارات .

٤- التواصل الإيجابى يتكون من(١٠) عبارات .

جدول(١١) توزيع عبارات مقياس الفاعلية الذاتية على الأبعاد

م	أبعاد الفاعلية الذاتية	أرقام العبارات	عدد العبارات
١	مجال الإنضباط الذاتى	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠	١٠
٢	مجال المرونة العقلية	١٠-١١-١٢- ١٣- ١٤- ١٥- ١٦- ١٧- ١٨- ١٩-	١٠
٣	مجال المشاركة الفعالة	٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠	١٠
٤	مجال التواصل الإيجابى	٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠	١٠
	المجموع		٤٠

الخصائص السيكومترية للمقياس:-

أولاً: الصدق:-

الاختبار الصادق هو الذي يقيس ما وضع لقياسه، بمعنى أن يقيس الاختبار الأهداف الذي صُمِّمَ من أجلها، ومن ثم يعد الصدق والثبات من الأمور الهامة والضرورية التي يجب التأكد منها بالنسبة لأي مقياس حتى يمكن الاعتداد به والاطمئنان إلى استخدامه، والثقة في أنه يقيس فعلاً ما وضع لقياسه أصلاً، وأنه متى تم تطبيقه على نفس الأفراد يظهر مستواهم الحقيقي تقريباً, وقد استخدمت الباحثة عدة طرق للتأكد من صدق مقياس فاعلية الذات وذلك على النحو التالي:-

الصدق العاملي:- Factorial Validity

قامت الباحثة بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ ٠,٠٠٠٠٣٨ وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Meyer--Kaiser Oklin(KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة ٠,٨٦٤ وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو ٠,٥٠ كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوي

٠,٠١ .وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية Principal components analysis(PCA) وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وقد أسفر التحليل عن وجود أربعة عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه ٧٣,٠٠٧/% من التباين الكلى في أداء عينة البحث علي مقياس فاعلية الذات.

جدول (١٢) تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الفاعلية الذاتية

	تشبعات العوامل المستخرجة				قيم الشيوع
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
١	٠,٩٥٧				٠,٩٣٧
٢	٠,٨٤٠				٠,٧٦٨
٣	٠,٨٤٨				٠,٧٢٦
٤	٠,٨٢١				٠,٧٠١
٥	٠,٨٠٢				٠,٦٦٧
٦	٠,٨٣٣				٠,٧٠٧
٧	٠,٩٦٩				٠,٩٥٧
٨	٠,٩٤١				٠,٩٠٤
٩	٠,٩٧١				٠,٩٦٠
١٠	٠,٩٤٠				٠,٩٠٣
١١		٠,٩٤١			٠,٨٩٠
١٢		٠,٧٣٩			٠,٥٧٦
١٣		٠,٩٦٧			٠,٩٤٢
١٤		٠,٩١٢			٠,٨٤٨
١٥		٠,٧٧١			٠,٦٠٢
١٦		٠,٩٠٦			٠,٨٤٦
١٧		٠,٨٥٤			٠,٧٣٦
١٨		٠,٨٢٢			٠,٦٧٨
١٩		٠,٨٦٥			٠,٧٥٤
٢٠		٠,٧٨٠			٠,٦١٩
٢١				٠,٨٠٢	٠,٦٤٨
٢٢				٠,٨٠١	٠,٦٥٧
٢٣				٠,٩٨١	٠,٩٧٧
٢٤				٠,٧٥١	٠,٥٦٧
٢٥				٠,٧٥٢	٠,٦٠٠
٢٦				٠,٦٩٤	٠,٥٦٨
٢٧				٠,٦٢٠	٠,٣٩٤

	تشبعات العوامل المستخرجة				قيم الشيوع
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
٢٨				٠,٩٨١	٠,٩٧٧
٢٩				٠,٨٢٣	٠,٧٠٨
٣٠				٠,٥٦٤	٠,٣٨٣
٣١			٠,٧٧٢		٠,٦٥٤
٣٢			٠,٨٢٨		٠,٧٢٥
٣٣			٠,٨٤٥		٠,٧٢٧
٣٤			٠,٨٥٦		٠,٧٣٤
٣٥			٠,٨١٠		٠,٦٦٨
٣٦			٠,٧٩١		٠,٦٩٣
٣٧			٠,٧٤٨		٠,٥٧٠
٣٨			٠,٨٣٩		٠,٧١٨
٣٩			٠,٨٨٢		٠,٧٩٣
٤٠			٠,٨٤٨		٠,٧٢٨
الجذر الكامن	٨,٢٧٢	٧,٤٩٩	٦,٩٩٦	٦,٤٣٥	الاجمالي
نسبة التباين	٢٠,٦٨٠	١٨,٧٤٩	١٧,٤٩١	١٦,٠٨٨	٧٣,٠٠٨

تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي: –

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

العامل الأول قد تشبعت به (١٠) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً وهي العبارات من (١–١٠)، وكان الجذر الكامن لها (٨,٢٧٢) بنسبة تباين (٢٠,٦٨٠%). وجميع هذه العبارات تنتمي للبعد الأول الإنضباط الذاتى .

العامل الثاني قد تشبعت به (١٠) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً وهي العبارات من (١١–٢٠)، وقد كان الجذر الكامن لها (٧,٤٩٩) بنسبة تباين (١٨,٧٤٩%) وجميع هذه العبارات تنتمي إلى البعد الثاني المرونة العقلية .

العامل الثالث قد تشبعت به (١٠) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً وهي العبارات من (٢١–٣٠)، ، وكان الجذر الكامن لها (٦,٩٩٦) بنسبة تباين (١٧,٤٩١%). وجميعها تنتمي إلى البعد الثالث المشاركة الفعالة.

العامل الرابع قد تشـبعت به (١٠) عبارات تشـبعاً دالاً إحصـائياً وهي العبارات من (٣١-٤٠)،، وكان الجذر الكامن لها (٦,٤٣٥) بنسـبة تباين (١٦,٠٨٨%). وجميعها تنتمي إلى البعد الرابع التواصل الإيجابى.

وقد فسـرت هذه العوامل الأربعة نسـبة تباين ٧٣,٠٠٨% وهي نسـبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس.

وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

-الاتساق الداخلي للمقياس:-

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لبنود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:-

١-الاتساق الداخلي للعبارات:-

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (١٣).

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد لمقياس الفاعلية الذاتية (ن=١٢٠)

الإنضباط الذاتى		المرونة العقلية		التواصل الإيجابى		المشاركة الفعالة	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٦٤١	١	**٠,٥٣٨	١	**٠,٦٠٥	١	**٠,٥٩١
٢	**٠,٥٩٦	٢	**٠,٤١٦	٢	**٠,٧٠٦	٢	**٠,٧٩٥
٣	**٠,٥١٠	٣	**٠,٤٦٩	٣	**٠,٤٦٣	٣	**٠,٦٨٤
٤	**٠,٦٠٧	٤	**٠,٤٨٩	٤	**٠,٦٣٦	٤	**٠,٨٢٩
٥	**٠,٥٦٦	٥	**٠,٥٢٥	٥	**٠,٧٦٦	٥	**٠,٧٧٣
٦	**٠,٥٣٩	٦	**٠,٥٨٦	٦	**٠,٦٨٧	٦	**٠,٥٩٧
٧	**٠,٩٦٢	٧	**٠,٦١٨	٧	**٠,٥٠٦	٧	**٠,٨٨٣
٨	**٠,٩٥٢	٨	**٠,٦٤٣	٨	**٠,٨٧٥	٨	**٠,٨١٥
٩	**٠,٩١١	٩	**٠,٦٢٠	٩	**٠,٨٨٦	٩	**٠,٨٨٦
١٠	**٠,٦٨٧	١٠	**٠,٧٥٩	١٠	**٠,٦٣٠	١٠	**٠,٦٤٢

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ ≥ ٠,٢٥٤ وعند مستوي ≥٠,٠٥= ٠,١٩٥

يتضح من جدول (١٣) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

(٢) الاتساق الداخلي للأبعاد:-

وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الأربعة للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (١٤) التالي:

جدول (١٤) معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية(ن=١٢٠)

الأبعاد	الإنضباط	المرونة العقلية	المشاركة الفعالة	التواصل الإيجابى
الإنضباط الذاتى	-	-	-	
المرونة العقلية	**٠,٧٦٧	-	-	
المشاركة الفعالة	**٠,٧٥٢	**٠,٧١٦	-	
التواصل الإيجابى	**٠,٧٤٤	**٠,٧٦٢	**٠,٧٢٨	-
الدرجة الكلية	**٠,٧٨٥	**٠,٧٦٩	**٠,٧٨٨	**٠,٦٩٩

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ ≥ ٠,٢٤٥ وعند مستوي ≥٠,٠٥ ٠,١٨٦

يتضح من جدول (١٤) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الفاعلية الذاتية.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، والنتائج كما هي مبينة في جدول(١٥).

جدول (١٥) معامل ثبات مقياس الفاعلية الذاتية بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية ن=١٢٠

أبعاد المقياس	معامل الفا	معامل ثبات سبيرمان براون	معامل ثبات جتمان
الإنضباط الذاتى	٠,٧٦١	٠,٧٥٣	٠,٧٥٨
المرونة العقلية	٠,٧٨٨	٠,٧٤٨	٠,٧٥١
المشاركة الفعالة	٠,٧٨٩	٠,٧٣١	٠,٧٣٥
التواصل الإيجابى	٠,٧٨٨	٠,٧٦٦	٠,٧٦٩
الدرجة الكلية	٠,٨١٤	٠,٧٨٨	٠,٧٩٢

يتضح من الجدول السابق (١٥) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ وثبات سبيرمان براون وجتمان على مقياس الفاعلية الذاتية مما يشير الى الثقة لاستخدامه.

رابعًا: تحديد تعليمات المقياس، وزمن الإجابة، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات.

تعليمات المقياس: يعتمد مقياس فاعلية الذات على التطبيق الفردي لكلّ فرد من أفراد العينة، وتوضح الباحثة المهمة المطلوبة، وتقوم بالتصحيح وفقا لمستويات ثلاثة.

طريقة التصحيح: تتطلب الإجابة علي بنود المقياس الاختيار من بدائل ثلاثة (دائماً، أحياناً، نادراً) وتكون التقديرات عليها بالترتيب: (٣، ٢، ١) عندما يكون اتجاه العبارات إيجابي، بينما تكون التقديرات بالترتيب (١، ٢، ٣) عندما يكون اتجاه العبارات سلبي، وتقدر الدرجة على مقياس فاعلية الذات وفقًا لميزان التصحيح الثلاثي وفقًا للجدول التالي (١٦)

جدول (١٦) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس الفاعلية الذاتية

الأبعاد الرئيسية للمقياس	مقياس الفاعلية الذاتية		
	عدد العبارات	الدرجة الصغرى	الدرجة العظمي
الإنضباط الذاتى	١٠	١٠	٣٠
المرونة العقلية	١٠	١٠	٣٠
المشاركة الفعالة	١٠	١٠	٣٠
التواصل الإيجابى	١٠	١٠	٣٠
الدرجة الكلّية	٤٠	٤٠	١٢٠

تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس الفاعلية الذاتية كما يلي: حيث تعتبر الدرجة المنخفضة تشير إلى انخفاض في مستوى فاعلية الذات، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة؛ وهي تعبر عن ارتفاع فاعلية الذات وذلك بعد تصحيح العبارات السالبة.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة فى الدراسة:

أ- الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة فروض الدراسة:

-تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

-اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة.

-حجم الأثر(η²) Eta-squared

-اختبار ت (T test)

-اختبار ت

Cohen's d-

-تحليل الانحدار المتعدد.

ب- الأساليب الإحصائية المستخدمة لحساب الكفاءة السيكومترية لمقاييس الدراسة:

١- الثبات: قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقتين وهما:

(أ) معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات الدراسة.

(ب) معامل ثبات إعادة التطبيق.

٢- الصدق: قامت الباحثة بحساب الصدق كما يلى:

-الصدق العاملي.

-معامل الاتفاق ومعامل لاوشي لحساب الصدق المنطقي.

-الاتساق الداخلي (معامل الارتباط) .

نتائج البحث ومناقشتها :-

تتناول الباحثة نتائج فروض البحث ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، ثم تقدم الباحثة بعض التوصيات التي تهم الباحثين والمتخصصين والمربيين، وتقترح بعض الموضوعات والدراسات المستقبلية.

أولاً: عرض نتائج البحث ومناقشتها:-

-عرض نتائج الفرض الأول :-

ينص الفرض الأول علي أنه "توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية لتقدير الذات "، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين، ويعرض جدول (١٧) قيمة معاملات الارتباط ودلالتها ويمكن عرض نتائج الفرض على النحو التالي:

جدول (١٧) قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومقياس تقدير الذات والدرجة الكلية ن= ٢١٧

الأبعاد	مجال التدريس	مجال الارشاد.	مجال التقييم	مجال المقررات	مجال البحث العلمي	الدرجة الكلية
تقدير الذات	**٠,٧٥٣	**٠,٧٧٢	**٠,٧٧٨	**٠,٧٥٧	**٠,٧٦٠	**٠,٧٨٢

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=٢١٧ ≥ ٠,٢٥٦ وعند مستوي ≥٠,٠٥ ٠,١٩٦

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية وبين تقدير الذات حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٧٥٣ إلى ٠,٧٨٢) وجميعها دالة احصائيا عند مستوي ٠,٠١

-مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:-

-أوضحت النتائج السابقة تحقق الفرض الأول حيث أشارت إلى وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية وبين تقدير الذات .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى واقع متطلبات عمل أعضاء هيئة التدريس وسماتهم النفسية وقدراتهم الشخصية التى تميزهم عن غيرهم من حيث تمتعهم بالعديد من السمات الإيجابية التى تمكنهم من إنجاز العديد من المهام الأكاديمية،والتربوية ،والتعليمية حيث أن تقدير الذات أحد المظاهر الدافعة للإنجاز ويدعم هذا التفسير دراسة تقار مبروك،وعيسى قبقوب (٢٠٢٤) حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة موجبة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

-كما ترى الباحثة أن أعضاء هيئة التدريس حينما يكون لديهم نظره إيجابية عن ذواتهم ومهنهم فإن تقبل عضو هيئة التدريس لذاته ،ورضاه عنها ينعكس فى كيفية تعامله مع الواقع ،والطلاب ،والآخرين ،والمجتمع الذى ينتمى إليه حيث يظهر فيه دائما الرغبة فى احترام الذات وتقديرها والمحافظه على مكانتها الإجتماعية ،ودورها وأهميتها فى المجتمع ورغبتها دائما فى إرضاء الآخرين وتقديرهم ،ودعم كل ماهو مفيد للعملية التعليمة لخدمة المجتمع بوجه عام ،ويدعم هذا التفسير نتائج دراسة غازى وآخرون(٢٠١٦) حيث أشارت نتائجها إلى أن أساتذة وموظفى الجامعات يمتلكون مستوى عالى من تقدير الذات والثقة بالنفس.

واختلفت هذه النتيجه مع نتائج بعض الدراسات الحديثة مثل دراسة(2024) RodriguezRuiz, Joaquin, Marin التى أشارت إلى أن هناك نقص فى الأدلة التجريبية حول العلاقة بين تقدير الذات واسخدام الذكاء الإصطناعى،كما أوضحت نتائجها وجود علاقه ارتباطية بين تقدير الذات واستخدام الذكاء الإصطناعى فقد أدت الدرجات المرتفعة فى تقدير الذات إلى تقليل احتمالات استخدام الذكاء الإصطناعى .

عرض نتائج الفرض الثاني:-

ينص الفرض الثاني علي أنه "توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية وأبعاد مقياس الفاعلية الذاتية ". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين، ويعرض جدول (١٨) قيمة معاملات الارتباط ودلالتها ويمكن عرض نتائج الفرض الثانى على النحو التالي:

جدول (١٨) قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وأبعاد مقياس الفاعلية الذاتية والدرجة الكلية ن= ٢١٧

الأبعاد	مجال التدريس	مجال	مجال التقييم	مجال	مجال	الدرجة
الانضباط الذاتي	٠,٧١٧**	٠,٧١٠**	٠,٧١٨**	٠,٦٧٤**	٠,٧٢١**	٠,٧٢٤**
المرونة العقلية	٠,٦٧٤**	٠,٦٨٣**	٠,٦٨٨**	٠,٦٧٣**	٠,٦٨٣**	٠,٦٩٦**
المشاركة الفعالة	٠,٦٣١**	٠,٦٥٢**	٠,٦٦٠**	٠,٦٢٩**	٠,٦٣٦**	٠,٦٥٧**
التواصل	٠,٥٩٠**	٠,٦١٤**	٠,٦١٩**	٠,٥٧٧**	٠,٥٩٧**	٠,٦١٣**
الدرجة الكلية	٠,٧٠٥**	٠,٧١٧**	٠,٧٢٤**	٠,٦٨٩**	٠,٧١١**	٠,٧٢٥**

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=٢١٧ ≥ ٠,٢٥٦ وعند مستوي ≥٠,٠٥ ٠,١٩٦

يتضح من الجدول السابق ما يلي:-

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصـــائياً بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو اســـتخدام تطبيقات الذكاء الاصـــطناعي والدرجة الكلية وبين الفاعلية الذاتية حيث تراوحت معاملات الارتباط بين(٠,٧٠٥ إلى٠,٧٢٥) وجميعها دالة احصائيا عند مستوي ٠,٠١

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصـائياً بين مجال التقييم وبين أبعاد فاعلية الذات والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٦١٩ إلى ٠,٧٢٤) وجميعها دالة احصائيا عند مستوي ٠,٠١

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصـــائياً بين مجال المقررات وبين أبعاد فاعلية الذات والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٧٧ إلى ٠,٦٨٩) وجميعها دالة احصائيا عند مستوي ٠,٠١

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين مجال البحث العلمي وبين أبعاد فاعلية الذات والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٩٧ إلى ٠,٧٢١) وجميعها دالة احصائيا عند مستوي ٠,٠١

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين الدرجة الكلية وبين أبعاد مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٦١٣ إلى ٠,٧٢٥) وجميعها دالة احصائيا عند مستوي ٠,٠١ .

-مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثانى:-

- أوضحت النتائج السابقة تحقق الفرض الثانى حيث أشارت إلى أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية وأبعاد مقياس الفاعلية الذاتية،واتفقت هذه النتائج جزئيا مع نتيجة دراسة جمال الهوارى ومحمد الفقى(٢٠٢١) والتى أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوجه نحو استخدام الذكاء الإصطناعى والمرونة العقلية كأحد أبعاد الفاعلية الذاتية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس هو الذى قد يدفعهم إلى استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم ،والبحث عن الوسائل الحديثة الغير تقليدية فى مواجهة التحديات والصعوبات المختلفة التى تعترض حياتهم المهنية ،والإجتماعية لأن الفاعلية الذاتية تؤثر فى سلوك الفرد وتدفعه إلى السعى للتغيير والتطوير،ويدعم ذلك التفسير ما أشار إليه باندورا,(2003)Banduara بأن الفاعلية الذاتية تؤثر فى سلوك الفرد،فالأفراد الذين يملكون إحساسا عاليا بالفاعلية الذاتية يميلون إلى الإنشغال بالمهمات الحديثة التى يشعرون من خلالها بقدر عال من المنافسة ،والثقة، والإنجاز ،ويتجنبون المجالات التقليدية التى لايشعرون فيها بذلك،كما يدعم هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة أحمد إسماعيل(٢٠١٤) ودراسة إبتسام راضى (٢٠١٩) حيث أشارت

نتائج كل منهما إلى أن الأفراد ذوى الفاعلية الذاتية المرتفعة يرون الأشياء المستحدثة تحديات لابد من تجاوزها واستغلالها.

عرض نتائج الفرض الثالث:-

ينص الفرض الثالث على " تنبئ متغيرات تقدير الذات والفاعلية الذاتية بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وللتحقق من صحة ذلك الفرض ولمعرفة أقوى متغيرات تقدير الذات والفاعلية الذاتية تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة Enter على اعتبار أن تقدير الذات والفاعلية الذاتية كمتغيرات مستقلة، والاتجاه نحو تطبيقات الذكاء الاصطناعي متغير تابع.

وقد قامت الباحثة أولاً بالاطمئنان على تحقق الافتراضات الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد وهي اعتدالية البيانات وكفاية حجم العينة والذي يشترط أن يكون حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة وتجانس أو ثبات تباين البواقي كما كانت قيمة اختبار دوربن واتسون Durbin Watson Test أقل من القيمة الجدولية للاختبار عندما تكون العينة ٢٣٠ وعدد المتغيرات المستقلة ٢ كما كانت قيمة عامل تضخم التباين أصغر من القيمة التي تشير إلى وجود ازدواج خطي.

باستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين أبعاد الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتقدير الذات والفاعلية الذاتية هو النموذج الخطي وبلغت قيمةٌ R2 (٠,٦٢٥) وهي قيمة دالة احصائيا وتعنى إمكانية تفسير التغير في الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بدرجة ٦٢% مما يعنى قدرة النموذج على تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (١٧٧,٩٩٠) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوية (٠,٠١) وبلغت قيمة الثابت ١,٣٥٥ وهي دالة احصائياً ، وذلك كما يتضح في جدول (١٩)

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين لمعادلة انحدار فاعلية الذات وتقدير الذات كمنبئات بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي باستخدام معادلة الانحدار المتعدد ن=٢١٦

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	الانحدار	٢٢٩٥٥,٥٠٥	٢	١١٤٧٧,٧٥٣	١٧٧,٩٩٠	٠,٠٠١
	البواقي	١٣٧٩٩,٩٠٥	٢١٤	٦٤,٤٨٦		
	الكل	٣٦٧٥٥,٤١٠	٢١٦			

المتغير التابع: الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

المتغيرات المنبأة: تقدير الذات، والفاعلية الذاتية.

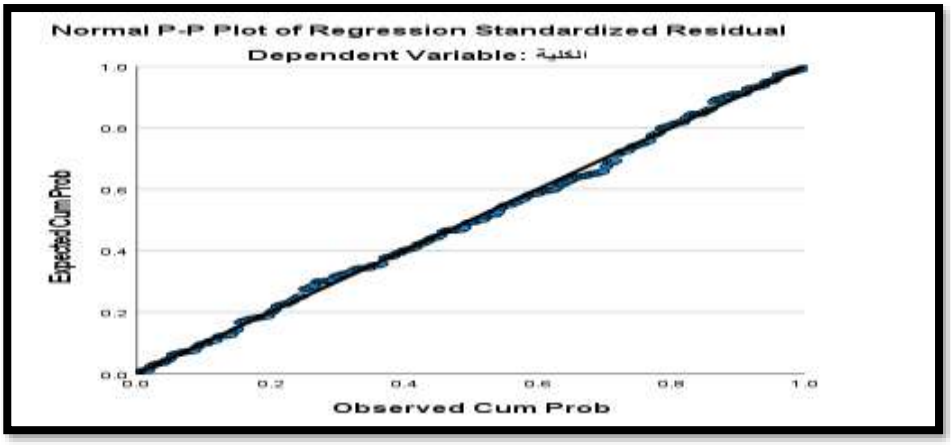
وأظهرت النتائج أن قيمة ف = ١٧٧,٩٩٠ وهي دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ مما يشير الى أن نموذج الانحدار دال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ وذلك عند درجات حرية (٢١٦)

جدول (٢٠) تقدير الذات والفاعلية الذاتية كمنبئات بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي باستخدام معادلة الانحدار المتعدد ن=٢١٧

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R2	نسبة المساهمة المعدلة adjusted R2	الخطأ المعياري	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة ت	الدلالة
الاتجاه نحو تطبيقات الذكاء الاصطناعي	فاعلية الذات	٠,٧٩٠	٠,٦٢٥	٠,٦٢١	٨,٠٣	٠,١٤٠	٠,٢٢٠	٢,٧٦٧	٠,٠١
	تقدير الذات					٠,٦١٥	٠,٥٩٥	٧,٤٨٤	٠,٠١
قيمة الثابت = ١,٣٥٥								٠,٣١٥	غير دال

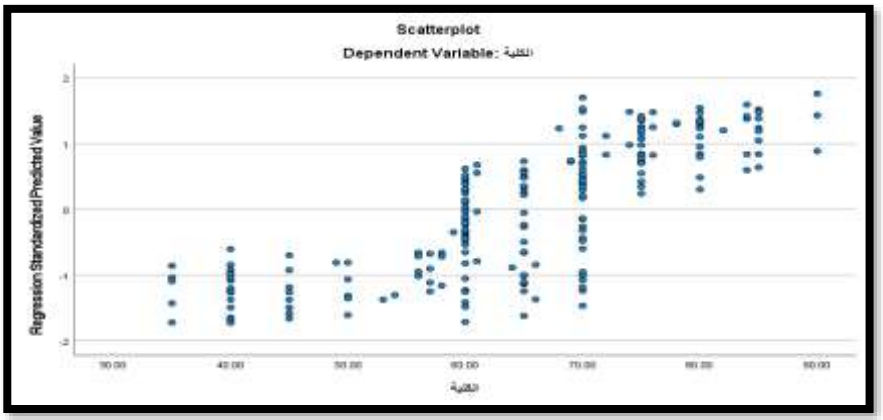
ت = ٢,٦٠ عند مستوى ٠,٠١ ت = ١,٩٧ عند مستوى ٠,٠٥

كما قامت الباحثة بالاطمئنان على التوزيع الاعتدالي للبواقي المعيارية وذلك عن طريق فحص الرسم البياني الاحتمالي الاعتدالي (Normal Probability Plots) والذي تعرضه الباحثة في الشكل التالي:



الرسم البياني الاحتمالي الاعتدالي:-

حيث يتضح من الشكل السابق أن معظم النقاط تقع على الخط المستقيم أو بالقرب منه مما يدل على التوزيع الاعتدالي للبواقي المعيارية، ومما سبق يتضح أن نموذج الانحدار المتعدد يحقق بوجه عام افتراضات وشروط تحليل الانحدار المتعدد. ومن ثم يمكن الثقة في النتائج المستخرجة من هذا النموذج، كما اطمأنت الباحثة علي تحقق افتراضات وشروط تحليل الانحدار المتعدد من تجانس أو ثبات البواقي والتوزيع الاعتدالي والعلاقة الخطية بين المتغير التابع والمتغير المستقل.



شكل الانتشار بين البواقي المعيارية والمتغير التابع:-

حيث يتضح أن النقاط تتوزع بشكل أفقي متساوي حول الصفر متساوي حول الصفر وأن البواقي تقع داخل المدي من ٢ إلى -٢) مما يشير إلي تحقق افتراضات وشروط تحليل الانحدار المتعدد

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي = ١,٣٥٥ + ٠,١٤٠ (الفاعلية الذاتية) + ٠,٦١٥ (تقدير الذات)

وبالنظر إلى قيم ت لاختبار دلالة الانحدار يتبين أن تقدير الذات والفاعلية الذاتية (بشـــكل موجب) يمكن من خلالهما التنبؤ بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل دال احصائياً.

-مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث:-

- أظهرت النتائج السابقة تحقق الفرض الثالث حيث أشارت إلى أنه يمكن التنبؤ بالإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

-يمكن تفسير هذا الفرض من ناحيتين كما يلى :-

أ-يمكن التنبؤ بالإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير الذات:-

وتعزو الباحثة هذه النتيجه إلى ارتفاع مستوى الثقة بالنفس لدى أعضاء هيئة التدريس كأحد أبعاد تقدير الذات فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقة بالنفس وتقدير الذات يميلون إلى تطوير وتغيير الإستراتيجيات والأساليب المختلفة التى يتبعونها فى حياتهم المهنية واليومية والإجتماعية مما يدفعهم ذلك إلى استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى ،ويدعم هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة غازى ياسين ،وعمر عبدالله(٢٠١٦) حيث أشارت نتائجها إلى أن أساتذة وموظفى الجامعات يمتلكون مستوى عالى من تقدير الذات والثقة بالنفس.

ب- يمكن التنبؤ بالإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال الفاعلية الذاتية:-

وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتيجة دراسة جمال الهوارى ،ومحمد الفقى(٢٠٢١)التى توصلت إلى أنه يمكن التنبؤ بالتوجه نحو استخدام الذكاء الإصطناعى من خلال المرونة العقلية كأحد أبعاد الفاعلية الذاتية.

وتعزو الباحثه هذه النتيجه إلى أن ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس يؤثر على الإدراك العقلى والمعرفى لديهم وبالتالى يعمل على المرونة العقلية والإنضباط الذاتى وذلك من خلال محاولة التأقلم مع متطلبات العصر الحديث والتحول الرقمى والتوجه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والإنفتاح الفكرى والمعرفى بهدف مواكبة الواقع والحصول على التقدير الإيجابى من الآخرين،ويدعم هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة رمضان السيد(٢٠٢٤) حيث أشارت نتائجها إلى أنه يمكن التنبؤ بكل من فاعلية الذات والإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال تقدير أفكار الآخرين والإنفتاح الفكرى لديهم،ودراسة (, Li(2023 حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إرتباطية بين الإنفتاح الفكرى،واحترام وجهات نظر الآخرين والإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى،والفاعلية الذاتية،وأنه يمكن التنبؤ بالإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى من خلال الإنفتاح الفكرى.

–وتختلف هذه النتيجه مع دراسة Kaya (2022) حيث توصلت نتائجها إلى أنه لايمكن التنبؤ بالإتجاه العام نحو الذكاء الإصطناعى والمرونة العقلية كأحد أبعاد الفاعلية الذاتية ،ودراسة Schepman & Rodway(,2023) التى أشارت نتائجها إلى عدم إمكانية التنبؤ بالإتجاه نحو الذكاء الإصطناعى من خلال الإنضباط الذاتى،والمرونة العقلية كأحد أبعاد الفاعلية الذاتية.

عرض نتائج الفرض الرابع :-

ينص الفرض الرابع على أنه "لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد الذكور والإناث في أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي "، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين

المجموعتين في مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية.
ويعرض جدول(٢١) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالتها .

جدول(٢١) قيمة "ت" للمقارنة بين درجات الذكور والإناث في أبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية

	المجموعة	ن	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
مجال التدريس	الذكور	١٠٨	١٣,٠٢	٢,٥١	٠,٠١٧	٠,١٣١	٠,٨٩٦	غير دال
	الإناث	١٠٩	١٢,٩٨	٢,٦٦				
مجال الارشاد الأكاديمى	الذكور	١٠٨	١٢,٨٦	٢,٧٦	٠,١٥	٠,٠٥٣	٠,٩٥٨	غير دال
	الإناث	١٠٩	١٢,٨٨	٢,٦٦				
مجال التقييم	الذكور	١٠٨	١٢,٨١	٢,٧٢	٠,١٩	٠,١٧٩	٠,٨٥٨	غير دال
	الإناث	١٠٩	١٢,٨٨	٢,٧٠				
مجال المقررات	الذكور	١٠٨	١٢,٨٠	٢,٧١	٠,٢٢	٠,٠٢٠	٠,٩٨٤	غير دال
	الإناث	١٠٩	١٢,٧٩	٢,٧٨				
مجال البحث العلمي	الذكور	١٠٨	١٣,٠٦	٢,٥٤	٠,١٩	٠,١٥٨	٠,٨٧٥	غير دال
	الإناث	١٠٩	١٣,٠٠	٢,٦٥				
الدرجة الكلية	الذكور	١٠٨	٦٤,٥٧	١٢,٨٧	٠,٤٠	٠,٠١٣	٠,٩٨٩	غير دال
	الإناث	١٠٩	٦٤,٥٥	١٣,٢٦				

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوي ٠,٠١ عند د.ح =٢١٧ =٢,٣٣، وعند ٠,٠٥=١,٦٤

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) لمعرفة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي قيم غير دالة مما يشير إلي عدم وجود فروق بين المجموعتين، وبالنظر إلي قيم المتوسطات الحسابية تبين تقارب المتوسطات.

-مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع:-

-أكدت النتائج السابقة تحقق الفرض الرابع كليا بعدم وجود فروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير النوع(ذكور-إناث)،واتفقت هذه النتيجه مع دراسة صباح عيد (٢٠٢٠)حيث أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا فى الدرجة الكلية لواقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران لتطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم تعزى لمتغير النوع ،ودراسة سجود أحمد وليلى محمد(٢٠٢١) حيث أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا فى درجة توظيف الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير النوع ،كما اتفقت هذه النتيجه جزئيا مع دراسة أسماء محمد(٢٠٢٣) حيث أشارت

نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى بين متوسطى درجات أعضاء هيئة التدريس على بعدى مجال التدريس ،ومجال البحث العلمى وفقا لمتغير النوع.

واختلفت هذه النتيجه جزئيا مع دراسة فؤاد جميل ،ومنال محمد(٢٠٢٢)حيث أوضحت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائيا فى مدى إمكانية تطبيق الذكاء الإصطناعى فى مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف النوع،ودراسة أسماء محمد(٢٠٢٣) حيث أوضحت نتائجها وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطى درجات أعضاء هيئة التدريس على بعد مجال التقويم ،والدرجة الكلية للإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى باختلاف النوع (ذكور– إناث).

–وترى الباحثه أن عدم وجود الفروق بين الذكور والإناث فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى قد يرجع إلى تشابه ظروف العمل وقدرات أعضاء هيئة التدريس المتشابهة ،كما أن استخدام تلك التطبيقات يتطلب توافر الكفاءات والإمكانيات المتطورة الحديثة ،والمهارات الرقمية الأساسية وتلك المهارات والقدرات متوقعة من جميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن النوع ،ويؤيد هذا التفسير ما أشارت إليه دراسة غزالة مصطفى،وساميه عبد الحميد،ونورية عبد السلام(٢٠١٩)،ودراسة(2023) Al Darayseh حيث أوضحت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس فى الإتجاه نحو استخدام التقنيات التعليمية فى التدريس الجامعى تعزى لمتغير النوع،ودراسة (2019) Islahi & Nasrin حيث أشارت نتائجها إلى أن الإستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات فى التعلم والتدريس فى المؤسسات التعليمية قد أدى إلى تقلص الفروق بين الجنسين من المعلمين تجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات .

–كما ترى الباحثة أن تقلص الفروق بين الجنسين قد يرجع إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس من الجنسين فى استخدام تكنولوجيا التعليم فى الذكاء الإصطناعى لوعيهم بأهميتها وأنها قد تساعدهم فى تسهيل العملية التعليمية وإنجاز المهام الأكاديمية المختلفة ،بالإضافة إلى تشابه البيئة المنية والثقافية والإجتماعية التى يعيشون فيها بشكل عام ، ويدعم ذلك التفسير ما

أشارت إليه دراسة ولاء أحمد(٢٠١٩) من أن عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس فى الإتجاه نحو استخدام تكنولوجيا التعليم يرجع إلى كون معظم الأعضاء سواء كانو ذكور أم إناث يعملون معا فى الجامعة ويخضعون لظروف متشابهة كانخراطهم فى الدورات التعليمية والتدريبية على حد سواء بغض النظر عن النوع .

وتعزو الباحثة هذه النتيجه أيضا إلى أن معظم الأعضاء سواء كانو ذكورا أم إناثا يهتمون بزيادة إنتاجية البحث العلمى من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة ،ويدعم هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة عمرو حسن(٢٠٢٤) حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام روبوتات المحادثة الذكية وزيادة إنتاجية البحث العلمى ،بينما جاءت نتائج معدل استخدام هذه الروبوتات فى البحث العلمى بين أفراد العينة المنتمين إلى تخصصات العلوم الإنسانية والإجتماعية .

عرض نتائج الفرض الخامس:-

ينص الفرض الخامس على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والدرجة الكلية باختلاف سنوات الخبرة (أقل من ١٠سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين المجموعتين في مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية،ويعرض جدول(٢٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالتها .

جدول(٢٢) قيمة "ت" لأبعاد مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية وفقاً لمستوي الخبرة

	المجموعة	ن	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
مجال التدريس	الأكثر من ١٠ سنوات	١٢٦	١٣,٧٧	٢,٦١	٨,٨٧	٥,٧١١	٠,٠١	الأكثر من ١٠ سنوات
	الأقل من ١٠ سنوات	٩١	١١,٩٣	٢,١٢				
مجال الارشاد الأكاديمى	الأكثر من ١٠ سنوات	١٢٦	١٣,٦١	٢,٨١	٥,٥٥	٥,١٩٤	٠,٠١	الأكثر من ١٠ سنوات
	الأقل من ١٠ سنوات	٩١	١١,٨٤	٢,١٨				
مجال التقييم	الأكثر من ١٠ سنوات	١٢٦	١٣,٥٨	٢,٨٠	٤,٧٣	٥,١٨٢	٠,٠١	الأكثر من ١٠ سنوات
	الأقل من ١٠ سنوات	٩١	١١,٨٢	٢,١٩				
	الأكثر من ١٠ سنوات	١٢٦	١٣,٥١	٢,٨٨	٥,٣٩	٤,٩٣٤	٠,٠١	

مجال المقررات	الأقل من ١٠ سنوات	٩١	١١,٨١	٢,١٩				الأكثر من ١٠ سنوات
مجال البحث العلمي	الأكثر من ١٠ سنوات	١٢٦	١٣,٨٢	٢,٦١	٥,٦٠	٥,٨٢٣	٠,٠١	الأكثر من ١٠ سنوات
	الأقل من ١٠ سنوات	٩١	١١,٩٤	٢,١٣				
الدرجة الكلية	الأكثر من ١٠ سنوات	١٢٦	٦٨,٣١	١٣,٣٥	٣٠,١٧	٥,٤٨٦	٠,٠١	الأكثر من ١٠ سنوات
	الأقل من ١٠ سنوات	٩١	٥٩,٣٦	١٠,٦٦				

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوي ٠,٠١ عند د.ح =٢٣٠ =٢,٣٣، وعند ٠,٠٥=١,٦٤

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) لمعرفة الفروق بين مجموعة الأعضاءالأكثر من ١٠ سنوات والأقل من ١٠ سنوات أن قيم(ت) دالة مما يشير إلي وجود فروق بين المجموعتين، وبالنظر إلي قيم المتوسطات الحسابية تبين ارتفاع الأكثر من ١٠ سنوات بالمقارنة بالأقل من ١٠ سنوات.

-مناقشة وتفسير نتائج الفرض الخامس:-

-أكدت النتائج السابقة عدم تحقق الفرض الخامس حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين (الأكثر من ١٠ سنوات-والأقل من ١٠ سنوات) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح مجموعة الأعضاء (الأكثر من ١٠ سنوات)،واتفقت هذه النتيجه مع دراسة فؤاد جميل،ومنال محمد(٢٠٢٢) حيث أشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائيا فى مدى إمكانية تطبيق الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة. واتفقت هذه النتيجه جزئيا مع نتائج دراسة أسماء محمد(٢٠٢٣) حيث أشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى مجال البحث العلمى تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

-وتعزو الباحثة هذا الإختلاف إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات إلى البحث عن الوسائل التكنولوجية الحديثة ومحاولة الإستفادة منها وتوظيفها فى التخفيف من أعبائهم المهنية والبحثية والتدريسية ، حيث يقع على عاتقهم العبء الأكبر وتحملهم الكثير من الضغوطات المختلفة مثل انشغالهم بالمناقشات العلمية ،وتقييم البحوث

،وتعدد أدوارهم فى الحياة المهنية والإجتماعية بوجه عام مما يكون دافعا لديهم لإنجاز العديد من المهام المختلفة فى وقت وجيز.

-واختلفت هذه النتيجه مع دراسة غزالة مصطفى،وساميه عبد الحميد،ونورية عبدالسلام(٢٠١٩)، حيث أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير الخبرة.

-كما اختلفت هذه النتيجه جزئيا مع نتائج دراسة أسماء محمد(٢٠٢٣) حيث أشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى مجال البحث العلمى تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأعضاء ذوى الخبرة الأقل من (١٠ سنوات).

عرض نتائج الفرض السادس:-

ينص الفرض على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد مقياس الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى والدرجة الكلية باختلاف الدرجه العلمية (أستاذ-أستاذ مساعد-مدرس). "

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة وقامت في الخطوة التالية باستخدام تحليل التباين للتحقق من دلالة الفروق بين المجموعات الثلاثة (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، وقامت الباحثة بالاطمئنان إلي افتراضات استخدام تحليل التباين الأحادي من حيث اعتدالية التوزيع وتجانس تباين المجموعات باستخدام (Levene test) وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (٢٣)

جدول (٢٣) تحليل التباين الأحادي لبيان أثر متغير الخبرة على استجابات أفراد العينة علي مقياس الاتجاه نحو تطبيقات الذكاء الاصطناعي

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	حجم الأثر Eta-squared (η^2)
مجال التدريس	بين المجموعات	٧٣١,٠٧٨	٢	٣٦٥,٥٣٩	١٠٩,٥٧٢	٠,٠١	٠,٥٠٦
	داخل المجموعات	٧١٣,٩١٨	٢١٤	٣,٣٣٦			كبير
	المجموع	١٤٤٤,٩٩٥	٢١٦				
مجال الإرشادالأكاديمى الأكاديمى مجال الارشاد	بين المجموعات	٨٥٨,٢٨٦	٢	٤٢٩,١٤٣	١٢٦,١٣٢	٠,٠١	٠,٥٤١
	داخل المجموعات	٧٢٨,١٠١	٢١٤	٣,٤٠٢			كبير
	المجموع	١٥٨٦,٣٨٧	٢١٦				
مجال التقييم	بين المجموعات	٨٦٥,٥٦٩	٢	٤٣٢,٧٨٥	١٢٨,٥٦٠	٠,٠١	٠,٥٤٦
	داخل المجموعات	٧٢٠,٤١٢	٢١٤	٣,٦٦			كبير
	المجموع	١٥٨٥,٩٨٢	٢١٦				
مجال المقررات	بين المجموعات	٨٨٧,١٨٨	٢	٤٤٣,٥٩٤	١٢٨,٠٥٩	٠,٠١	٠,٥٤٥
	داخل المجموعات	٧٤١,٢٩١	٢١٤	٣,٤٦٤			كبير
	المجموع	١٦٢٨,٤٧٩	٢١٦				
مجال البحث العلمي	بين المجموعات	٧٤٦,٠٣٠	٢	٣٧٣,٠١٥	١١٣,١١٩	٠,٠١	٠,٥١٤
	داخل المجموعات	٧٠٥,٦٧٥	٢١٤	٣,٢٩٨			كبير
	المجموع	١٤٥١,٧٠٥	٢١٦				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٠٣٩١,٢٧١	٢	١٠١٩٥,٦٣٦	١٣٣,٣٣٢	٠,٠١	٠,٥٥٥
	داخل المجموعات	١٦٣٦٤,١٣٩	٢١٤	٧٦,٤٦٨			كبير
	المجموع	٣٦٧٥٥,٤١٠	٢١٦				

قيمة ف دالة عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =٣,٠٩ وعند مستوي دلالة ٠,٠١ =٤,٨٨

أوضحت نتائج تحليل التباين وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعات الثلاث للدراسة في أبعاد المقياس حيث كانت قيمة ف دالة للأبعاد والدرجة الكلية ، كما بينت نتائج حجم الأثر Eta-squared (η^2) لقياس حجم التأثير يستخدم لتحديد نسبة التباين المفسرة بواسطة

المتغير المستقل، حيث تراوحت القيم بين ٠,٥١٤ إلي وجميع ٠,٥٥٥القيم هنا تشير إلى تأثير كبير في جميع الحالات.

كما يعرض جدول (٢٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية للفروق بين المجموعات الثلاث على أبعاد المقياس ونتائج اختبار شيفيه.

جدول (٢٤)المتوسطات والمقارنات المتعددة للمجموعات الثلاث للدراسة

	المستوي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	المقارنات	الفرق بين الأستاذ مساعدين	الدلالة
مجال التدريس	أستاذ	٥٨	١٥,٥١	١,١٨	أستاذ× أستاذ مساعد	*١,٩٢	دال في اتجاه الأستاذ
	أستاذ مساعد	٦٢	١٣,٥٩	١,٤٤	أستاذ مساعد × مدرس	*٢,٤٧	دال في اتجاه الأستاذ مساعد
	مدرس	٩٧	١١,١٢	٢,٢٩	مدرس × أستاذ	*٤,٣٩	دال في اتجاه الأستاذ
مجال الارشاد	أستاذ	٥٨	١٥,٥٥	١,١٨	أستاذ× أستاذ مساعد	*١,٩٧	دال في اتجاه الأستاذ
	أستاذ مساعد	٦٢	١٣,٥٨	١,٤٠	أستاذ مساعد × مدرس	*٢,٧٦	دال في اتجاه الأستاذ مساعد
	مدرس	٩٧	١٠,٨١	٢,٣٤	مدرس × أستاذ	*٤,٧٣	دال في اتجاه الأستاذ
مجال التقييم	أستاذ	٥٨	١٥,٥١	١,١٨	أستاذ× أستاذ مساعد	*١,٩٢	دال في اتجاه الأستاذ
	أستاذ مساعد	٦٢	١٣,٥٩	١,٤٤	أستاذ مساعد × مدرس	*٢,٨٢	دال في اتجاه الأستاذ مساعد
	مدرس	٩٧	١٠,٧٧	٢,٣١	مدرس × أستاذ	*٤,٧٤	دال في اتجاه الأستاذ
مجال المقررات	أستاذ	٥٨	١٥,٦٥	١,٣٨	أستاذ× أستاذ مساعد	*٢,٣٤	دال في اتجاه الأستاذ
	أستاذ مساعد	٦٢	١٣,٣٠	١,٣٩	أستاذ مساعد × مدرس	*٢,٥٣	دال في اتجاه الأستاذ مساعد
	مدرس	٩٧	١٠,٧٧	٢,٣١	مدرس × أستاذ	*٤,٨٨	دال في اتجاه الأستاذ
مجال البحث العلمي	أستاذ	٥٨	١٥,٥٦	١,١٥	أستاذ× أستاذ مساعد	*١,٩٢	دال في اتجاه الأستاذ
	أستاذ مساعد	٦٢	١٣,٦٤	١,٤٠	أستاذ مساعد × مدرس	*٢,٥١	دال في اتجاه الأستاذ مساعد
	مدرس	٩٧	١١,١٣	٢,٣٠	مدرس × أستاذ	*٤,٤٣	دال في اتجاه الأستاذ
الدرجة الكلية	أستاذ	٥٨	٧٧,٨١	٥,٧٥	أستاذ× أستاذ مساعد	*١٠,٠٨	دال في اتجاه الأستاذ
	أستاذ مساعد	٦٢	٦٧,٧٢	٦,٨١	أستاذ مساعد × مدرس	*١٣,١٠	دال في اتجاه الأستاذ مساعد
	مدرس	٩٧	٥٤,٦١	١١,٠١	مدرس × أستاذ	*٢٣,١٩	دال في اتجاه الأستاذ

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة احصائيا بين المجموعات الثلاثة في اتجاه الأستاذ حيث بينت معاملات ارتباط شيفيه تفوق الأساتذة علي الأساتذة المساعدون والمدرسون كما تبين نتائج اختبار شيفيه .

-مناقشة وتفسير نتائج الفرض السادس:-

-أكدت النتائج السابقة عدم تحقق الفرض السادس حيث أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين مجموعات الأعضاء الثلاثة (أستاذ-أستاذ مساعد-مدرس) تعزى لمتغير الدرجه العلمية لصالح الأساتذة،واتفقت هذه النتائج مع دراسة أمل مستور وآخرون(٢٠٢٢) التى أشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائيا فى واقع استخدام التقنيات الرقمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة والأساتذة المشاركين ،ونتائج دراسة حسن سليمان وأسامه محمد(٢٠٢٢) والتى أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائيا فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس إلا أن الفروق كانت لصالح المدرس.

- فى حين اختلفت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات الأخرى مثل دراسة صباح عيد(٢٠٢٠)حيث توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير الدرجة العلمية،ودراسة سجود أحمد،وليلى محمد(٢٠٢١) حيث أشارت أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى درجة توظيف الذكاء الإصطناعى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الرتبة الأكاديمية،ودراسة فؤادجميل،ومنال محمد(٢٠٢٢) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا فى الدرجة الكلية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لمدى إمكانية استخدام وتطبيق الذكاء الإصطناعى تعزى لمتغير الدرجة الأكاديمية،ودراسة مروه جبر،وكريمة عبد الموجود(٢٠٢٣) التى توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أهمية استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى دعم جودة أداء الجامعات المصرية تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

-وترى الباحثة أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لصالح الأساتذة ترجع إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة يكونون أكثر

إلماما وخبرة وأكثر انفتاحا على التطورات التكنولوجية وأكثر إقبالا على توظيف تلك التقنيات التكنولوجية والإستفادة منها فى تطوير الوسائل التعليمية وتطوير المقررات بما يتناسب مع متطلبات العصر الحديث وما يتبعه من مستحدثات التقنية الرقمية الحديثة.

-ويؤيد هذا التفسير نتائج دراسة رأفت محمد(٢٠١٧) حيث أشارت نتائجها إلى أن الفروق بين أعضاء هيئة التدريس فى الإتجاه نحو استخدام وسائل التعليم الإلكترونى فى العملية التعليمية تعزى للدرجة العلمية لصالح الأساتذة إنما تعزى إلى الخبرة التعليمية والحرص على التميز بأدوارهم الأكاديمية ،بالإضافة إلى التحاقهم بالدورات التدريبية المختلفة فى مجال التطورات التكنولوجية الحديثة.

عرض نتائج الفرض السابع:-

ينص الفرض السابع على أنه " يوجد مستوي مرتفع من الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدي أعضاء هيئة التدريس"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين درجات عينة البحث الحالى والمتوسطات الحسابية الفرضية بحساب الحد الأوسط للتقدير على المقياس مضروبا في عدد العبارات في مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية، ويعرض جدول(٢٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالتها .

جدول (٢٥) قيمة "ت" للمقارنة بين درجات عينة البحث علي مقياس الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمقارنة بالمتوسطات الحسابية الفرضية

	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	متوسط الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
مجال التدريس	١٣,٠٠	٢,٥٨	١٢	١,٠٠	٢,٧٢٢	٠,٠١	لصالح المتوسط
مجال الارشاد	١٢,٨٧	٢,٧١	١٢	٠,٨٧	٤,٧٣٤	٠,٠١	لصالح المتوسط
مجال التقييم	١٢,٨٤	٢,٧٠	١٢	٠,٨٤	٤,٦١٠	٠,٠١	لصالح المتوسط
مجال المقررات	١٢,٨٠	٢,٧٤	١٢	٠,٨٠	٤,٣٠٢	٠,٠١	لصالح المتوسط
مجال البحث العلمي	١٣,٠٣	٢,٥٩	١٢	١,٠٣	٥,٨٩٢	٠,٠١	لصالح المتوسط
الدرجة الكلية	٦٤,٥٦	١٣,٠٤٤	٦٠	٤,٥٦	٥,١٥٢	٠,٠١	لصالح المتوسط

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوي ٠,٠١ عند د.ح =٢١٧ =٢,٦٣، وعند ٠,٠٥=١,٩٨

يتضح من النتائج وجود فروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي لصالح المتوسط الفعلي حيث تراوحت قيم ت بين (٢,٧٢٢- ٥,٨٩٢) وهو ما يشير إلي ارتفاع مستوي الاتجاه نحو تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدي أعضاء هيئة التدريس، كما بينت نتائج حجم الأثر باستخدام Cohen's d لقياس لحجم التأثيرحيث أشار إلى أن حجم التأثير تراوح بين (٠,٢٩٢ إلي ٠,٤٠٠) وهي أحجام تأثير متوسطة.

-مناقشة وتفسير نتائج الفرض السابع:-

-أكدت النتائج السابقة تحقق الفرض السابع حيث أشارت إلى أنه يوجد مستوى مرتفع دال إحصائيا للإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى الدراسة الحالية،واتفقت هذه النتيجه مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة Hussain (2020) ،ودراسة عليا هانى،وفادى عبد الرحيم (٢٠٢٢)،ودراسة فؤاد جميل ،ومنال محمد(٢٠٢٢)،ودراسة أمل سفر ،وصفية صالح(٢٠٢٣) حيث توصلت نتائجها جميعا إلى وجود إتجاه إيجابى لأعضاء هيئة التدريس نحو الذكاء الإصطناعى ودوره التعليمى ،وارتفاع الأهمية النسبية لاستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لديهم .

-وترى الباحثة أن ارتفاع مستوى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس يرجع إلى حرص أعضاء هيئة التدريس على تطوير العملية التعليمية ،ومواكبة التقنيات الرقمية والتكنولوجية التى من شأنها تحسين الكفاءة الأكاديمية وتلبية إحتياجات الطلاب التعليمية والإرشادية، ويدعم هذا التفسير ماتوصلت إليه نتائج دراسة(Kuleto (2021

والتى أشارت إلى أن الإتجاه الإيجابى نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى يساعد على توفير بيئة تعليمية تعاونية فى مؤسسات التعليم العالى ،كما أن هذا الإتجاه يعمل على تحسين الكفاءة الأكاديمية ،وتلبية احتياجات المنتسبين للمؤسسات التعليمية، كما أنه قد يعزز الصحة النفسية لدى الأعضاء مما يؤدى إلى التوازن بين العمل الأكاديمى والحياة الإجتماعية بوجه عام.

-بينما اختلفت هذه النتيجه مع نتائج دراسة صباح عيد(٢٠٢٠)والتى أظهرت نتائجها إلى أن استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس فى مجال التعليم جاء بدرجة منخفضة جدا، ودراسة سجود أحمد، وليلى محمد (٢٠٢١) التى أشارت نتائجها إلى أن درجة استخدام وتوظيف الذكاء الإصطناعى فى الجامعات كانت متوسطة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

-نتائج البحث:-

١-توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس.

٢-توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي والفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

٣- تنبئ متغيرات تقدير الذات والفاعلية الذاتية بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي.

٤-لا توجد فروق فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع(ذكور-إناث).

٥-توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى اعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة(أقل من ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات) لصالح الأعضاء ذوى الخبرة(أكثر من١٠ سنوات).

٦-توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الدرجة العلمية(أستاذ-أستاذ مساعد-مدرس) لصالح الأستاذ.

٧- يوجد مستوي مرتفع دال إحصائيا من الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي لدي أعضاء هيئة التدريس.

-توصيات البحث:-

١-عقد دورات تدريبية لتثقيف أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بمهارات وأساليب استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى بهدف تطوير الأداء الأكاديمى لخدمة وتطوير العملية التعليمية.

٢-الإهتمام بتوفير البنية التحتية المناسبة المزودة بالأجهزة الحديثة والإتصالات اللاسلكية والبرمجيات التى من شأنها تشجيع أعضاء هيئة التدريس على توظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم الجامعى.

٣-الإهتمام بتسليط الضوء على إدراج موضوع الذكاء الإصطناعى وتوظيف تطبيقاته فى التعليم الجامعى.

٤- إعدد برامج تدريبية لتوضيح أثر توظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى تدريس المقررات الدراسية فى جميع المراحل التعليمية المختلفة.

٥-الإهتمام بتدريب كوادر بشرية مدربة على كيفية التعامل مع برامج وتطبيقات الذكاء الإصطناعى المختلفة ويستلزم ذلك تطوير النظم وإعداد المعلم وفقا لمهارات المستقبل بما يحقق التمكين الرقمى والتوظيف الفعال للذكاء الإصطناعى.

٦-إتاحة مسارات تدريبية وتوعوية للطلاب وأولياء الأمور لتزويدهم بالإستخدام الأمثل بشكل فعال للمنصات والتطبيقات الإليكترونية وكيفية الإستفادة منها.

٧- العمل على معالجة التحديات والمخاوف المتعلقة بشأن استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى.

-بحوث مقترحة:-

١- إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.

٢-برنامج إرشادى انتقائى لتنمية الفاعلية الذاتية وتحسين الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٣- البروفيل النفسى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مستخدمى تطبيقات الذكاء الإصطناعى.

٤-فاعلية برنامج إرشادى معرفى سلوكى لتعديل الإتجاه نحو استحدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وأثره فى رفع مستوى تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس .

٥-أثر التدريب على استخدام بعض تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى تنمية مهارات الكفاءة التكنولوجية لدى موظفى الجامعات.

٦-فاعلية برنامج تدريبى لرفع مهارات استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وأثره فى تحسين الرفاهية الأكاديمية لدى طلبة الجامعة.

٧-إتجاهات طلبة الدراسات العليا نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية-دراسة سيكومترية دينامية-.

٨-فاعلية برنامج معرفى سلوكى لرفع مستوى تقدير الذات وخفض الضغوط المهنية لدى موظفى الجامعات.

المراجع:-.

أولا: المراجع العربية:-

١- إبتسام راضى هادى (٢٠١٩): فاعلية الذات التدريسية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية ،مجلة الآداب،كلية الآداب جامعة بغداد،(١٢٩)، ٣٣١-٣٥٦ .

٢-أحمدإسماعيل الألوسى(٢٠١٤): فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة،دراسة ميدانية فى علم النفس الإجتماعى ،دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع،عمان،الأردن.

٣-أسماء محمد السيد لطفى (٢٠٢٣):الإتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعى وعلاقته بالهوية المهنية والإندماج الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية،مجلة كلية التربية فى العلوم النفسية ،مجلد(٤٧)، عدد(٣) ،١٣-١٣٣.

٤-أمانى عبد القادر محمد شعبان(٢٠٢١):الذكاء الإصطناعى وتطبيقاته فى التعليم العالى ،المجلة التربوية،كلية التربية ، جامعة سوهاج ، مجلد(٨٤).

٥- أمل بنت سفر القحطاني ، وصفية بنت صالح الدايل (٢٠٢٣): واقع توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتوجههم نحوه، مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، مركز النشر العلمي والتأليف والترجمة، جامعة الحدود الشمالية، ٨(١)، ٥٠٩ – ٥٤٨ .

٦- أمل مستور الزايدي ، وأمل سليم الصبحي ، وسارة زويد الغانمي ، و حصة معيض الجعيد (٢٠٢٢): واقع استخدام التقنيات الرقمية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية، ١٩٦(٢)، ٢٨٧ – ٣٢٨ .

٧-أمل ملا (٢٠٠٨) : تقدير الذات ،مجلة تواصل ، العدد الثالث، الكويت.

٨-إيهاب خليل قشطه (٢٠١٤):دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية فى تعزيز القيم العلمية لدى طلبة الدراسات العليا كما جاءت فى السنة النبوية وسبل تطويره،بحث تكميلى للحصول على درجة الماجستير،كلية التربية، قسم أصول التربية،الجامعة الإسلامية،غزه،فلسطين.

٩- الحميدي الصيدان (٢٠٠٣):تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني-رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا، المملكة العربية السعودية .

١٠-الزعبي أحمد (٢٠٠٥): الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمشق،مجمة جامعة البعث،حمص، العراق(المجلد) ٣٧ ، العدد (١٤) .

١١-تقار مبروك ، وعيسى قبقوب (٢٠٢٤):تقدير الذات وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية -دراسة ميدانية مسحية شاملة على ثانويات ولاية المغير،مجلة المجتمع والرياضة.

١٢-جمال الهوارى،ومحمد الفقى (٢٠٢١): الذكاء الرقمى وعلاقته بالمرونة المعرفية والإتجاه نحو الجامعة المنتجة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر -دراسة فارقة تنبؤية ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ،جامعة الأزهر،٢(١٩٢)،١-٦٤.

١٣- حسن بن سليمان شريف الفيفي ، وأسامة بن محمد أمين الدلالعة(٢٠٢٢): واقع توظيف تطبيقات تقنية الذكاء الاصطناعي في التعليم بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جامعة طيبة أنموذجا، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٨٥ (١)، ٧٤٢ - ٨١٩ .

١٤- حسن بخيت (١٩٩٤): الانتماء للمدرسة وعلاقته ببعض الضغوط النفسية لدى أطفال المرحلة الابتدائية . (رسالة ماجستير غير منشورة)جامعة عين شمس : القاهرة.

١٥-حنان عبد العزيز(٢٠١٢): نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات_ د راسة ميدانية على عيّنة من طلبة جامعة بشار، رسالة ماجستير في علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

١٦-خالد على شائع،وأزهار محمد غليون (٢٠٢٣):مستوى وعى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بتوظيف تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى التعليم واتجاهاتهم نحوها،مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية،اليمن،مجلد(٥)،عدد(٢)،١٥١-١٧٦.

١٧- رأفت محمد سعيد العوضي (٢٠١٧): اتجاها ت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو متطلبات استخدام أدوات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية،مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، ٣١ (٣)، - ٣٧٣ -٣٩٦.

١٨- رشا عبد القادر محمد الهندى(٢٠٢٢): متطلبات توظيف الذكاء الاصطناعي في التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة -كلية الدراسات العليا للتربية نموذجًا- العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٣٠ (٣)، ٨٩-١٣٤.

١٩-رمضان السيد فرحات (٢٠٢٤): التواضع الفكرى كمنبىء بفاعلية الذات البحثية والإتجاه نحو تطبيقات الذكاء الإصطناعى لدى الباحثين بجامعة الأزهر،المجلة المصرية للدراسات النفسية ، مجلد(٣٤)،عدد (١٢٣).

٢٠- رمضان محمد محمد السعودى (2021) :تقنيا ت الذكا ء الاصطناعي ودورها في التحول التنظيمي للجامعات المصرية- دراسة تطبيقية على جامعة كفر الشيخ-سيناريوهات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية،(٣٢)،٢٢٣-٢٧٩ .

٢١-رياض زروقى،وأميره فالته(٢٠٢٠): دور الذكاء الإصطناعى فى تحسين جودة التعليم العالى ،المجلة العربية للتربية النوعية ، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، القاهره،٤ (١٢).

٢٢- رياض عزيز عباس (٢٠٢٠): الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة،كلية الآداب،جامعة بغداد، مجلة الآداب، (١٣٥)، ٣٦٧ - ٤٠٦.

٢٣- سجود أحمد محمود المقيطي ،وليلى محمد حسن أبو العلا(٢٠٢١): واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

٢٤- صباح عيد رجاء الصبحي (٢٠٢٠): واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٤٤ (٤)،٣٦٨-٣١٩.

٢٥- صفية إسماعيل (٢٠٠٤): تقدير الذات وانعكاسه على السلوك العدواني -رسالة ماجستير غير منشورة - ،جامعة الجزائر .

٢٦-صلاح الدين محمود علام(٢٠١٢): القياس والتقويم التربوى والنفسى،أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة.

٢٧-عادل عبد الله محمد (١٩٩٨):إختبار تقدير الذات للمراهقين والراشدين ، مكتبة الأنجلو المصرية،ط١.

٢٨- عبدالله الروسان (٢٠١٠): التكيف الاجتماعي ومفهوم تقدير الذات لدى لاعبي ولاعبات المضرب في مديريات التربية شمال الأردن-رسالة دكتوراه غير منشورة -الجامعة الأردنية ، الأردن .

٢٩-عبد الله الشلوي (٢٠١٦): فاعلية برنامج الإرشاد النفسي في تنمية عادات العقل وفاعلية الذات في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من معلمي التعليم بمحافظة الدوادمي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ٢١ .

٣٠- عبدالله محمد إبراهيم(١٩٩٤):العدوانية وعلاقتها بموضوع الضبط وتقدير الذات ،مجلة علم النفس .العدد ٣٠.

٣١-عبد الله محمد أبوتينة(٢٠٠٩): تصورات معلمي محافظتي البلقاء والزرقاء ومعلماتها للقيادة التغييرية في مدارسهم وعلاقتها بمستوى الثقة بمديريهم ومديراتهم، جامعة اليرموك،(٨)،٢.

٣٢- عبدربه شعبان(٢٠١٠) :الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح -رسالة ماجستير غير منشورة- كلية التربية ،جامعة الملك سعود،المملكة العربية السعودية.

٣٣-عطاف محمود أبو غالى (٢٠١٢) :فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات فى جامعة الأقصى ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية،٢٠ (١).

٣٤-علي عسكر (٢٠٠٥) :الأسس النفسية والإجتماعية للسلوك في مجال العمل ، الكويت ، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع ، ط ١.

٣٥- عليا هاني حسن الحويطي ، فادي عبد الرحيم عودة بني أحمد (٢٠٢٢): درجة تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية لاستخدام تطبيقا ت الذكاء الاصطناعي في ضوء النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا UTAUT - رسالة ماجستير غير منشورة- كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

٣٦-عمرو حسن فتوح حسن(٢٠٢٤):استخدام روبوتات المحادثة الذكية فى البحث العلمى – دراسة استكشافية- المجلة المصرية لعلوم المعلومات ،جامعة بنى سويف ، كلية الآداب،مجلد(١١)،عدد(١)، ٣٣٩-٤٢٣.

٣٧-غازى ياسين ناصر،وعمر عبدالله عبد العزيز،وفؤاد على فرحان ، السيد أحمد عبيد سليمان(٢٠١٨): تقدير الذات والثقه بالنفس لدى أساتذة وموظفى الجامعة العراقية كلية التربية بناء على ماجاء فى لائحة السلوك الوظيفى لعام (٢٠١٦)، مجلة الدراسات التربوية والعلمية- كلية التربية- الجامعة العراقية ، العدد(١٢)،مجلد (٢).

٣٨-غزالة مصطفى اللطيف ، وسامية عبدالحميد الفورتية ، ونورية عبد السلام القماطى(٢٠١٩): تقدير الذات وعلاقته بالأداء الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليتى الآداب والعلوم جامعة مصراته وفق معايير الجودة الشاملة-كلية الآداب-جامعة مصراته،ليبيا، مجلة كلية الآداب ، العدد(٢)، مجلد(٣).

٣٩- فؤاد جميل خليل القرالة، ، ومنال محمد أحمد طه (٢٠٢٢): مدى إمكانية تطبيق الذكاءالاصطناعي في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء

الهيئة التدريسية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة،الأردن.
٤٠-ليلى عبد الله المزروع(٢٠٠٧): فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ٨،(٤) .
٤١- مجدي صلاح طه المهدى(٢٠٢١): التعليم وتحديات المستقبل في ضوء فلسفة الذكاءالاصطناعي، مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي، ٢(٥)، ٩٧ - ١٤٠.
٤٢- مجدي محمد الدسوقى (٢٠٠٤):دليل تقدير الذات- دليل التعليمات- القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية ،ط ٨.
٤٣- محاسن محمد محمد خير إبراهيم،ونجوى عبد الله إسماعيل(٢٠١٩): أثر استراتيجيات التعلم النشط على تنمية الفاعلية الذاتية والتفكير العلمى لدى طالبات قسم التربية،كلية العلوم والآداب برفحاء ،المملكة العربية السعودية ،مجلة الدراسات الإقتصادية والإجتماعية،جامعة دنقلا،كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية،مجلد(١٠).
٤٤-محمد عزت عربى فادى سلسطين (٢٠٢٠): تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفى – دراسة ميدانية على عينة من معلمى ومعلمات مدينة دمشق ،مجلة جامعة تشرين للآداب والعلوم الإنسانية ، مجلد(٤٢)، العدد(٦).
٤٥-مرام عبد الرحمن مكاوى(٢٠١٨): الذكاء الإصطناعى على أبواب التعليم ،مجلة القافلة،أرامكو، المملكة العربية السعودية،٦٧ (٦) .
٤٦-مركز البحوث والمعلومات (٢٠٢١): الذكاء الإصطناعى،الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الإصطناعى.
٤٧-مروه جبر عبد المولى،وكريمه عبد الموجود سليمان(٢٠٢٣): مدى مساهمة تطبيقات الذكاء الإصطناعى فى دعم جودة أداء الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس،مجلة كلية التربية –كلية التربية–جامعة المنوفية،مجلد(٣٨)،عدد(٢).
٤٨-منال زكى محمد إسماعيل(٢٠٢٢): البنية العاملية لمقياس الفاعلية الذاتية لدى معلمى المرحلة الثانوية فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، دراسات تربوية واجتماعية –مجلة كلية التربية- جامعة حلوان،مجلد(٢٨)،العدد(٣).

٤٩- منى بنت عبد الله بن محمد البشر (٢٠٢٠): متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعى فى تدريس طلاب وطالبات الجامعات السعودية من وجهة نظر الخبراء، مجلة كلية التربية ،جامعة كفر الشيخ، ٢٠ (٢)، ٢٧ – ٩٢.

٥٠- منيرة بنت سالم (٢٠١٥). الصلابة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات والرضا الوظيفي لدى السجانات ، أطروحة دكتوراة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية العلوم الإجتماعية والإدارية.

٥١-نافز أحمد بقيعى٢٠١٦: الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمى وكالة الغوث الدولية فى الاردن فى ضوء بعض المتغيرات، دراسات العلوم والتربية،٢ (٤٣).

٥٢- هدى الخلايلة(٢٠١١): الفاعلية الذاتية لمعلمى مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها فى ضوء بعض المتغيرات، مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، مجلد(٢٥)، عدد(١).

٥٣- ولاء أحمد محمد الشعيبات (٢٠١٩): اتجاها ت أعضاء هيئة التدريس فى كلية الشوبك الجامعية نحو استخدام تكنولوجيا التعليم لتسهيل العملية التعليمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، ٣(٥)، ٥٢ –٨٠ .

ثانيا: المراجع الأجنبية:-

54-Al Darayseh, A. (2023). Acceptance of artificial intelligence in teaching science: Science teachers' perspective. Computers and Education Artificial Intelligence, 4, 1-9.Artificial Intelligence, 4, 1-9.

55-Banduara, A.&Locke, E, A.(2003): Negative self- efficacy and goal effects revisited , Journal of Applied psychology,88,(1),87-99.

56- Bandura, A. (2005). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares, Information Age Publishing, & T. Urban (Eds.), Self efficacy beliefs of adolescents ,307-337.

57-Büyüköztürk, S., Atalay, K., Sozgun, Z., & Kebapçı, S. (2011). The-development of research self-efficacy scale. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 1, 22-29.

58-Dhawan, S., Batra, G. (2021). Artificial Intelligence in Higher Education: Promises, Perils, and Perspective.

59- From Grassini, S. (2023): Development and validationof the AI Attitude-

Scale (AIAS-4): a briefmeasure of general attitude toward artificial intelligence, *Front. Psychol*. 14:1191628. doi:10.3389/fpsyg.2023.119162.
60- Hussain, I. (2020). Attitude of University Students and Teachers towards Instructional Role of Artificial Intelligence. International Journal of Distance Education and E-Learning (IJDEEL), 5(2), 158-178.
61-Islahi, F. & Nasrin (2019). Exploring Teacher Attitude toward Information Technology with a Gender Perspective. Contemporary Educational Technology, 10(1), 37-54.
62-Jain, S. & Jain, R. (2019). Role of Artificial Intelligence in higher education- An empirical investigation. *IJRAR- International Journal of Research and Analytical Reviews, 6*(2), 144-150.
63- Kaya, F., Aydin, F., Schepman, A., Rodway, P., Yetişensoy, O., & Kaya, M.(2022). The roles of personality traits, AI anxiety, and demographic factors in attitudes towards artificial intelligence. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 1-18.
64-Kuleto, V.; Ilić, M.; Dumangiu, M.; Ranković, M.; Martins, O.M.D.; Păun, D.;Mihoreanu, L. (2021). Exploring Opportunities and Challenges of Artificial Intelligence and Machine Learning in Higher Education Institution Sustainability, vol. 13, 10424.
65- Li, H.(2023). Rethinking human excellence in the AI age: The relationship between intellectual humility and attitudes toward ChatGPT Personality and Individual Differences, 215 (112401), 1-8.
66 -Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of Lent ,the research. Journal of engineering education, 93(3), 223-231.
67-Mirzaei-Alavijeh, M.; Hosseini, S.; Ashtarian, H.; Karami-Matin, B.;Jouibari, T.; Ghartappeh, A.; Pirouzeh, R. & Jalilian, F. (2020). Job Involvement Among Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences and Its Relationships with Professional Variables. *Int J Health Life Sci*, 6(1): e99557.
68-Nurski, L. & Hoffman, M. (2022). The impact of artificial intelligence on the nature and quality of jobs. Working Paper, 14/2022, Bruegel.
69-Olhede, S. C.& Wolfe, P. J. (2018) : The growing ubiquity of algorithms in society: Implications, impacts and innovations. *Philosophical Transactions of the Royal Society. A*, 376, 20170364. https://doi.org/10.1098/rsta.2017.0364.

70-Popenici, S. A., & Kerr, S. (2017). Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and learning in higher education. Research and Practice in Technology Enhanced Learning12,22.
71- Rodriguez-Ruiz, Joaquin • Marin-LopezIs (2024) artificial intelligence use related to self-control, self-esteem and self-efficacy among university students , University of Cordoba, Department of Psychology, Spain.
72-Schepman , A., & Rodway, P. (2023). The general attitudes towards artificial, intelligence scale (GAAIS): Confirmatory validation an associations with personality, corporate distrust, and general trust. *International Journal of Human-computer Interaction, 39* (13), 2724-2741.
73-Seraji, F., Tavakkoli, R.,& Hoseini, M. (2017). The relationship betwee Sindermann, C.; Sha, P.; Zhou, M.; Wernicke, J.; Schmitt, H.; Mei Li, M, Künstliche Intelligenz, 35: 109–118.
74-Sariyska, R.; Stavrou, M.; Becker, B. & Montag, C. (2021) Assessing the Attitude Towards Artificial Intelligence: Introduction of a Short Measure in German, Chinese, and English Language.
75-Suh, W. & Ahn, S. (2022). Development and Validation of a Scale Measuring Student Attitudes Toward Artificial Intelligence. SAGE Open, 1–12.
76- Tiyuri, A., Saberi, B., Miri, M., Shahrestanaki, E., Bayat, B., Salehiniya, H(2018), Research self-efficacy and its relationship with academic performance in postgraduate students of Tehran university of medical sciences in 2016. Journal of Education and Health Promotion, 7 (11), 1-6
77- Wang, K., Li, Y., Luo, W., & Zhang, S. (2020). Selected factors contributing to teacher job satisfaction: A quantitative investigation using 2013 TALIS data. Leadership and Policy in Schools, 19 (3), 532. -512 .doi:10.108015700763.2019.1586963/
78-Xia, X., Li, X. (2022). Artificial Intelligence for Higher Education Development and Teaching Skills. Wireless Communications and Mobile Computing, Article ID 7614337, 10.

79-Zhao, L., Chen, L., Liu, Q., Zhang, M. & Copland, H. (2019): Artificial intelligence-based platform for online teaching management systems,Journal of Intelligent & Fuzzy Systems, 37(1),45-51.
80-Zimmerman, B., Cleary, T (2006). Adolescents' Development of Personal Agency. In Pajare F.and Urdan, T. (Eds), Self –Efficacy Beliefs of Adolescents. Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Abstract:
The current research aims to identify the level of attitude towards using artificial intelligence applications among faculty members, and to know the relationship between the attitude towards using artificial intelligence applications and both self-esteem and self-efficacy among faculty members, and to verify the possibility of predicting the attitude towards using artificial intelligence applications through self-esteem and self-efficacy among faculty members, and to reveal the differences in the attitude towards using artificial intelligence applications according to gender (males - females), years of experience (less than 10 years - more than 10 years), and academic degree (professor - assistant professor - lecturer) among faculty members, and the basic research sample consisted of (217) faculty members at Al-Azhar University, who were selected by simple random method, and the tools were represented in the attitude scale towards using artificial intelligence applications prepared by / researcher, the self-esteem scale prepared by / Al-Zoubi (2005), the self-efficacy scale prepared by / researcher, and the research reached the following results: The presence of a significant positive relationship Statistically, between the dimensions of the scale of the attitude towards using artificial intelligence applications and the total score and self-esteem, there is a statistically significant positive relationship between the dimensions of the scale of the attitude towards using artificial intelligence applications and the total score and self-efficacy, the variables of self-esteem and self-efficacy predict the attitude towards using artificial intelligence applications, there are no differences in the attitude towards using artificial intelligence applications attributed to the gender variable (males-females), there are statistically significant differences in the attitude towards using artificial intelligence applications attributed to the variable of years of experience (less than 10 years - more than 10 years) in favor of members with experience (more than 10 years), there are statistically significant differences in the attitude towards using artificial intelligence applications attributed to the variable of academic degree (professor - assistant professor - lecturer) in favor of the professor, there is a high level of attitude towards using artificial intelligence applications among faculty members, and the results were interpreted in light of the results of previous research and studies, and some recommendations and suggestions were presented. **Keywords**: Attitude towards using artificial intelligence applications, appreciation Self, self-efficacy, faculty members,..