



عنوان البحث: الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقتها برأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

الباحث: ضياء أبو عاصى فيصل



الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقتها برأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

"تخصص: الصحة النفسية"

إعداد

د. ضياء أبو عاصى فيصل

أستاذ مساعد الصحة النفسية

كلية التربية – جامعة العريش

١٤٤٧هـ – ٢٠٢٥م

الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقتها برأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

د. ضياء أبو عاصى فيصل

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية - جامعة العريش

المستخلص

هدف البحث إلى الكشف عن العلاقة بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتعرف على مستوى الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي لديهم، وكذلك فحص تأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (١٠٢) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة العريش، وتم استخدام الأدوات: مقياس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، مقياس رأس المال النفسي، مقياس الاحتراق النفسي. وتوصلت النتائج إلى أن لدى أعضاء هيئة التدريس توجه إيجابي مرتفع تجاه الذكاء الاصطناعي، وأن مستوى رأس المال النفسي لديهم مرتفع، بينما مستوى الاحتراق النفسي منخفض، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق تعزى للنوع في الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي، بينما رصدت فروق دالة إحصائية تعزى للتخصص العلمي في الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي، ورأس المال النفسي بأبعاده الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، وبعدي الإنهاك النفسي والبدني والشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز للاحتراق النفسي، وتعزى لسنوات الخبرة في رأس المال النفسي بأبعاده الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، وبعد الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز للاحتراق النفسي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وكل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي، في حين أسفرت النتائج عن علاقات ارتباطية إيجابية بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية:

الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، رأس المال النفسي، الاحتراق النفسي



عنوان البحث: الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقتها برأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

الباحث: ضياء أبو عاصي فيصل



Attitudes Towards Artificial Intelligence and Their Relationship with Psychological Capital and Burnout among Faculty Members

Diaa Aboasy Faisal

Associate Professor of Mental Health

Faculty of Education, Arish University

ABSTRACT

The research aimed to reveal the relationship between attitudes towards artificial intelligence, psychological capital, and burnout among faculty members. And to identify the levels of attitudes towards artificial intelligence, psychological capital, and burnout among faculty members. It also aimed to examine the effects of gender, academic specialization, and years of experience on attitudes towards artificial intelligence, psychological capital, and burnout.

The sample consisted of (102) faculty members at Arish University. The tools were used: the Attitudes towards Artificial Intelligence Scale, the Psychological Capital Scale, and the Burnout Scale.

The results showed that faculty members have a high positive attitude towards AI, and that their level of psychological capital is high, while their level of burnout is low. The results also indicated that there were no differences attributable to gender in attitudes towards AI, psychological capital, and burnout. However, statistically significant differences were observed attributable to scientific specialization in positive attitudes towards AI, psychological capital with its dimensions of self-efficacy, hope, and optimism, and the dimensions of psychological and physical exhaustion, feelings of low competence, and poor achievement for burnout. These differences were attributed to years of experience in psychological capital with its dimensions of self-efficacy, hope, and optimism, and the dimensions of feelings of low competence and poor achievement for burnout. The results showed that there were statistically significant inverse correlations between psychological burnout and both attitudes towards AI and psychological capital, while the results revealed positive correlations between positive attitudes towards AI and psychological capital among faculty members.

Key Words:

Attitude Toward Artificial Intelligence – Psychological capital – Burnout

مقدمة

يشهد العالم في القرن الحالي تقدماً علمياً، وثورات تكنولوجية ومعرفية متلاحقة، وتطورات ملحوظة في كافة مجالات الحياة. ويمثل الذكاء الاصطناعي أهم مخرجات هذه الثورات والتطورات، وأحد المحركات والقوى الرئيسية التي تحرك العالم وتوجهه، ولا سيما بعد جائحة كورونا التي جعلت من التعلم الإلكتروني وسيلة أساسية للتعلم واكتساب المعرفة والمهارات.

وتعد مؤسسات التعليم احدى القطاعات التي اهتمت بمختلف تطورات الذكاء الاصطناعي وتوظيفه في مختلف المؤسسات التربوية والتعليمية، وتعتبر الجامعة أحد هذه المؤسسات التي عرفت استخداماً واسعاً للتعليم الإلكتروني خاصة مع ظهور جائحة كورونا -كوفيد ١٩ - التي جعلت هذا النوع من التعليم ضرورة ملحة واعتماده في تقديم الدروس والمحاضرات من أجل تحقيق مختلف الأهداف، وكذلك أسهم في زيادة الثقافة التكنولوجية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ حيث الاعتماد على الانترنت والمعلومات المتاحة عبر المنصات والتطبيقات والمواقع المدفوعة، وكذلك برامج الذكاء الاصطناعي التي برز دورها بفعالية ولاسيما في السنوات الثلاث الأخيرة.

شهدت السنوات الأخيرة تطبيق العديد من أدوات الذكاء الاصطناعي على نطاق واسع في العملية التعليمية من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعات (Murphy, 2019)؛ فأشارت نتائج دراسة (Pokrivcakova, 2019) أن توظيف الذكاء الاصطناعي في التعليم يؤدي إلى تقليل الوقت اللازم للمهام الإدارية، مما يتيح لأعضاء هيئة التدريس التركيز بشكل أكبر في التدريس والبحث، وأشار عبد الله وعبد الحي (٢٠٢٤) إلى أنه كلما زاد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي كلما ارتفع مستوى الابتكار التقويمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويعد الكادر البشري المورد الرئيسي للجامعة، فعوض هيئة التدريس جزء لا يتجزأ من البيئة الجامعية، ويتعرض لبعض العوامل والظروف والمواقف الضاغطة سواء على المستوى الأسري أو الوظيفي المهني أو الاجتماعي، وجميعها تؤثر في حالته النفسية والاقتصادية، فيتعرض لمواقف ضاغطة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأكاديمية، مما يتقل عليه الهموم والضغوط والأعباء، فهو محور مهم وفعال في العملية التعليمية، يقع على عاتقه مهام ومسؤوليات تجاه البحث العلمي والتدريس والقيادة، ووضع وبناء وتصميم المقررات التعليمية، فهو ليس شخص عادي يتمتع بمهارات العمل الروتيني ومواعيد الحضور والانصراف، بل يتعدى ذلك. ويرى العامري (٢٠١٨) أن أعضاء هيئة التدريس هم حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة دون أن توفر القوى البشرية المؤهلة.

^١ يتبع الباحث نظام APA7 في التوثيق.

ويعتبر علم النفس الإيجابي أحد فروع علم النفس التي كان لها دورًا بارزًا وفعالاً في تقديم أهم المفاهيم الحديثة التي تساعد الفرد على تطوير وتعديل وتحسين حياته للأفضل من خلال الوقوف على جوانب القوة لديه، والكشف عن الخصائص الإيجابية التي تجعله في أسوأ حالاته وتساعد في تحقيق أهدافه المنشودة في كافة مجالات الحياة (محمد، ٢٠٢١).

ومن المفاهيم التي ظهرت حديثاً في علم النفس الإيجابي مفهوم رأس المال النفسي، والذي لاقى اهتماماً كبيراً في مجالات علم النفس، فيشير إلى مجموعة من المفاهيم والتكوينات النفسية الإيجابية التي تتفاعل معاً لإمداد الفرد بمجموعة من المصادر والأساليب التي تساعد في التكيف مع الصعوبات والضغوط والتحديات في كافة جوانب الحياة وخاصة الحياة الأكاديمية (الهني، ٢٠٢٤).

ظهر مفهوم رأس المال النفسي لأول مرة في عام ١٩٩٧ في مجالات الاقتصاد والاستثمار والعلوم الاجتماعية، وحاول علماء النفس الإيجابي العثور على طريقة لقياس رأس المال النفسي وجعله جزءاً من الموضوعات المهمة في علم النفس الإيجابي. فهو مؤشر على تمتع الفرد بصحة نفسية وتوافق جيد ورضا عن الحياة وقدرة جيدة على مواجهة ضغوط الحياة المثيرة للقلق والتوتر (شاهين، ٢٠٢٣). وأشارت نتائج دراسة على (٢٠٢١) أن رأس المال النفسي يؤدي إلى حالة نفسية إيجابية لتطور ونمو الفرد، والتي تتميز بامتلاك الثقة اللازمة للنجاح في المهام الصعبة وبذل الجهد الإيجابي اللازم للتقدم الآن وفي المستقبل أو المثابرة نحو الأهداف.

واتجهت البحوث في الآونة الأخيرة إلى الاهتمام بدراسة الجوانب الإيجابية والسلبية للحالة النفسية للعاملين في المنظمات وما يتبعها من نتائج مؤثرة في عمل المنظمة، ومن تلك الاهتمامات برز الاهتمام بموضوع رأس المال النفسي باعتباره المرجع الأعلى للبناء الإيجابي داخل المنظمة (Abbas et al., 2014).

ومع التقدم التكنولوجي في شتى مجالات وجوانب الحياة ظهرت الكثير من الاضطرابات والتحديات، وأطلق الباحثين على هذا العصر بعصر الاحتراق النفسي الذي أصبح الإنسان فيه مجبوراً على التعامل والتأقلم معه بشكل يومي.

يعد الاحتراق النفسي متلازمة مرتبطة بالعمل تنشأ من شعور الفرد بعدم التوافق بين المتطلبات والموارد؛ ويظهر الاحتراق النفسي في اللامبالاة والانفصال وعدم الاهتمام بالعلاقات الشخصية والشعور بالإرهاق والارهاق الوجداني والعاطفي المرتبط بنقص الموارد والدعم النفسي، وينتج عن التأثيرات التراكمية لبيئة العمل التي ينتشر فيها التوتر والضغوط، التي تفوق قدرة الأشخاص على التعامل معها، فتجبر الفرد على أن يكون انطوائياً وفي هذه الحالة يحدث الاحتراق النفسي، ليس الجسدي فقط، بل الاحتراق الاجتماعي

والنفسية (Toker, 2011). ومن ثم يعني حالة من عدم التوازن النفسي التي يتعرض لها الأفراد في المهن المختلفة، نتيجة الضغوط النفسية الشديدة التي تسببها أعباء وطبيعة ومدة العمل ومتطلباته، وعند وصف الفرد المصاب بالاحترق النفسي فهذا يعني أنه كان متحمسًا بشدة للعمل وصاحب دافعية قوية للإنجاز ويتوقع الآخرين الكثير منه (Maslach, Schaufeliand Leiter, 2001).

فالعامل الجامعي مليء بالتغيرات والتحديات التي تفرض على العاملين به ضرورة التمتع بالنظرة الإيجابية، والتوجه المستقبلي من أجل التغلب على التحديات والضغوط التي تفرضها بيئة العمل على العاملين، وكذلك مع التطور التكنولوجي والتوجه نحو الذكاء الاصطناعي والاعتماد عليه في الحياة العملية والمهنية والأكاديمية لكافة أطراف المجتمع، ولا سيما بعد أحداث جائحة كورونا والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني، مما يتطلب معه تعزيز الجوانب الإيجابية في الشخصية.

مشكلة البحث

يعد عضو هيئة التدريس العمود الفقري في التعليم الجامعي؛ لأنه يقوم بعدة مهام وأدوار داخل الجامعة منها: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى الأدوار الإدارية والقيادية بالجامعة، وتتوقف جودة مخرجات التعليم الجامعي بدرجة كبيرة على جودة أداء عضو هيئة التدريس، ومدى كفاءته في القيام بالأدوار الأكاديمية الموكلة إليه.

وانسجامًا مع التغيرات والتحويلات المتسارعة أضحت من الضروري على الجامعات تحديث وتطوير برامجها التعليمية بما يتوافق مع التغيرات الحديثة. فتجاوزت الجامعات الوظيفة التقليدية المتمثلة في الحفاظ على التراث والهوية والتعليم، وأصبحت مطالبة بمواكبة التطورات الحديثة، وابتكار أساليب جديدة للتدريس، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها (Al-Dosari, 2020). ومن أحد عوامل نجاح المؤسسات التعليمية في تنمية نواتج التعلم المتنوعة لدى المتعلمين، عبر إتاحة الأدوات والتطبيقات والخدمات الإلكترونية داخل بيئات التعلم المختلفة (عبد الرؤوف، ٢٠٢٢).

ومما لا شك فيه أن الاتجاهات التي يحملها الأساتذة حول استخدام الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية تؤدي دورًا مهمًا بالنسبة للأساتذة وللطلبة الجامعيين، ذلك أن المشاعر التي يبنيها الأستاذ حول عملية التعلم واستخدام الذكاء الاصطناعي، يمكن أن تؤثر في سلوكياتهم من خلال الممارسة التعليمية ويسهم في تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، لذلك فإن الاهتمام بالتعليم عن طريق الذكاء الاصطناعي واستخداماته بطريقة جيدة يعود إلى تكوين اتجاهات مناسبة لدى الأساتذة تجاهه.

ويهدف التعليم الجامعي إلى تطوير رأس المال النفسي من خلال تحسين القدرات التنافسية ومهارات المعرفة والأهداف طويلة المدى (Luthans et al., 2013). فيرتبط رأس المال النفسي بالعديد من المتغيرات الإيجابية كالشغف بالعمل والالتزام المهني (Lee & Chou, 2017)؛ أبو المعاطي وأحمد،

٢٠١٨؛ Cheng & Gan, 2020)،، وتعزيز السلوك الإبداعي (Sameer, 2018)، والهناء الذاتي (Kurt & Demirbolat, 2019)، والثقة والتكيف واستراتيجيات تنظيم الدافعية (Abdullah et al., 2022) والرضا الوظيفي (Kurt & Demirbolat, 2019؛ الحارثي، ٢٠٢٠؛ محمد، ٢٠٢١)، مواجهة الضغوط وأنماط المواجهة (إسماعيل، ٢٠١٩؛ Girum & Maria, 2021؛ الشميمري، ٢٠٢٤)، وبعض المتغيرات السلبية كالاحتراق النفسي والقلق (Gong et al., 2018؛ Demir, 2018؛ Rehman et al., 2017؛ al., 2018).

وتباينت نتائج الدراسات في مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بين منخفض إلى مرتفع، كما أشارت بعض الدراسات إلى وجود اختلافات تعزى للنوع في مستوى رأس المال النفسي؛ حيث توصلت دراسة الفنجري (٢٠٠٧) إلى أن الذكور أعلى في مستوى رأس المال النفسي من الإناث، بينما توصلت دراسة أحمد وعلي (٢٠٢٣) إلى عدم وجود فروق في مستوى رأس المال النفسي تعزى للنوع، وأسفرت دراستي أبو المعاطي وأحمد (٢٠١٨) والحارثي (٢٠٢٠) إلى أن الفروق تعزى للإناث على بعدي التفاضل والأمل.

ويعد الاحتراق النفسي من أهم المشكلات النفسية التي يعاني منها القائمين بالتدريس بكافة المراحل التعليمية، والتي قد تزداد مع تزايد التطور العلمي والتكنولوجي الهائل، حيث يعجز القائم بالتعليم عن مسايرة التقدم أو الاستمرار في عمله بنفس الكفاءة التي كان عليها من قبل، فبدلاً من أن يحمل لواء العلم ويكون ميسراً لطلابه فإنه يصبح معلماً غير قادر على العطاء، ويصل لضعف وتدني مستوى الإنجاز لديه، بل يصل ببعض المعلمين للتقاعد وترك العمل (محمد، ٢٠٢١).

أشارت دراسة آل مشرف (٢٠٠٢) أن عضوات هيئة التدريس يعانين بدرجة مرتفعة من الاحتراق النفسي، وأنه توجد فروق في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمتغيرات العمر والدرجة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة، وتوصلت دراسة (Rothman et al., 2008) إلى أن الاحتراق النفسي توسط العلاقة بين مطالب العمل المتصورة العالية وقلة توافر الموارد واعتلال الصحة، وأن للتفاضل آثار مباشرة على الاحتراق النفسي واعتلال الصحة. وأظهرت نتائج دراسة (Lim et al., 2010) إلى أن العمر وعدد ساعات العمل هي المؤشرات الأكثر أهمية بالنسبة للإجهاد العاطفي وتبدد الشخصية، وبالنسبة لمستوى الإنجاز الشخصي كان عدد ساعات العمل العامل الأهم. وتباينت نتائج الدراسات بخصوص تأثير النوع على الاحتراق النفسي فأسفرت دراسة الجارودي (٢٠١٥) أن الفروق لصالح الذكور، بينما دراستي (Alves et al., 2019)، نجلاء البقمي (٢٠٢١) لصالح الإناث.

كما تباينت النتائج بشأن تأثير سنوات الخبرة على الاحتراق النفسي فأشارت دراسة البقمي (٢٠٢١) إلى وجود فروق في الاحتراق النفسي تعزى لسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، بينما أشارت دراسة الحديدي (٢٠١٤) إلى عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة.

وتوصلت دراسة Rehman, et al. (2017) إلى أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء، وأشارت دراسة Kaya and Altinkurt (2018) إلى وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي والاجهاد النفسي.

وبناءً على نتائج الدراسات السابقة التي طُرحت في متن البحث ومشكلته رُصدت تباينات مختلفة في درجة امتلاك رأس المال النفسي والاحتراق النفسي وكذلك الاتجاهات نحو استخدام الذكاء الاصطناعي، كما وُجدت تباينات في الفروق التي تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية ممثلة في النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة في متغيرات البحث.

ولاحظ الباحث أن من خلال خبرته بالعمل الجامعي كمية الضغوط التي تحيط ببعض هيئة التدريس بداية من الهيئة المعاونة إلى رتبة أستاذ، فيكون المعيد أو المدرس المساعد مطالب بمهام أكاديمية تتمثل في إنهاء دراسته ورسالته للمجستير أو أطروحة الدكتوراة، وكذلك التطبيق العملي للمقررات الجامعية بإشراف الأساتذة بالقسم الذي يعمل به، والمهام الإدارية المكلف بها، ثم ينتقل إلى رتبة علمية أعلى يتزايد معها كم المهام المطلوبة من العضو، فتتزايد من حيث انخراطه بالعمل الأكاديمي التدريسي وصياغة المقررات وبناء مفرداتها بما يتناسب مع لائحة الكلية، وكذلك البحث العلمي، والمهام الإدارية وتولى المناصب والمشاركة في المؤتمرات والندوات والخدمات المجتمعية، وكلها مهام تؤثر في حياته النفسية والاجتماعية، فيكن بحاجة ماسة إلى بناء داعم وقوي يدعم لديه الاتجاهات الإيجابية تجاه عمله وأسرته وحياته الاجتماعية والمهنية، وربما تتزايد لديه الضغوط الحياتية والمهنية المتعلقة ببيئة وطبيعة العمل فيظهر لديه الاحتراق النفسي، وقد أكدت نتائج الدراسات السابقة كدراسات الحديدي (٢٠١٤)، الجارودي (٢٠١٥)، Alves et al. (2019) ، البقمي (٢٠٢١) على تباين مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أنه بحاجة للكشف عن الجوانب الإيجابية في شخصيته، ونظرًا لحدثة متغير رأس المال النفسي وإدراجه ضمن مصطلحات علم النفس الإيجابي، فقد حظي البحث الحالي بالاهتمام به لدى فئة أعضاء هيئة التدريس.

ونتيجةً للثورة التكنولوجية والتطورات العلمية وظهور الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المختلفة التي اندمجت في كافة المجالات، يسعى البحث الحالي عن الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الذكاء الاصطناعي ودرجة توظيفه في البيئة التعليمية، والاستفادة منه، نظرًا لفعاليتها في التدريس وصياغة المقررات وإعداد البيئة الصفية المناسبة للتدريس.

وفي ضوء ما تقدم من نتائج البحوث السابقة، وكذلك الخبرات الميدانية والمعيشية في وسط أعضاء هيئة التدريس وفحص كمية الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس ومحاولاته الجادة للتأقلم معها، وكذلك المحفز الداخلي للفرد للتقدم من رتبة علمية إلى رتبة أعلى، يمكن تحديد وصياغة مشكلة البحث الحالي في الأسئلة التالية:

- ما طبيعة العلاقة الارتباطية ودلالاتها الإحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقاييس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي؟
- ما مستوى امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش لكل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، ورأس المال النفسي، والاحترق النفسي؟
- ما الفروق في مستوى كل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش.
- تعرف مستوى الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش.
- الكشف عن طبيعة الفروق في مستوى كل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات النوع، التخصص العلمي، سنوات الخبرة.

أهمية البحث: تتنوع أهمية البحث ما بين أهمية نظرية وأهمية تطبيقية كما يلي:

الأهمية النظرية:

- مواكبة التغيرات والتطورات التكنولوجية والتعليمية والتربوية الحديثة وتماشياً مع رؤية مصر ٢٠٣٠ في الاهتمام بالرقمنة والتحول الرقمي.
- حداثة المتغيرات والموضوعات التي يتناولها البحث الحالي ومناسبتها لطبيعة العصر الحالي من انفتاح على التكنولوجيا والثورة التكنولوجية والمعلوماتية.
- اهتمامها بمتغير رأس المال النفسي لما له من أهمية كبيرة في الجانب الإيجابي للشخصية، فهو أحد المصطلحات الحديثة في مجال علم النفس الإيجابي.

- الاهتمام بفترة لها دور فعال في العملية التعليمية والنهضة التعليمية في المجتمع، وتشكيل وعي طلاب الجامعة والمجتمع المحلي وتنمية مهاراتهم.
- أهمية دراسة الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي باعتباره عاملاً أساسياً يسهم في تحسين التعلم والصحة وخفض التوتر وزيادة الابداع ومن ثم خفض الاحتراق النفسي.

الأهمية التطبيقية:

- تتبع أهمية الدراسة من كونها دراسة ميدانية تقترب كثيراً من الواقع الحالي، وترصد الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي في العمل والاحتراق النفسي ورأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة.
- توجيه أنظار أعضاء هيئة التدريس وصانعي القرارات بالجامعة إلى أهمية توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم والجامعة، باعتباره مستحدث تكنولوجياي قائم على الثورة التكنولوجية والعلمية يمكن الاعتماد عليه.
- فتح قنوات بحثية لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث المتعلقة بالثورة التكنولوجية وأهداف التنمية المستدامة، وكذلك صانعي القرار والمسؤولين عن إعداد البرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بإضافة برامج معنية بالذكاء الاصطناعي والمواقع الشهيرة في ذلك وتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها وكيفية الاستفادة منها وتطبيقها عملياً دون التأثير بسلبياتها، مع ضرورة إضفاء الجانب النفسي والأخلاقي عليها.
- الاستفادة من نتائج البحث الحالي في بناء وتصميم البرامج الإرشادية والتدريبية المسهمة في تحسين مستوى رأس المال النفسي لدى فئات متباينة من المجتمع.

مصطلحات البحث:

الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي Attitude Toward Artificial Intelligence : يُعرف بأنه استعداد نفسي أو حالة عقلية ثابتة نسبياً تجاه الذكاء الاصطناعي ودرجة توظيفه في البيئة الجامعية والاستخدامات الخاصة، ويستدل عليه من الاستجابات الإيجابية أو السلبية نحو الذكاء الاصطناعي، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على المقياس المستخدم في ضوء اتجاهات إيجابية أو اتجاهات سلبية.

رأس المال النفسي Psychological capital: يُعرف في البحث الحالي بأنه الحالة العامة للفرد بجوانبها النفسية والسلوكية والمعرفية التي تركز على الجوانب الإيجابية في الشخصية القابلة للتطوير والنمو، سعياً لتحقيق الأهداف الشخصية والوصول إلى مستوى الأداء الأمثل من خلال

بذل الجهد والمثابرة والدافعية والأمل وينطوي على الكفاءة، والمرونة، والأمل، والتفاؤل. ويقدر بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على المقياس المستخدم.

الاحتراق النفسي Burnout: يتبنى البحث الحالي تعريف طه وراغب (٢٠١٠) للاحتراق النفسي بأنه زملة من الأعراض النفسية والبدنية تتميز بالإرهاك الانفعالي والبدني، واضطراب العلاقات الإنسانية بالعمل، وانخفاض كفاءة الفرد، والمشاعر السلبية تجاه العمل وما يرتبط به وغالبًا ما تمتد الأعراض لخارج مكان العمل، ويحدث هذا كنتيجة واستجابة للضغوط الشديدة طويلة المدى بالعمل، أو لعدم التقارب بين توقعات الفرد وبين واقع العمل، أو بين مطالب العمل الانفعالية وبين مصادر وقدرات الفرد منها ومدى توافرها لديه.

أعضاء هيئة التدريس بالجامعة Faculty Members: هم الأفراد الذين يمارسون مهنة أكاديمية ومهنية ممثلة في التدريس بالجامعة وتولي المناصب الإدارية العليا بالجامعة ومهام البحث العلمي، ممن يحملون مؤهلاً علمياً عالياً في كافة المجالات التطبيقية أو الإنسانية بمختلف الرتب الوظيفية من معيد ومدرس مساعد ومدرس وأستاذ مساعد وأستاذ، تم تعيينهم في الجامعة بشكل رسمي لمهام أكاديمية، وإدارية، واجتماعية، ومهنية.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تمثلت في المتغيرات التي تناولها البحث الحالي واشتملت على الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، رأس المال النفسي، الاحتراق النفسي.

الحدود البشرية: تم تطبيق البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش.

الحدود المكانية: تم التطبيق داخل الحرم الجامعي لجامعة العريش.

الحدود الزمانية: العام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م

كما تحددت بالأدوات المستخدمة والمتمثلة في مقياس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، مقياس رأس المال النفسي، مقياس الاحتراق النفسي، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تفسير والتحقق من صحة الفروض.

الإطار النظري ودراسات سابقة:

الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي:

يعد الذكاء الاصطناعي أهم تقنيات الثورة الصناعية الرابعة التي أعلن عنها في منتدى دافوس العالمي عام ٢٠١٦ (جبار، ٢٠٢٠)؛ حيث يتم الدمج بين الذكاء البشري وذكاء الآلة. ولم يقتصر الذكاء الاصطناعي على المجالات العلمية والتقنية، بل امتد ليشمل المجالات الإنسانية والاجتماعية والتربوية والتعليمية (زروقي وفالته، ٢٠٢٠). وأصبح عاملاً مهماً في زيادة وتسارع النمو والتطور في الميادين العلمية كافة، لقدرته على القيام بالبحوث العلمية وبالتالي الوصول لمزيد من الاكتشافات (عبد النور، ٢٠٠٤). ويهدف إلى محاكاة العمليات العقلية للإنسان وحوسبتها وفهمها، وجعل الحواسيب تكتسب صفة الذكاء، والقدرة على القيام بأشياء كانت إلى عهد قريب حكراً على الانسان.

ويعبر الذكاء الاصطناعي عن فرع من علوم الحاسوب يبحث في تطوير أجهزة وآلات قادرة على محاكاة الذكاء البشري، كالتعرف على الكلام ومعالجة اللغة الطبيعية (Xia & Li, 2022). وذلك باعتباره علم وهندسة تصنيع الآلات الذكية وخاصة برامج الحاسوب الذكية (McCarthy, 2007). فهو العلم الذي يجعل الآلات تفكر مثل البشر، وتجعلها تحاكي القدرات الذهنية البشرية وأنماط عملها، كالقدرة على التعلم والاستنتاج، ورد الفعل على أوضاع لم تبرمج عليها الآلة (مكاوي، ٢٠١٨).

كما يُعرف بأنه مجال العلم والتكنولوجيا الذي يعتمد على علوم مثل: علم الحاسب والبيولوجي وعلم النفس واللغويات والرياضيات والهندسة، ويهدف إلى فهم طبيعة الذكاء الإنساني، ومحاكاة السلوك الإنساني الذكي عن طريق البرامج الحاسوبية، وتقديم حاسبات آلية قادرة على التفكير والرؤية والسمع والمشي والحديث والاحساس (درار، ٢٠١٩). فيعني قدرة الآلات والحواسيب الرقمية على القيام بمهام معينة تحاكي وتشابه تلك التي تقوم بها الكائنات الذكية، كالقدرة على التفكير أو التعلم من التجارب السابقة أو غيرها من العمليات الأخرى التي تتطلب عمليات ذهنية (Verma, 2018). فهو طريقة لمحاكاة قدرات الذكاء للدماغ البشري، وجزء من علوم الكمبيوتر يتعامل مع تصميم الأنظمة الذكية التي يمكن ربطها بالذكاء في السلوكيات البشرية (Yolvi et al., 2019).

كما يُعرف بأنه طريقة لصنع حاسوب أو روبوت يتم التحكم فيه بواسطة الكمبيوتر، أو برنامج يفكر بذكاء، بنفس الطريقة التي يفكر بها البشر الأذكاء (موسى وبلال، ٢٠١٩). أو هو قدرة النظام المحوسب على تفسير البيانات الخارجية بشكل صحيح والتعلم من هذه البيانات واستخدام تلك المعارف لتحقيق أهداف ومهام محددة من خلال التكيف المرن (Kaplan & Haenlein, 2019). أي أنه أنظمة محوسبة قادرة على القيام بعمليات مشابهة لعمليات الذكاء البشرية مثل التعلم والتكيف والتوليف والتصحيح الذاتي واستخدام البيانات في معالجة مهام معقدة (Popenici & Kerr, 2017).

ومن ثم فالذكاء الاصطناعي هو أحد تقنيات الثورة الصناعية، التي تعتمد على إعداد وبرمجة تطبيقات ومواقع وروبوتات وبيئات افتراضية تساهم في توفير المعلومات بسهولة ويسر وأداء المهام

الطبيعية للبشر معتمدة على كم المعارف المتوفر على شبكة الانترنت والبرمجيات المقدمة إليها، بحيث يمكنها القدرة على محاكاة السلوك البشري في كافة المجالات سواء المعرفية، أو الاجتماعية، أو العقلية، أو الحسية، ويسهم في مساعدة الفرد على اتخاذ القرار المناسب.

ويهتم الاتجاه بالاستعداد والتهيؤ تجاه موضوع، أو موقف، أو شخص، أو فكرة ما، ويكون إما إيجابياً أو سلبياً، ومن ثم يمكن تعريف الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي بأنه استعداد نفسي أو حالة عقلية ثابتة نسبياً تجاه الذكاء الاصطناعي ودرجة توظيفه في البيئة الجامعية والاستخدامات الخاصة، ويستدل عليه من الاستجابات الإيجابية أو السلبية نحو الذكاء الاصطناعي.

مميزات وخصائص الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته:

يسهم استثمار الذكاء الاصطناعي في التعليم في تقديم حلول مبتكرة للتحديات الحقيقية التي تواجه الأنظمة التعليمية في العالم، كما يسهم في تكوين بيئة تعليمية جاذبة، ويدعم كلاً من المعلم والمتعلم (العبيدانية والشنفري، ٢٠٢٤). ويكمن جوهر توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم في التكامل العميق بين الذكاء الاصطناعي والتعليم، مما يجعل التعليم والتعلم والإدارة أكثر ذكاءً (Mu, 2019). وأشارت دراستي (Maghsudi, et al. (2021) ; Kokku, et al. (2018) أن التعلم القائم على تطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكن أن يتكيف مع مستوى المعرفة الفردية للطلبة ومعدلات التعلم والأهداف المرغوبة.

فيتميز الذكاء الاصطناعي بعدد من الخصائص والسمات مثل: القدرة على الاستدلال والاستنتاج، القدرة على التمثيل الرمزي وتمثيل المعرفة، القدرة على الاستجابة السريعة للمعارف والتطورات والمواقف الجديدة، اكتساب المعرفة وتخزينها وتطبيقها، الاستفادة من مبدأ التجربة والمحاولة بالخطأ، القدرة على الإدراك والتفكير والتنبؤ، حل المشكلات المعروضة، التعامل مع البيانات غير المكتملة والبيانات الرمزية غير الرقمية، القدرة على التصور والابداع، تحليل البيانات الضخمة، زيادة فرص التعلم الذاتي والتعلم المتمرس والقائم على المشاريع بالنسبة للطلبة، توفير أنظمة التعلم والتدريس الذكية، إنشاء بيئات تعليمية رقمية فردية ومرنة وشاملة (النجار، ٢٠١٠؛ مقاتل وحسني، ٢٠٢١)

رأس المال النفسي:

يعد مفهوم رأس المال النفسي أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي الحديثة، ويركز على محددات السعادة وتحقيق الطموح والرضا عن الحياة (عثمان، ٢٠٢١)، ويعتبر من المفاهيم التي لها دور فعال في الوصول إلى مستوى أداء مرتفع في المؤسسات المختلفة بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة (الطار، ٢٠٢٣). فهو الممثل الرئيسي للموارد الإيجابية لشخصية الفرد المساعدة على النجاح في نواحي الحياة المختلفة؛ فيركز على جوانب القوة الشخصية والخصائص الإيجابية للأشخاص التي

يعتقد أن تؤدي إلى تحسين في الأداء الفردي والمؤسسي (Baron et al., 2013; Hansen et al., 2015).

وتتجلى فوائد رأس المال النفسي بكونه يوجه نحو الأهداف من حيث القدرة على إيجاد مختلف المسارات لتحقيقها، ويدعم العلاقة الإيجابية، ويشجع السلوكيات الإيجابية، ويركز على القوة، والطاقة الشخصية (Poots et al., 2020).

مفهوم رأس المال النفسي:

عرفه Luthans et al. (2007) بأنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير ويتميز بوجود الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة. ويرى Avey, et al. (2015) بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية والتي لها صلة بسلوكياته وأدائه في العمل. ويصفه Poon (2013) بأنه القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تبنى على أساس الأمل، والكفاءة الذاتية والمرونة والتفاؤل، ومن ثم فهو حالة نفسية وإيجابية قابلة للتطوير والتي يمكن قياسها وملاحظتها في سلوك الفرد (Aljaghthami, 2016).

ويعبر عن حالة نمو نفسي إيجابي تتميز بالكفاءة الذاتية والثقة وبذل الجهد للنجاح في المهمات الصعبة، والتفاؤل حول النجاح الآن وفي المستقبل، والأمل والمثابرة لتحقيق الأهداف وإعادة توجيه المسارات لتحقيقها، والمرونة والتكيف مع الظروف عندما تزداد حدة المشكلات، فرأس المال النفسي ليس مهماً فقط لتحقيق نتائج أكاديمية أفضل، ولكنه يعد من المصادر النفسية الأساسية لضمان استمرارية النجاح في المستقبل (بغدادى، ٢٠٢١). ويتفق معها العطار (٢٠٢٣) حيث يعرفه بأنه حالة أو قدرة إيجابية تساعد الفرد في الوصول إلى مستوى الأداء الأمثل والقدرة على تحقيق أهدافه المختلفة.

ويشير إلى حالة سلوكية معرفية إيجابية مستقرة بشكل نسبي للكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة خلال المواقف المختلفة في الحياة اليومية (سالم، ٢٠١٩). فهو أحد الوسائل المؤثرة في تحقيق الأداء التنظيمي المطلوب، ويتضمن تشخيص القدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية، والصفات الشخصية المساهمة في إنتاجية الفرد بشكل إيجابي (Kaplan et al., 2013).

وفي ضوء العرض السابق لماهية رأس المال النفسي يتبين أن جميع التعريفات التي وضعت لتحديده ركزت في مضمونها على الحالة النفسية للفرد، كما ركزت على الجانب الإيجابي والقدرات الشخصية للفرد، واعتمد البعض منها على المكونات والأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي. ومن ثم يمكن تعريف رأس المال النفسي بأنه الحالة العامة للفرد بجوانبها النفسية والسلوكية والمعرفية التي تركز على الجوانب الإيجابية في الشخصية القابلة للتطوير والنمو، سعياً لتحقيق الأهداف الشخصية والوصول

على مستوى الأداء الأمثل من خلال بذل الجهد والمثابرة والدافعية والأمل وينطوي على الكفاءة، والمرونة، والأمل، والتفاؤل.

أبعاد ومكونات رأس المال النفسي:

يعد رأس المال النفسي البناء الأساسي الذي يتكون من الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وتعد هذه المكونات العوامل الأساسية التي تسهم في تنمية الأفراد وتطوير أدائهم ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية. فهو يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزاً تجاه إنجاز الهدف وإدراك المسار لتحقيقه، والايامن بالنجاح في الوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه (Caza et al., 2010). ويمكن سرد المكونات الأربعة لرأس المال النفسي كما يلي:

- **الكفاءة الذاتية:** تعبر عن إيمان الفرد بقدرته على الانتاج واتخاذ إجراءات نحو الهدف، وتحقيق الهدف النهائي، وهي إحدى مكونات النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا. فتشير إلى اعتقاد الفرد بقدرته على إنجاز المهام المطلوبة بشكل فعال في ظل ظروف العمل القاسية وامتلاك الفرد الثقة لتحقيق الجهود الضرورية للنجاح وتحقيق الأهداف (بلبل وحجازي، ٢٠٢١). فالكفاءة الذاتية ليست بكفاءة الأفراد فقط، بل بالإيمان بالقدرات الشخصية (Özkalp, 2009). فتعني إيمان الفرد بقدراته ومهاراته الخاصة والنجاح بها بغض النظر عن الأجواء المحيطة به (Avey, et al., 2015). وكلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية لدى الفرد زادت رغبته في بذل المزيد من الجهد لإنجاز مهمة معينة، وزاد مستوى صموده في مواجهة العقبات التي تعترض طريقه لتحقيق الأهداف (Norman, et al., 2010).
- **الأمل:** يشير إلى الطريق الأمثل لتحقيق الأهداف والإصرار على تجاوز الصعوبات، ويعبر عن حالة عاطفية وتحفيزية يتفاعل فيها الشعور بالنجاح مع الطاقة الموجهة نحو الهدف والتخطيط لتحقيق الأهداف، كما يعني السعي نحو تحقيق الأهداف واتباع طرق ومسارات عديدة وفعالة؛ لإنجاز أهدافه أو تغييرها عند الضرورة لتحقيق الأهداف (عطية وصادق، ٢٠٢٢). فالأمل هو الطاقة الموجهة للأهداف الشخصية.
- ويرى (Bockorny 2015) أن الأمل يتمثل في قدرة الفرد في المحاولة إلى إعادة التوازن من جديد بعد النكسات والتحديات والعقبات التي تواجهه. ويرتبط إيجابياً بالرضا عن الحياة والعمل والأداء والتحفيز لمجابهة الأحداث العصبية (Valle et al., 2004).
- **التفاؤل:** يقصد به التعامل بإيجابية، والتركيز على الجانب الإيجابي للأحداث، والتقييم الواقعي للأحداث المستقبلية (سالم، ٢٠١٩). فيعني النظرة الإيجابية نحو المستقبل والإقبال على الحياة،

وتوقع الأفضل، والايامن بالنجاح في الحياة وتوقع النتائج الإيجابية وإمكانية تحقيق الأهداف، (Kotze et al., 2013)، ويؤثر تأثيرًا إيجابيًا في الصحة العقلية والجسدية، إذ يمنح الفرد الفرصة للتخلص من التوتر والضغوط.

ويرتبط التفاؤل بالأحداث المستقبلية التي تشمل المشاعر الإيجابية والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث عن مدى إمكانية حدوثها، فالتفاؤل دائم التغير، مما يزيد من فاعلية الفرد وأمله (Poon, 2013). ويفسر المتفائلون الأحداث السيئة على أنها مؤقتة، بينما يفسرها المتشائمون على أنها دائمة، فالمتفائل يتوقع نتائج إيجابية بغض النظر عن قدراته، ويعتقد بأن الفشل ليس شيء فطري، ومن ثم فهو قادر على مواجهة التحديات. فيميل المتفائلون لجعل الأحداث الإيجابية مستمرة نتيجة لعوامل ذاتية بينما الأحداث السلبية ناتجة عن أحداث مؤقتة (Schmitt et al., 2013).

- **المرونة:** تعكس قدرة الفرد على التعافي من الشدائد ومواجهة الضغوط والصعوبات والتعامل معها بإيجابية (Woo et al., 2017)، فالسمة الأساسية للمرونة هي القدرة على الارتدادية وإعادة التوازن من حالات أو التغيرات الحادثة إلى مواقف النجاح (Hobfoll, 2011). أي القدرة على مواجهة الصعوبات والضغوطات ومعالجتها والتفاعل معها بإيجابية للتغلب عليها مع التصميم على تخطي العقبات والمشكلات (عطية وصادق، ٢٠٢٢).

ويتسم الفرد ذو المرونة بقدرته على التعلم من الفشل (Masten, 2001). فالمرونة تعني التكيف الإيجابي في الشدائد التي تواجه الفرد، وقدرته على التعامل مع تلك الشدائد وعدم التعرض للفشل وزيادة الالتزام بالمسؤولية في العمل والنجاح والتعلم من تلك العقبات والتصرف معها بشكل إيجابي أكثر في المستقبل (Quisenberry, 2015).

ويعتمد البحث الحالي على المتغيرات الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة كأبعاد فرعية لرأس المال النفسي لاعتمادهم في معظم البحوث المعنية برأس المال النفسي في مجال علم النفس، واعتبارهم المورد الرئيسي للتنمية الإيجابية للفرد.

سمات ذوي رأس المال النفسي المرتفع:

يتسم الأفراد ذوي رأس المال النفسي المرتفع بالقدرة المعرفية والتنظيم الذاتي، وتقييم المبادرة، والطاقة، والانضباط الذاتي الضروري للوصول إلى الأهداف (Abbas et al., 2014). كما لديهم مقومات النجاح، فيتصرف كعضو فعال في محيطه، ويأمل في تحقيق أهدافه، ويضع احتمال النجاح صوب عينيه ومن ثم يتحدى الضغوط ويبدل الجهد من أجل تحقيق الهدف الذي رسمه لنفسه (Kamei et al., 2018).

كما يتمتع ذوو الرصيد الهائل من رأس المال النفسي بمقاومات النجاح في الحياة، فيتسمون بالتفاؤل والأمل في تحقيق وإنجاز أهدافهم، من خلال الوقوف على الخصائص والجوانب الإيجابية لقدراتهم وللظروف المحيطة بهم، بالإضافة إلى إيمانهم وثقتهم بأنفسهم وقدراتهم على الاستمرار والمثابرة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (Kamaylar et al., 2018).

الاحترق النفسي:

يعتبر الاحترق رد فعل وجداني على الضغوط المستمرة التي يواجهها الفرد في بيئة العمل، حيث يؤدي التعرض للتحديات والضغوط المستمرة إلى الاستنزاف التدريجي لموارد الطاقة الداخلية لدى الفرد، مما يؤدي إلى حدوث الإنهاك الوجداني والتعب البدني والإرهاق المعرفي (Moyer et al., 2017). فهو نتاج للفشل في التوافق مع ضغوط العمل، وحيث أن ضغوط العمل تنتشر في كل أنواع المهن والأعمال دون استثناء؛ فمن الطبيعي أن الفشل في التوافق مع تلك الضغوط في أي مهنة يمكن أن يقود لشعور أفرادها بالاحترق النفسي عامة. وليس بالضرورة أن يتبع الضغوط النفسية وحالات التوتر عملية الاحترق النفسي طالما أن الفرد يتمتع بالمرونة النفسية ويستطيع التأقلم مع المواقف المتغيرة.

قد يصبح الأفراد الذين يعملون كثيراً لساعات طويلة ويتعرضون دائماً لمصادر ضغط عمل متباينة لفترات طويلة ضحايا للعمل، ويشعرون بأنهم مستهلكون، ومن ثم ينخفض إخلاص الفرد لمهنته، ويبدأ في الانسحاب من العمل، وينتج عن ذلك زيادة في مشاعر الإرهاق، وانخفاض مستوى الأداء كما وكيفاً. وتتباين الضغوط والأحداث اليومية التي تسبب الاحترق النفسي من فرد إلى آخر، فكل فرد لديه قدرات محدودة للتكيف مع الضغوط؛ حيث يتم توظيف المعرفة والمهارات وإدارة الصراع تجاه البيئة الضاغطة.

ويمثل الاحترق النفسي حالة الفرد حينما يقع تحت ضغط داخلي لدوافع العطاء والالتزام وتقف الظروف الخارجية حائل دون هذا العطاء أو تحقيقه بالمستوى المرغوب من النجاح. وبالضرورة سوف ينعكس الاحترق النفسي المهني للفرد ويظهر أثره السلبي على مختلف جوانب حياته؛ وكأنه احترق نفسي عام، ليس قاصراً على كونه مهنيًا، وإنما المهنة أو العمل هما الأصل فقط والسبب الأساسي فيه. ويحدث في أي مهنة ويمكن أن يشكل تهديدًا خطيرًا على الأفراد (Delguidice, 2011)، فهو ليس حكرًا على مهن معينة وإنما يوجد في جميع المهن أو معظمها، وأشار طه وراغب (٢٠١٠) بكونه مشكلة عامة إلا أنه ينتشر بصورة خاصة في المهن الاجتماعية والإنسانية والصحية كالمدرسين

والإداريين والأطباء والمرضى ورجال الشرطة وكل من يقع عليهم عبء زائد ومسئولية عن رفاهية الآخرين ورعايتهم.

مفهوم الاحتراق النفسي:

يعبر الاحتراق النفسي عن حالة من الهياج والتوتر وعدم الرضا المهني التي تصيب العاملين في المستوى الاجتماعي وفي السلوكيات الدراسية والتي تنتج عن الضغوط النفسية المرتبطة بالمسئوليات والواجبات المهنية (Alkhateeb et al., 2015). فهو حالة من الإرهاق النفسي والجسدي يفقد فيها الموظف الدافع والحماس تجاه عمله بسبب الضغوط المستمرة.

ويعرفه عسكر (٢٠٠٠) بأنه حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي، نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من الظواهر السلبية منها: التعب والإرهاق، الشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بالآخرين، الكآبة، الشك في قيمة الحياة، العلاقات الاجتماعية والسلبية في مفهوم الذات. فيهتم بتراكم الضغوط النفسية والأعباء التي يتعرض لها الفرد أثناء عمله مما يسبب له حالة من الإجهاد (الإنهاك) الانفعالي وتبلد مشاعره تجاه الآخرين وتدني إنجازه الشخصي (السلخي، ٢٠١٣).

أي أنه عدم قدرة الفرد على إتمام المتطلبات المكلف بها في مجال عمله كما هو متوقع، وتظهر ملامحه في اللامبالاة، الاستنزاف العاطفي، الإرهاق والتعب الجسدي، الإحباط المتزايد وانخفاض الطاقة وتدني مستوى الإنجاز للفرد (Trivedi & Shukla, 2008). فيصف حالة من الإرهاق الوجداني والعاطفي، وتبدد الشخصية، وتدني مستوى الإنجاز الشخصي بسبب كثرة المطالب بالوظيفة مثل الضغوط في العمل مع قلة الوقت للتنفيذ وعدم كفاية الموارد المستخدمة وكثرة المهام المتنوعة (Jameson, 2016). ويصفه القحطاني (٢٠١٥) لدى أعضاء هيئة التدريس بأنه مجموعة من الأعراض النفسية والاجتماعية التي تصيب عضو الهيئة التدريسية نتيجة لزيادة أعباء العمل أو عدم حصوله على التقدير المادي أو المعنوي مما يؤثر سلباً في أدائه، وعلاقاته المهنية، والشخصية، والاجتماعية.

ينضح من العرض السابق أن الاحتراق النفسي يعني حالة الاستنزاف والإرهاق الجسدي والانفعالي بشكل كامل، نتيجة التعرض للضغوط والتحديات الكثيرة لفترات طويلة، بحيث تعوق قدرة الفرد على مواجهتها والتغلب عليها، كما أنه غير قادر على تحمل أي ضغوط خارجية أخرى في الوقت الحالي وتؤثر على علاقاته بالآخرين.

ويتبنى البحث الحالي تعريف طه وراغب (٢٠١٠) بأنه زملة من الأعراض النفسية والبدنية تتميز بالإرهاك الانفعالي والبدني، واضطراب العلاقات الإنسانية بالعمل، وانخفاض كفاءة الفرد، والمشاعر السلبية تجاه العمل وما يرتبط به وغالبًا ما تمتد الأعراض لخارج مكان العمل، ويحدث هذا كنتيجة واستجابة للضغوط الشديدة طويلة المدى بالعمل، أو لعدم التقارب بين توقعات الفرد وبين واقع العمل، أو بين مطالب العمل الانفعالية وبين مصادر وقدرات الفرد منها ومدى توافرها لديه.

ويمر الاحتراق النفسي بعدة مراحل متدرجة لأنه لا يحدث فجأة ومن أهم هذه المراحل: مرحلة الاستئارة، فمرحلة الإنهاك أو الاستنزاف الانفعالي ثم مرحلة انطفاء الإنجاز الشخصي (محمد، ٢٠٢١)، فيتم الاحتراق النفسي عندما يحدث الإرهاق الانفعالي كنتيجة لمتطلبات العمل وضغوطاته، ومن ثم يفقد الفرد الحساسية الشخصية نحو الآخرين وتجاه العمل، وبالتالي تبدو على الفرد مشاعر عدم الإنجاز ومشاعر الإحباط والفشل والعجز، ومن ثم يكف عن المحاولة في إنجاز مهامه فالاحتراق النفسي.

أبعاد الاحتراق النفسي:

للاحتراق النفسي ثلاثة أبعاد رئيسية تم استخدامها في كثير من البحوث تمثلت في:

- **الإجهاد أو الإنهاك الانفعالي:** يتضمن إحساس الفرد بالإرهاق والإحباط المستمر، واستنزاف طاقاته بالعمل، وتدني الروح المعنوية، وعدم قدرته على تقديم أي جديد للعمل، وفقدان الحيوية والنشاط، والاحساس بالعجز عن العطاء، وذلك نتيجة لضغوط العمل الزائدة، فيشعر بأنه قد استهلكت كافة طاقاته فعليًا، ويعد العنصر الأساسي للاحتراق النفسي، ويظهر على شكل أعراض جسدية أو ذهنية أو كلاهما.
- **التبديل في العلاقات أو تبديل المشاعر:** يمثل البعد الشخصي للاحتراق النفسي، ويعبر عن حالة من الشعور السلبي للفرد، يميل من خلالها إلى إظهار اتجاهات سلبية تجاه الآخرين. ويعني فقدان الفرد لمشاعره وأحاسيسه تجاه الآخرين، وتجاه وظيفته، وتحويلها لمشاعر سلبية نتيجة شعوره المستمر بالضغط في العمل، بالإضافة إلى الإحساس بفقدان قيمته، أو تواجده في عمله تواجد بالجسد فقط، ويتصف الفرد الذي يعاني من الاحتراق النفسي بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد واللامبالاة والشعور السلبي نحو الآخرين.
- **انخفاض الكفاءة أو تدني الشعور بالإنجاز:** يقصد به التقدير السلبي للذات وانخفاض الطاقة وعدم القدرة على إنجاز الأعمال الموكلة للفرد، وعدم قدرته على التعامل مع الآخرين أو مساعدتهم، بالإضافة إلى وقوفه عاجزًا أمام المشكلات التي تعترضه في عمله، مع فقد القدرة على إيجاد الحلول

المناسبة، وبذلك نجده يقوم بتقويم سلبي للذات، وتقل قدرته على العمل أو الإنجاز والفشل في التعامل مع الآخرين.

ويستند البحث الحالي على المكونات التي أعدها طه وراغب (٢٠١٠) في مقياسه للاحتراق النفسي والتي تضمنت الثلاث الأساسية السابقة، وأضاف عليهم مكونين آخرين، فيرى بأن الاحتراق النفسي يمكن أن يميز ويوصف من خلال خمس مكونات وأبعاد تتمثل في: الإنهاك النفسي والبدني، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل، وأخيراً التأثيرات السلبية على الأسرة والعلاقات الاجتماعية معبراً عنها بالمصاحبات الاجتماعية والأسرية.

مؤشرات الاحتراق النفسي:

تعددت المؤشرات الدالة على الاحتراق النفسي، ويمكن إيجازها في العناصر التالية:

- **الأعراض الجسدية/ البدنية:** التعب المزمن، المرض، الصداع، الأرق، كوابيس، آلام المعدة، نوم مفرط، عدم التوازن الهرموني.
- **الأعراض الانفعالية:** الغضب السريع، اللامبالاة العاطفية، الحزن، الكآبة، الاكتئاب، القلق المبالغ فيه، النظرة السلبية نحو الذات.
- **الأعراض المعرفية:** مشاكل في التركيز، العجز عن مواجهة المشكلات والتفكير، الملل، التردد في اتخاذ القرارات، التفكير المتصلب.
- **الأعراض السلوكية:** فقدان المرونة، تدني مستوى الأداء، سلوك المجازفة، التسرب من العمل، تغيير الوظيفة، عدم الاستقرار الوظيفي.
- **الأعراض الاجتماعية:** الانسحاب والعزلة، نقص الثقة بالذات، الاتجاهات السلبية تجاه العمل والزملاء، انخفاض الاتصالات الشخصية.

ويؤدي الاحتراق النفسي إلى نقص الإبداع وعدم القدرة على تشخيص المشكلات وإيجاد الحلول وعدم الرضا المهني والشعور بعدم الكفاءة وانخفاض مستوى الالتزام وعدم الدافعية للتدريس، فيزيد من مستوى الشعور بالتعب والضغط وارتفاع ضغط الدم والصداع واضطرابات النوم وآلام الظهر والانفلونزا المتكررة ونقص تقدير الذات والشعور بالتعاسة وعدم الثقة بالنفس وفقدان الذاكرة والاكتئاب والحيرة والغضب (Alkhateeb et al., 2015).

دراسات سابقة:

دراسات تناولت الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي:

هدفت دراسة الشريف (٢٠١٨) إلى قياس وتحديد مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، واتبع المنهج الوصفي، وتكونت العينة من ١٥ عضو من ثلاث جامعات سعودية. وأظهرت النتائج أن الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، وأن مستوى اتجاهاتهم نحو تلك التقنيات كانت بدرجة متوسطة.

سعت دراسة الصبحي (٢٠٢٠) إلى التعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التعليمية، والتحديات التي تواجه استخدامها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمسحي، وتكونت عينة الدراسة من ٣٠١ عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، وتوصلت النتائج إلى أن استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الاصطناعي جاءت بدرجة منخفضة جداً، وأنه لا توجد فروق تعزى لمتغيري النوع والدرجة العلمية في واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الاصطناعي والتحديات التي تواجه استخدامها.

هدفت دراسة Wang et al. (2020) إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعات مقاطعة أنهوي بالصين نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم، إضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم، واتبع المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من ١٧٨ عضواً، وأظهرت النتائج عن اتجاهات منخفضة لدى أفراد العينة في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم.

هدفت دراسة المقيطي (٢٠٢١) إلى التعرف على واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت العينة من ٣٤٤ عضو هيئة تدريس من ٦ جامعات أردنية حكومية وخاصة، وتوصلت الدراسة إلى أن توظيف الذكاء الاصطناعي في الجامعات الأردنية كان بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة، في حين توجد فروق تعزى لنوع الكلية ولصالح الكليات العلمية، كما وجدت علاقة ارتباطية بين توظيف الذكاء الاصطناعي وجودة أداء الجامعات الأردنية.

هدفت دراسة الفيفي والدلالة (٢٠٢٢) إلى التعرف على واقع توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم الجامعي بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من ٢١٠ عضو هيئة تدريس بجامعة طيبة. وأظهرت النتائج أن درجة معرفة توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس

كانت مرتفعة، ووجدت فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح المحاضر في مجال أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الكلية وسنوات الخبرة.

هدفت دراسة جبلي والقحطاني (٢٠٢٢) إلى تحديد درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بمهارات الذكاء الاصطناعي في التعليم وعلاقتها بالخبرة والبرامج التدريبية بجامعة الملك خالد بالسعودية، واتبعت المنهج الوصفي، وتكونت العينة من ١٣٣ عضواً، وقد أظهرت النتائج عن درجة مرتفعة في وعي أعضاء هيئة التدريس بمهارات الذكاء الاصطناعي في التعليم، وعدم وجود فروق دالة إحصائية للخبرة والبرامج التدريبية على درجة وعي أعضاء هيئة التدريس.

هدفت دراسة شانغ وغلين (٢٠٢٣) إلى التعرف على مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم واتجاهاتهم نحوها، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من ١٢٨ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صنعاء، وأظهرت النتائج أن مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم كان بشكل عام متوسطاً، وأن مستوى الوعي بماهية الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج أن هناك اتجاهات إيجابية عالية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في التعليم لدى أفراد العينة.

هدفت دراسة البراهيم (٢٠٢٤) إلى الكشف عن تصورات عضوات هيئة التدريس في كلية التربية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدية Chat GPT في التعليم، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، على عينة عشوائية من عضوات هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الملك سعود، وأشارت النتائج إلى أن عضوات هيئة التدريس لديهن توجهاً إيجابياً نحو استخدام التقنية في التعليم، وأظهرت عضوات هيئة التدريس الحاجة لتبني سياسات للاستخدام الأمثل والمقبول للطالب وتعليمه ذلك.

سعت دراسة موسى (٢٠٢٤) إلى معرفة اتجاهات أساتذة الجامعة بجامعة غرداية بالجزائر نحو استخدام الذكاء الاصطناعي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من ٢٥٩ أستاذاً بالجامعة واشتملت العينة المستهدفة على ٨٤ أستاذاً بالجامعة، وتوصلت النتائج إلى أن أساتذة الجامعة لديهم اتجاهات إيجابية نحو استخدام الذكاء الاصطناعي، ويختلف الاتجاه لديهم باختلاف التخصص.

هدف جبار (٢٠٢٤) إلى التعرف على واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية. واعتمد على المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة البحث من ١١٤ عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعتي صنعاء وصعدة. وأظهرت النتائج أن

درجة توظيف أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي جاءت بدرجة منخفضة، كما أن أهمية توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي كانت بدرجة عالية، وكذلك تحديات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق في درجة وأهمية توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي تعزي لمتغيرات الجامعة ونوع الكلية والنوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

هدفت دراسة (Boshaala (2024 إلى التعرف على أهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية والتحديات التي تواجه استخدامها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في كلية التقنية الطبية- بنغازي، باستخدام المنهج الوصفي، استهدفت عينة من ٢٤ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وكذلك ٢٣٠ طالب بالكلية، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق معنوية لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية والمواد التي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها بالكلية، وكذلك بالنسبة لمتغيرات الجنس والتخصص الدراسي والفصل الذي يدرس فيه الطالب حول أهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية.

استهدفت الحريري وآخرون (٢٠٢٥) فحص واستكشاف الدور الوسيط لمشاركة المعرفة على العلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وأداء أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات الحكومية المصرية، وكشفت النتائج عن وجود تأثير مباشر معنوي إيجابي لتقنيات الذكاء الاصطناعي على مشاركة المعرفة، وكذلك على أداء أعضاء هيئة التدريس، كما توصلت إلى وجود تأثير وسيط غير مباشر لتقنيات الذكاء الاصطناعي على أدائهم من خلال مشاركة المعرفة، وهذا يشير إلى أن مشاركة المعرفة زاد من تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على الأداء.

هدفت دراسة حسن (٢٠٢٥) إلى معرفة تحديات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية بجامعة الجديدة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي والتخصص العلمي، وتكونت عينة الدراسة من ٧٣ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات النوع والتخصص العلمي والدرجة العلمية.

تعقيب على الدراسات التي تناولت الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي:

- تنوعت الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي والتي عُنيت بالصبغة والبحث في الجانب العلمي وعلاقته بالعملية التعليمية على فئات متباينة من معلمين وطلاب وأعضاء هيئة تدريس بالجامعات، ونظرًا لاختصاص البحث الحالي بفترة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تم التركيز على الدراسات التي تخدم الموضوع الحالي.

- كما تباينت الموضوعات والمتغيرات التي اهتمت بها البحوث داخل إطار الجامعة والمتعلقة بالذكاء الاصطناعي من حيث صياغة وتطوير استراتيجيات التدريس والمناهج والتحول الرقمي والكتاب الالكتروني وهذه المتغيرات لا تتضمن ضمن البحث الحالي فتم استبعاد الدراسات التي عنت بها.
- تم التركيز على الدراسات التي عنت بدرجة امتلاك الوعي باستخدام الذكاء الاصطناعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وكذلك الدراسات التي عنت بالاتجاه والميول نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى أعضاء هيئة التدريس كدراسات الشريف (٢٠١٨)، الصبحي (٢٠٢٠)، Wang et al. (2020)، المقيطي (٢٠٢١)، الفيفي والدلالة (٢٠٢٢)، جبلي والقحطاني (٢٠٢٢)، شانع وغيليون (٢٠٢٣)، البراهيم (٢٠٢٤)، موسى (٢٠٢٤)، جبار (٢٠٢٤)، والتي تباينت في تحديد درجة الوعي أو الاتجاه ما بين منخفض جدًا إلى مرتفع.
- اتفقت نتائج الدراسات التي عنت بالفروق طبقاً للنوع وسنوات الخبرة في درجة استخدام وتوظيف الذكاء الاصطناعي لدى أعضاء هيئة التدريس وتوصلت إلى عدم وجود فروق تعزى للنوع أو سنوات الخبرة كدراسات الصبحي (٢٠٢٠)، المقيطي (٢٠٢١)، الفيفي والدلالة (٢٠٢٢)، جبلي والقحطاني (٢٠٢٢)، جبار (٢٠٢٤)، Boshala (2024)، حسن (٢٠٢٥).
- تباينت النتائج بخصوص الرتبة العلمية فتوصلت دراسة الفيفي والدلالة (٢٠٢٢) لصالح المحاضر، بينما دراسات الصبحي (٢٠٢٠)، المقيطي (٢٠٢١)، جبار (٢٠٢٤)، Boshala (2024)، حسن (٢٠٢٥) توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة العلمية.
- كما تباينت النتائج بخصوص نوع الكلية والتخصص العلمي (أدبي/ علمي) فأشارت دراستي المقيطي (٢٠٢١)، موسى (٢٠٢٤) إلى وجود فروق تعزى للتخصص العلمي، في حين أشارت دراسات الفيفي والدلالة (٢٠٢٢)، جبار (٢٠٢٤)، حسن (٢٠٢٥) إلى عدم وجود فروق تعزى للتخصص العلمي.

دراسات تناولت رأس المال النفسي:

استهدفت دراسة Rehman et al. (2017) التعرف على أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الاحتراق النفسي، وأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتكونت عينة الدراسة من ٢٨٢ عضو هيئة تدريس من ٧ مؤسسات تعليمية في باكستان، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها أن رأس المال النفسي الإيجابي يقلل التأثير الضار للاحتراق النفسي، كما أن رأس المال النفسي الإيجابي يتوسط العلاقة بين الاحتراق النفسي ومستوى الأداء.

وسعت دراسة Pitichat, et al. (2017) إلى التعرف على رأس المال النفسي وعلاقته بعبء العمل التدريسي لدى المعلم القائد، وأنه يترك أثراً نفسياً إيجابياً لدى الأفراد، وتكونت عينة الدراسة من

١٢٠ فردًا، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وعبء العمل لدى المعلمين.

هدفت دراسة أبو المعاطي وأحمد (٢٠١٨) إلى التعرف على مستوى ما يمتلكه المعلمين من رأس المال النفسي والالتزام المهني، والعلاقة بينهما، والفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسي والالتزام المهني وفقا للنوع والتنبؤ بالالتزام المهني من درجة رأس المال النفسي، وتكونت العينة من (٤٣) مديراً ووكيلاً و(٢٩٧) معلماً ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث، باستخدام المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى امتلاك المعلمين لرأس المال النفسي متوسطاً، بينما درجة التزام المعلمين المهني أقل من المتوسط، وقد وجدت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني، ووجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث ووجدت فروق بين المعلمين وفقاً للمرحلة في اتجاه المرحلة الابتدائية، وكشف تحليل الانحدار البسيط عن إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي.

واستهدفت دراسة Demir (2018) فحص العلاقة بين رأس المال النفسي والإجهاد والقلق والاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس في منطقة كيربخان في هاتاي، وتكونت عينة الدراسة من ٣٣٥ معلماً في ٢٧ مدرسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى رأس المال النفسي، والرضا الوظيفي للمعلمين كان مرتفعاً، ومستوى التوتر والإجهاد والقلق والانهك والمشاركة الوظيفية كان معتدلاً، وأن رأس المال النفسي المرتفع للمعلمين أدى إلى تقليل التوتر والقلق والإجهاد والاحترق النفسي لديهم.

كما تناولت دراسة Gong et al. (2018) العلاقة بين المشاعر الإيجابية ورأس المال النفسي والاحترق الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصينية، وذلك على عينة ٣٨٥ موظفاً من هذه الشركات، مع التركيز على العلاقة بين المشاعر الإيجابية والاحترق الوظيفي. وتظهر النتائج أن المشاعر الإيجابية للموظفين ترتبط بشكل إيجابي مع رأس المال النفسي، وسلباً مع الاحترق الوظيفي، ويلعب رأس المال النفسي دور الوسيط التام بين المشاعر الإيجابية والاحترق الوظيفي.

وكشفت دراسة Tüzün et al. (2018) عن تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، على عينة مكونة من ٢٣٥ عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وتوصلت إلى أن لرأس المال النفسي تأثيرات إيجابية على الرضا والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

سعت دراسة إسماعيل (٢٠١٩) إلى الكشف عن أبعاد رأس المال النفسي، وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، والكشف عن الفروق في درجتي رأس المال النفسي

وأساليب مجابهة الضغوط تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة والنوع، وتكونت العينة من (٤٠) معلم ومعلمة من العاملين بمدارس التربية الخاصة التابعة لمنطقة مصر الجديدة التعليمية، وتراوحت أعمارهم بين ٣٠ - ٥٠ سنة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين أبعاد رأس المال النفسي ودرجة الاستراتيجيات المعرفية في المواجهة، ووجود علاقة عكسية بالاستراتيجيات الانفعالية والتجنبية في مواجهة الضغوط، وحقق المعلمون الأكثر في سنوات الخبرة درجات أعلى في بعد الكفاءة الذاتية، بينما المعلمين الأقل في سنوات الخبرة حققوا درجات أعلى في بعد المرونة.

هدف الحارثي (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى المعلمين والمعلمات القائمين بتعليم ذوي الإعاقة. والعلاقة بينهما والفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية وفقاً للنوع، والتنبؤ باليقظة العقلية من درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. واشتملت العينة على ٧٢ معلماً و٩٦ معلمة لتعليم ذوي الإعاقة من المرحلة الابتدائية، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. توصلت النتائج إلى أن مستوى امتلاك المعلمين والمعلمات أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي واليقظة العقلية. وقد وجدت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية. وأن قيمة ت للفروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي دالة في بعدي التفاؤل والأمل في اتجاه الإناث. وكشف تحليل الانحدار المتعدد عن إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي بنسبة ١٥٪.

وسعت دراسة محمد (٢٠٢١) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات (سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي)، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من ١١٠ معلمة من معلمات الروضة بالمدارس التجريبية، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمات بالروضة يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، ويمتلكن مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ولديهن مستوى متوسط من الاحتراق النفسي. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات بالروضة، وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لديهن. كما توصلت إلى عدم وجود فروق بين متوسطي درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي، والاحتراق النفسي فيما يتعلق بسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

هدفت دراسة الشميمري (٢٠٢٤) إلى بناء نموذج يفسر العلاقات بين مواجهة الضغوط كمتغير مستقل ورأس المال النفسي كمتغير وسيط والصمود النفسي كمتغير تابع لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى (ن = ٦٤ عضو من أعضاء هيئة التدريس)، وتوصلت النتائج إلى أن رأس

المال النفسي يؤثر تأثيرًا إيجابيًا كمتغير وسيط على العلاقة بين مواجهة الضغوط والصمود النفسي، وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للصمود النفسي وأبعاده على مواجهة الضغوط وأبعاده عبر رأس المال النفسي.

هدفت دراسة العربي (٢٠٢٥) إلى إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المرقب من خلال جودة الحياة الوظيفية لديهم، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على علاقة جودة الحياة الوظيفية برأس المال النفسي لدى عينة الدراسة، وكذلك التعرف على مستويات جودة الحياة الوظيفية والتعرف على الفروق بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية وتكونت عينة الدراسة من ٥٠ عضو هيئة تدريس بكلية التربية جامعة المرقب، وأسفرت عن أن جودة الحياة الوظيفية عامل مؤثر تنبأت برأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي.

تعقيب على الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي:

- تنوعت العينة المستهدفة من دراسة متغير رأس المال النفسي فتتوعدت بين المعلمين والطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فاهتمت دراسات (Rehman et al. (2017) ؛ Tüzün (2018) ؛ الشميمري (٢٠٢٤) ؛ العربي (٢٠٢٥) بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمراكز، ويتفق معهم البحث الحالي من حيث العينة المستهدفة، أما باق الدراسات التي ذكرت عُنيت بفئة المعلمين والمعلمات والمديرين والعاملين بالشركات وهم فئات غير مستهدفة من البحث الحالي.
- اهتمت بعض الدراسات بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ولكنها أغفلت الفروق بين الذكور والإناث والتخصص العلمي وسنوات الخبرة.
- أشارت دراستي أبو المعاطي وأحمد (٢٠١٨)، الحارثي (٢٠٢٠) إلى وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث في بعض الأبعاد على مقياس رأس المال النفسي كالتفاؤل والأمل.
- تباينت نتائج الدراسات بشأن مستوى امتلاك رأس المال النفسي بين متوسط ومرتفع، فتوصلت دراسة أبو المعاطي وأحمد (٢٠١٨) إلى امتلاك المعلمين لمستوى متوسط من رأس المال النفسي، وتوصلت دراسات (Demir (2018) ، الحارثي (٢٠٢٠)، محمد (٢٠٢١) إلى أن مستوى رأس المال لدى المعلمين والمعلمات تراوح بين أعلى من المتوسط إلى مرتفع، وهذا العينات غير مستهدفة من البحث الحالي فجعل من الضرورة فحص مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة باعتبارهم القوة المحركة والصانعة لجيل الشباب.

- اهتمت الدراسات بالجانب الوصفي التحليلي لفحص علاقة رأس المال النفسي ببعض المتغيرات، والتي أشارت جميعها إلى الارتباط الإيجابي مع المتغيرات ذات السمة الإيجابية كالتزام المهني في دراسة أبو المعاطي وأحمد (٢٠١٨)، الرضا الوظيفي في دراسات (2018) Demir، Tüzün (2018)، الحارثي (٢٠٢٠)، محمد (٢٠٢١)، وجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي كدراستي (2018) Tüzün، العربي (٢٠٢٥)، واليقظة العقلية كما في دراسة الحارثي (٢٠٢٠)، والسمود كما في دراسة الشميري (٢٠٢٤)، والاستراتيجيات المعرفية لمواجهة الضغوط كدراسة إسماعيل (٢٠١٩)، وارتباطات عكسية مع المتغيرات ذات الصبغة السلبية كالاحترق النفسي كما في دراسات (2017) Rehman et al.، (2018) Demir، Gong et al. (2018)، محمد (٢٠٢١)، والاجهاد والقلق والتوتر كما في دراسة (2018) Demir، والاستراتيجيات الانفعالية والتجنيبة لمواجهة الضغوط كدراسة إسماعيل (٢٠١٩)، وعبء العمل كدراسة (2017) Pitichat et al.

دراسات تناولت الاحترق النفسي:

هدفت دراسة الحديدي (٢٠١٤) إلى التعرف على مستويات الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، واشتملت عينة الدراسة على ١٨٣ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مفهوم الذات والاحترق النفسي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق النفسي بأبعاده الثلاثة في متغيرات الدراسة النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة.

واستهدفت دراسة الجارودي (٢٠١٥) التعرف على مستويات الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي في ضوء عدد من المتغيرات، واشتملت عينة الدراسة من ٣٣٠ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة على الأبعاد الثلاثة الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين الذكور والإناث لصالح الذكور، وكانت الدرجة العلمية الأقل هي الأكثر تأثرًا بالاحترق النفسي.

وكشفت دراسة عيسوي (٢٠١٥) عن وجود تأثير معنوي دال إحصائيًا للاحترق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، واشتملت عينة الدراسة على ١٤٨ عضو هيئة تدريس بالجامعات الخاصة المصرية، واستخدم المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير

معنوي ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، ويتضح وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق الوظيفي ومستوى جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الخاصة.

في حين استهدفت دراسة Alves et al. (2019) تقييم أثر الاحتراق على نوعية الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس من المجالات المعرفية المختلفة، واشتملت عينة الدراسة على ٣٦٦ عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتم استخدام المنهج المسحي، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، ارتفاع مستوى نوعية الحياة لدى الذكور أكثر من الإناث في الصحة البدنية والنفسية والعلاقات الاجتماعية، ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى الإناث أكثر من الذكور من أعضاء هيئة التدريس.

كما هدفت دراسة البقمي (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي والعلاقة الارتباطية بينهما لدى ١٠٧ عضو من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، ومعرفة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة منخفض جداً، ومستوى الأداء الوظيفي عالي جداً، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية محاضر، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة (من ٥ - ١٠ سنوات).

تعقيب على الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي:

يتضح من العرض السابق للدراسات المطروحة أنها اختصت بفئة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويتفق ذلك مع البحث الحالي حيث استهدف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتباينت النتائج بخصوص مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس فأشارت دراستي الحديدي (٢٠١٤)، Alves et al. (2019) إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي، وتوصلت دراسة الجارودي (٢٠١٥) إلى أن مستوى الاحتراق النفسي كان بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، بينما توصلت دراسة البقمي (٢٠٢١) إلى انخفاض مستوى الاحتراق النفسي لديهم مما يشير إلى ضرورة فحص ذلك في جامعة العريش.

كما اختلف مستوى الاحترق النفسي بين الذكور والإناث لصالح الذكور كما في دراسة الجارودي (٢٠١٥)، بينما لصالح الإناث كما في دراستي (Alves et al. (2019)، البقمي (٢٠٢١)، بينما لا توجد فروق تعزي لمتغير النوع (ذكر وأنثى) في مستوى الاحترق النفسي كما بينت ذلك دراسة الحديدي (٢٠١٤).

أما متغير الرتبة العلمية أو الأكاديمية فقد أشارت دراستي الجارودي (٢٠١٥)، البقمي (٢٠٢١) إلى وجود فروق تعزي للرتبة العلمية الأقل في متغير الاحترق النفسي، بينما لا توجد فروق تعزي للرتبة العلمية في متغير الاحترق النفسي كما في دراسة الحديدي (٢٠١٤).

وأسفرت دراسة البقمي (٢٠٢١) أن لسنوات الخبرة دور في مستوى الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ حيث توصلت إلى وجود فروق في مستوى الاحترق النفسي تعزي لسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، بينما أشارت دراسة الحديدي (٢٠١٤) إلى عدم وجود فروق تعزي لسنوات الخبرة. وفي ضوء ذلك نتيجة للتباينات في نتائج الدراسات في مستوى الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الفروق في مستوى الاحترق النفسي تبعاً لمتغيرات النوع والخبرة والرتبة العلمية، فيسعى البحث الحالي لفحص مستوى الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش، وفحص هل يختلف مستوى الاحترق النفسي لديهم طبقاً للنوع أو سنوات الخبرة أو الرتبة الأكاديمية، ويضيف البحث الحالي فحص الفروق طبقاً للتخصص العلمي (علمي - أدبي).

تعقيب على الإطار النظري والدراسات السابقة:

من العرض السابق للإطار النظري والدراسات المطروحة يظهر تباين في نتائج الدراسات بشأن درجة ومستوى كل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي، كما تتباين النتائج بشأن تأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة في متغيرات البحث، ويميز البحث الحالي في محاولته لتوضيح العلاقة بين المتغيرات المعنية بالبحث الحالي، وكذلك دراسة تأثير متغيرات النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة عليها في ظل الأوضاع الراهنة لمدينة العريش وسعي الجامعة نحو الرقمنة وتقبل الذكاء الاصطناعي واعتباره من أولوياتها.

فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث ونتائج الدراسات والبحوث السابقة، تتحدد الفروض العلمية للبحث الحالي في:

- توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات العينة على أبعاد مقاييس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- تتباين مستويات امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، ورأس المال النفسي، والاحترق النفسي.
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً للنوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على كل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، ورأس المال النفسي، والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش.

إجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضها.

المشاركون في البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة العريش، وبلغت العينة المستخدمة للتحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة من (٧١) عضو هيئة تدريس بجامعة العريش، تراوحت أعمارهم بين ٢٤ - ٤٢ عام بمتوسط عمر زمني ٣٢.٤٨ وانحراف معياري ٥.٨٣٢.

وتكونت العينة الأساسية المستهدفة من البحث الحالي لإجراء الدراسة الوصفية من (١٠٢) عضو هيئة تدريس بجامعة العريش، تراوحت أعمارهم بين ٢٤ - ٦٢ عام بمتوسط عمر زمني ٣٥.٦٩ وانحراف معياري ٨.٥٨٢ ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من الجنسين ومن كليات الجامعة المختلفة، ويوضح الجدول (١) الوصف الإحصائي للعينة في ضوء النوع وسنوات الخبرة والرتبة العلمية.

جدول (١) توزيع أفراد العينة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات	المستوى	العدد/التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٤٩	٤٨,٠٤
	أنثى	٥٣	٥١,٩٦
الرتبة العلمية	معيد/ مدرس مساعد	٤٤	٤٣,١٤
	عضو هيئة تدريس	٥٨	٥٦,٨٦
التخصص	أدبي	٥٠	٤٩,٠٢
	علمي	٥٢	٥٠,٩٨
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٠	١٩,٦١
	من ٥ - ١٠ سنوات	٢٢	٢١,٥٧

المتغيرات	المستوى	العدد/التكرار	النسبة المئوية
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	٤٢	٤١,١٨
	أكثر من ١٥ سنة	١٨	١٧,٦٥

ثالثاً أدوات البحث:

تم استخدام الأدوات التالية للتحقق من صحة الفروض العلمية:

- مقياس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي إعداد (Schepman and Rodway 2020) ترجمة وتعريب الباحث
- مقياس رأس المال النفسي إعداد الباحث
- مقياس الاحترق النفسي إعداد طه وراغب (٢٠١٠)

مقياس الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي إعداد (Schepman and Rodway 2020) تعريب الباحث

طور مقياس الاتجاه العام نحو الذكاء الاصطناعي من قبل Schepman and Rodway (2020)، وتكون المقياس من مجموعة متنوعة من العناصر التي تعكس مظاهر المواقف تجاه الذكاء الاصطناعي بلغت في الصورة الأولية قبل إجراء التحليلات الإحصائية ٣٢ عنصراً، وتم تقسيمها إلى مجموعتين: مجموعة المواقف الإيجابية وتكونت من ١٦ عنصراً إيجابياً تضمنت الفرص والفوائد والعواطف الإيجابية، مجموعة المواقف السلبية وتكونت من ١٦ عنصراً سلبياً يعبر عن المخاوف من استخدام الذكاء الاصطناعي، وعكست العبارات جميعها سواء الإيجابية أو السلبية المواقف تجاه الذكاء الاصطناعي بشكل عام، متجنبة تطبيقات أو إعدادات أو فترات زمنية ضيقة محددة، ويتم الاستجابة عليها من ليكرت ثلاثي البدائل موافق، متردد، غير موافق وتأخذ التقديرات ٣ ، ٢ ، ١ في الاتجاه الإيجابي، وتعكس في الاتجاه السلبي. وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس تكون المقياس من ٢٠ موقفاً تحدد الاتجاهات الإيجابية والسلبية تجاه الذكاء الاصطناعي موزعة كما يلي:

- المواقف الإيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي: تضمنت ١٢ موقفاً شملت العناصر (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣).
- المواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي: تضمنت ٨ مواقف شملت العناصر (٢٠ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣١).

وقام معدا المقياس بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس عن طريق إجراء تحليل العوامل الاستكشافي لفحص العوامل، واقترحا بناءً على ذلك مقياسين فرعيين طبقاً للتحديد المسبق (إيجابية وسلبية)، وتم إجراء تحليلات الاتساق الداخلي للمقياسين المركبين وفحص مصفوفة الارتباط للعناصر، وفي ضوء

ذلك تم حذف ٧ عناصر من المقياس، ثم تم إدخال الـ ٢٥ عنصر المتبقي في تحليل العوامل الاستكشافي باستخدام التدوير بطريقة البروماكس، ووفقاً لذلك تم حذف ٥ عناصر، ومن ثم تكونت الصورة النهائية من ٢٠ عنصراً طبقاً للتحليلات السابقة، ثم تم إجراء تحليل عامل استكشافي نهائي على الـ ٢٠ عنصر التي تم الاحتفاظ بها، واحتوى النموذج النهائي على ١٢ عنصراً محملة على العامل الأول (المواقف الإيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي) مفسرة ٢٥.٦٪ من التباين الكلي، و ٨ عناصر محملة على العامل الثاني (المواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي) مفسرة ١٥.٥٪ من التباين الكلي، وفسرت مجتمعة ٤١.١٪ من التباين. وبلغت قيم ألفا للثبات ٠.٨٨ ، ٠.٨٣ على المواقف الإيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي والمواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي على الترتيب.

وتم التحقق من صدق وثبات المقياس في البحث الحالي كما يلي:

صدق المقياس: تم التحقق من صدق البناء من خلال التحليل العاملي، وذلك كما يلي:

صدق البناء:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات المقياس (١٩) المتبقية بعد إجراء الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد والدرجة الكلية على المقياس والتي من خلالها تم حذف العبارة رقم ١٢ من المواقف الإيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي، وتحديد عاملين يمثلان المواقف الإيجابية والمواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي، وذلك باستخدام طريقة المكونات الأساسية ومعياري كايزر والذي بلغت قيمته ٠.٦٠٣ وهي قيمة مقبولة إحصائياً، وبناءً على النتائج المستخلصة من التحليل العاملي تم الإبقاء على ١٨ عبارة لتمثل النموذج النهائي للمقياس، وأسفر التحليل عن عاملين، ويوضح الجدول (٢) قيم تشعب العبارات على العاملين المستخلصين من التحليل العاملي، وكذلك الجذور الكامنة للعاملين.

جدول (٢) معاملات التشعب لعبارات مقياس الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي على العوامل المستخلصة

العبارة	التشعب	العبارة	التشعب	العبارة	التشعب	العبارة	التشعب
المواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي				المواقف الإيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي			
١	٠,٥١٣	٦	٠,٨٠٥	١٣	٠,٤٦٢	١٨	٠,٥٩٠
٢	٠,٧٣٩	٨	٠,٧٦٢	١٤	٠,٦٦٨	١٩	٠,٥٤٢
٣	٠,٦٤٦	٩	٠,٥٢٥	١٥	٠,٨٤٨	٢٠	٠,٨٧٤
٤	٠,٧٠٩	١٠	٠,٧٠٥	١٦	٠,٩٢٣		
٥	٠,٤٠٥	١١	٠,٨٢٣	١٧	٠,٦٩٢		
الجذر الكامن	٤,٨٣٦				٤,٢٤٢		

نسبة التباين	٢٤,١٧٨	٢١,٢١١
--------------	--------	--------

يتضح من دراسة الجدول (٢) أن التحليل العاملي أسفر عن عاملين يفسران الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، وتم حذف العبارة رقم (٧) لعدم تشعبها على أي عامل من العاملين المستخلصين، وتشعب على العامل الأول ١٠ عبارات، وبلغ الجذر الكامن له ٤.٨٣٦ مفسراً نسبة ٤.١٧٨٪ من التباين الكلي للاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، وأطلق عليه اسم المواقف الإيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي، في حين تشعب على العامل الثاني ٨ عبارات، تمتعت بجذر كامن بلغ ٤.٢٤٢ مفسرة نسبة ٢١.٢١١٪ من التباين الكلي للاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، وأطلق عليه اسم المواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي، وفسر العاملين مجتمعين نسبة ٤٥.٣٨٩٪ من التباين الكلي للاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، وفي ضوء ذلك أسفر التحليل العاملي عن الإبقاء على ١٨ عبارة تمثل الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي موزعة على عاملين أحدهما يمثل المواقف الإيجابية للذكاء الاصطناعي وتضمن ١٠ عبارات، والثاني يمثل المواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي وتضمن ٨ عبارات.

الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك الدرجة الكلية على المقياس، ويوضح الجدول (٣) قيم معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية على مقياس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد والدرجة الكلية على مقياس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي

العبارة	الارتباط مع		العبارة	الارتباط مع		العبارة	الارتباط مع	
	الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد
الاتجاهات الايجابية								
١	**٠,٤٩٤	**٠,٣٥٧	٥	**٠,٥٠٣	**٠,٤١٠	٩	**٠,٥٤٣	**٠,٣٦٥
٢	**٠,٧١٤	**٠,٤٥٥	٦	**٠,٧٩٢	**٠,٥٧٢	١٠	**٠,٦٦٢	**٠,٥٦٤
٣	**٠,٦٣٤	**٠,٤٤٧	٧	**٠,٣٦٤	**٠,٣١٢	١١	**٠,٧٨٦	**٠,٥٧٠
٤	**٠,٦٧٣	**٠,٤٧٦	٨	**٠,٧٤٠	**٠,٥٥٣	١٢	٠,٠٦٥	٠,٠٤٤
الاتجاهات السلبية								
١٣	**٠,٥٢٣	*٠,٢٧٦	١٦	**٠,٨٩٧	**٠,٥٧٢	١٩	**٠,٥٧٣	**٠,٥١٧
١٤	**٠,٦٥٤	*٠,٢٩٢	١٧	**٠,٧١٦	**٠,٣٥٥	٢٠	**٠,٨٤٦	**٠,٦١٨
١٥	**٠,٨٥١	**٠,٥٧٨	١٨	**٠,٥٨٣	*٠,٢٦٢			

يتضح من دراسة الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية على المقياس قيم مقبولة إحصائياً، وحظيت في غالبيتها على دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ باستثناء ثلاث عبارات حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥، كما تبين أن العبارة رقم ١٢ في بعد الاتجاهات الإيجابية انخفضت قيمة معاملات الارتباط لها مع درجة البعد وكذلك الدرجة الكلية ولم تحظ بدلالة إحصائية عند أي مستوى دلالة، مما استدعى حذفها من المقياس الحالي على العينة المستهدفة، وفي ضوء ذلك تكون المقياس من ١٩ عبارة.

ثبات المقياس:

تم تقدير الثبات للمقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ على الأبعاد الفرعية للمقياس، وكذلك معاملات الثبات بالتجزئة النصفية؛ حيث تم حساب معاملي سبيرمان براون وجتمان للثبات، ويوضح الجدول (٤) معاملات الثبات على المقياس.

جدول (٤) معاملات الثبات لمقياس الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي

التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ	الأبعاد
جتمان	سبيرمان براون		
٠,٧٩١	٠,٨٠٣	٠,٨٦١	الاتجاهات الإيجابية
٠,٧٨٩	٠,٧٨٩	٠,٨٥٤	الاتجاهات السلبية
٠,٨٠٩	٠,٨١٠	٠,٧٨٣	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (٤) أن جميع قيم معاملات الثبات تراوحت بين ٠,٧٨٣ إلى ٠,٨٦١ وهي قيم مقبولة إحصائياً للثبات، مما يؤكد على ثبات المقياس.

يتضح من العرض السابق، أن المقياس تم تطبيقه على العينة بصورة مكونة من ٢٠ عبارة، وبعد التحقق من خصائصه السيكمترية من الصدق والاتساق الداخلي والثبات تكون المقياس من ١٨ عبارة موزعة على بعدين، حيث تم حذف العبارتين (٧)، (١٢)، وشمل البعد الأول المواقف الإيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي على ١٠ عبارات، وتضمن البعد الثاني المواقف السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي ٨ عبارات. وحظي المقياس بمعاملات ثبات وصدق مقبولة إحصائياً مما يؤكد صلاحيته.

مقياس رأس المال النفسي إعداد (Lipińska-Grobelny & Zwardoń-Kuchciak (2023) (تعريب الباحث):

تم بناء المقياس الحالي في ضوء مقياس رأس المال النفسي إعداد Lipińska-Grobelny & Zwardoń-Kuchciak (2023)؛ حيث قام الباحث بترجمة وتعريب^(١) المقياس لتطبيقه في البيئة الجامعية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش، مع تعديل صياغة بعض العبارات لتلائم طبيعة العينة وطبيعة البحث الحالي، وتكون المقياس من ٢٤ عبارة موزعة على أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، المرونة، الأمل، التفاؤل) بحيث يتضمن كل بعد منها على ٦ عبارات تصفها، ويتم الاستجابة على العبارات في ضوء تدرج ليكرت خماسي من البدائل موافق بشدة، موافق غالباً، موافق أحياناً، غير موافق، غير موافق إطلاقاً وتأخذ التقديرات ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ وكلما ارتفعت الدرجة على البعد أو المقياس ارتفع مستوى رأس المال النفسي لدى الفرد. وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس الحالي كما يلي:

صدق المقياس:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك بعد التحقق من مصفوفة الارتباط وتحقيق الاتساق الداخلي لبنية المقياس، وذلك باستخدام التدوير المائل بطريقة الفارماكس، وبناءً على النتائج المستخلصة من التحليل العاملي تم الإبقاء على العبارات (٢٤ عبارة) لتمثل النموذج النهائي للمقياس، وأسفر التحليل عن أربعة عوامل، ويوضح الجدول (٥) قيم تشبع العبارات على العوامل الأربعة المستخلصة من التحليل العاملي، وكذلك الجذور الكامنة لها.

جدول (٥) معاملات التشبع لعبارات مقياس رأس المال النفسي على العوامل المستخلصة

العبارة	التفاؤل	الأمل	المرونة	الكفاءة الذاتية
١				٠,٦٤٨
٢				٠,٧٤٧
٣				٠,٧١٩
٤				٠,٧٨٤
٥		٠,٣٢٢	٠,٣٠٥	٠,٤٩٣
٦			٠,٣٨٥	٠,٤١٢
٧		٠,٧١٧		
٨		٠,٥٩٤		
٩		٠,٦٥٢		
١٠		٠,٧٧٧		
١١		٠,٧٥١		

^١ يتقدم الباحث بخالص الشكر والتقدير للسادة موجي اللغة الإنجليزية بالتربية والتعليم والأزهر الشريف بشمال سيناء على مساعدتهم في إعادة الصياغة والترجمة للمقياس المستخدم.

العبرة	التفاؤل	الأمل	المرونة	الكفاءة الذاتية
١٢	٠,٣١٨	٠,٦٤٠		
١٣	٠,٧٥٣			
١٤	٠,٧٨٥			
١٥	٠,٧٢١			
١٦	٠,٥٦٦			
١٧	٠,٤٧٤			
١٨	٠,٦٩٦			
١٩			٠,٦٩٧	
٢٠		٠,٣٣٦	٠,٦٨٤	
٢١			٠,٧١٣	
٢٢			٠,٥٥٩	
٢٣			٠,٨٢٠	
٢٤			٠,٤٦٦	
الجذر الكامن	٣,٤٣٣	٣,٣٧٩	٣,٢١٦	٢,٧٣١
نسبة التباين	١٤,٣٠٤	١٤,٠٨٠	١٣,٣٩٨	١١,٣٧٨

يتضح من دراسة الجدول (٥) أن هناك عبارات تشبعت على أكثر من عامل وتم توزيع العبرة على العامل الذي حظيت بمعاملات تشبع أكبر عليه، كما أسفر التحليل العاملي عن أربع عوامل تفسر رأس المال النفسي؛ بحيث تشبع على العامل الأول ٦ عبارات مفسرة نسبة ١٤.٣٠٤٪ من التباين الكلي لرأس المال النفسي، وأطلق عليه اسم التفاؤل، في حين تشبع على العامل الثاني ٦ عبارات مفسرة نسبة ١٤.٠٨٠٪ من التباين الكلي لرأس المال النفسي، وأطلق عليه اسم الأمل، كما تشبع على العامل الثالث ٦ عبارات مفسرة نسبة ١٣.٣٩٨٪ من التباين الكلي لرأس المال النفسي، وأطلق عليه اسم المرونة، بينما تشبعت ٦ عبارات على العامل الرابع وفسرت نسبة ١١.٣٧٨٪ من التباين الكلي لرأس المال النفسي، وأطلق عليه اسم الكفاءة الذاتية، وفسرت العوامل الأربعة مجتمعة نسبة ٥٣.١٦٠٪ من التباين الكلي لرأس المال النفسي، وفي ضوء ذلك تكون المقياس من ٢٤ عبارة موزعة على أربعة أبعاد.

الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة العبرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك الدرجة الكلية على المقياس، كما تم حساب مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الفرعية للمقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية على المقياس، ومعرفة دلالة الارتباط الإحصائية للتأكد من الاتساق الداخلي للمقياس، ويوضح الجدولان (٦)، (٧) قيم معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة العبارة والبعد والدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي

الارتباط مع		العبارة	الارتباط مع		العبارة	الارتباط مع		العبارة
الدرجة الكلية	درجة البعد		الدرجة الكلية	درجة البعد		الدرجة الكلية	درجة البعد	
الكفاءة الذاتية								
**٠,٤١٠	**٠,٦٩٥	٥	**٠,٣٨٠	**٠,٦٨٦	٣	**٠,٥٣٩	**٠,٦٦٥	١
**٠,٣٥٦	**٠,٦٢٦	٦	**٠,٤٢٨	**٠,٦٨٦	٤	**٠,٥٥١	**٠,٧٠٦	٢
الأمل								
**٠,٤٨٣	**٠,٧٥١	١١	**٠,٤١٨	**٠,٦٥٧	٩	**٠,٥٤٥	**٠,٧٢٥	٧
**٠,٥٤٠	**٠,٧٤٥	١٢	**٠,٥٥٢	**٠,٧٨٠	١٠	**٠,٥٥٢	**٠,٦٦٦	٨
التفاؤل								
**٠,٤٧٠	**٠,٥٨٠	١٧	**٠,٥٨١	**٠,٧٦٣	١٥	**٠,٥٧٣	**٠,٧٨٤	١٣
**٠,٤٠٣	**٠,٦٩٧	١٨	**٠,٣٥٧	**٠,٦٠٦	١٦	**٠,٥٨٨	**٠,٨٢٦	١٤
المرونة								
**٠,٤٠٤	**٠,٧٣٩	٢٣	**٠,٥٦٥	**٠,٧٧٠	٢١	**٠,٤٩١	**٠,٧١٤	١٩
**٠,٤١٣	**٠,٥٧١	٢٤	**٠,٣٩٧	**٠,٦٢٥	٢٢	**٠,٦٤٣	**٠,٧٦٩	٢٠

جدول (٧) مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي

المرونة	التفاؤل	الأمل	الكفاءة الذاتية	
			**٠,٣١٦	الأمل
		**٠,٣٥٣	*٠,٢٩٤	التفاؤل
	**٠,٣١١	*٠,٢٦٩	**٠,٣٥٨	المرونة
**٠,٦٩٦	**٠,٦٩٨	**٠,٧١٢	**٠,٦٤٠	رأس المال النفسي

يتضح من دراسة الجدولين (٦)، (٧) أن قيم معاملات الارتباط مقبولة إحصائياً وحظيت بدلالة إحصائية سواء عند مستوى دلالة ٠.٠٠١ أو ٠.٠٠٥ مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس عن طريق حساب معاملات ألفا كرونباخ وجتمان وسبيرمان براون للتجزئة النصفية، ويوضح الجدول (٨) قيم معاملات الثبات على الأبعاد الفرعية والمقياس.

جدول (٨) معاملات الثبات لمقياس رأس المال النفسي

معامل الثبات بالتجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	
جتمان	سييرمان براون		
٠,٨٠٢	٠,٨٠٤	٠,٧٤٧	الكفاءة الذاتية
٠,٨٤٢	٠,٨٤٤	٠,٨١١	الأمل
٠,٧١٨	٠,٧١٨	٠,٨٠٣	التفاؤل
٠,٨١٦	٠,٨١٨	٠,٧٩٢	المرونة
٠,٨٨٧	٠,٨٨٧	٠,٨٥٥	مقياس رأس المال النفسي

يتضح من دراسة الجدول (٨) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ حيث تراوحت بين ٠.٧١٦ - ٠.٨٨٧ مما يؤكد أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات قوية وتعد مؤشر على ثبات المقياس.

يتضح من العرض السابق أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات وصدق مرتفعة ومقبولة إحصائياً مما يؤكد على صلاحية تطبيقه على العينة المستهدفة.

مقياس الاحترق النفسي إعداد طه وراغب (٢٠١٠):

تم اختيار المقياس الحالي باعتباره مقياساً عاماً للاحتراق النفسي يتضمن أبعاد قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي ويضيف عليها بعدين آخرين، ويغطي كافة أو معظم المجالات؛ حيث تم إنشاء قائمة ماسلاش في ضوء ثلاثة أبعاد بثلاث إصدارات تتضمن إصدار للمجال الطبي، إصدار للمجال التربوي، الإصدار العام، مما جعل الباحث إما اللجوء إلى إعداد مقياس جديد أو الاستناد إلى أحد المقاييس المقننة على البيئة المصرية، فوقع الاختيار على المقياس الحالي لاحتوائه الأبعاد الأساسية للاحتراق النفسي طبقاً لماسلاش وكذلك إضافة عدم التوافق والآثار الاجتماعية والأسرية لينتكون المقياس من خمسة مقاييس فرعية تقيس في مجملها الاحتراق النفسي.

ويتكون المقياس من ٦٢ عبارة أو بند، موزعة على خمسة مقاييس فرعية تصف بمجملها المقياس الكلي للاحتراق النفسي، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى الاحتراق النفسي، وتتضمن المقاييس الفرعية:

- مقياس الإنهاك النفسي والبدني: ويتضمن ٢١ عبارة (١، ٣، ٦، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٣١، ٣٢، ٣٥، ٤٠، ٥٠، ٥١، ٥٥).
- مقياس اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل: ويتكون المقياس من ١٠ عبارات (٥، ١٤، ٢٤، ٣٣، ٣٤، ٤١، ٤٨، ٥٦، ٥٨، ٥٩).

- مقياس الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز: يتكون المقياس من ١٠ عبارات (٧ ، ١٨ ، ٢٦ ، ٢٨ ، ٣٨ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٥٢ ، ٦٠ ، ٦٢).
- مقياس عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل: يتكون المقياس من ١٥ عبارة (٢ ، ٤ ، ٨ ، ٩ ، ٢٠ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٩ ، ٤٢ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٩ ، ٥٣ ، ٥٧).
- مقياس المصاحبات الاجتماعية والأسرية: ويتكون المقياس من ٦ عبارات (٢٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٤٣ ، ٥٤ ، ٦١).

ويتم تصحيح المقياس الكلي ومقاييسه الفرعية بتدريج ليكثرت خماسي لبدائل الاستجابات على البنود: تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً وتعطى التقديرات (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب، وتجمع البنود جميعاً معاً لتصبح الدرجة الكلية الخام لمقياس الاحتراق النفسي المهني، وكلما ارتفعت درجة المفحوص على المقياس دل ذلك على ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لديه.

قام معدا المقياس بالتحقق من صدقه وثباته من خلال إجراء التحليل العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، وتم استخراج عامل عام وشائع حاز على نسبة تباين تصل إلى ٢٠٪ من التباين الكلي، و ٥ عوامل طائفية، كما تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية بحساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الفرعية على المقياس وحظيت بمعاملات ارتباط مقبولة وذات دلالة إحصائية، وكذلك مصفوفة الارتباط بين المقاييس الفرعية على المقياس وبعضها البعض، وبلغت معاملات ألفا كرونباخ للثبات ٠.٨٩٧ ، ٠.٦٩٤ ، ٠.٧٩٧ ، ٠.٨٥٣ ، ٠.٦٨٨ ، ٠.٩٥٣ على مقاييس الإنهاك النفسي والبدني ، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية والأسرية، المقياس الكلي للاحتراق النفسي على الترتيب.

وتم التحقق من صدق وثبات المقياس في البحث الحالي كما يلي:

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام صدق المقارنة الطرفية، حيث تم تقسيم العينة المستهدفة لتقدير الخصائص السيكومترية للمقياس (ن = ٧١)، إلى مجموعتين تكونتا من أعلى وأدنى ٢٧٪ بناءً على الدرجات على المقياس، واستخراج قيمة Z ومعرفة دلالتها الإحصائية، ويوضح الجدول (٩) قيم Z لمعرفة الفروق بين أعلى وأدنى ٢٧٪ من العينة على مقياس الاحتراق النفسي.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم Z لمعرفة للفروق بين أعلى وأدنى ٢٧٪ من العينة على مقياس الاحتراق النفسي

مستوى الدلالة	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المجموعة	البعد/ المتغير
٠,٠١	٥,١٨٦-	١٧١,٠٠	٩,٥٠	٣,٧٢٨	٢٧,٦١	١٨	أدنى ٢٧٪	الانهك النفسي والبدني
		٤٩٥,٠٠	٢٧,٥٠	٩,٣٥٦	٦٩,٠٠	١٨	أعلى ٢٧٪	
٠,٠١	٥,١٩١-	١٧١,٠٠	٩,٥٠	٢,١١٤	١٢,٦٧	١٨	أدنى ٢٧٪	اللامبالاة واضطراب العلاقات
		٤٩٥,٠٠	٢٧,٥٠	٨,٦٧٩	٢٩,١٧	١٨	أعلى ٢٧٪	
٠,٠١	٥,١٨٦-	١٧١,٠٠	٩,٥٠	٣,٣٠٠	١٣,٧٨	١٨	أدنى ٢٧٪	انخفاض الكفاءة وضعف الانجاز
		٤٩٥,٠٠	٢٧,٥٠	٣,٨٢٨	٢٧,٧٨	١٨	أعلى ٢٧٪	
٠,٠١	٥,١٩١-	١٧١,٠٠	٩,٥٠	٤,٦٢٧	١٩,٦٧	١٨	أدنى ٢٧٪	عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل
		٤٩٥,٠٠	٢٧,٥٠	١٢,٢٥٨	٥١,٦١	١٨	أعلى ٢٧٪	
٠,٠١	٥,١٩٦-	١٧١,٠٠	٩,٥٠	٢,١١٤	٧,٣٣	١٨	أدنى ٢٧٪	المصاحبات الاجتماعية
		٤٩٥,٠٠	٢٧,٥٠	٢,١١٤	١٦,٦٧	١٨	أعلى ٢٧٪	
٠,٠١	٥,١٧٨-	١٧١,٠٠	٩,٥٠	١٢,١٧٧	٨١,٠٦	١٨	أدنى ٢٧٪	الاحترق النفسي
		٤٩٥,٠٠	٢٧,٥٠	٣٠,٢٧٢	١٩٤,٢٢	١٨	أعلى ٢٧٪	

يتضح من دراسة الجدول (٩) تباين المتوسطات الحسابية بين المجموعتين أعلى وأدنى ٢٧٪ من العينة على مقياس الاحترق النفسي، وكذلك متوسط الرتب بين المجموعتين، كما حظيت قيم Z على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية على مقياس الاحترق النفسي بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يؤكد القدرة التمييزية على مقياس الاحترق النفسي ومن ثم صدق المقياس.

الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك الدرجة الكلية على المقياس، كما تم حساب مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الفرعية للمقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية على المقياس، ومعرفة دلالة الارتباط الإحصائية للتأكد من الاتساق الداخلي للمقياس، ويوضح الجدولان (١٠)، (١١) قيم معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الاحترق النفسي

الارتباط مع العبارة	الارتباط مع العبارة		العبارة	الارتباط مع العبارة		العبارة	الارتباط مع العبارة		العبارة
	الدرجة الكلية	درجة البعد		الدرجة الكلية	درجة البعد		الدرجة الكلية	درجة البعد	
الانهك النفسي والبدني									
**٠,٨٦٤	**٠,٨٩٦	٣١	**٠,٩٠٢	**٠,٩٢٩	١٥	**٠,٧١٩	**٠,٦٨٠	١	
**٠,٨٥٨	**٠,٨٣٨	٣٢	**٠,٩٢٠	**٠,٩٢٣	١٦	**٠,٧٧٣	**٠,٧٣١	٣	
**٠,٦٤٩	**٠,٦١٠	٣٥	**٠,٨٤٩	**٠,٨٣٥	١٧	**٠,٩٠٠	**٠,٩٠٠	٦	
**٠,٥٥٣	**٠,٦٠٩	٤٠	**٠,٦٦١	**٠,٦٩٥	١٩	**٠,٦١٩	**٠,٧٠٥	١٠	

الارتباط مع		العبارة	الارتباط مع		العبارة	الارتباط مع		العبارة
الدرجة الكلية	درجة البعد		الدرجة الكلية	درجة البعد		الدرجة الكلية	درجة البعد	
**٠,٦١٦	**٠,٦٧٢	٥٠	**٠,٨٩٨	**٠,٩٠٤	٢١	**٠,٨٧١	**٠,٨٧٠	١١
**٠,٥٩٤	**٠,٦٢٠	٥١	**٠,٦٩٤	**٠,٦٤٧	٢٢	*٠,٢٩٢	**٠,٣٤٩	١٢
**٠,٦٢٤	**٠,٦٧٩	٥٥	**٠,٤٨٥	**٠,٤٥٠	٢٣	**٠,٨٦٦	**٠,٨٦١	١٣
اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل								
**٠,٤٣٤	**٠,٧٠٨	٥٨	**٠,٦٣٩	**٠,٧١٠	٣٤	**٠,٨٣٤	**٠,٨٣٩	٥
**٠,٣٣٧	**٠,٥٠١	٥٩	**٠,٧٤٨	**٠,٨٤٤	٤١	**٠,٨٠٣	**٠,٨٠٨	١٤
			**٠,٧٣٤	**٠,٧٠٠	٤٨	**٠,٦٦١	**٠,٨٧٧	٢٤
			**٠,٥٣٦	**٠,٤٤٣	٥٦	**٠,٧٣٩	**٠,٧٠٠	٣٣
انخفاض الكفاءة وضعف الانجاز								
**٠,٨٠٥	**٠,٤٣٤	٦٠	*٠,٢٧٦	**٠,٣٥٤	٣٨	**٠,٤٦٥	**٠,٧١٨	٧
**٠,٤٦٢	**٠,٦٧١	٦٢	**٠,٦٩٠	**٠,٨٨٥	٤٤	**٠,٥٣٠	**٠,٧١٧	١٨
			**٠,٨٢٥	**٠,٩٤٥	٤٥	**٠,٥٣٩	**٠,٧٥٣	٢٦
			**٠,٤٨٤	**٠,٦٧٧	٥٢	**٠,٥٠٦	**٠,٧٥٩	٢٨
عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل								
**٠,٦٩٢	**٠,٦٧١	٤٦	**٠,٧٣٠	**٠,٦٥٢	٢٧	**٠,٧٩٥	**٠,٨٠١	٢
**٠,٨٧٩	**٠,٨٨١	٤٧	**٠,٤٨٤	**٠,٤٥٣	٢٩	**٠,٧٨١	**٠,٨٣٢	٤
**٠,٧٨٦	**٠,٨٣١	٤٩	**٠,٩٣٩	**٠,٩٢٤	٣٠	**٠,٧٨٤	**٠,٨٣١	٨
**٠,٧٩٢	**٠,٨٢١	٥٣	**٠,٧٤١	**٠,٧٦٩	٣٩	**٠,٥٨٦	**٠,٦٨٧	٩
**٠,٤٦٧	**٠,٦٠١	٥٧	**٠,٨٩١	**٠,٩١٧	٤٢	**٠,٥٨٦	**٠,٦٧٦	٢٠
المصاحبات الاجتماعية								
**٠,٦٢٦	**٠,٧٤٣	٥٤	**٠,٦٦٤	**٠,٨٧٧	٣٧	**٠,٧٨٣	**٠,٧١٧	٢٥
**٠,٨٢٣	**٠,٧١٩	٦١	**٠,٦٩٢	**٠,٦١٦	٤٣	*٠,٢٨٩	**٠,٤٢٧	٣٦

جدول (١١) مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية على مقياس الاحتراق النفسي

المصاحبات الاجتماعية	عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل	انخفاض الكفاءة وضعف الانجاز	اللامبالاة واضطراب العلاقات	الانهاك النفسي والبدني	البعد/ المتغير
				**٠,٨٧٠	اللامبالاة واضطراب العلاقات
			**٠,٦٠٣	**٠,٨٢١	انخفاض الكفاءة وضعف الانجاز
		**٠,٦٧٢	**٠,٩٢٥	**٠,٩٢٠	عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل
	**٠,٨٣٢	**٠,٦٤٤	**٠,٧٩٢	**٠,٩٠٠	المصاحبات الاجتماعية
**٠,٨٩٣	**٠,٩٦١	**٠,٨٠٩	**٠,٩١٩	**٠,٩٨٧	الاحتراق النفسي

يتضح من دراسة الجدولين (١٠)، (١١) أن قيم معاملات الارتباط قيم مقبولة إحصائياً، وحظيت معاملات الارتباط بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ في غالبية العبارات، والبعض القليل حظي بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ وهي قيم مقبولة إحصائياً، مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات المقياس:

تم تقدير معامل الفا كرونباخ للتحقق من ثبات المقياس وبلغت قيم معاملات الفا كرونباخ للثبات على الأبعاد الفرعية والمقياس كاملاً ٠.٩٥ ، ٠.٨٧ ، ٠.٨٦ ، ٠.٩٤ ، ٠.٧٩ ، ٠.٩٨ وذلك على أبعاد الإنهاك النفسي والبدني، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، انخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية والأسرية، مقياس الاحترق النفسي كاملاً على الترتيب، وهي مقبولة إحصائياً للثبات، مما يؤكد ثبات المقياس.

من العرض السابق يتضح أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات وصدق مقبولة إحصائياً مما يؤكد صلاحيته للتطبيق على العينة المستهدفة من البحث الحالي.

رابعاً الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية للتحقق من فروض البحث، وذلك باستخدام SPSS V. 20

- معامل الارتباط لبيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
- تحليل التباين المتعدد

عرض نتائج البحث ومناقشتها:

عرض ومناقشة نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول للبحث على أنه "توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات العينة على أبعاد مقياس الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم" وللتحقق من صحة الفرض الثالث للبحث تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون لفحص العلاقات الارتباطية بين المتغيرات وأبعادها الفرعية ودلالاتها الإحصائية، ويوضح الجدول (١٢) قيم معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية.

جدول (١٢) العلاقة بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش

رأس المال النفسي	المرونة	التفاؤل	الأمل	الكفاءة الذاتية	الاتجاهات السلبية	الاتجاهات الايجابية	
**٠,٤٤٥-	**٠,٤٢٢-	**٠,٢٩٧-	**٠,٢٩٩-	**٠,٤٥٥-	**٠,٤٠٧-	**٠,٤٣٤-	الإنهاك النفسي والبدني
*٠,٢٥٢-	**٠,٤٢٠-	٠,١٣١-	٠,٠٤٧-	*٠,٢٠٠-	**٠,٥١٠-	**٠,٢٥٩-	اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل
**٠,٨٠٣-	**٠,٦٩٢-	**٠,٥٥٢-	**٠,٦٨٩-	**٠,٧٣٣-	**٠,٢٩٧-	**٠,٥٤٦-	الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز
*٠,٢١٠-	**٠,٣١٤-	٠,١٠٢-	٠,٠٤٤-	*٠,٢٠٨-	**٠,٤٦٨-	**٠,٣١٤-	عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل
**٠,٢٨٢-	**٠,٢٨١-	٠,١٢٩-	*٢٤٠-	**٠,٢٥٨-	**٠,٥٥١-	**٠,٣٣٦-	المصاحبات الاجتماعية
**٠,٤١٣-	**٠,٤٤٦-	**٠,٢٥٥-	**٠,٢٥٦-	**٠,٣٩٥-	**٠,٤٦٥-	**٠,٤٠٧-	الاحترق النفسي
**٠,٤٨٠	**٠,٣٥٦	**٠,٣٨٥	**٠,٤١٦	**٠,٤٦٦			الاتجاهات الايجابية
٠,٠٧٩	٠,٠٣٩-	٠,١٢١-	٠,١٠١٦	٠,٠٠٢-			الاتجاهات السلبية

يتضح من دراسة الجدول (١٢) والمعني بدراسة العلاقات بين المتغيرات بالبحث الحالي:

- توجد علاقات ارتباطية عكسية حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الاتجاهات الإيجابية أو السلبية نحو الذكاء الاصطناعي والاحترق النفسي بأبعاده الفرعية الإنهاك النفسي والبدني، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية والأسرية.
- توجد علاقات ارتباطية إيجابية حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي بأبعاده الفرعية الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة.
- لا توجد علاقات ارتباطية تحظى بدلالة إحصائية عند أي مستوى دلالة بين الاتجاهات السلبية نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي بأبعاده الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة.
- توجد علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الاحترق النفسي وأبعاده الإنهاك النفسي والبدني والشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز وكل من رأس المال النفسي بأبعاده الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة.

- توجد علاقات ارتباطية عكسية بين بعدي اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل أو عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل مع كل من رأس المال النفسي والكفاءة الذاتية عند مستوى دلالة ٠.٠٥، بينما كانت تحظى بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ مع المرونة، في حين العلاقات العكسية مع الأمل والتفاؤل لم تحظ بدلالة إحصائية عند أي مستوى دلالة.
- توجد علاقات ارتباطية عكسية تحظى بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين المصاحبات الاجتماعية وكل من الكفاءة الذاتية والمرونة ورأس المال النفسي، بينما كانت العلاقة عكسية حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ مع الأمل، في حين لم تكن العلاقة دالة عند أي مستوى دلالة مع التفاؤل.

من العرض السابق للجدول نجد أن العلاقات عكسية بين كل من الاحتراق النفسي ورأس المال النفسي وتحظى بدلالة إحصائية عند ٠.٠٥ أو ٠.٠١ على غالبية أبعاد رأس المال النفسي والاحتراق النفسي، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من عيسوي (٢٠١٥)، (Rehman et al. (2017)، (Demir (2018)، (Gong et al. (2018)، محمد (٢٠٢١)، البقمي (٢٠٢١) والتي أظهرت أن العلاقات عكسية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي.

ويمكن أن يفسر ذلك في ضوء أن رأس المال النفسي يُعد موردًا للطاقة المحفزة للفرد من أجل تحقيق ازدهار وتقدم وطموحات ونجاحات في مجالات متعددة، بينما يعنى الاحتراق النفسي اجهادات انفعالية ونفسية وبدنية تعرقل العمل والسعي نحو النجاح، ونظرًا لكون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يسعون لتحقيق أداء أفضل إما من خلال الممارسات التعليمية، أو البحثية، أو المهنية، أو الأكاديمية والقيادية فهم في سعي دائم دون الشعور بالملل أو الانهاك المعرقل لهم، لسعيهم لتحقيق أداء أفضل وأعلى إنجاز.

وأنه كلما زاد رأس المال النفسي لدى الفرد، تدنت لديه فرص التعرض للاحتراق النفسي، ونظرًا لكون طبيعة العمل الجامعي العمل تحت ضغط بين متطلبات الحياة الأسرية المستقرة والحياة الاجتماعية وكذلك الحياة الأكاديمية والمهنية لدى العضو، فيتمتعون بالمرونة والتفاؤل بشأن المستقبل نظرًا لكون الهدف النهائي والطموح الأكبر لدى كل عضو محدد مستقبلاً، وأن لديه المحفز لتحقيقه، كما أن لعامل الأمل والتفاؤل لدى العضو تأثير قوي في التعامل مع الضغوط والتحديات مما يقلل من فرص الاحتراق النفسي، وأن رأس المال النفسي يعد موردًا داخليًا يساهم في مواجهة والتغلب على الضغوط الحياتية وضغوط العمل مما يؤثر على الاحتراق النفسي. ومن ثم فرأس المال النفسي عامل وقائي يعمل على مواجهة الضغوط والتغلب على الاحتراق النفسي.

كما أن العلاقات عكسية بين الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي عموماً والاحتراق النفسي، في حين العلاقات إيجابية بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي بأبعاده الفرعية، ويمكن أن يفسر ذلك في ضوء أن رأس المال النفسي متغير إيجابي يسهم في زيادة وتنمية المهارات المختلفة لدى الفرد وأنه قوى محركة ودافعة من أجل تطوير المهارات المختلفة ومنها مواكبة العصر والتطور العلمي والتكنولوجي ليحقق أداء أفضل، وتعمل برامج وأدوات الذكاء الاصطناعي على تعزيز كفاءة الفرد وسرعة أدائه في إنجاز الأهداف، من خلال تبسيط آلية العمل مع المشكلات والتحديات وتحليلها منطقياً إلى أجزاء ومهام أصغر يسهم في إيجاد حلول سريعة ومبتكرة مما يعزز لديهم المرونة في اتخاذ القرارات، وتنمية مشاعر الأمل والتفاؤل لدى الأفراد من خلال التغلب على المشكلات والتحديات المختلفة.

ومن ثم يعمل الاستخدام الجيد والفعال لتطبيقات وبرامج وأدوات الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة والكفاءة الذاتية للفرد تجاه أهدافه ومن ثم الأمل والتفاؤل في التغلب على التحديات، والتي في مجملها تعبر عن رأس المال النفسي مما يفسر طبيعة العلاقة الإيجابية بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي.

بينما يمكن تفسير العلاقات العكسية بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي والاحتراق النفسي في أن الاستخدام الجيد والفعال لتطبيقات الذكاء الاصطناعي يسهم في التغلب على الصعوبات في الحياة ومن ثم تقليل عامل الوقت في إنجاز المهام ومن ثم يتدنى مستوى الاحتراق النفسي لديهم؛ فيعمل الذكاء الاصطناعي على تقليل الأعباء والتحديات المتكررة وخفض الضغط الزمني لإنجاز المهام، ولكن يشترط في ذلك الاستخدام الفعال لتطبيقات الذكاء الاصطناعي؛ حيث قد يؤثر الذكاء الاصطناعي في فقدان العضو فعاليته وإحساسه بالمسؤولية والشغف تجاه مهامه ومن ثم فقدان الإحساس بالعمل والشعور بالبلادة.

عرض ومناقشة نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "تتباين مستويات امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجات العينة على المقاييس الثلاثة، ويوضح الجدول (١٣) القيم الإحصائية للمتوسطات والانحرافات المعيارية.

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش على متغيرات البحث

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد	المقياس
١	٪٨٦,٠٥	١,٦٢١٢	٢٥,٨١٤	الاتجاهات الايجابية	الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي
٢	٪٥٥,٣٩	٤,١٢٨١	١٣,٢٩٤	الاتجاهات السلبية	
٢	٪٨٢,٠٣	٣,٢٣٠٩	٢٤,٦٠٨	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي
١	٪٨٢,٩١	٣,٤٤٣١	٢٤,٨٧٣	الأمل	
٤	٪٧٣,٤٠	٢,١٠١٣	٢٢,٠٢	التفاؤل	
٣	٪٧٩,٢٢	٣,٨٠٥١	٢٣,٧٦٥	المرونة	
مرتفع	٪٧٩,٣٩	١٠,٦٣٤	٩٥,٢٦٥	رأس المال النفسي	
٢	٪٤٠,٧٦	١٧,٦٨٣	٤٢,٧٩٤	الانهك النفسي والبدني	الاحترق النفسي
٣	٪٤٠,٤٧	٧,٧٩٤٦	٢٠,٢٣٥	اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل	
٥	٪٣٥,٢٧	٦,٩٥٥	١٧,٦٣٧	الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز	
١	٪٤٣,٢٣	١٣,٧٣٤	٣٢,٤٢٢	عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل	
٤	٪٣٧,١٦	٤,٠٩٨٨	١١,١٤٧	المصاحبات الاجتماعية	
منخفض	٪٤٠,٠٨	٤٧,١٣	١٢٤,٢٤	الاحترق النفسي	

يتضح من الجدول (١٣):

يتمتع أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم بجامعة العريش باتجاهات إيجابية مرتفعة تجاه الذكاء الاصطناعي، حيث بلغت النسبة المئوية لهم على الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ٪٨٦.٠٥ وهي قيمة مرتفعة، في حين لديهم اتجاهات سلبية متوسطة تجاه الذكاء الاصطناعي، واتفقت تلك النتائج مع نتائج دراستي البراهيم (٢٠٢٤)، موسى (٢٠٢٤) في التوجه الإيجابي تجاه الذكاء الاصطناعي، ومع دراسات الفيفي والدلالة (٢٠٢٢)، جبلي والقحطاني (٢٠٢٢)، شانغ وغلين (٢٠٢٣) في درجة الوعي

ومستوى التوظيف بدرجة عالية، بينما اختلفت مع دراسات الشريف (٢٠١٨)، الصبحي (٢٠٢٠)، Wange et al. (2020)، المقيطي (٢٠٢١) والتي أسفرت عن مستويات منخفضة أو متوسطة للاتجاهات أو الوعي بالذكاء الاصطناعي. وقد يبرر ذلك في ضوء الغزو الحالي للذكاء الاصطناعي في مجالات الحياة المختلفة وإسهاماته المختلفة في شتى المجالات، والخوف من فقدان الأمن السيبراني للمعلومات الشخصية لديهم عبر المنصات الاجتماعية أو التطبيقات المختلفة المعتمدة على التكنولوجيا والتطور التكنولوجي والعلمي.

كما أسفرت النتائج أيضًا عن تمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش ومعاونيهم بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي؛ حيث بلغت النسبة المئوية لامتلاكهم لرأس المال النفسي ٧٩.٣٩٪ وهي قيمة مرتفعة، وحظي بعد الأمل بالمرتبة الأولى لديهم حيث بلغت النسبة المئوية لامتلاكهم عليه ٨٢.٩١٪، تبعه بعد الكفاءة الذاتية وبلغت النسبة المئوية لامتلاكهم عليه ٨٢.٠٣٪، ثم جاء بعد المرونة في المرتبة الثالثة ٧٩.٢٢٪ وهي تعبر عن مستويات مرتفعة، ثم أتى بعد التفاؤل في المرتبة الرابعة لرأس المال النفسي حيث بلغت النسبة لامتلاكهم ٧٣.٤٠٪ وهي قيمة أعلى من المتوسط، مما يشير إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بأبعاده الفرعية تراوح بين أعلى من المتوسط ومرتفع.

وتوصلت النتائج أيضًا إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش أقل من المتوسط سواء على الدرجة الكلية أو على الأبعاد الفرعية على مقياس الاحتراق النفسي، مما يؤكد على أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش رغم الظروف الصعبة التي عانى منها موقع الجامعة وتعايش معها الأعضاء بثت فيهم روح العمل تحت ضغط وحفزتهم لإنجاز المهام والتغلب على التحديات، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة نجلاء البقمي (٢٠٢١) والتي أشارت إلى المستوى المنخفض من الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتختلف عن نتائج دراسات آل مشرف (٢٠٠٢)، الحديدي (٢٠١٤)، الجارودي (٢٠١٥)، Alves et al. (2019) والتي أشارت إلى المستوى المتوسط أو المرتفع للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

عرض ومناقشة نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه " لا يوجد تأثير دال إحصائيًا للنوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على كل من الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش "

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين المتعدد في ثلاث اتجاهات؛ وذلك لدراسة تأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على كل من الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال

النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش، كما تم توضيح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على الأبعاد الفرعية للمقاييس المستخدمة بناءً على متغيرات النوع والتخصص في الجدول (١٤)، وتوضح الجداول (١٥)، (١٧)، (١٩) تأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على المتغيرات التابعة المعنية بالبحث الحالي (الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، رأس المال النفسي، الاحترق النفسي).

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقاييس الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي في ضوء النوع والتخصص

المتغير/ البعد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الاتجاهات الايجابية	ذكر	٤٩	٢٦,١٦	١,٣٧٥	أدبي	٥٠	٢٥,٢٨	٢,٠٦١
	أنثى	٥٣	٢٥,٤٩	١,٧٧٢	علمي	٥٢	٢٦,٣٣	٠,٧٦٠
الاتجاهات السلبية	ذكر	٤٩	١٣,٦٣	٣,٢٧٧	أدبي	٥٠	١٣,٩٢	٤,٦١١
	أنثى	٥٣	١٢,٩٨	٤,٧٩٤	علمي	٥٢	١٢,٦٩	٣,٥٤٥
الكفاءة الذاتية	ذكر	٤٩	٢٤,٨٨	٣,٢١٢	أدبي	٥٠	٢٣,٢٦	٣,١٣٥
	أنثى	٥٣	٢٤,٣٦	٣,٢٥٩	علمي	٥٢	٢٥,٩٠	٢,٧٨١
الأمل	ذكر	٤٩	٢٥,١٠	٣,٠٨٤	أدبي	٥٠	٢٣,٥٢	٣,٥٦٤
	أنثى	٥٣	٢٤,٦٦	٣,٧٦٢	علمي	٥٢	٢٦,١٧	٢,٧٨٥
التفاؤل	ذكر	٤٩	٢٢,١٠	٢,١٨٢	أدبي	٥٠	٢١,٠٤	٢,٠١٠
	أنثى	٥٣	٢١,٩٤	٢,٠٤٢	علمي	٥٢	٢٢,٩٦	١,٧٣٧
المرونة	ذكر	٤٩	٢٣,٥٧	٣,٣٦٠	أدبي	٥٠	٢٣,٢٦	٤,٢٩٠
	أنثى	٥٣	٢٣,٩٤	٤,١٩٩	علمي	٥٢	٢٤,٢٥	٣,٢٤١
رأس المال النفسي	ذكر	٤٩	٩٥,٦٥	١٠,٢٤٢	أدبي	٥٠	٩١,٠٨	١١,٤٠٩
	أنثى	٥٣	٩٤,٩١	١١,٠٧٠	علمي	٥٢	٩٩,٢٩	٨,٠٧٦
الانهك النفسي والبدني	ذكر	٤٩	٤١,٧٣	١٦,١٨٦	أدبي	٥٠	٤٧,٦٢	١٤,٨٨٣
	أنثى	٥٣	٤٣,٧٧	١٩,٠٦٥	علمي	٥٢	٣٨,١٥	١٩,٠١٧
اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل	ذكر	٤٩	٢٠,٨٢	٧,٦٥٩	أدبي	٥٠	١٩,٦٤	٥,٨٦٥
	أنثى	٥٣	١٩,٧٠	٧,٩٥٣	علمي	٥٢	٢٠,٨١	٩,٣٠٥
الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز	ذكر	٤٩	١٧,٢٤	٥,٦٥٩	أدبي	٥٠	١٩,٩٤	٨,٤٩٦
	أنثى	٥٣	١٨,٠٠	٨,٠٠٧	علمي	٥٢	١٥,٤٢	٤,٠٣١
عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل	ذكر	٤٩	٣١,٩٤	١٣,٣٠٩	أدبي	٥٠	٣٢,٢٨	١١,٠٣٦
	أنثى	٥٣	٣٢,٨٧	١٤,٢٢٨	علمي	٥٢	٣٢,٥٦	١٦,٠١٥
المصاحبات الاجتماعية	ذكر	٤٩	١٠,٦٧	٣,٦٧٦	أدبي	٥٠	١١,٨٨	٤,٠٠٣
	أنثى	٥٣	١١,٥٨	٤,٤٤٤	علمي	٥٢	١٠,٤٤	٤,١٠٤
الاحترق النفسي	ذكر	٤٩	١٢٢,٤١	٤٣,٠٦٧	أدبي	٥٠	١٣١,٣٦	٤٢,٢٦٩
	أنثى	٥٣	١٢٥,٩٢	٥٠,٩٥٣	علمي	٥٢	١١٧,٣٨	٥٠,٨٤٠

يتضح من دراسة الجدول (١٤) أنه معني بتقدير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على متغيرات البحث الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحترق النفسي في ضوء النوع والتخصص العلمي، وذلك للاستفادة منهم في تفسير دلالة الفروق في متغيرات البحث والتي تعزى للنوع أو التخصص العلمي.

الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي:

جدول (١٥) تأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاتجاهات الايجابية	النوع	٤,٧٠٢	١	٤,٧٠٢	٢,٠٦٩	غير دالة
	التخصص	٢٦,٣٨٣	١	٢٦,٣٨٣	١١,٦١٢	٠,٠١
	سنوات الخبرة	١٥,٣٤٣	٣	٥,١١٤	٢,٢٥١	غير دالة
	تباين الخطأ	٢١٨,١١٥	٩٦	٢,٢٧٢		
	الكلي	٦٨٢٣٣,٠٠٠	١٠٢			
الاتجاهات السلبية	النوع	٣,٥٩٣	١	٣,٥٩٣	٠,٢٤١	غير دالة
	التخصص	٢٥,٨٢٣	١	٢٥,٨٢٣	١,٧٢٩	غير دالة
	سنوات الخبرة	٢٢١,٦٣٠	٣	٧٣,٨٧٧	٤,٩٤٥	٠,٠١
	تباين الخطأ	١٤٣٤,١٢٣	٩٦	١٤,٩٣٩		
	الكلي	١٩٧٤٨,٠٠٠	١٠٢			

يتضح من دراسة الجدول (١٥) أنه معني بتأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، وأسفرت النتائج طبقاً للجدول إلى:

- لا توجد فروق تعزى للنوع في الاتجاهات الإيجابية أو السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي، وأن كلا الجنسين لديهم تقريبا نفس الاتجاهات سواء إيجابية أو سلبية تجاه موضوع الذكاء الاصطناعي.
- بالنسبة لتأثير التخصص العلمي، رُصدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ على الاتجاهات الإيجابية؛ حيث بلغت قيمة ف ١١.٦١٢، بينما لم تُرصد فروق دالة إحصائياً عند أي مستوى دلالة على الاتجاهات السلبية.
- بالنسبة لتأثير سنوات الخبرة، لم تُرصد فروق دالة إحصائياً على الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي، بينما رُصدت فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ على الاتجاهات السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي.

ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء ما يلي:

أولاً النوع:

أسفرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في موضوع الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي سواء بتكوين اتجاهات إيجابية أو اتجاهات سلبية، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسات كل من الصبحي (٢٠٢٠)، المقيطي (٢٠٢١)، جبار (٢٠٢٤)، Boshala (2024)، حسن (٢٠٢٥) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق تعزى للنوع في الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي.

ويمكن تفسير ذلك أن الذكاء الاصطناعي أصبح موجة العصر، وأنه يسهم بشكل كبير في عمليات البحث عن الترفيه والتعليم وإنجاز المهام بصورة سريعة؛ حيث يلجأ إليه الغالبية العظمى من البشر سواء كانوا موظفين، أو باحثين أو كادر طبي أو كادر تعليمي أو غيرهم مما يسهم في تحقيق النتيجة بصورة سريعة، حتى الطالب يلجأ للإجابة على الأسئلة المطروحة عليه من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ويعتمد عليه الباحثين والمعلمين في إيجاد تعليمات واتجاهات تجاه موضوع بحثي معين أو دراسة تأثير شيء معين، فيسهل عملية الاستدلال لاستعمال الأساليب المناسبة لدراسة الظواهر أو استخلاص النتائج، وقد يستخدمه الذكور والإناث في إنجاز المهام اليومية، فحسب اهتمامات كل منهما يلجأ إليه الفرد سواء كان ذكراً أو أنثى لحل مشكلاته ومعرفة أيسر الطرق لحلها أو التغلب عليها.

ثانياً التخصص العلمي:

أسفرت النتائج عن وجود فروق حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ على الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي تعزى للتخصص العلمي (أدبي / علمي)؛ حيث بلغت قيمة ف ١١.٦١٢، ولمعرفة اتجاه الفروق هل لصالح ذوي التخصص العلمي أو الأدبي يرجع للجدول (١٤) والنظر إلى قيمة المتوسط الحسابي عند متغير الاتجاهات الإيجابية، فنجد أن المتوسط الحسابي على قيمة الاتجاهات الإيجابية الخاص بذوي التخصص الأدبي بلغ ٢٥,٢٨ بينما ذوي التخصص العلمي بلغ ٢٦,٣٣، وأن قيمة المتوسط لذوي التخصص العلمي أكبر من متوسط ذوي التخصص الأدبي، كما أن الانحراف المعياري لذوي التخصص العلمي كان أقل من ذوي التخصص الأدبي مما يرجح تركيز النتائج الخاصة بذوي التخصص العلمي، فيمكن أن نعزى الفروق لصالح ذوي التخصص العلمي، بينما لم تُرصد فروق دالة إحصائية عند أي مستوى دلالة على الاتجاهات السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي، وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراستي المقيطي (٢٠٢١)، موسى (٢٠٢٤) والتي أسفرت عن وجود فروق تعزى للتخصص العلمي في الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته، بينما اختلفت مع نتائج دراسات الفيفي والدلالة (٢٠٢٢)، جبار (٢٠٢٤)، Boshala (2024)، حسن (٢٠٢٥) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق

تعزى للتخصص العلمي في الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، وهذه النتائج تتفق مع نتيجة البحث الحالي في الاتجاهات السلبية نحو الذكاء الاصطناعي.

وقد يعزى ذلك إلى طبيعة عمل كل فريق منهم، فذوي التخصص العلمي دائماً يتطرقون لاختراع تطبيقات وبرامج ويطورون من تطبيقات سبق إعدادها، وأن يعتمدون على البرامج واللاب توب والتطبيقات الحديثة التي تسهم بشكل كبير في تصنيع وابتكار سبل وطرائق جديدة مفيدة لهم ولغيرهم، بينما ذوي التخصص الأدبي يعتمدون على ما أسفر عنه ذوي التخصص العلمي ولا سيما المهندسين والمبرمجين الذين يطورون تطبيقات الذكاء الاصطناعي، فيعتمد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي ذوي التخصص الأدبي في البحث عن المعلومات وسهولة التطبيق لبرامجهم واستراتيجياتهم التعليمية.

كما أن الطبيعة المعملية لذوي التخصص العلمي تفرض عليهم أن يكونوا اتجاهات إيجابية نحو التطبيقات والبرامج والمحوسبة التي تعتمد على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في تسهيل وإنجاز مهامهم. بينما يعتمد الأدبيون على الذكاء الاصطناعي في طريقة البحث والنتائج والأهداف المرجوة من هذه التكنولوجيا، دون السعي لتطوير تلك الأدوات وإنما الاستفادة القصوى مما تتيحه لهم، فخلال العقود القديمة كان لإنجاز بحث أو دراسة كان يتطلب من الباحث أن يسافر إلى الجامعات والمكتبة المركزية وغيرها من مصادر المعرفة للحصول على العلم، أما حالياً في العهد الحالي تطورت التكنولوجيا وتيسر للباحثين الحصول على المصادر والمعلومات وهم في أماكنهم دون السعي أو السفر وإنما بالاشتراك في خدمة الانترنت والاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي، أو الاشتراك في المواقع العالمية كما تتيحها لهم الجامعات والمراكز البحثية والتي تسهم بشكل كبير في الحصول على مصادر موثوقة للاقتباس منها.

ثالثاً سنوات الخبرة:

أسفرت النتائج عن أنه لم تُرصد فروق دالة إحصائية عند أي مستوى دلالة على الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي تعزى لسنوات الخبرة، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات المقيطي (٢٠٢١)، الفيفي والدلالة (٢٠٢٢)، جبلي والقحطاني (٢٠٢٢)، جبار (٢٠٢٤). بينما رُصدت فروق حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ على الاتجاهات السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي في ضوء متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة الفروق كانت لصالح أي فئة في ضوء الفئات على سنوات الخبرة تم تطبيق اختبار post Hoc باستخدام اختبار Bonferroni ويوضح الجدول (١٦) قيم الاختبار بالنسبة لتأثير سنوات الخبرة على الاتجاهات السلبية لتحديد الفروق لصالح أي فئة.

جدول (١٦) قيم اختبار Bonferroni لتأثير سنوات الخبرة على الاتجاهات السلبية نحو الذكاء

الاصطناعي

البعد	سنوات الخبرة	فرق المتوسط	مستوى الدلالة
-------	--------------	-------------	---------------

غير دالة	٢,٢١٨-	من ٥ - ١٠	أقل من ٥ سنوات	الاتجاهات السلبية تجاه الذكاء الاصطناعي
غير دالة	١,٥٤٣-	من ١٠ - ١٥		
غير دالة	٢,٣٧٨	أكبر من ١٥ سنة		
غير دالة	٠,٦٧٥	من ١٠ - ١٥	من ١٠ - ٥	
٠,٠١	٤,٦٠٠	أكبر من ١٥ سنة	من ١٥ - ١٠	
٠,٠١	٣,٩٢٠	أكبر من ١٥ سنة		

يتضح من دراسة الجدول (١٦) أن الفروق لصالح المجموعة التي حظيت بسنوات خبرة أكبر من ١٥ سنة، أي أن ذوي الخبرة الأكبر من ١٥ سنة لديهم اتجاهات سلبية تجاه الذكاء الاصطناعي، وربما يرجع ذلك لطبيعة العينة المستهدفة وأنها من قاطني سيناء، والتي قد مرت خلال الفترة الأخيرة بعمليات أمنية أسهمت في القضاء على الإرهاب في سيناء، مما تحتم تعطيل الشبكات خلال فترات معينة فآثر على طبيعة الانترنت وصعوبة التواصل على الانترنت، وكذلك ضعف البنية التحتية لخدمات الانترنت خلال السنوات الماضية، رغم بدء الازدهار خلال العامين الماضيين في المجال التكنولوجي والعلمي في سيناء بفضل الجهود المبذولة لتخطي الأزمات ومعالجة فترات القصور السابقة، إلا أن الفئة ذات سنوات الخبرة الأكبر كان تعتمد اعتمادًا كليًا على الكتاب والورقة بعكس الجيل الجديد الذي يعتمد على التكنولوجيا بصفة أساسية في ممارسة مهامه وإنجاز أعماله، فتجد الجيل الجديد يعتمد على اللاب توب والأيفون والتابلت في تسجيل المحاضرات والقراءة والاطلاع دون التركيز أو الاعتماد على الورقة والقلم، ومن ثم فذوي الخبرة الأحدث يميل اعتمادهم على التكنولوجيا بشكل أساسي ولديهم القدرة على مسايرة التطورات التكنولوجية لانشغالهم بالتكنولوجيا سواء عبر المنصات الاجتماعية عبر الانترنت أو في بيئة العمل أو في الحياة العملية لهم، مما يسهم بانخفاض الاتجاهات السلبية لديهم عن ذوي الخبرة الأكبر.

رأس المال النفسي:

جدول (١٧) تأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على رأس المال النفسي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	النوع	٨,٧٠٦	١	٨,٧٠٦	١,١٤٢	غير دالة
	التخصص	٢٢٩,٨٣٥	١	٢٢٩,٨٣٥	٣٠,١٤٥	٠,٠١
	سنوات الخبرة	١٤٢,٩٨٣	٣	٤٧,٦٦١	٦,٢٥١	٠,٠١
	تباين الخطأ	٧٣١,٩٤٣	٩٦	٧,٦٢٤		
	الكلي	٦٢٨٢٠,٠٠٠	١٠٢			
الأمل	النوع	٣,١٨١	١	٣,١٨١	٠,٤٠٣	غير دالة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	التخصص	٢٧٢,١٢٨	١	٢٧٢,١٢٨	٣٤,٥١٠	٠,٠١
	سنوات الخبرة	٢٥٨,٦٠٤	٣	٨٦,٢٠١	١٠,٩٣٢	٠,٠١
	تباين الخطأ	٧٥٧,٠٠٤	٩٦	٧,٨٨٥		
	الكلي	٦٤٢٩٩,٠٠٠	١٠٢			
التفاوت	النوع	٦,٦٠٠	١	٦,٦٠٠	٢,٨٥٥	غير دالة
	التخصص	١٤٣,٠١٥	١	١٤٣,٠١٥	٦١,٨٦٣	٠,٠١
	سنوات الخبرة	١٢٦,١١٥	٣	٤٢,٠٣٨	١٨,١٨٤	٠,٠١
	تباين الخطأ	٢٢١,٩٣٣	٩٦	٢,٣١٢		
	الكلي	٤٩٩٠٢,٠٠٠	١٠٢			
المرونة	النوع	١٠,٠٩٨	١	١٠,٠٩٨	٠,٧٢٤	غير دالة
	التخصص	٥٦,٧٩٦	١	٥٦,٧٩٦	٤,٠٧٣	٠,٠٥
	سنوات الخبرة	٨٧,١٩٠	٣	٢٩,٠٦٣	٢,٠٨٤	غير دالة
	تباين الخطأ	١٣٣٨,٧٢١	٩٦	١٣,٩٤٥		
	الكلي	٥٩٠٦٨,٠٠٠	١٠٢			
رأس المال النفسي	النوع	١٠٩,٨٥٤	١	١٠٩,٨٥٤	١,٤٢٥	غير دالة
	التخصص	٢٦١٦,٥١٢	١	٢٦١٦,٥١٢	٣٣,٩٤٨	٠,٠١
	سنوات الخبرة	٢٢٤١,٩٢٦	٣	٧٤٧,٣٠٩	٩,٦٩٦	٠,٠١
	تباين الخطأ	٧٣٩٩,١٢٩	٩٦	٧٧,٠٧٤		
	الكلي	٩٣٧١٠٩,٠٠٠	١٠٢			

يتضح من دراسة الجدول (١٧) أنه معني بتأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على رأس المال النفسي، وأسفرت النتائج طبقاً للجدول إلى:

- لا توجد فروق تعزى للنوع في رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاوت، والمرونة.
- بالنسبة لتأثير التخصص العلمي، رُصدت فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ على رأس المال النفسي وأبعاده الكفاءة الذاتية والأمل والتفاوت؛ في حين أنه في بعد المرونة حظيت الفروق بقيمة ف بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ .

- بالنسبة لتأثير سنوات الخبرة، رُصدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ على رأس المال النفسي وأبعاده الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، في حين لم تُرصد فروق دالة إحصائية على بعد المرونة.

ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء ما يلي:

أولاً النوع:

أسفرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في موضوع رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية الأربعة الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وحيث إن الدراسات السابقة المطروحة في البحث الحالي والتي أتاحت للباحث لم يجد دراسة تناولت الفروق بين الذكور والإناث لدى أعضاء هيئة التدريس بصورة مباشرة على رأس المال، إلا أن الدراسات التي تناولت الكادر التعليمي للمرحلة قبل الجامعية أسفرت عن وجود فروق تعزى للإناث على رأس المال النفسي أو بعدي التفاؤل والأمل كدراستي أبو المعاطي وأحمد (٢٠١٨)، الحارثي (٢٠٢٠) وتختلف نتائجهما عن البحث الحالي.

فأس المال النفسي من أهم الثروات البشرية التي يمتلكها الأفراد، وتؤثر على شخصيته، متضمنة أفعاله وأقواله وشعوره بالرضا، ومن ثم النجاح والتفوق، ولطبيعة شخصية الأفراد، ونمط الفروق الفردية بين الأفراد بعضهم البعض وبين الجنسين في السمات الشخصية، ونظرًا لكون رأس المال النفسي محفزًا للطاقة الداخلية للنجاح والشعور بالإنجاز والتفوق، فيسعى إليه جميع الأفراد لزيادة الثقة بذواتهم والرقى بها في الجوانب الإيجابية من المرونة والكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، فكلها مقومات إيجابية للشخصية، يسعى الأفراد العاديين لتحقيقها، وهذا يفسر عدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع في رأس المال النفسي بمكوناته الفرعية من الكفاءة الذاتية والمرونة والأمل والتفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وحيث أنه قدرة إيجابية تساعد الفرد في الوصول إلى المستوى الأمثل والأداء الحقيقي الفعال، وهي سمات رئيسية للكادر الجامعي من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة مما يؤكد عدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع في رأس المال النفسي.

ويعتبر عضو هيئة التدريس بالجامعة المحرك الأساسي والمقوم الفعال لتنمية الجامعة والرقى بالحالة التعليمية لطلابها والارتقاء بالمجتمع من حولهم، وقد أكدت دراسة Wang et al. (2014) على فاعلية رأس المال النفسي في جودة التدريس والتعليم، ومن ثم فهو ضروري لدى أعضاء هيئة التدريس من كل من الجنسين لفاعليته في العملية التعليمية والارتقاء بالمستوى المهني والانجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

ثانيًا التخصص العلمي:

أسفرت النتائج عن وجود فروق تعزى لمتغير التخصص العلمي في رأس المال النفسي بمكوناته الفرعية عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، بينما على مكون المرونة حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥، وهذا يؤكد أنه توجد فروق تعزى لمتغير التخصص العلمي (أدبي/ علمي) على رأس المال النفسي، ولمعرفة الفروق في اتجاه التخصص العلمي أو الأدبي يرجع النظر إلى الجدول (١٤) المعني بالمتوسطات والانحرافات المعيارية على رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية على متغير التخصص، نجد أن المتوسطات الحسابية لذوي التخصص العلمي بلغت ٢٥.٩٠، ٢٦.١٧، ٢٢.٩٦، ٢٤.٢٥، ٩٩.٢٩ وبلغت لذوي التخصص الأدبي ٢٣.٥٢، ٢٣.٢٦، ٢١.٠٤، ٢٣.٢٦، ٩١.٠٨ على الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة ورأس المال النفسي على الترتيب، ومنها نجد أن المتوسطات لذوي التخصص العلمي أكبر من متوسطات ذوي التخصص الأدبي مما يشير إلى أن الفروق في اتجاه ولصالح التخصص العلمي.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن ذوي التخصص العلمي يعتمدون على نمط التفكير التحليلي، المنطقي، الرياضي وكذلك حل المشكلات ولذلك يعتمدون على الحسابات والتجارب والتطبيق العملي مما يعزز لديهم أنماط التفكير السابقة، في حين يعتمد ذوي التخصص الأدبي على نمط التفكير اللغوي، النقدي، التأملي فيعتمدون على القراءة والتفسير والكتابة.

وتعني الكفاءة الذاتية اعتقاد الفرد بقدرته على تخطيط وتنظيم وتنفيذ أعماله وسلوكياته المطلوبة لتحقيق هدف محدد، كما نجد أن العلميين يتعرضون إلى التجارب والاختبارات، ومن ثم محاولتهم الدائمة للنجاح ومن ثم تقييم دقيق للكفاءة، كما أن الأدبيين يعتمدون على النماذج والقوة والاحتذاء بهم من أجل تمكينهم وزيادة ثقتهم بذواتهم ومن ثم الكفاءة الذاتية لديهم. ومن ثم يظهر ذوي التخصص العلمي ميول أكثر في الكفاءة الذاتية.

ويُعرف الأمل بأنه القدرة على وضع أهداف وتوليد مسارات وطرق للوصول إلى الأهداف مع ضرورة توفر دافعية للمثابرة، فهو حالة عاطفية وتحفيزية يتفاعل فيها الشعور بالنجاح مع الطاقة الموجهة نحو الهدف، فالأمل نظام معرفي انفعالي يتضمن تحديد الأهداف وإيجاد الطرق لتحقيق الأهداف، ولذلك قد تعزى الفروق في الأمل لصالح العلميين لاعتمادهم على التجارب وسعيهم لتسجيل وإحراز نتائج تقدمهم واعتمادهم على تقديم التغذية الراجعة لمستويات أدائهم ومن ثم أملهم في إحراز النجاح، فالأمل يتشكل في ضوء توفر القدرة على التوجه نحو الهدف، والبحث عن وإيجاد طرق للحل والوصول إلى الأهداف المنشودة، والشعور بالقدرة على الوصول إلى الأهداف.

وينطوي التفاؤل على النظرة الإيجابية نحو المستقبل والإقبال على الحياة وتوقع حدوث الأفضل، فيعتمد على المشاعر الإيجابية والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث عن مدى إمكانية حدوثها، ونظراً

لكون ذوي التخصص العلمي يعتمدون على التجارب للوصول على الحقائق والمعلومات ولديهم أمل في تحقيق النجاح وإحراز التقدم، وزيادة رغبتهم العملية في التطبيق والتجريب، ولذلك يمكن أن يفسر التناقض لصالح العلميين؛ نظراً لارتباطه بالإحساس بالتحكم، وكون العلميين يتعاملون مع معطيات ودلائل واضحة ومحددة، أما الأدبيون فيتعاملون مع مقالات ويعتمدون على تحليل تلك المقالات، وقد تجد اختلافات بين مقالتيين تجاه موضوع معين فيحاولون تفسير ذلك في ضوء ما بدا لهم من آراء في المقالتيين.

وتعني المرونة القدرة على التكيف الإيجابي مع الضغوط وظروف الحياة ومتغيرات الموقف والانتكاسات التي قد يتعرض لها الفرد والقدرة على مواجهتها والتحرر من الفشل، ونظراً لكون ذوي التخصص العلمي يعتمدون على المحاولة والتكرار من أجل التحقق من نتائج تجاربهم قد ظهرت لديهم فروق لصالحهم عن الأدبيين في مجال المرونة رغم أن الفروق حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥، وربما لأن طبيعة العمل الجامعي تتطلب المرونة من كافة الأعضاء سواء من ذوي التخصص العلمي أو الأدبي، إلا أن العلميين طبقاً لطبيعة تعاملهم في المعمل والتجارب يزيد من مرونتهم في إنجاز المهام المعملية بالإضافة إلى المهام المشتركة مع الأدبيين.

خلاصة القول في تأثير التخصص العلمي والأدبي في رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية، نجد أن التخصص العلمي يعزز جوانب رأس المال النفسي المرتبطة بالتحليل والمنطق والقدرة على حل المشكلات، بينما يعزز التخصص الأدبي الجوانب المرتبطة بالتأمل والتواصل والتعبير والتكيف الشعوري مع متغيرات الموقف، وهذا يؤكد أن الفروق لصالح التخصص العلمي.

ثالثاً سنوات الخبرة:

أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ على رأس المال النفسي وأبعاد الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، بينما لم ترصد فروق ذات دلالة إحصائية على بعد المرونة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة الفروق كانت لصالح أي فئة في ضوء الفئات على سنوات الخبرة تم تطبيق اختبار post Hoc باستخدام اختبار Bonferroni ويوضح الجدول (١٨) قيم الاختبار بالنسبة لتأثير سنوات الخبرة على رأس المال النفسي وأبعاد الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل لتحديد الفروق لصالح أي فئة.

جدول (١٨) قيم اختبار Bonferroni لتأثير سنوات الخبرة على الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل ورأس

المال النفسي

المستوى الدلالة	فرق المتوسط	سنوات الخبرة		البعد
٠,٠٥	٢,٢٤	أكبر من ١٥ سنة	١٥ - ١٠	الكفاءة الذاتية

مستوى الدلالة	فرق المتوسط	سنوات الخبرة		البعد
٠,٠١	٣,٤٨	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠	الأمل
٠,٠١	٣,١٢	أكبر من ١٥ سنة		
٠,٠١	٢,١٢	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠	التفاؤل
٠,٠١	٢,٥٤	أكبر من ١٥ سنة		
٠,٠١	١,٤٨	أكبر من ١٥ سنة	من ١٥ - ١٠	رأس المال النفسي
٠,٠١	٩,٣٦	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠	
٠,٠١	٩,٨	أكبر من ١٥ سنة		

يتضح من دراسة الجدول (١٨) ما يلي:

- أن الفروق على بعد الكفاءة الذاتية حظيت بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين فئة سنوات الخبرة من ١٠ - ١٥ عام والفئة الأكبر من ١٥ عام، وحيث إن فرق المتوسط قيمته موجبه فكان التأثير لصالح فئة سنوات الخبرة من ١٠ - ١٥ عام.
 - أن الفروق على بعد الأمل كانت لصالح فئة سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ عام؛ حيث حظيت الفروق على مستوى دلالة ٠.٠١ بين الفئة من ٥ - ١٠ عام وكذلك فئة أقل من ٥ سنوات أو أكبر من ١٥ عام، وكان فرق المتوسط موجب بين الفئات السابقة لصالح الفئة من ٥ - ١٠ عام.
 - أن الفروق على بعد التفاؤل كانت لصالح الفئات ذات سنوات الخبرة في المتوسط، حيث كانت الفروق لصالح الفئة ذات سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ أعوام بالمقارنة بالفئات أقل من ٥ سنوات أو أكبر من ١٥ عام، كما كانت لصالح الفئة ذات سنوات الخبرة من ١٠ - ١٥ عام بالمقارنة مع ذوي سنوات الخبرة أكبر من ١٥ عام.
 - أن الفروق على رأس المال النفسي كانت لصالح الفئة ذات سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ عام، حيث حظيت الفروق بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ عام بالمقارنة مع فئتي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات أو أكبر من ١٥ سنة.
- من هذا العرض ومن دلالة الفروق بين فرق المتوسطات بين فئات ذوي سنوات الخبرة نجد أن الفروق كانت لصالح الفئات ذات سنوات الخبرة المتوسطة والأغلبية العظمى منها لذوي سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ عام وفي بعضها لصالح الفئة ذات سنوات الخبرة من ١٠ - ١٥ عام، وربما يعزى ذلك أن هذه الفئة تتضمن الفئة الأكثر حيوية لدى أعضاء هيئة التدريس حيث يسارع فيها العضو للحصول على الترقى العلمي والوظيفي والانتقال من درجة علمية إلى درجة أعلى، لاحتوائها على فئة الهيئة المعاونة من المدرسين

المساعدين وهم يسعون بجد واجتهاد للتقني والتخلص من صفة الهيئة المعاونة وإدراجهم ضمن فئات المدرسين ومن ثم الترقى العلمي والوظيفي والإعلاء من مكانتهم داخل المجتمع الجامعي وخارجه، وكذلك الحال بالنسبة لفئة الخبرة من ١٠ - ١٥ عام حيث يسعى فيها الفرد للانتقال إلى درجة أعلى، فالغالبية العظمى من هذه الفئة كان من فئة المدرسين الذين لديهم أمل وتفاؤل بشأن المستقبل وسعيهم للتقني والارتقاء بالمستوى الوظيفي والعلمي لهم، ومن ثم تولي القيادة والمناصب الإدارية كرئاسة الأقسام ووكالة بعض الكليات، وكلها محفزات لديهم للاستمرار في تحسين مستوى أدائهم والارتقاء برأس المال النفسي لديهم.

وتختلف تلك النتائج عن نتائج دراسة محمد (٢٠٢١) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما اتفقت مع دراسة إسماعيل (٢٠١٩) والتي أسفرت عن وجود تأثير لسنوات الخبرة على رأس المال النفسي.

وهذا يوضح أن سنوات الخبرة تؤثر إيجابياً على رأس المال النفسي، فكلما زادت سنوات الخبرة لدى الفرد وارتبطت بتحديات وتحقيق نجاحات متعددة وأهداف منشودة لدى الفرد وكانت بيئة العمل تساند الفرد وتدعمه من أجل تحقيق ذلك، كما في روح المنافسة بين الأعضاء بعضهم البعض في الحصول على الترقى والارتقاء بالمستوى النفسي والمهني لدى الفرد، ولذلك برز تأثير سنوات الخبرة لدى نوى سنوات الخبرة التي تراوحت بين ٥ - ١٠ سنوات أو ١٠ - ١٥ سنة؛ حيث الخصائص المميزة لهذه المرحلة لدى أعضاء هيئة التدريس من طموحات أعلى وتفاؤل بشأن المستقبل وروح المنافسة في الحصول على الترقى والدرجات العلمية.

الاحتراق النفسي:

جدول (١٩) تأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على الاحتراق النفسي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانهاك النفسي والبدني	النوع	١٦٩,٩٩١	١	١٦٩,٩٩١	٠,٥٨٢	غير دالة
	التخصص	١٨١٢,٠٧٢	١	١٨١٢,٠٧٢	٦,٢٠٥	٠,٠٥
	سنوات الخبرة	١٢٥٥,٦١٤	٣	٤١٨,٥٣٨	١,٤٣٣	غير دالة
	تباين الخطأ	٢٨٠٣٣,٩٥٤	٩٦	٢٩٢,٠٢٠		
	الكلية	٢١٨٣٧٩,٠٠٠	١٠٢			
اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل	النوع	٣٩,٤٦٧	١	٣٩,٤٦٧	٠,٦٣٤	غير دالة
	التخصص	٣٢,٣٨١	١	٣٢,٣٨١	٠,٥٢٠	غير دالة
	سنوات الخبرة	١٠٨,٢٠٥	٣	٣٦,٠٦٨	٠,٥٧٩	غير دالة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	تباين الخطأ	٥٩٧٥,٩٢٢	٩٦	٦٢,٢٤٩		
	الكلي	٤٧٩٠٢,٠٠٠	١٠٢			
الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز	النوع	٣٣,٢١١	١	٣٣,٢١١	٠,٨٤٥	غير دالة
	التخصص	٦٥٢,٦٤٣	١	٦٥٢,٦٤٣	٠,٠١	١٦,٦٠٩
	سنوات الخبرة	٥٨٦,٥٠٦	٣	١٩٥,٥٠٢	٤,٩٧٥	٠,٠١
	تباين الخطأ	٣٧٧٢,٣٨٥	٩٦	٣٩,٢٩٦		
	الكلي	٣٦٦١٥,٠٠٠	١٠٢			
عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل	النوع	٢٨,٠٥٤	١	٢٨,٠٥٤	٠,١٥٠	غير دالة
	التخصص	٢٢,٣٧٦	١	٢٢,٣٧٦	٠,١٢٠	غير دالة
	سنوات الخبرة	١٠٨٧,٨٨٣	٣	٣٦٢,٦٢٨	١,٩٤١	غير دالة
	تباين الخطأ	١٧٩٣٣,١٥٥	٩٦	١٨٦,٨٠٤		
	الكلي	١٢٦٢٦٩,٠٠٠	١٠٢			
المصاحبات الاجتماعية	النوع	٠,٠٠٩	١	٠,٠٠٩	٠,٠٠١	غير دالة
	التخصص	٢٧,٩٣٩	١	٢٧,٩٣٩	١,٧١٩	غير دالة
	سنوات الخبرة	٧٦,٠٨٩	٣	٢٥,٣٦٣	١,٥٦٠	غير دالة
	تباين الخطأ	١٥٦٠,٧٠٩	٩٦	١٦,٢٥٧		
	الكلي	١٤٣٧١,٠٠٠	١٠٢			
الاحترق النفسي	النوع	٩١٧,٢٦٥	١	٩١٧,٢٦٥	٠,٤١٧	غير دالة
	التخصص	٣٩٦٦,٥١٢	١	٣٩٦٦,٥١٢	١,٨٠٥	غير دالة
	سنوات الخبرة	٨٣٧٤,٣٤٧	٣	٢٧٩١,٤٤٩	١,٢٧٠	غير دالة
	تباين الخطأ	٢١٠٩٩٢,٣٥٧	٩٦	٢١٩٧,٨٣٧		
	الكلي	١٧٩٨٦٥٨,٠٠٠	١٠٢			

يتضح من دراسة الجدول (١٩) أنه معني بتأثير النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة على الاحترق النفسي، وأسفرت النتائج طبقاً للجدول إلى:

- لا توجد فروق تعزى للنوع في الاحترق النفسي وأبعاده الفرعية الانهاك النفسي والبدني، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية.

- بالنسبة لتأثير التخصص العلمي، رُصدت فروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ٠.٠٥ على الإنهاك النفسي والبدني، في حين رُصدت فروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ٠.٠١ على الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز؛ بينما لم ترصد أي فروق تحظى بدلالة معنوية عند أي مستوى دلالة على اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية، الاحتراق النفسي.
- بالنسبة لتأثير سنوات الخبرة، لم تُسفر النتائج عن فروق تحظى بدلالة إحصائية عند أي مستوى دلالة على الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية الإنهاك النفسي والبدني، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية، باستثناء بعد الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز رُصدت فروق تحظى بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠١.

أولاً النوع:

أسفرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في موضوع الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية الإنهاك النفسي والبدني، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية، وتتفق تلك النتائج مع دراسة الحديدي (٢٠١٤)، بينما تختلف مع نتائج دراسة الجارودي (٢٠١٥) والتي أشارت إلى فروق تعزى للذكور، وكذلك دراستي (Alves et al. (2019)، البقمي (٢٠٢١) والتي أشارتا إلى أن الفروق تعزى لصالح الإناث.

ويمكن تفسير ذلك في أن البيئة الجامعية تفرض قيودًا على منتسبيها من حيث المظهر الاجتماعي وكذلك الضغوط المهنية كأعباء تدريسية وزيادة الساعات التدريسية لدى البعض وكذلك الأعباء الإدارية من تولي المناصب الإدارية وكذلك إنجاز المهام والتكليفات المتعلقة بأعمال الجودة والكنترول والامتحانات، وكلها لا تميز بين ذكر وأنثى فالكل فيها إما عضو هيئة تدريس أو هيئة معاونة يكلف بهذه المهام ويتطلب منه إنجازها، ومن ثم لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية، كما أن الوظائف الإدارية بالجامعة لا تفرق بين ذكر أو أنثى وإنما يلتحق بها الجميع من أعضاء هيئة التدريس وربما يتنافس البعض في الحصول عليها، وهذا يبرر أن النوع لا يظهر تأثيرًا على الاحتراق النفسي.

ثانيًا التخصص العلمي:

أسفرت النتائج عن أن للتخصص العلمي تأثير في بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدى العينة المستهدفة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش؛ حيث رُصدت فروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ٠.٠٥ على بعد الإنهاك النفسي والبدني، كما رُصدت فروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ٠.٠١ على بعد الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز؛ بينما لم ترصد أي فروق تحظى بدلالة معنوية عند أي

مستوى دلالة على اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية، الاحتراق النفسي.

ويمكن أن تُعزى عدم الفروق في التخصص العلمي على أبعاد اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل وعدم التوافق وانخفاض قيمة العمل والمصاحبات الاجتماعية والاحتراق النفسي إلى المكانة الاجتماعية والمهنية والعلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وأنهم بمكانة مرموقة في المجتمع تتطلب منهم اجتهادًا لتطوير الأداء وسعيًا دؤوبًا لتحقيق النجاح دون الشعور بالملل أو تأثير لأي مكونات وعوامل خارجية تؤثر على أدائهم.

بينما رُصدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ أو ٠.٠١ على بعدي الإنهاك النفسي والبدني، الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز ولمعرفة الفروق لصالح التخصص العلمي أم الأدبي يرجع النظر على الجدول (١٤) المعني بالمتوسطات والانحرافات المعيارية طبقًا لمتغير التخصص العلمي على بعدي الإنهاك النفسي والبدني، والشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، نجد أن المتوسط للتخصص الأدبي بلغ ٤٧.٦٢ ، ١٩.٩٤ بينما للتخصص العلمي بلغ ٣٨.١٥ ، ١٥.٤٢ على بعدي الإنهاك النفسي والبدني، والشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز على الترتيب، أي أن المتوسط لذوي التخصص الأدبي أكبر من المتوسط للتخصص العلمي مما يشير إلى أن الفروق لصالح التخصص الأدبي، وأنهم أكثر إنهاكًا لأنفسهم وأبدانهم وكذلك شعورًا بانخفاض الكفاءة، وربما يُعزى ذلك لأن ذوي التخصص العلمي منشغلون دائمًا بالتجارب العملية واستكشاف بنيات جديدة، وأن حياتهم ينتابها تغيير في الابتكار عن ذوي التخصص الأدبي المنشغلون بالتحليل والتفسير والقراءة للمعطيات النظرية وصياغة النظريات والتفسيرات في ضوء المقالات والمعطيات التي يحصلون عليها دون إخضاعها للتجربة العلمية بشكلها العلمي، ولذلك نجد أن الفروق هنا تعزى للتخصص الأدبي.

ثالثًا سنوات الخبرة:

أسفرت النتائج أنه لا توجد فروق تعزى لسنوات الخبرة بفئاتها المعنية في البحث الحالي في موضوع الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية الإنهاك النفسي والبدني، اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل، عدم التوافق وانخفاض قيمة العمل، المصاحبات الاجتماعية، باستثناء بعد الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز رُصدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، ولمعرفة الفروق كانت لصالح أي فئة في ضوء الفئات على سنوات الخبرة تم تطبيق اختبار post Hoc باستخدام اختبار Bonferroni ويوضح الجدول (٢٠) قيم الاختبار بالنسبة لتأثير سنوات الخبرة على بعد الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز.

جدول (٢٠) قيم اختبار Bonferroni لتأثير سنوات الخبرة على الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز

مستوى الدلالة	فرق المتوسط	سنوات الخبرة	البعد
٠,٠١	٦,٥٨	من ٥ - ١٠	الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز
٠,٠٥	٤,٧٣	من ١٠ - ١٥	

بدراسة الجدول (٢٠) يتضح أن الفرق بين متوسطي فئة أكبر من ١٥ عام وفئة من ٥ - ١٠ عام أو فئة من ١٠ - ١٥ عام حظي بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ أو ٠.٠٥ على الترتيب باختبار Bonferroni وكانت إشارة الفرق موجبة مما يعني أن الفروق لصالح الفئة الأكبر من ١٥ عام على متغير سنوات الخبرة، ويمكن أن يعزى ذلك لمتغير العمر الزمني حيث تضمنت هذه الفئة على أعضاء في المرحلة العمرية الأكبر من ٤٨ عام ممن حظوا بكفاءات وإنجازات ونجاحات سابقة وصلوا بها إلى مكانات مرموقة وأعلى السلم التعليمي والمهني في مجال الجامعة وربما القيادي، فيسعون لنقل خبراتهم وجهودهم إلى الجيل الجديد ومساعدتهم على التقدم العلمي والازدهار النفسي.

ويمكن أن يفسر عدم وجود فروق تُعزى لسنوات الخبرة على الاحتراق النفسي وأبعاد الإنهاك النفسي والبدني واللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل وعدم التوافق وانخفاض قيمة العمل والمصاحبات الاجتماعية إلى أن الجميع داخل البيئة الجامعية لديه أهداف محددة يسعى للحصول عليها وتحقيقها ومن أهمها الترقى العلمي وتغيير المسمى العلمي والوظيفي، فكلما حقق الفرد نجاحًا وهدفًا يسعى للبحث عن الهدف الأعلى منه، ومن ثم يجد التحفيز في العمل، وأنه مطالب بأن يبذل جهدًا ليحقق أهدافه، وكلما سعد خطوة تجاه هدفه وجد معززًا من كيفية التعامل معه أو زيادة بدل أو الحصول على مكانة ووظيفة إدارية داخل الجامعة تسهم في زيادة تحفيزية للحصول على مكانة أعلى، ومن ثم نجد فروق تعزى لسنوات الخبرة في متغير الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم باستثناء بعدي الإنهاك النفسي والبدني والشعور بانخفاض الأداء وضعف الكفاءة وتم تفسيره في ضوء المكانة التي يحصل عليها الفرد في السلم التعليمي والمهني والوظيفي داخل البيئة الجامعية.

الخلاصة والتوصيات:

أسفر البحث الحالي عن بعض النتائج المتعلقة بالاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بكل من رأس المال النفسي والاحتراق النفسي، وكذلك تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي؛ حيث توصلت النتائج إلى:

- لدى أعضاء هيئة التدريس اتجاهات إيجابية مرتفعة نحو الذكاء الاصطناعي واستخدامه في العملية التعليمية والبحثية.

- يمتلك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش مستوى مرتفع من رأس المال النفسي، بينما يمتلكون مستوى منخفض من الاحتراق النفسي.
- لا توجد فروق تعزى للنوع في كل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، ورأس المال النفسي، والاحتراق النفسي.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ تعزى للتخصص العلمي في كل من الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي، رأس المال النفسي بأبعاده الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، بعد الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، وعند مستوى دلالة ٠.٠٥ على بعد المرونة لرأس المال النفسي، وبعد الإنهاك النفسي والبدني للاحتراق النفسي، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية على الاتجاهات السلبية نحو الذكاء الاصطناعي، الاحتراق النفسي بأبعاده اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل وعدم التوافق وانخفاض قيمة العمل والمصاحبات الاجتماعية.
- يتباين تأثير سنوات الخبرة على كل من الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي؛ حيث وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ على كل من الاتجاهات السلبية نحو الذكاء الاصطناعي، رأس المال النفسي بأبعاده الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل، بعد الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز، في حين لم توجد فروق دالة إحصائية على الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي، بعد المرونة، الاحتراق النفسي بأبعاده الإنهاك النفسي والبدني واللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل وعدم التوافق وانخفاض قيمة العمل والمصاحبات الاجتماعية.
- توجد علاقات ارتباطية عكسية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي سواء الاتجاهات الإيجابية أو السلبية والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش.
- توجد علاقات إيجابية تحظى بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش.
- توجد علاقات ارتباطية عكسية تحظى بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش.

وفي ضوء هذه النتائج يمكن استخلاص التوصيات التالية:

- بناءً على التوجهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش، يوصى بتقديم دورات تدريبية وإدراجها ضمن سلسلة دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس حول الذكاء الاصطناعي والتطور السريع في هذا المجال من أجل رفع الكفاءة لدى أعضاء هيئة التدريس.
- بناءً على مستوى الاتجاهات السلبية نحو الذكاء الاصطناعي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، فإنه يوصى بتقديم الدعم والتدخلات المناسبة من أجل خفض مستوى الاتجاهات السلبية، والعمل على إزالة الخوف من استخدامها لتكوين اتجاهات إيجابية بدلاً من الاتجاهات السلبية لدى البعض المعني من الاتجاهات السلبية نحو الذكاء الاصطناعي.
- بناءً على مستوى امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لرأس المال النفسي والاحترق النفسي، يوصى بالنقيم الدوري لمستويات رأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ولاسيما الهيئة المعاونة من أجل تقديم برامج التدخل المناسبة للوقاية من آثار الاحترق النفسي ورفع مستوى رأس المال النفسي لديهم.
- بناءً على العلاقات العكسية الدالة إحصائياً بين الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي والاحترق النفسي، وكذلك العلاقات الإيجابية بين الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي ورأس المال النفسي، فإنه يوصى بضرورة الاهتمام بالبنية التحتية المعنية بالتطور التكنولوجي وإتاحة شبكات الانترنت داخل الحرم الجامعي بجامعة العريش من أجل زيادة الفعالية من الاستفاة من البرامج والتطبيقات المتاحة من الذكاء الاصطناعي، وكذلك سرعة التعامل مع قواعد البيانات العالمية داخل الحرم الجامعي مما يعزز الكفاءة المهنية والأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة، ويعمل على خفض مستوى الاحترق النفسي لديهم.
- بناءً على العلاقات العكسية الدالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي، يوصى بتقديم التشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتقديم جوائز للباحثين المتفوقين من أعضاء هيئة التدريس والمعاونين وباحثي الدرجات العلمية في عيد العلم، من أجل تنمية روح المنافسة بين الأعضاء.

بحوث مقترحة:

في ضوء النتائج الحالية والتوصيات السابقة، يمكن اقتراح بعض البحوث المعنية بمتغيرات البحث

الحالي:

- فعالية برنامج تدريبي قائم على الذكاء الاصطناعي في تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.
- الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الازدهار النفسي والكرب النفسي لدى الشباب الجامعي.
- فعالية برنامج تدريبي قائم على رأس المال النفسي في تحسين مستوى التوافق الزوجي لدى فتيات الجامعة المتزوجات.

مراجع البحث:

- أبو المعاطي، وليد محمد، وأحمد، منار منصور (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية*، ٣(٢)، ٤١٠ - ٤٤١.
- أحمد، عمر شهاب، وعلي، نور جبار (٢٠٢٣). رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة. *مجلة الفتح*، ٢٧(٤)، ٣١٩ - ٣٣٥.
- إسماعيل، هبه حسين (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في الآداب*، ٢٠ ج ٤، ٤٧ - ٧٢.
- آل مشرف، فريدة بنت عبد الوهاب (٢٠٠٢). مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، ١٠٥، ١٩٥ - ٢٣٣.
- البراهيم، أمل بنت عبد الله (٢٠٢٤). تصورات عضوات هيئة التدريس في كلية التربية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدية Chat GPT في التعليم. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ١٣ (٤)، ٧٥٩ - ٧٧٥.
- بغدادى، مروة مختار (٢٠٢١). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والاحتراق الأكاديمي في التنبؤ بالاندماج الدراسي لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية*، ٣(٤)، ١ - ٤٠.
- البقمي، نجلاء مرزوق ناصح (٢٠٢١). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. *الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، ٩، ٥٣ - ١١٩.
- بلبل، يسرا شعبان، وحجازي، إحسان شكري (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد*، ٣٦، ٥١٩ - ٥٦٩.

الجارودي، ماجدة بنت إبراهيم (٢٠١٥). مستويات الاحترق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٦ (٢)، ١١ - ٥٢.

جبار، يوسف يحيي علي (٢٠٢٠). *فاعلية برنامج مقترح قائم على تكنولوجيا التليفونات الذكية لتنمية مهارات التربية العملية لدى معلمي الرياضيات قبل الخدمة واتجاهاتهم نحو التعلم النقال*، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة صنعاء، اليمن.

جبار، يوسف يحيي علي (٢٠٢٤). واقع توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية. *مجلة جامعة صعده*، ٢ (٣)، ٣٣ - ١٠٤.

جبلي، نايف محمد، والقحطاني، سراء سعد عمير (٢٠٢٢). درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بمهارات الذكاء الاصطناعي في التعليم وعلاقتها بالخبرة والبرامج التدريبية بجامعة الملك خالد. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، ١٩ (٣).

الحارثي، صبحي بن سعيد (٢٠٢٠). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٤ (٢)، ١١٩٢ - ١٢٢٢.

الحديدي، آلاء عيسى عبد الرحيم (٢٠١٤). *الاحترق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات و ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية*. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.

الحريري، بسمة محمد إدريس ونور الدين، عمرو أحمد وحمودة، منى أحمد محمد (٢٠٢٥). دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية: الدور الوسيط لمشاركة المعرفة دراسة تطبيقية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ٢٦ (١)، ٨٣٠ - ٨٧٦.

حسن، يحيي مهدي أحمد (٢٠٢٥). *تحديات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية بجامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة*. *مجلة جامعة البيضاء*، ٧ (١)، ٣٣٣ - ٣٤٩ عدد خاص بأبحاث المؤتمر العلمي الخامس لجامعة البيضاء.

درار، خديجة محمد (٢٠١٩). أخلاقيات الذكاء الاصطناعي والروبوت: دراسة تحليلية. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات*، ٦ (٣)، ٢٣٧ - ٢٧١.

زروقي، رياض وفالنتة، أميرة (٢٠٢٠). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التعليم العالي. *المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، ٤ (١٢)، ١ - ١٢. سالم، رمضان عاشور (٢٠١٩). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينة طلاب الدراسات العليا. *مجلة بحوث التربية النوعية كلية التربية النوعية جامعة المنصورة*، ٥٤، ٢٥ - ٦١.

السلخي، محمود جمال جميل (٢٠١٣). مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، ٤٠ (٤)، ١٢٠٧ - ١٢٢٩.

شانع، خالد على، وجليون، أزهار محمد (٢٠٢٣). مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم واتجاهاتهم نحوها. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، ٥ (٢)، ١٥١ - ١٧٦.

شاهين، ساره محمد (٢٠٢٣). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتوافق الأكاديمي لدى طالبات الجامعة. *مجلة الارشاد النفسي*، ١ (٧٣)، ١٤٨ - ١٩٣.

الشريف، باسم بن نايف (٢٠١٨). مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوها. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، ١٧٩ الشميمري، هدى بنت صالح عبد الرحمن (٢٠٢٤). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي واستراتيجيات مواجهة الضغوط والصمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٧٣، ج(١)، ١٥ - ٨٥.

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

طه، فرج عبد القادر، وراغب، السيد مصطفى (٢٠١٠). مقياس الاحترق النفسي المهني. ط١، مكتبة الأنجلو المصرية.

العامري، محمد عمر (٢٠١٨). *قضايا معاصرة في الإدارة التربوية*، عمان، دار المعزز للنشر والتوزيع.

عبد الرؤوف، مصطفى محمد الشيخ (٢٠٢٢). إطار تنمية مهنية مستقبلي قائم على تكنولوجيا الرأسمعرفية لتطوير ممارسات تدريس العلوم المستندة إلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى

معلمي مرحلة التعليم الساسي. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ٢٥٤ ، ٦٧ - ١٨٨.

عبد الله، بربزي وعبد الحي، عبد المولى (٢٠٢٤). أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في الابتكار التقويمي لدى أساتذة التعليم العالي بالمغرب. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، ٤ (٩)، ٢٠٢ - ٢٢٥.

عبد النور، عادل (٢٠٠٤). مدخل إلى الذكاء الاصطناعي. الرياض: دار الفیصل. العبيدانية، كوثر والشنفری، غيمان (٢٠٢٤). فاعلية تطبيق الذكاء الاصطناعي في تعزيز التعليم وتحدياته وفق آراء معلمات الحلقة الأولى بسلطنة عمان. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، ٤ (٨)، ٢٢٨ - ٢٥١.

عثمان، هفاف عبد اللاه (٢٠٢١). علم النفس الإيجابي. الرياض: دار الرشد ناشرون العربي، عائدة سلامة السوداني (٢٠٢٥). الإسهام النسبي لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ برأس المال النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب. مجلة القرطاس، ٢٦ ، ٧٧ - ٩٥.

عسكر، على (٢٠٠٠). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. القاهرة: دار الكتاب الحديث. العطار، محمود مغازي (٢٠٢٣). فعالية برنامج إرشادي انتقائي لزيادة رأس المال النفسي وأثره في تنمية التدفق النفسي لدى الطالبات المعلمات بشعبة رياض الأطفال. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٣ (١١٨)، ٣٠١ - ٣٦٨.

عطية، عائشة على رف الله، وصادق، مروة صادق أحمد (٢٠٢٢). الإسهام النسبي لكل من استراتيجيات تنظيم الدافعية ورأس المال النفسي الأكاديمي ودعم الاستقلال المدرك في التنبؤ بالنجاح الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، ٣٣ (١٣٠).

علي، هيفاء محمد (٢٠٢١). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان. رسالة ماجستير، كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط.

عيسوي، نيفين سعيد بيومي (٢٠١٥). تأثير الاحترق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١ ، ٢٤٨ - ٢٧٨.

الفنجري، حسن عبد الفتاح (٢٠٠٧). الأمل وعلاقته بالسعادة الذاتية والإنجاز الأكاديمي. المؤتمر العلمي الثامن للتربية، جودة واعتماد مؤسسات التعليم العام في الوطن العربي، مج ٢، الفيوم كليات التربية والتربية النوعية ورياض الأطفال، جامعة الفيوم، ١٤٠٥ - ١٤٢٨.

الفيفي، حسن سلمان والدلالة، أسامة محمد (٢٠٢٢). واقع توظيف تطبيقات تقنية الذكاء الاصطناعي في التعليم بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (جامعة طيبة أنموذجاً). *مجلة كلية التربية جامعة طنطا*، ٨٥ (١)، ٧١٧ - ٧٩٥.

القحطاني، ظافر بن محمد بن حمد الشرمي (٢٠١٥). مستوى الاحترق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الملك فهد الأمنية. *مجلة البحوث الأمنية*، ٢٤ (٦٢)، ١٥١ - ١٩٥.

محمد، علا عبد الرحمن علي (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة دراسات في الطفولة والتربية جامعة أسيوط*، ١٦، ١٠٢ - ١٨٦.

مقاتل، ليلي وحسني، هنية (٢٠٢١). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته التربوية لتطوير العملية التعليمية. *مجلة علوم الانسان والمجتمع*، ١٠ (٤)، ١٠٩ - ١٢٧.

المقيطي، سجاد أحمد (٢٠٢١). واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

مكاوي، مرام عبد الرحمن (٢٠١٨). الذكاء الاصطناعي على أبواب التعليم. *مجلة القافلة*، ٦٧ (٦). موسى، عبد الله وبلال، أحمد حبيب (٢٠١٩). الذكاء الاصطناعي: ثورة في تقنيات العصر. ط١، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

موسي، محمد (٢٠٢٤). اتجاه أساتذة الجامعة نحو استخدام الذكاء الاصطناعي دراسة ميدانية بجامعة غرداية نموذجاً. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية. النجار، فايز جمعة (٢٠١٠). نظم المعلومات الإدارية منظور إداري، ط٢، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

الهني، مريم علي (٢٠٢٤). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة مصراته. *مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية*، ٩ (٣)، ٤٦٣ - ٤٧٩.

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.

Abdullah, S., Farida, A., Nur, F., U., (2022). Examining the Effect of Self-Regulation and Psychological Capital on the Students' Academic

- Coping Strategies during the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Instruction*. 15(2), 487-500.
- Al-Dosari ,Co. 2020 ,Education in light of artificial intelligence transformations. *International Journal of Higher Education*,9 (3), 147-151. <http://ijhe.sciedupress.com>.
- Aljaghtami, E. N., & Amir Ishak, N. (2016). Saudi Arabia women teachers' psychological capital towards work engagement/Aljaghtami Eman-Nafa, Noormala Amir Ishak. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship (JIBE)*, 1(1), 39-45.
- Alkhateeb, O., Kraishan, O. M., & Salah, R. O. (2015). Level of Psychological Burnout of a Sample of Secondary Phase Teachers in Ma'an Governorate and Its Relationship with Some Other Variables. *International Education Studies*, 8(6), 56-68.
- Alves, P. C., de Fatima Oliveira, A., & da Silva Paro, H. B. M. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter?. *Plos one*, 14(3), 1-12
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N., (2015). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17-28.
- Baron, Farnklin, (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high levels of stress, the joint effects of selection and psychological capital. *journal of management*, 42-742.
- Bockorny, K.M. (2015). *Psychological Capital, Courage, and Entrepreneurial Success*. Ph.D., The College of Business, Bellevue University, Bellevue, Nebraska
- Boshaala, A.M. (2024). Using Artificial Intelligence Techniques in the Educational Process from the Point of View of Faculty Members and Students at Faculty of Medical Technology, Benghazi. *African Journal of Advanced Pure and Applied Sciences (AJAPAS)*, 3 (3), 498 – 511.
- Caza, A., Baggioz, R., Woolleg., and Caza, B. B. (2010). Psychological capital and authentic leadership. *Asia-Pacific journal of business administration*, 2 (1), 53-70.
- Cheng, L., & Gan, Y. (2020). Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work related quality of life. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(5), 1-12.
- Corner, K. J. (2015). *Exploring the reliability and validity of research instruments to examine secondary school principals' authentic leadership behavior and psychological capital*. Available from Proust Dissertations &Theses

- Delguidice, M . 2011: Avoiding School Librarian Burnout: Simple Steps to Ensure Your Personal Best. *Library Media Connection*, 29 (4), 22-23
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and anxiety, burnout, job satisfaction, job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 137-154.
- Friend, S., Johnson, J., Luthans, F., & Sohi, R. (2016). Positive Psychology in Sales: Integrating Psychological Capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*.
- Gong, Zhun, Schooler, J. W., Wang, Y., & Tao, M. D., (2018); "Research on the Relationship between Positive Emotions, Psychological Capital and Job Burnout in Enterprises' Employees: Based on the Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *Canadian Social Science*, 14 (5), 42-48.
- Hansen, A., Buitendach, J.H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout, and job satisfaction among educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 621-630.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience.
- Jameson, D. (2016). Persistent burnout theory of chronic fatigue syndrome. *Neuroscience and Medicine*, 7(2), 66-73.
- Kamaylar, Ye, Y., Sripicharn, D., (2018). The relationship between teachers organizational commitment and job satisfaction at 2 basic educational high school, loikaw kayah state, Mynamar. *Scholar Human Science*, 9(2) . 97-105
- Kamei, Ferreira, Valentini, Peres, Kamei & Damásio, (2018). Psychology. Capital Questionnaire short version (PCQ-12): evidence of validity of the Brazilian version. *Psychology-USF. Braganca Paulista*, 23(2), 203-214
- Kaplan & Bickes, K. (2013). Mindfulness and cardiovascular risk in college students. *The Eagle Feather*, 10(5), 30-66.
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business horizons*, 62 (1), 15-25.
- Kaya, Ç., & Altinkurt, Y. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Levels of Burnout. *Education & Science/Egitim ve Bilim*, 42(193).63-78.
- Kokku, R., Sundararajan, S., Dey, P., Sindhgatta, R., Nitta, S., & Sengupta, B. (2018). Augmenting classrooms with AI for personalized education.

- In 2018 IEEE international conference on acoustics, speech and signal processing (ICASSP)*, p. 6976 - 6980.
- Kotze, M., & Kleynhans, R. (2013). Psychological well-being and resilience as predictors of first-year students' academic performance. *Journal of Psychology in Africa*, 23(1), 51-60.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the relationship between psychological capital perception, psychological well-being, and job satisfaction of teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
- Lee, H. M., Chou, M. J., Chin, C. H., & Wu, H. T. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891-900
- Lim, N; Kim,E,K; Kim,H; Yong,E & Lee,S,M. 2010: Individual and Work Related Factors Influencing Burnout of Mental Health Professionals: A Meta-Analysis. *Journal of Employment Counseling*, 47 (2), 86-96
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of leadership & organizational studies*, 20(1), 118-133.
- Maghsudi, S., Lan, A., Xu, J., & van Der Schaar, M. (2021). Personalized education in the artificial intelligence era: what to expect next. *IEEE Signal Processing Magazine*, 38 (3), 37-50.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227
- McCarthy J, (2007). *What is Artificial Intelligence?*, Computer Science Department , Stanford University, California, USA, from: <http://wwwformal.stanford.edu/jmc/whatisai/>
- Moyer, F., Aziz, V., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227.
- Mu, P. (2019). Research on artificial intelligence education and its value orientation. *Paper presented at the 1st International Education Technology and Research Conference (IETRC 2019)*, China, Retrieved from https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/IETRC%202019/IETRC19165.pdf.

- Murphy, R. (2019). Artificial Intelligence Applications to Support K-12, Teachers and Teaching: A Review of Promising Applications, Opportunities, and Challenges. *Perspective, Rand Corporation*, 1-20.
- Norman, S.M., Avey, J.B., Nimmicht, J.L., & Pigeon, N.G., (2010); "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17 (4), 380-391.
- Özkalp, E. (2009). A New Dimension in Organizational Behavior: Positive Organizational Behavior Approach and Topics. *In 17th National Management and Organization Congress Proceedings Book ss* (pp. 491-498).
- Pitichat, T., Reichard, R., & Kea-Edwards, A. (2017). Psychological Capital for Leader Development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1).
- Pokrivcakova, S. (2019). Preparing teachers for the application of AI powered technologies in foreign language education. *Journal of Language and Cultural Education*, 7 (3), 135-153.
- Poon, R. (2013). *The impact of securely attached and integrated leadership of follower mental health and psychological capital*. Ph.D., School of Business & Leadership, Regent University, London.
- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support, and student well-being. *International Journal of Educational Research*, 99.1-9.
- 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 learning*, (1), 12-22.
- Quisenberry, D. M., (2015). *Testing the Internal Validity of Psychological Capital: A Laboratory Experiment Utilizing Neurophysical and Psychological Measures*. Ph.D., The University of Nebraska, Lincoln.
- Rehman, S., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*. 31(4), 455-469
- Rothmann, S; Barkhuizen, N & Tutherleigh, m.y. (2008). Model of Work Related Ill Health of Academic Staff in a South African Higher Education Institution. *South African Journal of Higher Education*, 22 (2), p404-422
- Sameer, Y.M., (2018); "Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference?". *Journal of Economics & Management*, 32(2), 75-101.

- Schepman, A. & Rodway, P. (2020). Initial validation of the general attitudes towards Artificial Intelligence Scale. *Computers in Human Behavior Reports*, 1, 100014, <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100014>.
- Schmitt, A., Gielnik, M.M., Zacher, H., & Klemann D.K., (2013). The motivational benefits of specific versus general optimism. *Journal of Positive Psychology*, Vol. 8, P. 425-434.
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Journal of Doğuş University*, 12(1), 114-127.
- Trivedi, T. & Shukla, A. (2008) Burnout in Indian teachers. *Asia Pacific Education Review*, 9(3), 320-334.
- Tüzün, I.K., Çetin, F., & Basim, H.N. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67(1), 155-170.
- Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2004). Further Evaluation of the Children's Hope Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 22(4), 320-337.
- Verma, M. (2018). Artificial intelligence and its scope in different areas with special reference to the field of education. *International Journal of Advanced Educational Research*, 3 (1), 5-10.
- Wang, S., Yu, H., Hu, X., & Li, J. (2020). Participant or spectator? Comprehending the willingness of faculty to use intelligent tutoring systems in the artificial intelligence era. *British Journal of Educational Technology*, 51(5) .
- Woo, C. H., & Park, J. Y. (2017). Specialty, Positive Psychological Capital, and Nursing Professional Values in Nursing Students: A Cross-Sectional Survey. *Nurse Education Today*, 57, 24-28.
- Xia, X., Li, X. (2022). Artificial Intelligence for Higher Education Development and Teaching Skills. *Wireless Communications and Mobile Computing*, Article ID 7614337, 10, <https://doi.org/10.1155/2022/7614337>.
- Yolvi, Ocana –Fernandez, et. Al. (2019). "Artificial Intelligence and its Implications in Higher Education". *Intelligence artificial y sus implicaciones en la education superior*. May- Aug., Vol. 7, N. (2), 536-568.