Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (8), No. (1): 277-298
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2026.8.1.16

Journal of Business Economics for Applied Research
مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية
ISSN 2709-6475 - E-ISSN 3079-8167

The Role Of Artificial Intelligence Applications In reinforcement Of Administrative Perception Among Middle Management An Exploratory Study of the opinions of a sample of administrative leaders at the University of Fallujah

Aqeel Ibraheem Ali Al-Hamadani
University Of Fallujah - College Of Administration And Economics
Aqeel.ibraheem@uofallujah.edu.iq

Key words:
Artificial Intelligence Applications, Administrative Perception, University of Fallujah.

ARTICLE INFO
Article history:

Received	28 ***Jan***. 2026
Accepted	18 ***Feb***. 2026
Avaliabble online	01 ***Mar***. 2026

© 2026 THE AUTHOR(S). THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE DISTRIBUTED UNDER THE TERMS OF THE CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION LICENSE (CC BY 4.0).
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Aqeel Ibraheem Ali Al-Hamadani
University Of Fallujah

Abstract:
The aim of this research is to demonstrate the role of artificial intelligence applications, with their various dimensions (technical, cognitive, communicative, and developmental), in enhancing and developing managerial perception, with its various dimensions (organizational, situational, environmental, and personal), among middle management at the University of Fallujah. The researcher adopted a descriptive-analytical approach to present and formulate the research concepts, analyze its variables, and formulate hypotheses and results. The research sample was randomly selected from a group of middle management at the University of Fallujah, consisting of deans, directors of research centers, assistant deans, department heads, assistant department heads, division directors, and unit heads, totaling 89 individuals. A questionnaire was used as the primary data collection tool, and the SPSS version 26 statistical software was used for data analysis. The research yielded several results, the most important of which was that artificial intelligence applications contribute to the maturation of managerial cognitive thinking among middle management at the University of Fallujah, demonstrating a tangible improvement in performance compared to traditional systems.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (8), No. (1): 277-298
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2026.8.1.16

دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز الإدراك الإداري لدى القيادات الوسطى دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الفلوجة

م.م. عقيل إبراهيم علي الحمداني
جامعة الفلوجة ـ كلية الإدارة والاقتصاد
Aqeel.ibraheem@uofallujah.edu.iq

المستخلص

هدف البحث إلى بيان دور تطبيقات الذكاء بابعاده (البعد التقني، البعد المعرفي، البعد التواصلي, البعد التطويري) في تعزيز وتطوير الادراك الاداري بابعاده (البعد التنظيمي، البعد الموقفي, البعد البيئي، البعد الذاتي) لدى القيادات الوسطى لجامعة الفلوجة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث لعرض وصياغة مفاهيم البحث وتحليل متغيراته وصياغه الفرضيات والنتائج، وانتُخبت عينة البحث بطريقة عشوائية لمجموعة من القيادات الوسطى لدى جامعة الفلوجة والمتمثلة بـ(العمداء، مدراء المراكز البحثية، معاوني العمداء، رؤساء الاقسام، معاوني رؤساء الاقسام, مدراء الشعب، مسؤولي الوحدات) بواقع(89) فرد، وتم اعتماد الاستبيان كوسيلة رئيسة لجمع البيانات واستقصاء الاراء، واستخدام البرنامج الاحصائي(spss,ver.26) لتحليل البيانات، وتكلل البحث بمجموعة من النتائج كان أهمها تسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أنضاج الفكر الإدراكي الإداري لدى القيادات الوسطى بجامعة الفلوجة، اذ اظهر تحسناً ملموساً في الأداء مقارنةً بالانظمة التقليدية المستخدمة.

الكلمات المفتاحية: تطبيقات الذكاء الأصطناعي، الأدراك الإداري، جامعة الفلوجة.

المقدمة:

يعد الذكاء الاصطناعي مجال متطور في علوم الكمبيوتر فهو بارع في شتى المجالات كالتعلم والاستدلال المنطقي وحل المشكلات وادراك البيئة المحيطة، وهذا ما يجعله الخيار الامثل لرجال الاعمال والمدراء لصياغة وتحسين استراتيجية الاعمال الخاصة بهم في المجالات المتعددة من العمل(ابو الفتوح،82:2024)، ولم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد خيار بل اصبح ضرورة تحتم على من يريد المنافسة وبلوغ المراتب العليا من الأداء أن يجعل من تلك التطبيقات وسيلة له وميزة ينافس بها الاخرين(سلطان،1026:2024)، ومن هذا المنطلق انبثقت فكرة هذا الدراسة والتي تدور في مجال استثمار تلك التطبيقات في رفع مستوى الادراك الاداري لدى متخذي القرارات وعلى مختلف المستويات الادارية في بيئة الدراسة، والكشف عن ما ستلقيه تلك التطبيقات بظلالها على مستوى الادراك الإداري لدى الموظفين سواء كانت بالإيجاب او بالسلب ان وجد(المطيري،733:2025)، لذا فالكثير من رواد الاعمال والمدراء يدركون مدى أهمية وتأثير الذكاء الاصطناعي في تعزيز الكفاءة الكلية وتحقيق النتائج المرجوة بأقل وقت وجهد ممكن، وهذا بحد ذاته يعد ميزة تنافسية تبرزهم عن الاخرين، تم تطبيق هذا الدراسة في بيئة اكاديمية لما يشهده قطاع التعليم العالي من تسارع وتطور ومنافسة مستمرة لتقديم افضل الخدمات للمستفيدين سواء كان قطاع عام أو خاص(النقشبندي،115:2023)، وبما أن تلك التطبيقات تحاكي المجال العلمي فكانت اقرب بيئة لاختبار تأثيرها هي البيئة الاكاديمية المتمثلة بجامعة الفلوجة(بيئة الدراسة)، وقد قسم البحث على اربعة محاور يتضمن المحور الأول المنهجية العلمية للبحث، اما المحور الثاني فيتضمن الجانب النظري والادبي لشرح مفاهيم متغيرات البحث، اما المحور الثالث فتضمن الجانب العملي للبحث واختبار لفرضيات البحث واخيرا تضمن المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات التي خلصت اليها الدراسة.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (8), No. (1): 277-298
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2026.8.1.16

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً:مشكلة البحث

تعد القيادات الإدارية الوسطى حلقة الوصل والارتباط بين مُطلق القرار ومن ينفذهُ لذا فهي تقوم بدور حيوي في المنظمة في تفسير تلك القرارات وتوضيحها، وان ادراكها لمفهوم ادائها وبيئتها التنظيمية وما يدور حولها، تسهل وتحقق الاهداف المنشودة للعمل، لذا فأن عامل الادراك والتوقع والتحليل لدى تلك القيادات عاملاً حاسماً في تحقيق اهداف المؤسسة الاكاديمية بكفاءة وفاعلية، وهنا تبرز مشكلة الدراسة من حيث ابراز الدور الفاعل الذي تلعبه تطبيقات الذكاء الاصطناعي (كأنظمة التحليل، وربوتات الدعم الاداري، وأدوات التوقع والأتتة الرقمية)؛ في تعزيز الجانب الادراكي لدى تلك القيادات في الجوانب الادارية المختلفة مثل (اتخاذ القرارات، والاستبصار الاستراتيجي، وحل المشكلات، وإدارة الموارد المادية والمعنوية)، وفي جامعة الفلوجة (بيئة الدراسة)، تواجه تلك القيادات تحديات ادارية وتنظيمية معقدة كأدارة الموارد، وتحسين جودة الخدمة الجامعية، ومواكبة التطورات ومتطلباته، ومع تبني وتطلعات منهم لايجاد حلول تقنية لتلك التحديات؛ والذي يعد الحجر الأساس لإندماج الموظفين, وصولاً الى تحقيق الفهم الوافي حول متطلبات العمل والبيئة المحيطة، ولكن لا يزال دور وتأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز الحس الادراكي لدى تلك القيادات غير واضح المعالم، ومن هذا المنطلق فإن مشكلة الدراسة تتحد في هذا البحث لابراز الدور المؤثر الذي يمكن ان تلعبه تلك التطبيقات الحالية والمستقبلية في تعزيز جانب الادارك الاداري لدى عينة البحث، وهذا ما يطرح التساؤلات الاتية:

ما دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز مستوى الأدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في جامعة الفلوجة؟

ومن خلال ذلك السؤال أعلاه تتفرع أسئلة فرعية وهي:

1) ما مدى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمل الاداري والاكاديمي من قبل قيادات الجامعة الوسطى؟
2) مامستوى الادراك الاداري لدى القيادات الوسطى لجامعة الفلوجة حول بيئتهم الاكاديمية؟
3) مامستوى التصور لدى تلك القيادات أزاء التأثير المحتمل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على قدراتهم في شتى المجالات(تحليل البيانات والاستبصار الاستراتيجي، واتخاذ القرارات التنظيمية، وادارة المهمات المعقدة؟
4) ما التحديات والعقبات التي تحول دون توظيف تلك التطبيقات لتعزيز الإدراك الاداري ؟
5) ما مدى توفر الامكانات المادية واللوجستية والرقمية للجامعة، والتي تمكنها من الاستثمار الأمثل والاستفادة القصوى لتلك التطبيقات.

ثانياً: أهمية البحث

يكتسب هذا البحث أهميته، كونه يتناول موضوع حديث وقيم وحيوي كونها يواكب التطور الحاصل في البيئة المحيطة، اذ يعد الذكاء الاصطناعي الرافد الأساسي في تطوير مهارات وكفاءات القيادات الادارية في الجامعة، سيما وانه يعد بمثابة المساعد الفعال الذي ينفذ به أغلب المهام وبدقة عالية، وهذا بدوره يوسع الإدراك الاداري لديهم. وكما أسلفنا بأن هذا الموضوع لم يأخذ الحيز الوافي لإستعراض اهميته للجامعات بشكل عام ولجامعة الفلوجة بشكل خاص، وان أهمية الدراسة تكمن في تركيزها على العوامل الجوهرية التي تؤثر في جودة الأداء الوظيفي وعلية أتخاذ القرار التي تصب في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وبنفس الوقت فإن البحث يسهم تسليط الضوء على مدى تقبل وتوافق الموظفين لتطبيقات الذكاء الاصطناعي ومدى الطابع التي تضفيه تلك التطبيقات على وعي وإدراك تبك القيادات لمسؤولياتها، وهذا ما يساعد ادارة الجامعة على أعتماد استراتيجيات ناجعة في عملية التحول الرقمي وتطوير وتنمية المهارات وتبنّيها. الأمر الذي يعد هذا البحث أحد

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (8), No. (1): 277-298
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2026.8.1.16

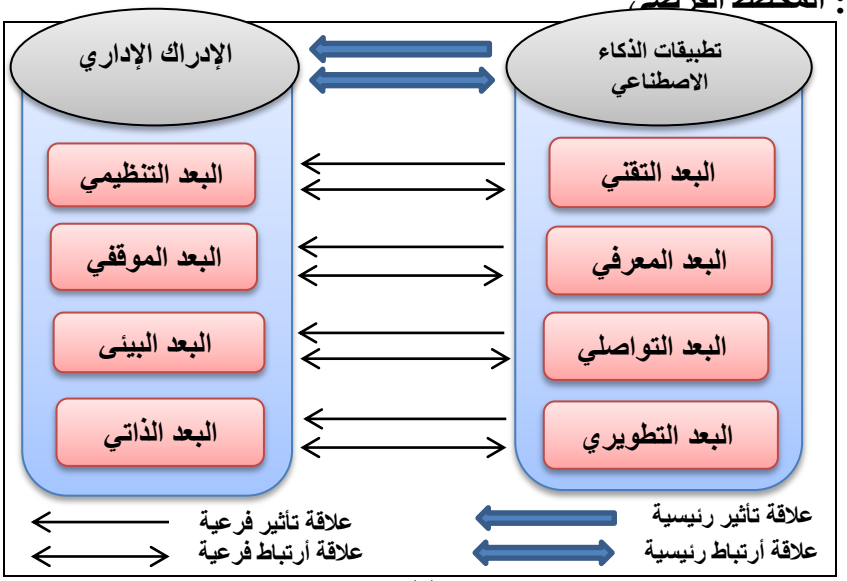
المراجع المهمة الذي يستفاد منها عليماً لفهم سلوك وأنطباعات صناع القرار ومستخدمي الأنظمة الرقمية في جامعة الفلوجة بشكل خاص ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث لحالي الى تحقيق جملة من الامور أهمها:

1) أبراز الدور الذي تلعبه تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتعزيز الادراك الإداري لدى القيادات الوسطى في جامعة الفلوجة.
2) الوقوف على مستوى الادراك الإداري الذي تتمتع به قيادات جامعة الفلوجة الوسطى ومدى ادراكهم للمهام المكلفين بها والصلاحيات الممنوحة لهم.
3) الاحاطة بالتصور والاستيعاب الحالي عند قيادات الجامعة الوسطى للتأثير المتوقع والمحتمل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز ودعم قدراتهم الإدارية في مجالات الوظيفة المتعددة.
4) أستعراض وتحديد التحديات والقيود التي تواجه مستخدمي تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف الانشطة الوظيفية, والتي تحول دون توظيف تلك التطبيقات لتوسيع وانضاج الادراك الاداري لتلك القيادات وماهي التأثيرات الفعلية لتلك القيود على سلوك المستخدمين.
5) تحديد الامكانات المادية واللوجستية المتاحة لدى الجامعة ومدى امكانية تبنّي الجامعة سياسة الرقمنة الذكية, والفائدة الفعلية المتحققة من أستخدام تلك التطبيقات لرفع مستوى الوعي الإدراكي لدى المنتسبين بمجال وظائفهم.
6) تقديم المقترحات التي يمكن من خلالها تصميم نماذج وآليات لتفعيل دور تلك التطبيقات لتكون عنصر فعال في تعزيز الادراك الاداري لدى تلك القيادات.
7) رفد المكتبات الأكاديمية بمزيد من المعرفة العلمية حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي الذي بات محور التحول الرقمي والتطور المعرفي للثورة التكنولوجية الحديثة الذي يشهدها العصر الحالي.

رابعاً: المخطط الفرضي



شكل (1) المخطط الفرضي

المصدر: من اعداد الباحث.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (8), No. (1): 277-298
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2026.8.1.16

خامساً: فرضيات البحث

1) الفرضية الرئيسية الاولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بأبعادها (البعد التقني, البعد المعرفي, البعد التواصلي, التطويري) في توسيع الإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في جامعة الفلوجة.

من خلال تلك الفرضية تتفرع فرضيات فرعية هي:

أ) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد التقني في الإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة.

ب) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد المعرفي في الإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة

ج) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد التواصلي في الإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة.

د) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد التطويري في الإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة.

2) الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة أرتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي بأبعادها (البعد التقني, البعد المعرفي, البعد التواصلي, البعد التطويري) والإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في جامعة الفلوجة.

ومن خلال تلك الفرضية تتفرع فرضيات فرعية هي:

أ) توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التقني والإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة.

ب) توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية بين البعد المعرفي والإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة..

ج) توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التواصلي والإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة.

د) توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التطويري والإدراك الاداري لدى القيادات الوسطى في الجامعة المبحوثة.

سادساً: مجتمع وعينة البحث

1) **مجتمع البحث الحالي:** ان مجتمع الدراسة يمثل بشكل عام البيئة التي يتم تطبيق البحث او الدراسة فيها وفي مجال بحثنا هذا فقد اعتمدت جامعة الفلوجة كمجتمع بحثي لدراستنا. أذ تمثل جامعة الفلوجة أحدى مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الرسمية والتي تأسست في عام 2014 بموجب الامر الوزاري ذي العدد(ق\3\4) في 23\2\2014 ومنذ ذلك الحين مضت الجامعة في أنشاء مؤسساتها الخدمية وكلياتها تناغماً مع ما تشهده مدينة الفلوجة الواقعة علي بعد 60 كم شمال غرب العاصمة بغداد. أذ ضمت في تشكيلاها منذ التأسيس مجموعة ن الكليات هي (كلية الادارة والاقتصاد، كلية الطب البيطري, كلية العلوم الاسلامية، كلية القانون، كلية الطب) ومن ثم توسعت في تشكيلاتها لتشمل أستحداث (كلية العلوم التطبيقية، كلية التربية) وتسعى الان الى أستحداث (كلية تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني) . لذا فان جامعة الفلوجة تعد من افضل البيئات البحثية التي تتناسب مع متغيرات بحثنا الحالي. لما تحتضن من قيادات فعالة على مختلف المستويات التي من شأنها أغناء بحثنا الحالي بالبيانات الصائبة للوصول الى النتائج المطلوبة.

2) **عينة البحث**: تألفت عينة البحث من معاوني العمداء ورئيس الأقسام ومعاوني رؤساء الأقسام ومديري الشعب ومسؤولي الوحدات العاملين في جامعة الفلوجة بلغ عددهم 89 فرداً، والذي تم

انتخابهم بصيغة عشوائية؛ وهذا ما وضحه الجدول (1).اذ تم توزيع (90) استمارة استبيان وتم استرداد واستلام النتائج وبعد الفرز تبين ان الصالح من تلك النماذج يبلغ (89) وهذا ما يمثل نسبة (99.1%) من استرداد النماذج . وان دل على شيء انا يدل على الوعي الذي تمتاز به العينة المستجوبة فضلاً عن التجاوب الايجابي والتفاعل المثمر لإنجاح البحث الحالي.

سابعاً: منهج البحث

يعد منهج البحث المسار الذي يتبعه الباحث في تقصيه للحقائق والايدلوجية التي يلتزمها في تناول مفردات البحث ومتغيراته. وفي اطار البحث الحالي فقد أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله يمكن للباحث تحديد وتعيين الأدوات المناسبة وتوظيفها وفق خصائصها الملائمة, فضلاً عن المقارنة بين الظواهر وبيان اوجه الإختلاف والتباين فضلاً عن التشابه وبطريقة تفصيلية وهذا ما يتميز به المنهج عن بقية المناهج (صابر وخفاجة,87:2002).

ثامناً: حدود البحث

1) **الحدود المكانية**: تم اجراء الدراسة الحالية ميدانياً في كليات جامعة الفلوجة والمراكز التابعة للجامعة والبالغة ثمانية كليات ومركزيين للبحوث والتعليم.
2) **الحدود البشرية**: عمدت الدراسة الحالية في استقصاء ارآء عينة من القيادات الوسطى للجامعة، واستهدفت الدراسة الموظفين والتدريسيين من اصحاب المهام الادارية والتدريسية والبحثية لتنوع وغزارة البيانات المستقاة منهم.
3) **الحدود الزمانية**: انحصرت الدراسة الحالية للفترة من 2\1\2025 الى 1\9\2025 للعام الدراسي.

المحور الثاني: الجانب النظري

1) مفهوم الذكاء الاصطناعي:

تعددت المفاهيم التي تبين ماهية الذكاء الاصطناعي، فكثير من الباحثين والكتاب تنوعوا في سرد تلك المفاهيم، فمنهم من عدّ تلك التطبيقات المساعد العلمي الذي يتوافق مع القدرات العقلية والذي يكسب المستخدم التميز عن الآخرين (العنزي،427:2024). ومنهم من أعتبر الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته هي العصا السحرية التي من خلالها يمكن تنفيذ ما لا يستطيع الانسان تنفيذهُ بالطريقة الاعتيادية (سلطان،1033:2024). بل البعض الآخر يعتقد بأنه العنصر المؤثر الذي يلعب دور فعّال تغيير مسار التعليم بشكل ملحوظ وخاصة في الظروف الغير طبيعية كجائحة كوفيد 19 الذي أنعطف أتجاه التعليم فيه بمنحى آخر باستخدام الآلات والتطبيقات بحيز أكبر من الاعتماد على العنصر البشري (Ibn-Tamam،2:2025). وآخرون اعتقدوا ان الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته تعد الصانع الاول للواقع الافتراضي الذي يعتمد ويوظف الخوارزميات والاحصائيات بأسلوب رياضي يقدم نتائج واقتراحات واقتراحات وحلول بشكل صريح ومحدد وهذا ما يوفر الوقت والجهد (المليجي،54:2023). لذا فمفهوم الذكاء الاصطناعي بمثابة استخدام التقنيات الالكترونية والبرمجيات كشبكة عصبية اصطناعية لتحليل البيانات الهائلة وأطلاق الأنماط التي من شأنها ان تكون عاملاً حاسماً في استخدام الكفاءة والابتكار والريادة في مختلف القطاعات عامة وقطاع التعليم على وجه الخصوص (هرموزي وأمحمد،112:2024). فالذكاء الاصطناعي بمفهوم اشمل يعتبر دراسة مستفيضة للسلوك الفكري لكل من البشر والحيوانات والآلات وتبويب طرائق لإدخال تلك السلوكيات في الآلات الاصطناعية بطريقة تحاكي الواقع بطريقة افتراضية(ويتباي،15:2015).

فقد عرفهُ البعض على أنهُ: العلم الذي يبنى على برمجة الحاسوب وتطبيقاته بما يمتاز به من خصائص وقدرات تتوافق مع قدرات الانسان العقلية والذي يمكنهُ في ذات الوقت للقيام بالعديد من

والمهام لتحقيق مختلف الاهداف(العنزي والعبيكان،427:2024). وعرفهُ ايضاً بأنه : البرمجة الآلية بصيغة علمية وعملية تمتاز بقدرة عالية وذكية قادرة على الجمع بين مجالات متعددة في آن واحد كالطب وعلم النفس والهندسة والقانون وغيرها من المجالات المتعددة، والعمل على تنفيذ تلك الأعمال والمهام بصيغة وآلية تماثل الطبيعة البشرية (الخطاب،260:2024). ومنهم من فسر وعرف الذكاء الاصطناعي على أنه تصميمات تحاكي وتناظر اسلوب الذكاء الانساني لتتمكن من اداء العديد من المهام والوظائف بدلا عنه, فهي تطبيقات متعددة الوظائف قادرة على القيام بالعمليات الادارية المعقدة والمتعددة بطريقة دقيقة ومتسقة لتحقيق الاهداف التعليمية لإدارة التعليم المتنوعة (آل نملان والنوح، 397:2024). بل ذهب البعض على انه علم حديث يعني باللقاءات التكنولوجية المعاصرة في مجال نظم الحواسيب والتحكم الآلي من جهة والذكاء البشرية بطبيعته الفطرية من جهة اخرى لإيجاد طرق محددة لحل مسائل واطلاق قرارات ملائمة ومرجوة لحل المشاكل المتنوعة بطرق استدلالية تتغذى ببيانات من قبل المزود سابقاً (نورالدين ومحمد،114:2024). ومن خلال ما ورد اعلاه من وجهات للنظر حول تعريف الذكاء الاصطناعي يرى الباحث انه العلم او المجال الذي يُعنى بعملية تحويل وتوظيف البيانات والتطبيقات الالكترونية لمحاكاة وصناعة واقع افتراضي يتناغم مع انماط وسلوك العقل البشري والكائنات الحية والظواهر المدروسة لتوظيفها بالتفكير البديل لأطلاق الحلول والآراء والقرارات التي تمكن المستخدم من أعتمادها كمستشار واقعي يحاكي الوقائع والظروف وفقاً لثوابت معدة مسبقاً.

2) اهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

لا يخفى على الجميع ان تطبيقات الذكاء الاصطناعي قد أضفت على القطاعات المختلفة بشكل عام وقطاع التعليم على وجه الخصوص ميزات مكنتها من تدوير عملية التطوير والتقدم، اذ قدمت لها حلول ومقترحات من شأنها ترفع وتطور من اداء الخدمة واستثمار امثل للموارد المتاحة عن طريق أتمتة تلك العمليات والمهام رقمياً لتساعد على فهم البيانات بشكل واسع النطاق(البدوي والقحطاني،41:2022) وفقاً لرؤى متعددة منها مفهوم التنمية المستدامة والمحيط الأخضر فضلاً اعداد الاستراتيجيات التي من شأنها مساعد المعلمين في تطوير تلك الاستراتيجيات بما يضمن اساليب متقدمة بما تتناسب مع قدرات الطلبة وأحتياجاتهم الحالية والمستقبلية (صافي والقضاة،202:2024)، اي ان أنظمة التقييم والتدريس الذكية والمنصات التعليمية والخدمية الرقمية نقلت قطاع التعليم نقلة نوعية اختصرت فيها الوقت والجهد وفي بعض الاحيان انهت معضلة التواجد المكاني والمادي للطلبة والتدريسين ومنحت لهم فرصة للتركيز على المادة العلمية والانشطة الموهبية للطلبة، اكثر من الانشطة الروتينية لتعزيز النتائج التعليمية والاكاديمية لهم(Yu,2023:9), اذ تعد هذه التطبيقات اداة ناجعة ي تطوير اساليب التعلم الذاتي والتقييم الشخصي وبما يعزز المكانة الاكاديمية للجامعات واقتناء المراتب العليا من التصنيفات العالمية(Gill et all,2024:202). اذ تبرز تلك الاهمية لتلك التطبيقات على تحويل القاعات الدراسية من النمط التقليدي الى قاعات ذكية تحاكي احتياجات ومتطلبات الطلبة وقدراتهم المادية والمعنوية وتقديم تلك الخدمة للوصول للمستوى المطلوب من التعلم بما توفر لهم اجابات لاستفساراتهم وتصحيح اجاباتهم رقمياً وحل المشاكل التي تواجههم بما يجعل التعلم اكثر انصافً وفاعلية (السيد،20:2024)، وترى المحمدي ان تطبيقات الذكاء الاصطناعي لها اهمية كبيرة في توفير بيئة متكيفة مع قدرات المتعلمين السمعية والبصرية من ذوي الاحتياجات الخاصة اذ وفرت قاعات دراسية رقمية لتميز بين حلات عسر النطق والتوحد وعسرة القراءة وضعف السمع من خلال اجابات علاجية واعداد مناهج دراسية تتناسب مع تلك القدرات (المحمدي، 305:2024).

3) التحديات المحتملة لاستخدام واعتماد تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجالات التعليم:

هناك تحديات عديدة تواجه استخدم الذكاء الاصطناعي كما أشار اليها كل من (مهدي، 2024:68) (أبو منصور، 2020: 8) (صافي وأمين، :2112024).

أ) **التحدي الأمني:** يفتح الذكاء الاصطناعي وجهة هجومية الكترونية قائمة على الثغرات الالكترونية والتي يمكن ان تخترق وتسب مشاكل للجامعة وخاصة اذ الجامعات المناظرة عرفوا كيفية استخدام نظم المراقبة الالكترونية المدعم بالذكاء الاصطناعي والذي يساعد الجامعات المناظرة على معرفة الثغرات ونقاط ضعف وهذا سيكل تحدي كبير امام الجامعة المعنية في الحفاظ على المعلومات وامنها بطريقة صحية.

ب) **نقاط الضعف:** اذ اعتمد الجامعة على الذكاء الاصطناعي بشكل رئيسي يسهم ذلك في احداث اثار فتاكة وسلبية خاصة اذ توجد منظومة متكاملة من الأنظمة التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي سيشكل ذلك نقطة ضعف قابلة للاستغلال وان أنظمة الذكاء الاصطناعي معرضة للسرقة باي وقت واي لحظة من الزمن لأنها تعتمد على البرمجيات فان فهم المنافسين لهذا البرمجيات واستغلالها سيشكل ذلك عائق امام الجامعة اذ لابد من امتلاك الجامعة نظام واتمتة قوية يصعب اختراقها عكس ذلك سيشكل ضعف لها.

ت) **النزاهة الاكاديمية:** تزايدت المخاوف تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي نتيجة للتقدم السريع في تطويره وغالبا ما يرتبط بالنزاهة الاكاديمية التي تقع على عاتق التدريسيين وموظفي الجامعة في كتابتهم المخاطبات الإدارية والبحوث باستخدام الذكاء الاصطناعي باعتباره برنامج جيدة ، فان هذا الاستخدام ليست له نوايا سلبيا لكن قد يضر في مصلحة الجامعة والكادر الأكاديمي العامل بها لذا على الجامعة الحد من هذه الأمور من خلال دعم الأكاديمي ودعمهم على الاعتماد على انفسهم في انجاز المهام الاكاديمية او الاستعانة بالذكاء الاصطناعي لخذ فكرة فقط .

ث) **استبدال القوى العاملة:** ان استخدام الذكاء الاصطناعي قد يحل محل البشر والكادر الاكاديمي العامل في الجامعة مما يثير ذلك المخاوف بشأن التأثير على التوظيف وحاجة الاكاديمي في الحفاظ على قدرته التنافسية وان استخدام الذكاء الاصطناعي بدلا عن الاكاديميين هي عملية واردة وخاصة مع ان الجامعة وخاصة الاهلية تتمشى مع النماذج الأيديولوجية التي تتبانها والتي غايتها تعظيم الأرباح عن طريق استبعاد الكادر الاكاديمي واستبدالها بروبوتات تحل محل الكادر الاكاديمي .

4) **أبعاد الذكاء الأصطناعي:-**

يتكون الذكاء الاصطناعي ما أربع ابعاد هي:

أ) **البعد التقني :** هو مدى اعتماد الجامعة على التقنيات والاجهزة الحديثة ونظام المعلومات الحديث في إدارة عماليتاها الداخلية والخارجية من جهة واتخاذ القرار من جهة أخرى من اجل تحسين الأداء الجامعي وتحقيق التفوق على الصعيد العلمي والعملي للجامعة (Laudon,2020:4)، اذ تحتاج الجامعة الى بنية تحتية تقنية مدعمة بالذكاء الاصطناعي يدعم خطط الجامعة وينظمها ويسهل عملية تفيدها (Brynjolfsson, E., & McAfee 2014:112), وتحتاج الجامعة الى الأمور التقنية بغية حماية بياناتها وضمان سريتها، اذ يسهم العمل التقني في رفع كفاءة الأداء الجامعي ويقلل الوقت والجهد، ويحسن الخدمة المقدمة من قبل الجامعة ويعزز الشفافية والحوكمة، مما يؤدي ذلك الى زيادة الإنتاجية وتحسين استخدام الموارد، وريادة الأعمال وتعزيز التنافسية (الحسين، 2018: 87).

ب) **البعد المعرفي:** بأنه العملية الذهنية التي من خلالها يتم استقبال المعلومات وتفسيرها ، بما يتناغم مع سلوك الأفراد ويؤثر بهم من أجل اتخاذ للقرار الذي يخدم الجامعة (Robbins & Judge, 2022:76).وهو أيضا يفسر سلوك العاملين المختلف ويحد من الصراعات التنظيمية بين الاكاديميين وناتجة عن سوء الفهم وأيضا يعزز فعالية الاتصال الأكاديمي ويدعم قادة الجامعة من أجل تشخيص المشكلات وحلها (Daft, 2021:42) .ويُعد البعد المعرفي مرحلة أساسية في عملية اتخاذ القرار لان الإدراك الخاطئ للمشكلة يؤدي إلى اختيار وتنفيذ بدائل وقرارات غير مناسبة بالنسبة للجامعة عكس الإدراك الجيد يسهم في حل المشكلات بدقة (Robbins & Judge, 2022: 54).

ت) **البعد التواصلي:** يُقصد به الأساليب والتقنيات التي من خلالها يتم تبادل الأفكار والمعلومات والأفكار بين الاكاديميين داخل الجامعة، مما يعزز ذلك الفهم المشترك، وتنسيق الجهود، بيهم بغية تحقيق أهداف الجامعة (Robbins & Judge, 2022:54). مما يساعد ذلك الجامعة على تحسين التنسيق والتكامل بين اقسامها .ويقلل الصراعات الأكاديمية ويرفع مستوى الرضا لديهم ويزيد من انتمائهم الأكاديمي ويسهم الاتصال الجيد في وضوح الأدوار والمسؤوليات وتقليل الأخطاء الإدارية. (Dessler, 2020:90).

ث) **البعد التطويري:** يُقصد به قدرة الجامعة على إحداث تغيرات مستمرة وتبنيها أفكار جديدة في الهياكل الإداري الخاص بها مما يساعدها ذلك على رفع كفاءتها وتحقيق الميزة التنافسية والاستدامة المؤسسية مما يعزز ذلك من المرونة التنظيمية والتكيف مع التغيرات البيئية ويشجع الإبداع وحل المشكلات بطريقة غير تقليدية ويرفع من قدرة الجامعة على التجديد الاستراتيجي وتجديد الدماء فيها (Robbins & Judge, 2022:54). و يسهم في توليد الأفكار الجديدة و اكتساب المعرفة وتوظيفها ودعم القيادة ويشجعها على المبادرات وتحمل المخاطر وتطوير العمليات والإجراءات بشكل دائم (Gibson et al., 2019: 65).

ثانياً: الإدراك الإداري

1) مفهوم الادراك الادراي

ان ايجاد صيغة موحدة او توافق فكري منسجم حول مفهوم الادراك الادراي صعبة جداً كون ان هذا المتغير كما اسلفنا يعد بحد ذاته خليط بين العوامل النفسية والنظريات الادارية (Mc.Shane,et al.,2000,167) فمنه من يعد الادراك العملية التي يقوم بها القائد وعن طريقها يقوم باختيار المؤثرات وتفسيرها وتنظيمها تنظيماً مناسباً يحمل ويعطي صورة واضحة، وعرفه من ناحية أخرى بانه الفعل المنظم الذي ينظم به الأكاديمي احساساته المباشرة ويعطيها تفسير او معنى (ماهر، 57:2014). كما يعده (محمد، 21:2016) الممارسات التي تولد الفهم والاستجابة ومن خلالها يمكن التعامل مع الادراك باعتباره عنصر استقبال وتفسير وتنظيم المدخلات وتحليلها. ومن جهة أخرى (Goldstein, 2014:9) يعده العملية التي يقوم بها الفرد وعن طريقها يقوم باختيار وتفسير المثيرات الحسية التي يتلقاها من البيئة، بغية إعطائها معنى يمكنه من فهم الواقع بصورة جيدة وتوجيه سلوكه واتخاذ قراراته. كما اختلف معه (Mullins, 2016:11) في توضيح مفهوم الادراك الإداري اذ يؤمن بأنه العملية الحسية والذهنية التي من خلالها يقوم العاملين داخل الجامعة باستقبال البيانات من بيئة العمل (كالسياسات، والهياكل، والسلوكيات، والأحداث)، وتفسيرها من اجل اعطاء معنى يؤثر في سلوكهم مواقفهم وقراراتهم الإدارية، ولا يعتمد على الواقع الموضوعي فقط على وجه الخصوص بل يتأثر بخبرات الفرد السابقة، وقيمه، ودوافعه، واتجاهاته، وكذلك بالثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة.

ان تعريف الادراك الاداري لا يبتعد عن المفهوم ولكن يختلف عنه بالتصور اذ يمثل التعريف تصور الباحث عن المتغير بينما يكون المفهوم أوسع أذ يمثل ماهية المتغير وتفسير حيثياته بطريقة علمية ونطقية. لذا سنستعرض بعض آراء الباحثين حول تعريف الإدراك الإداري. أذ يعرفه الباحثون بأنه خلاصة المعتقدات والإشارات التي يتلقاها الموظف اثناء اداء عمله عن ما يدور من حوله من أحداث (المساعد،146:1997).بينما يعده آخرون بأنه الصورة المؤسسية المبنية على المعلومات المستقاة من بيئتها والتي يميزها عن المؤسسات الآخرى.(J.lendrevie& D.L'endon,2000:192). ويعد بعضهم تعريفه هو الانطباعات الذهنية للموظف والتي هي نتاج تفسير وتنظيم المؤشرات المعنية بالعمل (Gardiner&Iarocci,2015:737). بينما عرفه آخرون التفسير المنطقي والأختيار المعدّ عبر المؤشرات التي يتلقاها الفرد لبناء الصورة التنظيمية للبيئة الإدارية التي يعمل فيها يومياً (الحيالي،251:2020). وعرف آخرون الادراك الاداري بأنه العملية العقلية والذهنية التي من خلالها يتم بناء الانطباعات عن الآخرين تفسير سلوكهم ونواياهم وطرف

تواصلهم للتكيّف مع بيئة العمل وادامة زخم التواصل معهم (محمد،225:2024). ومن هذا المنطلق يمكن **تعريف الادراك الاداري بأنه الصورة الحسية والتكوين الفهمي الذي يبنيه الموظف بناءاً على الحيثيات الفكرية التي يتلقاها من بيئته الادارية والتنظيمية في محيط العمل، وهي في تحديث مستمر مادام عمله مستمر في تلك البيئة.**

2) أهمية الادراك الاداري

تكمن أهمية الإدراك الاداري في توجيه العاملين في جامعة نحو تحقيق أهدافها ويعتمد هذا على وعي العالمين بها وكيفية تحفيزهم بطريقة التي تخدم الجامعة وكيفية ادراكهم لهذه المحفزات وهذا هو سبب اهتمام قادة الجامعة بمعرفة طبيعة خصائص الإدراك الاداري كون الإدراك الجيد يقلل من التحيز ويعزز جودة اتخاذ القرار (النقشبندي،2023 :120) من خلال ذلك تكمن أهمية بالنقاط الاتية كما أشار اليها (المغربي،2024: 18) و(الدوري، 2020: 117) و(ساعي،2024: 299):

أ) اتخاذ القرار الاداري: تمثلت أهميته القرار كون القادة يتخذ قراراتهم ليس على الواقع الافتراضي فحسب، بل ايضاً بناءً على حسهم وإدراكهم للمواقف، فإن الإدراك الجيد يقلل من السلبيات والانحياز المعرفية وبذلك يضمن للجامعة جودة القرارات الإدارية.

ب) التواصل الاداري: يسهم الإدراك السليم في سد فجوة التواصل ويمنع سوء الملاحظة والفهم الناتج عن التفسير الخاطئ للتواصل الإداري، مما يسهم ذلك من فعالية العمل الجماعي.

ج) العدالة الادارية: بتأكيد للإدراك دور ممتاز في كيفية رؤية القادة لإمكانات العاملين في الجامعة ومن خلال ادراكهم الجيد يتم توزيع المهام على العاملين في جامعة بعدلة مما يشعرهم ذلك بالعدالة الادارية.

د) التكيف الاداري: يتمثل في الإدراك الحاد للجامعات من استشعارها بالمتغيرات المعقدة المحيطة بها، مما يرفع ذلك من قدرة الجامعة على التكيف وتحقيق الإنجازات الاكاديمية.

ه) التطوير والوعي الاداري: يشجع الإدراك الإداري القادة على فهم نقاط القوة والضعف العاملين في الجامعة، مما يسهم ذلك في تحسين تفاعلاتهم وسلوكياتهم القيادية.

3) العوامل المؤثرة في الإدراك الإداري

هناك عوامل داخلية وخارجية توثر في الإدراك لان البيئة التي الموظف او التدريسي بيئة معقدة وسريعة التطور، لذاسيكتفي الباحث توضيحها من خلال الشكل (2) ادناه وكما أشار اليها (النقشبندي، 2023 :118).

الشكل رقم (2) يوضح العوامل المؤثر في الادراك الإداري

المصدر: اعداد الباحث.

4) أبعاد الإدراك الإداري:

الادراك الاداري بصفته البعد المستجيب فأنه يرتكز على عدة أبعاد يتم من خلالها قياس تأثر وتأثير البعد لذا سنستعرض بعض من تلك الابعاد التي أتفق عليها بعض الكتاب وهي:-

أ) **البعد التنظيمي:** يقصد به هو تحديد طبيعة الاتصال بين العامين في الجامعة، وتوزيع المهام بينهم وتدريبهم بطريقة جيدة وإعطاء صورة كاملة عن ثقافة السائدة في بيئة العمل من اجل تحقيق الاستقرار الأكاديمي (خبانه،:922016). وكم قال (عبد الرحمن، 2024: 872) بانه ذلك البعد الذي عن طريقه يتم تحديد المهام وتوزيع الموارد بين اقسام الجامعة المختلفة، بانه وصف العلاقات والقواعد الرسمية للعاملين داخل الجامعة، والمتمثلة بالأقسام والمراكز والوحدات، بغية لتدريب هذه العلاقات والقواعد لكي يوجه العمل تجاه تحقيق الأهداف واستمرار النظام، وبالتأكيد أي جامعة لا يوجد فيها بعد تنظيمي سوف تفشل ومن هنا تبرز أهمية هذا البعد ودوره البارز في تحسين أداء الجامعة (الحاج وسامية،2010: 22).

ب) **البعد الموقفي:** يعد البعد الموقفي واحد من اهم الابعاد بالنسبة للبيئة الأكاديمية اذ يعتمد بشكل اساسي على مبدأ التكيف مع المواقف المختلفة التي تواجهها وان القائد الأكاديمي النجاح هو الذي يكيف اسلوبه مع ما هو متوفر لدئ الجامعة ويحاول أيضا أن يؤثر في العالمين بها وتوجيهم بصورة صحيحة من أجل تحقيق أهدافها (الباش،2023: 148). ويقوم هذا البعد على اساس ان القيادة هي وليدة المواقف وان الأزمات والمواقف التي تتعرض لها جامعة من خلالها تبرز القيادات وتكشف مهاراتهم وإمكانيتهم الحقيقة في قيادة الجامعة اذ الظروف تجبر القادة على العمل تحت الضغط وكيفية تخلص الجامعة من هذا الأزمات والمواقف الحرجة اذ لابد للجامعة الجيدة ان تمتلك قادة جيد يمتلك الحنكة والحكمة في إدارة امورها في ضل قلة الإمكانيات المتاحة لديها (ال قماش،2020: 400).

ج) **البعد البيئي:-** يعد هذا البعد احد مفاتيح التنمية المستدامة والانظمة البيئة الآخرئ، والنظام البيئية هو النظام الذي يحافظ على قاعدة ثابته من الموارد الطبيعية (محفوظ 31:2023) وتكمن أهميته في حماية البيئة الأكاديمية من خلال استخدام الموارد المتجمدة وغير المتجمدة والحفاظ عليها والتقليل من اختلالها وعدم الإفراط في استخدام العناصر التي تضر في مصلحة البيئية الأكاديمية (دنيا, 7:2023) وعن طريق البعد البيئية تتمكن الجامعة من تكوين رؤية بيئية تحليلية لها قادرة على التنبؤ بما يحدث مستقبلا. ويركّز هذا البعد على تحقيق التوازن بين الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية للجامعة من ناحية، وحماية النظام البيئي من ناحية أخرى، عن طريق تقليل الآثار السلبية وتعزيز الممارسات الصديقة للبيئة الأكاديمية والحفاظ على الموارد المالية وعدم استنزافها (بوجاهم وعبودي،6:2020).

د) **البعد الذاتي:** يعد البعد الذاتي بأنه إدراك العاملين لذاتهم وفهمهم لخصائصهم الانفعالية والنفسية وتكويناتهم ويفسّر من خلالها سلوكياتهم تفاعلهم مع الآخرين والبيئة المحيطة (Jankowski, et al,2021:744) وهو برنامج ديناميكيًا يتطور عبر الزمن ناتج عن التفاعل بين الخبرات والمهارات الشخصية والتنشئة الاجتماعية وتبرز أهميته في تعزيز الوعي الذاتي للأكاديمي ويفهم ذاته بطريقة عميقة، مما يمكّنه هذا من إدراك دوافعه وسلوكياته بطريقة أكثر وعيًا. (Orth & Robins, 2022: 373)يسهم هذا البعد في رفع مستوى الدافعية وزيادة الثقة بالقدرات الذاتية، مما ينعكس إيجابًا على ادارة الجامعة (Steger, et al: 2023:14).

المحور الثالث: الجانب العملي

أولاً: وصف عينة البحث (المتغيرات الديموغرافية)

في هذا المحور سيتم وصف عينة البحث من حيث الصفات الشخصية والمستوى التعليم ودرجة التطور العلمي والمكانة الإدارية والوظيفية لأفراد العينة، اذ يعد توصيف العينة هي نسج للصورة التحليلية لعينة البحث والتي تضع الباحث على دراية عميقة بمجتمع العينة ومستوى ادراكهم لمفهوم متغيرات البحث. ومن هذا المنطلق سينفصل الان الصفات الشخصية لمتغيرات البحث حسب ورودها في استمارة الاستبيان وفق الجدول المبين أدناه.

1) الجدول (1) يبين بأن عدد الذكور بلغ (69) ونسبتهم (77.5)، ام الأناث بلغ عددهم (20) ونسبتهم (22.5) ويدل على ان عدد الذكور أكثر من عدد الاناث في الجامعات الحكومية.

2) اما فيما يخص العمر فقد حصل (25-35 سنة) على أكثر نسبة بلغت (39.3) وعددهم (35)، وجاء بعدها (36- 45 سنة) بعدد بلغ (32) ونسبتهم (36.0)، وبعده جاء العمر من (45سنة فاكثر) بعدد بلغ (20) اما في الأخيرة فقد جاء (25سنة فاقل) وهذا يؤكد على اعتماد الجامعات الحكومية على أصحاب الخبرة.

الجدول رقم (1) يبين المتغيرات الديموغرافية للبحث

ت	المتغيرات	توزيع الخاصية	العدد	النسبة%
1	النوع الاجتماعي	ذكر	69	77.5
		انثى	20	22.5
المجموع			89	100%
2	العمر	اقل من 25 سنة	2	2.2
		من 25الى 35 سنة	35	39.3
		من 36 الى 45 سنة	32	36.0
		45 سنة فاكثر	20	22.5
المجموع			89	100%
3	التحصيل الدراسي	بكالوريوس	16	18.0
		ماجستير	40	44.9
		دكتوراة	33	37.1
مجموع			89	100%
4	اللقب العلمي	غير ذلك	16	18.0
		مدرس مساعد	30	33.7
		مدرس	24	27.0
		أستاذ مساعد	14	15.7
		أستاذ	5	5.6
المجموع			89	100%
5	المنصب الحالي	مسؤول وحدة	35	39.3
		مدير شعبة	28	31.5
		معاون رئيس قسم	9	10.1
		رئيس قسم	10	11.2
		معاون عميد	7	7.9
المجموع			89	100%
6	سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	20	22.5
		من 6 الى 15 سنة	35	39.3
		من 16 الى 25 سنة	27	30.3
		26 الى 35 سنة	4	4.5
		35 سنة فأكثر	3	3.4
المجموع			89	100%

3) اما فيما يخص فقرة التحصيل الدراسي فقد جاءت شهادة الماجستير بأعلى نسبة وبلغ عددهم (40) فرداً ونسبتهم (44.9)، وبعدها جاءت شهادة الدكتوراة عددهم (33) ونسبتهم،(37.1) وبالأخير جاء من هم حملة شهادة البكالوريوس بنسبة بلغت (18.0) وعددهم (16)، ان هذه النسب تدل على ان بيئة البحث تحمل تنوعاً أكاديمياً متطلعة لتطوير مستواهم التعليمي والمهني.

4) اما فيما يخص اللقب العلمي فقد حصل لقب مدرس مساعد على اعلى نسبة (33.7) وبلغ عددهم (30)، اما من يمتلكون لقب مدرس فقد بلغ عددهم (24) ونسبتهم (27.0)، اما استاذ مساعد فقد بلغ عددهم (14) فرداً ونسبتهم (15.7) وجاء من يحملون لقب أستاذ عددهم (5) ونسبتهم (5.6)، ام من لا يمتلكون لقب علمي فقد بلغ عددهم (16) ونسبتهم (18.0). اذ تبين هذه النسب التنوع الفكري لعينة البحث ومدى نضوج البيانات التي يدلون بها.

5) اما فقرة المناصب فقد جاء اول شي من هم لديهم منصب مسؤول وحدة ونسبتهم (39.3) وعددهم (35) ، ومن هم لديهم منصب مدير شعبة بلغ عددهم (28) فرداً و نسبتهم (31.5)، ومن هو رئيس قسم بلغ عددهم (10) ونسبتهم (11.2) ومعاون رئيس قسم بلغ عددهم (9) ونسبتهم (10.1) ومن لديهم منصب معاون عميد بلغ عددهم (7) ونسبتهم (7.9)، وهنا نلاحظ ان البيانات الواردة من عينة البحث مثلت آراء طبقات ومستويات ادارية متعددة ورؤى متنوعة حول متغيرات البحث.

6) اما سنوات الخدمة فقد بلغ عدد من هم لديهم خدمة (6-15 ستة) بلغ عددهم (35) ونسبتهم (39.3) وبعده جاء من لديهم خدمة من (16 -25 سنة) بعدد بلغ (27) ونسبتهم (30.3)، وفي الأخير جاء من هم خدمتهم اقل من 5 سنوات فاقل بلغ (20) ونسبتهم (22.5). اذ تدل النسب هذه على تراكم الخبرات الوظيفية لعينة البحث.

ثانياً: وصف وتشخيص متغير (الذكاء الاصطناعي والادراك الإداري)

1- وصف وتشخيص متغير (الذكاء الاصطناعي):

تشير نتائج الجدول (2) الذي يوضح الوسط حسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية لمتغير(الذكاء الاصطناعي)، وأتضح من خلال الجدول ادناه ان اغلب إجابات العينة المبحوثة كانت آراؤهم تؤيد الفقرات الخاصة بمتغير (الذكاء الاصطناعي) وما أكد ذلك الوسط الحسابي، ويشير ذلك الى دور واهمية الذكاء الاصطناعي لدى العاملين في الجامعات الحكومية والدور الذي يلعبه الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والإدارية الجيدة ، وقد حصل البعد التواصلي على اعلى وسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.67) ومعامل اختلاف (0.17) واهمية نسبية بلغت (0.82)، ويدل هذا على أمتلاك العاملين في الجامعات الحكومية تواصل فعّال وجيد يساعد جامعتهم على تحقيق أهدافها المنشودة والمرسوم بطريقة جيدة وفعالة، وقد سجل البعد التقني اقل نسبة بوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.77)، ومعامل اختلاف (0.20) واهمية نسبية بلغت (0.79)، ويشير ذلك ايضاً على امتلاك الجامعة البعد التقني لم يكن مثل باقي ابعاد متغير الذكاء الاصطناعي، لكن هذا لا يهمل أهمية البعد التقني ودوره في تحقيق الجامعات الحكومية أهدافها التقنية المرسومة لها والتي تساعد الوصول اليها.

الجدول (2) يبين تحليل اراء عينة البحث لمتغير الذكاء الاصطناعي n=89

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
	البعد التقني				
1	تعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أتمتة ورقمنه العمليات الإدارية والوظيفية في الجامعة.	4.04	0.74	0.18	0.81
2	تساهم التطبيقات الذكية في تقليل الاخطاء الادارية البشرية في العمل.	4.10	0.71	0.17	0.82
3	هنالك اعتماد ملحوظ في الجامعة على التطبيقات الذكية في اداء المهام الوظيفية.	3.48	0.89	0.26	0.70
4	توفر تطبيقات الذكاء الاصطناعي الادوات التحليلية وتدعم انظمة اتخاذ القرار بشكل علمي دقيق.	3.89	0.82	0.21	0.78
5	توفر الانظمة الذكية الوقت والجهد في اداء المهام المناطة في العمل وتسهل عملية البحث والاستقصاء بأقل كلف ممكنة.	4.16	0.71	0.17	0.83
	المجموع	3.93	0.77	0.20	0.79
	البعد المعرفي				
1	تساهم التطبيقات الذكية في دعم وتوسيع الافاق المعرفية الادارية لدى مستخدميها في الجامعة.	4.15	0.61	0.15	0.83

2	تعزز التطبيقات الذكية الوعي الاداري والادراكي وتنمي مهارات التحليل النقدي لدى مستخدميها.	3.96	0.77	0.19	0.79
3	تسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير فهم الاستراتيجيات التنظيمية والخطط المستقبلية.	4.03	0.73	0.18	0.81
4	تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أداء المهام الادارية بشكل احترافي وتنضج الخبرة الوظيفية.	4.02	0.78	0.19	0.80
5	توفر التطبيقات الذكية برامج تدريبية لكافة الاختصاصات لصقل المهارات ودعم المواهب والقدرات.	4.10	0.64	0.16	0.82
المجموع		4.05	0.71	0.17	0.81
البعد التواصلي					
1	تساهم التطبيقات الذكية على تحسين التواصل الداخلي بين اقسام الجامعة وكلياتها، من خلال انظمة التحليل والتدقيق وتبويب البيانات الاحصائية.	3.97	0.71	0.18	0.79
2	تسهم التطبيقات الذكية في أيصال المعلومات وتبادلها بسرعة وبوضوح ودقة عالية.	4.21	0.67	0.16	0.84
3	تدعم تطبيقات الذكاء الاصطناعي توفير بيئة تعاونية بين القيادات الادارية وتسهل اداء المهام باستجابة تفاعلية بناءة.	4.06	0.68	0.17	0.81
4	تسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في كسر الجدار الزجاجي بين البيئة الداخلية والخارجية، مما يوفر للمستخدمين مجال اوسع للتواصل مع الجامعات الاخرى ونقل التجارب الناجحة وتطبيقها.	4.03	0.66	0.16	0.81
5	تسهم التطبيقات الذكية في كسب عامل الوقت فضلا عن ازالة القيود المكانية والطبقية في التواصل بين مستخدميها.	4.13	0.64	0.16	0.83
المجموع		4.08	0.67	0.17	0.82
البعد التطويري					
1	تعزز وتدعم تطبيقات الذكاء الاصطناعي ثقافة الابداع والابتكار لمستخدميها من منتسبي الجامعة.	4.04	0.67	0.17	0.81
2	تقدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي حلول مبتكرة وفريدة للمشكلات الادارية الحالية والمستقبلية.	3.97	0.66	0.17	0.79
3	يشجع استخدام التطبيقات الذكية المنافسة خارج الاطار التقليدي, ويمكن من تقديم خدمات فريدة من نوعها لمستخدميه داخل الجامعة.	3.99	0.63	0.16	0.80
4	يسهم استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم وتقديم خدمات ومشاريع ريادية تواكب التطور البيئي والرقمي المستمر.	4.01	0.59	0.15	0.80
5	توفر استخدام التطبيقات الذكية ميزة تنافسية تميز الجامعة عن مثيلاتها بتقديم أبحاث وبرامج تدريبية متطورة ومتكيفة لتقديم افضل الخدمات التعليمية والاكاديمية.	4.03	0.66	0.16	0.81
المجموع		4.01	0.65	0.16	0.80
اجمالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل الأختلاف والاهمية النسبية العام للذكاء الاصطناعي		4.02	0.70	0.17	0.80

2- وصف تشخيص متغير (الأدراك الاداري):

نتائج الجدول (3) توضح (الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية) لمتغير (الادراك الاداري) إذ كانت أكثر إجابات العاملين في الجامعات الحكومية مؤيدة للفقرات الخاصة بمتغير (الادراك الاداري) وهذا ما اكده الوسط الحسابي في الجدول (3)، وهذا بدوره يدل على أهمية الادراك الإداري للقيادات الوسطى في الجامعات الحكومية والدور البارز والمهم والدور الذي يوديها الأدراك الإداري، اذ جاء البعد الذاتي بأعلى وسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.68) ومعامل اختلاف (0.17) واهمية نسبية بلغت (0.82) ويشير ذلك على أهمية البعد الذاتي في الجامعات الحكومية لما له من أهمية عالية جدا في تحقيق الادراك الاداري، وجاء البعد الموقفي، باقل نسبة اتفاق وسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.82) ، ومعامل اختلاف (0.23) واهمية نسبية بلغت (0.17) ويشر هذا الى الاهتمام العاملين بالمواقف لم يكن بصورة المطلوبة منهم مما اذى ذلك الى حصول هذا البعد على اقل اهتمام من متغير الأدراك الإداري مقارنة بالأبعاد الاخرى.

الجدول رقم (3) يبين تحليل اراء عينة البحث لمتغير الادراك الاداري n=89

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
1	تعتمد الجامعة استراتيجية واضحة ومقننة لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	3.52	0.80	0.23	0.70
2	رؤية الجامعة تدعم استخدام التقنيات الحديثة والبرامج التعليمية الرقمية.	3.84	0.78	0.20	0.77
3	الهيكل التنظيمي للجامعة مرن بطريقة تسمح بالاعتماد على التطبيقات الرقمية الذكية لإداء المهام الإدارية المناطة بالمنتسبين.	3.63	0.77	0.21	0.73
4	ترسم الجامعة سياساتها وخططها الاستراتيجية بالاعتماد على المعلومات المستقاة من البرامج الرقمية الحديثة.	3.63	0.76	0.21	0.73
5	تساهم التطبيقات الذكية لمستخدميها من القيادات في اذابة الفوارق الطبقية الادارية من خلال العمل كفريق اتمتي واحد مكون من مستويات متعددة.	3.84	0.71	0.18	0.77
	المجموع	3.69	0.76	0.21	0.72
1	تتعامل الجامعة مع حالات الفشل والخطأ الناتج عن استخدام التطبيقات الذكية كفرص للتعلم والتقويم وليس للتوبيخ والتأنيب.	3.60	0.81	0.22	0.72
2	توفر الجامعة تعليمات وإرشادات واضحة ومحددة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في شتى المواقف والمهام.	3.52	0.84	0.24	0.70
3	المهام الادارية قابلة للتكيّف مع التطبيقات الذكية دون الضرورة الى اجراء تغييرات كبيرة.	3.57	0.80	0.22	0.71
4	تخصص الجامعة الموارد الكافية لتجربة واختبار التطبيقات الذكية في أداء المهام الادارية.	3.48	0.87	0.25	0.70
5	تحث الجامعة وتشجع المنتسبين على اعتماد واستخدام التطبيقات الذكية حتى في الظروف الطارئة أو العاجلة.	3.66	0.77	0.21	0.73
	المجموع	3.57	0.82	0.23	0.71
1	البيئة التنافسية تحفز الجامعة على استخدام التطبيقات الذكية واعتمادها في خططها التطويرية والاستراتيجية.	3.94	0.66	0.17	0.79
2	التوجهات الحكومية والسياسات التشريعية تدعم وتشجع على الابتكار والرقمنة الذكية في المجالات المتعددة ومنها قطاع التعليم.	3.78	0.75	0.20	0.76
3	يوجد دعم فني متوفر على مدار الساعة في الجامعة لتشغيل وحل المشكلات الخاصة بالتطبيقات الذكية لدى المنتسبين في حال دعت الحاجة.	3.56	0.85	0.24	0.71
4	التطور التكنولوجي البيئي يشجع على الريادة من خلال اعتماد التطبيقات الذكية لمواكبة وتلبية الاحتياجات والمتطلبات البيئية.	3.80	0.69	0.18	0.76
5	التغيرات العالمية والتوجه نحو الرقمنة تؤثر على أدراكنا لأهمية التطبيقات الذكية في مجالات عملنا.	3.87	0.63	0.16	0.77
	المجموع	3.79	0.72	0.19	0.76
1	لدي قناعة شخصية تامة بأهمية التطبيقات الذكية في تطوير عملي الإداري	4.12	0.65	0.16	0.82
2	أثق بقدراتي عل استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بكفاءة في مهام عملي الإدارية.	4.00	0.69	0.17	0.80
3	لدي دافع ذاتي قوي لتطوير مهاراتي ومعرفتي في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي وخصوصاً المهارات الإدارية.	4.08	0.71	0.17	0.82
4	أعتبر تطبيقات الذكاء الاصطناعي أدوات مساعدة تسهّل من أداء عملي الإداري ولأتهدد وظيفتي فهي مساعدتي وليس بديل عني.	4.06	0.70	0.17	0.81
5	لدي فضول وشغف لاستكشاف التطبيقات الذكية الجديدة في مجال عملي، لذا احرص على متابعة وحضور كل الورش ودورات التدريب الخاصة بهذا المجال.	4.12	0.65	0.16	0.82
	المجموع	**4.08**	**0.68**	**0.17**	**0.82**
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية العام للإدراك الإداري	**3.78**	**0.74**	**0.20**	**0.76**

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (8), No. (1): 277-298
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2026.8.1.16

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

1- اختبار فرضيات الارتباط الرئيسة والفرعية

هذا الفقرة توضح علاقة الارتباط بين (الذكاء الاصطناعي) و (الادراك الاداري) وبالاعتماد على معامل الارتباط لبيرسون، إذ يوضح الجدول (4) ان هناك علاقة ارتباط بين (الذكاء الاصطناعي) و(والادراك الاداري) بقيمة بلغت (0.662) ومن خلال ذلك سيتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط بين الذكاء الاصطناعي والادراك الاداري في الجامعات الحكومية). اما بخصوص الفرضيات الفرعية المنبثقة من الرئيسية الأولى أيضا سيتم قبولها هذا ما يوضحها الجدول (5):

الجدول (4) يوضح علاقة الارتباط بين الذكاء الاصطناعي بأبعاده والادراك الاداري بأبعاده

المتغير المستجيب / المتغير التفسيري	الادراك الاداري		
	R	Sig	N
تطبيقات الذكاء الاصطناعي	.662**0	0.000	89

الجدول (5) يوضح علاقة الارتباط الفرعية بين الذكاء الاصطناعي بأبعاده والادراك الاداري 89n

1- توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد التقني والادراك الاداري			
المتغير المستجيب / المتغير التفسيري	الادراك الاداري		القرار
البعد التقني	R	Sig	قبول الفرضية
	0.589**	0.000	
2- توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد المعرفي والادراك الاداري.			
البعد المعرفي	Y		القرار
	R	Sig	قبول الفرضية
	0.456**	0.000	
3- توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد التواصلي والادراك الاداري.			
البعد التواصلي	Y		القرار
	R	Sig	قبول الفرضية
	0.565**	0.000	
4- توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد التطويري والادراك الإداري.			
البعد التطويري	Y		القرار
	R	Sig	قبول الفرضية
	0.602**	0.000	

اذ بلغ الارتباط بين البعد التقني ومتغير والادراك الاداري(0.589^{**})، وهذا يشير الى الدور الذي يلعبه البعد التقني في تحقيق الادراك الاداري، وبلغ الارتباط بين البعد المعرفي ومتغير الأدراك الاداري (0.456) وهذا يدل الى ان البعد المعرفي له ارتباط في تحقيق الجامعات الحكومية أهدافها ولديها نظرة المستقبلية تساعدها في الوصول الى الادراك الاداري لم يمتلكه كادرها من بعد معرفي، وبلغ الارتباط بين البعد التواصلي والادراك الإداري (565.0) وبدوره يدل على ان البعد التواصلي له دور مهم في تحقيق الجامعات الحكومية الادراك الإداري، وبلغ الارتباط بين البعد التطويري والادراك الإداري هو (0.602) ويدل على دور واهمية البعد التطويري في تحقيق الادراك الاداري.

2- اختبار فرضيات التأثير الرئيسة والفرعية:

الجدول (6) يبين نتائج تحليل تأثير (الذكاء الاصطناعي) في (الادراك الاداري) ويدل ذلك تأثير للذكاء الاصطناعي في الادراك الاداري اذ بلغت قيمة (67.909) (f) وهي اكبر من قيمتها

الجدولية (3.96) ويشير هذ على وجود علاقة تأثير للذكاء الاصطناعي في الادراك الاداري، عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت قيمة (R^2) (0.662) وهذا يدل على ان الذكاء الاصطناعي يفسر ما نسبته (66%) من التغيرات الحاصة في الأدراك الإداري، ام قيمة (B) قد بلغت (0.438) وهذا يشير على ان التغير في الذكاء الاصطناعي لوحدة الواحدة يؤدي الى التغير في الادراك الاداري بمقدار(43.8) اما قيمة (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05) وهذا يبر معنوية انموذج الانحدار البسيط ومن هذا سيتم قبول الفرضية الثانية الرئيسية وأيضا الفرضيات المنبثقة منها في الجدول (7).

الجدول رقم (6) يوضح علاقة تأثير الذكاء الاصطناعي في الادراك الاداري

المتغير	الادراك الاداري					
	Beta	R^2	F	T	Sig	القرار
تطبيقات الذكاء الاصطناعي	.4380	.6620	67.909	8.241	0.000	قبول الفرضية
قيمة F الجدولية بمعنوية (0.05) = 3.96 N=89						

اما الفرضيات الفرعية سيتم توضيحها في الجدول (7):

الجدول رقم (7) يبين علاقة التأثير الفرعية بين الذكاء الاصطناعي والادراك الاداري

1	**توجد علاقة تأثير معنوية للبعد التقني في الادراك الإداري**					
	Beta	R^2	**F**	**T**	**Sig**	**القرار**
	0.589	**0.347**	**46.225**	**6.799**	**0.000**	**قبول الفرضية**
2	**توجد علاقة تأثير معنوية للبعد المعرفي في الادراك الاداري.**					
	Beta	R^2	**F**	**T**	**Sig**	**القرار**
	0.456	**0.208**	**22.842**	**4.779**	**0.000**	**قبول الفرضية**
3	**توجد علاقة تأثير معنوية للبعد التواصلي في الادراك الاداري**					
	Beta	R^2	**F**	**T**	**Sig**	**القرار**
	0.565	**0.320**	**40.881**	**6.394**	**0.000**	**قبول الفرضية**
4	**توجد علاقة تأثير معنوية للبعد التطويري في الادراك الإداري.**					
	Beta	R^2	**F**	**T**	**Sig**	**القرار**
	0.602	**0.362**	**49.402**	**7.029**	**0.000**	**قبول الفرضية**
قيمة F الجدولية بمعنوية (0.05) = N=89 (3.96)						

بينت نتائج التحليل ان البعد التقني يؤثر تأثيراً معنوياً في الادراك الاداري لان قيمة (f) (46.225) وهي اكبر من قيمتها الجدولية، ويشير الى تأثير البعد التقني في الأدراك الاداري، عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت (R^2) (0.347) و يدل على ان البعد التقني يفسر ما نسبته (34.7) من التغيرات الحاصة في الأدراك الإداري، اما قيمة (B) قد بلغت (0.589) وهذا يدل ان التغير في البعد التقني بوحدة واحدة يؤدي الى التغير في الادراك الاداري (58.9%) اما (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05).

ونتائج تحليل في الجدول (7) وضحت ان البعد المعرفي يؤثر تأثيراً معنوياً في الادراك الاداري اذ بلغت قيمة (f) (22.842) وهي اكبر من قيمتها الجدولية، ويشير هذا الى وجود تأثير لبعد المعرفي في الادراك الاداري، عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت قيمة (R^2) (0.208) وهذا يدل على ان البعد المعرفي يفسر ما نسبته (20.8) من التغيرات الحاصة في الأدراك الاداري, وبلغت قيمة (B) (0.456) وهذا يدل يشير ان التغير في البعد المعرفي بوحدة واحدة يؤدي الى التغير في الادراك الاداري بمقدار(45.6%) اما (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05).

ونتائج التحليل بينت ان البعد التواصلي يؤثر تأثيراً معنوياً في الادراك الاداري اذ بلغت قيمة (f) (40.881) وهي اكبر من قيمتها الجدولية، ويشير على وجود تأثير للبعد التواصلي في الادراك الاداري،عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت (R^2) (0.320) ويدل ذلك على ان البعد التواصلي يفسر ما نسبته (32.0) من التغيرات الحاصة في الادراك الاداري، بينما قيمة (B) (0.565) و يشير على ان التغير في البعد التواصلي بوحدة واحدة يؤدي الى التغير في الادراك الاداري بمقدار(56.5) اما (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05).

بينما بينت نتائج التحليل ان البعد التطويري يؤثر تأثيراً معنوياً في الادراك الاداري اذ بلغت (f) (49.402) وهي اكبر من قيمتها الجدولية، ويشير الى وجود تأثير للبعد التطويري في الادراك الاداري،عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت (R^2) (0.362) ويدل على ان البعد التطويري يفسر ما نسبته (36.2) من التغيرات الحاصة في الادراك الإداري، كما ان (B) قد بلغت ايضاً (0.602) وهذا يشير ان التغير في البعد التطويري بوحدة واحدة يؤدي الى التغير في الادراك الاداري بمقدار(60.2) اما (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05).

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

الأستنتاجات:

نُظمت هذه الاستنتاجات بناءاً على النتائج المتحصلة من الجانب العملي للدراسة، أذ بينت الدراسة نتائج عملية وتفسيرية للعلاقة ، وفي ضوؤ ذلك يستنتج الباحث ما يلي:

1. تسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أنضاج الفكر الإدراكي الإداري لدى القيادات الوسطى بجامعة الفلوجة، اذ اظهر تحسناً ملموساً في الاداء مقارنةً بالانظمة التقليدية المستخدمة.
2. توفرالانظمة الذكية للقيادات الوسطى في رئاسة جامعة الفلوجة الوقت والجهد في اداء المهام المناطة وتسهل عليهم عملية البحث والاستقصاء وبأقل كلف ممكنة.
3. الإدراك الاداري يحفز العاملين في رئاسة جامعة الفلوجة من اجل تحقيق أهدافهم وأهداف جامعتهم بالاعتماد على قدراتهم ومحفزاتهم الداخلية.
4. تعزيز الرضا الوظيفي لدى عينة البحث من استخدام تلك التطبيقات للتخفيف من الضغط الروتيني جراء القيام بالمهام الوظيفية.
5. إن اعتماد القيادات الوسطى في جامعة قيد البحث على الذكاء الاصطناعي بشكل اساسي سيسهم في حدوث اثار سالبة بالنسبة لها وسيشكل ذلك نقطة ضعف عليها، كون هذا يضعف الجانب الابداعي للأفراد واللمسة الشخصية لمستخدمي هذا النظام.
6. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الاصطناعي والادراك الاداري لدئ القيادات الوسطى في رئاسة جامعة الفلوجة.
7. توجد علاقة تأثير معنوية بين الذكاء الاصطناعي والادراك الاداري لدئ القيادات الوسطى في رئاسة جامعة الفلوجة.

التوصيات:

وفي ضوء تلك الأستنتاجات فأن الباحث يقدم مجموعة من التوصيات، املاً ان تسهم تلك التوصيات، لمجتمع العينة والمهتين بهذا المجال في الاستثمار الامثل لمتغيرات الدراسة ونتائجها وهذا التوصيات هي:

1- ضرورة اقامة دورات تدريبية للقيادات الوسطى لدى الجامعة، لتعزيز مفهوم الذكاء الاصطناعي، والاحاطة التقنية وتطوير الجانب الابداعي والمهاري لديهم والموازنة بين اللمسة البشرية والتقنية الرقمية.

2- ضرورة توسيع المهام الادارية رقمياً ودعمها بنظاء الذماء الاصطناعي، لضمان خفض التكاليف المادية والزمنية، وان تكون تلك التطبيقات مصممة خصيصاً لتلبية المتطلبات والمهام الخاصة بالجامعة وادارتها المتعددة.

3- على القيادات الوسطى لدى الجامعة ان لا توكل الأعتماد الكلي على تلك التطبيقات في أتخاذ القرارات وتحديد المهام لان ذلك سيضُعف الجانب الأبداعي والنمط الفكري لدى المستخدمين، اذا لابد من وجود أثر لمسة شخصية في القرارات والافكار والاستراتيجيات، وهذا ما يجعل من تلك التطبيقات عامل مساعد وليس مفكر رئيسي.

4- تنظيم ورش توعوية للتعريف بالمخاطر المحتملة والسلبية الناتجة عن الاعتماد الكلي والرئيسي على الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته، وتثقيف تلك القيادات على أهمية الحفاظ على دور الفكر الشخصي للأفراد وأبداعاته الذاتية في صنع القرارات وحل المشاكل.

5- تشجع القيادات الوسطى على استخدام تطبيق الذكاء الاصطناعي خارج الاطار التقليدي, ممايخفف من عبء العمل، وهذا مايمكنها من تقديم خدمة لهم فريدة من نوعها .

6- إن تهتم القيادات الوسطى في الجامعة بوضع استراتيجية واضحة ومقننة لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وان تدمج تلك الاستراتيجية مع خطط الجامعة وأستراتيجياتها العامة وان يتم صياغة أهداف ورؤية ورسالة الجامع ، بما يتوافق مع التطور الرقمي والتكنولوجي.

7- إن تصيغ القيادات الوسطى المهام الادارية بمرونة قابله للتكيّف مع التطبيقات الذكية دون الضرورة الى اجراء تغييرات كبيرة.

المصادر:

1. ال قماش، عبير حسين، 2020، نظريات القيادة واتخاذ القرارات (النظرية الموقفية نظريات السمات) ، أطروحة دكتوره، كلية التربية،جامعة أسيوط، مصر
2. . أبوالفتوح عمار،حلمي. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير التعليم .*مجلة كلية التربية-جامعة المنوفية*.94-81 ,(4)*2024*
3. أبو منصور، (2020)، الذكاء الاصطناعي وأبعاده الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد(1) العدد (1).
4. آل نملان، ميعاد بنت عبدالله سعيد، النواح، عبدالعزيز سالم محمد، (2024)، تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارات التعليم، مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، العدد 112
5. الباش، مشاعل بنت عبدالله، (2023)، الارتجال التنظيمي في ضوء نظرية القيادة الوقفية في مؤسسات التعليم العالي، مجلة كلية التربية، جامعة طمياط، المجلد 38،العدد 87.
6. البدوي, أمل محمد حسن& القحطانى ,تغريد على سعيد. (2022). دور قائدات مدارس التعليم العام بمدينة أبها الحضرية في تطبيق أبعاد الذكاء الاصطناعي .*مجلة تطوير الأداء الجامعى*.66-37 ,(2)*17* ,
7. بوجاهم، شيماء، ونور الايمان عبودي، (2020)، البعد البيئي لحماية المستهلك، رسالة ماجستير، جامعة ٨ ماي كلية الحقوق والعلوم السياسية كلية الحقوق.
8. الحاج، سالم عطية، سامية، حبيزي، 2010، البعد التنظيمي لوظيفة الذكاء الاقتصادي بالمؤسسة من التنظيم التقليدي الى الشبكي، العدد 3، الخاص بفعاليات المؤتمر الدولي المؤسسية بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية في الجزائر.
9. الحسين، أحمد، نظم المعلومات الإدارية ودورها في دعم اتخاذ القرار، دار المسيرة، عمّان، 2018.
10. الحيالي، بيداء(2020): الادراك الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة أبحاث الذكاء 3(2). 242-236.

11. خبانة، علاء الدين، 2016، اثر البعد التنظيمي على تنفيذ الاستراتيجية في المؤسسة، دراسة حالة بعض المؤسسات المتوسطة الصناعية الجزائرية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد5.

12. الخطاب، بسمة عمر، (2024)، تطبيقات الذكاء الاصطناعي، المجلة العلمية للملكية الفكرية وادارة الابتكار، جامعة حلوان.

13. دنيا، مرسلي، 2023، دور التمويل الأخضر في تعزيز البعد البيئي التنمية المستدامة دراسة تجارب بعض الدول الإمارات العربية المتحدة الصين الجزائر، أطروحة الدكتوراه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتيسير.

14. الدوري، زكريا وآخرون (2020). مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين. دار اليازوري العلمية.

15. ساعي، علاء محمد (2024). مافيا الإدارة: التنظيمات والسلوكيات غير الرسمية. دار رسلان.

16. سلطان & ,د/سمير سعد رشاد. (2024). دور الذكاء الاصطناعي وآثاره علي علاقة العمل .مجلة البحوث القانونية والإقتصادية (المنصورة)،مصر. 14(87),1255-1023.

17. سلطان ,سمير سعد رشاد. (2024). دور الذكاء الاصطناعي وآثاره علي علاقة العمل .*مجلة البحوث القانونية والإقتصادية (المنصورة)14(87),*1255-1023 .

18. السيد، محمد فرج مصطفى، (2024) الذكاء الاصطناعي ومستقبل التعليم، مجلة الذكاء الاصطناعي وآمن المعلومات، المجلد 2، العدد3.

19. صابر، فاطمة عوض وخفاجة، ميرفت علي،(2002)."أسس ومبادىء البحث العلمي". الطبعة الأولى، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الأسكندرية،مصر.

20. صافي، سناء، القضاة، محمد أمين، (2024)، الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي (التحديات والتوجهات) مراجعة منهجية، مجلة كلية العلوم التربية الجامعة الأردنية، عمان، العدد(51) المجلد (3).

21. عبدالرحمن، بلعربي عادل عبد،(2024) مساهمة الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني)في تحقيق تماسك فريق العمل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال تيارت، المجلد15، العدد2.

22. العنزي, مريم عايد& العبيكان، ريم عبد المحسن. (2024). الذكاء الاصطناعي في التعليم: مراجعة منهجية .*المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*.472-451 ,(39)*8* ,

23. العنزي، مريم عايد (2024) الذكاء الاصطناعي في التعليم مراجعة منهجية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية المجلد 8العدد39.

24. القحطاني، سالم سعيد، (2021)، القيادة الإدارية مكتبة المتنبي.

25. ماهر، احمد، (2014)، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) الدار الجامعية الإسكندرية.

26. محفوظ، مائسه أحمد عوض، 2023 دور التربية البيئية في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 11 العدد4.

27. محمد، بن تمام،(2025) الذكاء الاصطناعي والابداع والابتكار والتحديات في تعليم اللغة العربية، مجلة تعليم اللغة العربية، المجلد 6العدد1.

28. محمد، ثائر سعدون، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والأبحاث.

29. محمد،رضوان.(2024): مستوى الوعي الصحي وعلاقته بالمستوى الأجتماعي لدى طالبات جامعة دار العلوم بالمملكة العربية السعودية،مجلة الأندلس للعلوم الأنسانية والأجتماعية،29(11)،219-239.

30. المحمدي، مروة محمد جمال الدين، (2024)تطبيقات الذكاء الاصطناعي لذوي القدرات الخاصة، مجلة البحث العلمي في التربة المجلد 25 العدد5

31. المساعد، .زكي خليل (1997): التسويق المفهوم الشامل، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان.
32. المطيري،عبير سفر. (2025). تأثير الإدراك الاجتماعي في ممارسات العافية والرعاية الذاتية لدى طالبات جامعة حفر الباطن .*مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*766-732 ,(8)*6* ,
33. المغربي، محمد الفاتح (2024). السلوك التنظيمي: الشخصية والإدراك. دار الجنان للنشر والتوزيع.
34. المليجي، محمد إبراهيم،(2023) الذكاء الاصطناعي وصناعة الرياضة، المجلة العلمية للبحوث التطبيقية في المجال الرياضي، المجلد 3العدد3
35. مهدي، ايناس ضياء،(2024)، استراتيجية تطبيق الذكاء الاصطناعي في مؤسسات الدولة، مجلة جامعة جيهان، أربيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(8) العدد (2).
36. النقشبندي، شنكار جمال،2023، تأثير الأدراك الإداري ومساهمته في اتخاذ القرارات الإدارية دراسة ميدانية للمصارف التجارية في أربيل، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد 79، المجلد6.
37. نورالدين، مدوري، ومحمد،ولد. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين ودعم عمليات إدارة المعرفة .*مجلة الإستراتيجية والتنمية*.131-113 ,(2)*14* ,
38. هرموزي, أحلام, بوزيد امحمد & ,اعمر. (2024). استراتيجيات الذكاء الاصطناعي في تحقيق التنمية المستدامة-تجربة الامارات العربية المتحدة . *Journal of Economic Geography*, *1*(2), 109-131.
39. ويتباي، بلاي.(2008): الذكاء الاصطناعي. دار الفاروق للأستثمارات الثقافية. الطبعة الاولى. الجيزة، مصر.
40. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014) The Second Machine Age, W.W. Norton & Company.
41. Daft, R. L. (2021). Management (14th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
42. Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
43. Gardiner, E., &Iarocci, G. (2015). Family quality of life and ASD: The role of child adaptive functioning and behavior problems. Autism Research, 8(2), 199-213.
44. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2019). Organizations: Behavior, structure, processes (15th ed.). McGraw-Hill Education.
45. Gill, S. S., Xu, M., Patros, P., Wu, H., Kaur, R., Kaur, K., and Buyya, R. (2024). Transformative Effects of ChatGPT on Modern Education: Emerging Era of AI Chatbots, Internet of Things and Cyber-Physical Systems, 4, 19-2
46. Goldstein, E. B. (2014). Sensation and perception (9th ed.). Cengage Learning.
47. J.lendrevie D. L'endon : le marketing théorie et politique marketing 4ème édition 2000.
48. Jankowski, T., Bak, W., & Miciuk, Ł. (2021). Adaptive self-concept: Identifying the basic dimensions of self-beliefs. Self and Identity, 20(6), 738–760. https://doi.org/10.1080/15298868.2021.1997796.
49. Laudon, K. C., & Laudon, J. P (2020) Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Pearson Education
50. McShane, S. L., Von Glinow, M. A. Y., & Von Glinow, M. A. (2000). Organizational behavior (p. 672). Boston: Irwin/McGraw-Hill.

51. Mullins, L. J. (2016). Management and organisational behaviour (11th ed.). Pearson Education

52. Orth, U., & Robins, R. W. (2022). Development of self-esteem across the lifespan. Current Directions in Psychological Science, 31(4), 372–378. https://doi.org/10.1177/09637214221106410

53. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

54. Steger, M. F., Shin, J. Y., & Fitch-Martin, A. (2023). Self-concept clarity and well-being: A systematic review. Frontiers in Psychology, 14, 1182456. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1182456

55. Yu .H. (2023). Reflection on whether Chat GPTYl should be banned by academia from the perspective of education and teaching, Frontiers in Psychology, 14, 1-12.