DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

دور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية

د. محمد بن مرضي بن علي الغامدي
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية

د. عالية بنت مساعد السياري
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، والكشف عن الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.،توحديد متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم، ولتحقيق هذه الأهداف؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية ، والبالغ عددهم (234) قيادياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن موافقة عينة الدراسة على دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة، وأنع يوجد الصعوبات بدرجة موافقة عالية تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، كما توصلت إلى وجود متطلبات لدرجة عالية تعزيز من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية : تطوير الأداء، تقنيات الذكاء الاصطناعي، القيادات الأكاديمية،الجامعات السعودية.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

The Role of Artificial Intelligence Technologies in Enhancing the Performance of Academic Leaders in Saudi Universities

Dr. Mohammed bin Marzouq bin Ali Al-Ghamdi
Imam Muhammad ibn Saud Islamic University, Kingdom of Saudi Arabia

Dr. Alia bint Musaed Al-Sayari
Imam Muhammad ibn Saud Islamic University, Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

The study aimed to identify the role of applying artificial intelligence technologies in developing the performance of academic leaders in Saudi universities, and to uncover the difficulties that limit the role of artificial intelligence technologies in developing the performance of academic leaders in Saudi universities. It also identified the requirements for enhancing the role of artificial intelligence technologies in developing the performance of academic leaders in Saudi universities from their perspectives. To achieve these objectives, a descriptive survey approach was used, and a questionnaire was used as a data collection tool. The study population consisted of all (234) academic leaders in Saudi universities. The study results concluded that the study sample's agreement on the role of artificial intelligence technologies in developing the performance of academic leaders in Saudi universities was moderate, and that there were difficulties with a high degree of agreement that limited the role of artificial intelligence technologies in developing the performance of academic leaders in Saudi universities. The study also concluded that there are high requirements for enhancing the role of artificial intelligence technologies in developing the performance of academic leaders in Saudi universities.

Keywords: performance development, artificial intelligence technologies, academic leadership, Saudi universities.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

المقدمة

يشهد هذا العصر تطورات وتغيرات متسارعة في تقنيات تكنولوجيا الاتصال والمعلومات؛ مما زاد من اهتمام الجامعات بعملية تطوير للعاملين فيها باعتباره أفضل الوسائل لتنمية مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم لمواكبة التطورات والتغيرات المتسارعة في مهام عملهم الحالية والمستقبلية، وتمكينهم من تحقيق أهداف الجامعات التي يعملون فيها، وتحسين أدائها، وتحقق جودة العمل الإداري؛ لأن الاستثمار في رأس المال البشري يعد من أهم أدوات تقدم الأمم وتحقيق أهدافها المنشودة.

ونتيجة للتطورات المتسارعة في مجال التطوير المهني، ظهرت الحاجة إلى إعداد برامج تدريبية متطورة تلبي احتياجات قيادات مؤسسات التعليم، ومهام عملهم الحالية والمستقبلية. ومن هذا المنطلق تأتي أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات؛ لأنه يمكنهم من التدريب في أي وقت، كما أنه يساعدهم على تطوير الجوانب المعرفية والإدارية والفنية والاجتماعية والتقنية، بالإضافة إلى إكسابهم مهارات اتخاذ القرارات، وحل المشكلات التي تواجه تطوير العمل (ابن هويمل، 2020، 3).

وقد ازداد الاهتمام بتطوير أداء العاملين في الجامعات باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، لأنه يعد من أهم الأساليب الحديثة في مجال التطوير المهني، والتي ترى أنه يجب العمل على تطوير أداء العاملين في الجامعات باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؛ لأن الإدارة الناجحة لها أهمية كبرى في تحقيق أهداف الجامعات، وهذا يتطلب مؤهلات ومهارات حديثة تتناسب مع حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم، في ظل التغيرات المتسارعة، والتي تلبي احتياجات المستفيدين من خدمات الجامعة، وتساعدهم على مواكبة التطورات العلمية في مجال عملهم (الطويل والسريتي، 2025، 196).

وتعد عملية تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات من العمليات المهمة التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تجويد مخرجاتها؛ من خلال العمل على تحديد احتياجاتهم الحالية والمستقبلية، واختيار الأساليب الحديثة في مجال التدريب، والاعتماد على التقنيات الحديثة في تنفيذ التدريب، وبناء برامج تدريبية تنمي قدراتهم ومهاراتهم القيادية، تساعدهم على تحقيق متطلبات مهام عملهم المتطورة (Montoya et al, 2021).

ويساعد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال التطوير المهني للعاملين في الجامعات على تحسين القدرة على قياس التقدم في الجامعة نحو تحقيق الأهداف المنشودة. كما أنه يوفر فرصة لتحسين كفاءة وفعالية الأنشطة الإدارية والأكاديمية التي تقوم بها الجامعة، كما أنه يساعد العاملين والقيادات الأكاديمية على تطوير كفاياتهم وقدراتهم ومهاراتهم لمواكبة التطورات الهائلة في مجال قيادة العمل الإداري في مؤسسات التعليم (الحسومي، 2024، 525).

ونتيجة الاهتمام الكبير في المملكة العربية السعودية بتدريب الموارد البشرية؛ ولتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، جاء عقد المؤتمر الدولي للتعليم والتدريب الإلكتروني لتنمية القدرات البشرية (2022) والمنعقد بمدينة الرياض، والذي أكد على أهمية الاستفادة من الخبرات والتجارب العالمية المتعلقة بالابتكار في توظيف الذكاء الاصطناعي في التعليم والتدريب لتنمية القدرات البشرية في جميع المجالات، كما تم تناول أهم التحديات المتعلقة بتنمية القدرات البشرية وفرص التعليم والتدريب باستخدام الذكاء الاصطناعي، وطرق تجاوز العقبات التي تواجه تحقيق ذلك.

وتكمن أهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في قدرته على تحقيق أهداف برامج تطوير الأداء للعاملين في المؤسسات التعليمية، وهذا ما توصلت إليه دراسة بوزكو وآخرون (Buzko et al, 2018) حيث وجدت أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تساعد بشكل كبير في تنمية الموارد البشرية، كما توصلت دراسة ديمترس وآخرون (Dimitris et al, 2021) إلى أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال توظيف التدريب والتعليم الإلكتروني والروبوتات والتقنيات المتقدمة وأثره الإيجابي على تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.

من خلال ما سبق يتضح أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء الموارد البشرية، لذا جاءت هذه الدراسة لتقصي أهمية دور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

مشكلة البحث

تواجه الجامعات السعودية في هذا العصر تحديات متزايدة، نتيجة للتغيرات المتسارعة، والتطورات الهائلة التي تشهدها بيئتها الداخلية والخارجية، ولحاجة الجامعات إلى تطوير إداء العاملين فيها لمواجهة تلك التحديات، فإن تنمية مهارات القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية يساعد على تحقيق أهدافها، وتجويد أداء العمل، ويساعدها على التميز، وتحسين مسمعتها الأكاديمية.

ولوجود العديد من التحديات التي تواجه تقدم الجامعات وتميزها في الوقت الحالي، ترتب عليها القيام بمحاولات جادة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية فيها، لأنهم يعتبرون من أهم عوامل نجاح العملية التعليمية في الجامعة، لذا من المهم تلبية احتياجاتهم التدريبية باستخدام الأساليب الحديثة، والتي تواكب التطورات العلمية في مجال التدريب، والتي من بينها توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي (الغامدي، 2024).

ولتعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لا بد أن تعمل الجامعات على توفير المتطلبات التي تساعدها على تحقيق ذلك، وهذا ما توصلت إليه دراسة الحارس (2025) التي توصلت إلى وجود متطلبات بدرجة عالية لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الإداري بجامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، حيث جاءت المتطلبات المالية والتشريعية بدرجة عالية جداً، بينما جاءت المتطلبات لتقنية، والبشرية، والإدارية والتنظيمية بدرجة موافقة عالية، وتوصلت دراسة الغامدي (2024) الى وجود متطلبات ذات أهمية عالية جداً لتوظيف الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الأكاديمي بجامعة الملك سعود، وجاء أرزها: توفير البرامج التدريبية لتطوير مهارات التعامل ما تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمل الأكاديمي، وإعداد الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات استخدام الذكاء الاصطناعي في العمليات الأكاديمية، وإيجاد البيئة التحتية التقنية الدعمة لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمل الأكاديمي، بينما توصلت دراسة القحطاني (2022) إلى وجود متطلبات عالية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وجاء أبرز تلك المتطلبات: تأهيل الكوادر البشرية على استخدام الذكاء الاصطناعي، توفير بنية تحتية مناسبة، بالإضافة إلى توفير ميزانية كافية لتحقيق أهداف الذكاء الاصطناعي في العمل.

وعلى الرغم من أهمية دور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية إلى أن الدراسات المحلية وجدت أن واقع تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية ما زال دون المأمول، وهذا ما توصلت غليه دراسة القحطاني (2022) التي توصلت إلى أن واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، وتوصلت إلى وجود معوقات بدرجة عالية تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وجاء أبرزها: الافتقار للتخطيط المناسب لتبني تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ضعف قدرة العاملين على حل المشكلات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، بينما توصلت دراسة الداود (2021) إلى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة قليلة، وأن هناك الصعوبات بدرجة عالية تواجه استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

مما سبق يتضح وجود تحديات تواجه الجامعات السعودية لتعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية، وأن دور الجامعات في تحقيق ذلك ما زال دون المأمول، وأن هناك متطلبات مهمة يجب توفيرها لتحقيق ذلك، لذا جاء هذا البحث والذي يمكن صياغة مشكلته بالسؤال الرئيس التالي: ما دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية؟

أسئلة البحث

يجيب هذا البحث على الأسئلة التالية:

- ما دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟
- ما الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟
- ما متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

أهداف البحث

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم.
- الكشف عن الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم.
- تحديد متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم.

أهمية البحث:

انبثقت أهمية البحث الحالي من خلال التالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- يؤمَّلُ أن يسهم هذا البحث في إثراء الأدب النظري في مجال تطوير أداء باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي من خلال ما يقدمه من معلومات ومفاهيم حديثة في هذا المجال.
- يؤمَّلُ أن يسهم هذا البحث في تسليط الضوء حول الصعوبات التي من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.
- سيقدم البحث معلمات حول متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.

ثانياً: الأهمية العملية:

- يؤمل أن يسهم هذا البحث في تزويد المسؤولين في الجامعات السعودية بالإجراءات اللازمة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- إن هذا البحث يتزامن مع متطلبات الاستراتيجية الوطنية المنبثقة من خطة التحول الوطني المستندة على رؤية المملكة 2030، ومع مطالب وزارة التعليم في الارتقاء بمستوى أداء العاملين في المؤسسات التعليمية، لذا قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تحسين عملية التطوير المهني للقيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء الذكاء الاصطناعي.
- سيقدم هذا البحث أبرز الصعوبات التي من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، من أجل مساعدة المسؤولين في الجامعات على إيجاد الحلول المناسبة لها.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة صعوبات ومتطلبات ودور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية من وجهة نظرهم.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في الجامعات السعودية التالية: جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل، جامعة حائل، جامعة تبوك، وقد تم اختيارها لتمثل التوزيع الجغرافي للمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام الدراسي الجامعي 1446ه.

مصطلحات البحث

أولاً: الذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence: يعرف تشاو وجو (Zhao and Guo, 2021: 9) الذكاء الاصطناعي بأنه كل عمل تفاعلي يتم باستخدام التقنيات الحديثة التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي، بحيث تستطيع الآلات تقليد ومحاكاة العمليات العقلية للإنسان، من حيث القدرة على التفكير والاستدلال، والاستفادة من التجارب السابقة، وتوظيفها في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

وفي هذه الدراسة يعرف للذكاء الاصطناعي إجرائياً بأنه: استخدام مجموعة من البرامج التي تعتمد على الحاسب الآلي، والتقنيات الحديثة؛ لتقوم بواجبات ومهمات قريبة ومشابهة للذكاء البشري لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، ومساعدتهم على القيام بمهام عملهم بكفاءة عالية.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

ثانياً: تطوير الأداء Performance development: يعرف تطوير الأداء: بأنه "عملية متكاملة ومخططة ومقصودة ومستمرة يتم من خلالها تطوير أداء العاملين وإكسابهم اتجاهات إيجابية تساعدهم على مواجهة التحديات والمشكلات التي تواجه تطوير العمل، ويشمل على الجوانب الإدارية والفنية والإنسانية لتحقيق الأهداف المرغوبة" (الدوسري، 2022، ص237).

ويُعرَّف تطوير الأداء إجرائياً: بأنه جميع أساليب تطوير الأداء التي تقدم للقيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي، بهدف تطوير مهاراتهم وقدراتهم لقيادة لتمكينهم من أداء العمل الأكاديمي والإداري والفني وزيادة فاعليتهم في تحقيق أهداف الجامعات.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الذكاء الاصطناعي

ظهرت عدة تعريفات مختلفة للذكاء الاصطناعي خاصة مع التغيُّر السريع والتطوُّر الدائمين في تقنياته، ومن بين تلك التعريفات تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي عرفت الذكاء الاصطناعي بأنه: "نظام قائم على الآلة لتحقيق هدف مُعين يحدده الإنسان كالتنبؤ أو تقديم توصيات أو اتخاذ قرارات تؤثر في البيانات الحقيقية أو الافتراضية، ويعمل بمستويات مختلفة من الاستقلالية (Holmes, et al, 2021).

ويعرف الذكاء الاصطناعي بأنه "علم مبني على توظيف الأجهزة والبرامج التي تم تجميعها في الحاسبات الآلية التي تقوم بدورها بالعديد من المهام والعمليات التي يمكن للإنسان أن يقوم بها، غير أنها تختلف عنه من حيث السرعة والدقة في إيجاد الحلول للمشاكل المعقدة" (حسن، 2020، 221).

كما يعرف الذكاء الاصطناعي بأنه أحد فروع علم الحاسوب، وهو ذلك السلوك وتلك الخصائص التي تعتمد عليها البرامج الحاسوبية المختلفة، وتتماشى مع القدرات الذهنية البشرية في الأعمال المختلفة، ومن أهم تلك القدرات قدرة الآلة على التعلم واتخاذ القرارات الصحيحة (الملتقى العلمي بكلية التربية، 2021، 3).

ويعرف أيضاً بأنه فرع من فروع علوم الحاسب الآلي والذي يبحث في تطوير قدرات الحاسب الآلي للقيام بمحاكاة عمليات الذكاء التي تتم داخل العقل البشري، بحيث يصبح لدى الحاسوب القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب منطقي ومرتب بنفس طريقة تفكير العقل البشري بواسطة عدة تطبيقات متنوعة حسب المجال العلمي ومن بينها تطبيقات الأنظمة الخبيرة ،والمعالجة اللغوية، والتعرف على الكلام، والرؤية الآلية (عزيز، 2023، 6).

وفي هذه الدراسة يعرف للذكاء الاصطناعي بأنه مجموعة من البرامج والبرمجيات التي تعتمد على الحاسب الآلي، والتقنيات الحديثة؛ لتقوم بمهام قريبة ومشابهة للذكاء البشري لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لمساعدتهم على القيام بمهام عملهم الحالية والمستقبلية بكفاءة عالية.

أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء

يشهد هذا العصر تطورات كبيرة في مجال الذكاء الاصطناعي، مما يفتح مجالات جديدة لتوظيفها في مجال تطوير أداء العاملين، حيث تساهم هذه التقنيات في تحسين جودة التدريب عن طريق تقديم تجارب تدريبية مخصصة ومحتوى تعليمي يعتمد على البيانات الإلكترونية، كما يساعد الذكاء الاصطناعي القيادات في المؤسسات التعليمية على حل المشكلات واتخاذ القرارات السليمة، وتحسين قدراتهم على التكيف مع التغيرات السريعة في مجال العمل (وهبة والجمل، 2024،138).

ويضيف فرج (2025، 9) أن استخدام الذكاء الاصطناعي في برامج تطوير الأداء يساعد على المتدربين في المؤسسات التعليمية على القيام بمهام أعمالهم الإدارية والفنية والتعليمية لتعزيز كفاءة وفعالية الجامعة، فالهدف الأول لدى الجامعات تعزيز وتوليد المعرفة والابتكار لدى العاملين والطلبة باستخدام الذكاء الاصطناعي، بالإضافة الى تعزيز بيئة تدريبية يتم من خلالها التفاعل مع أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي المتطورة، لإكسابهم المهارات ذات الصلة في مجال الذكاء الاصطناعي، مما يساعدهم على الاطلاع على احدث التطورات العلمية في مجال عملهم.

كما يضيف الدهشان (2019، 4) إلى وجود عدد من المبررات التي تدعو إلى ضرورة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في برامج تطوير الأداء، التي من بينها ما يلي:

- يساعد المتدربين على مواكبة التطور الهائلة في مجال التقنيات، والاتصالات، والمعلومات، وسرعة الحصول على كل جديد في مختلف المجالات المهنية، أو العلمية، أو الأكاديمية.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

- يعالج مشكلة عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع، خاصة بعض الفئات التي تحتاج إلى توفير ظروف خاصة.
- يساعد على تعميم عملية التطوير، وإيصالها لكل المستهدفين.
- يساهم في تنفيذ أكبر قدر ممكن من البرامج التدريبية في عام واحد.
- يعالج تطوير بعض المشكلات التي يعاني منها التطوير التقليدي.
- يساعد على توفير مبالغ مالية كبيرة يتم صرفها على برامج التدريب التقليدية.

كما تكمن أهمية استخدام برامج التطوير المهني باستخدام الذكاء الاصطناعي في قدرتها على تطوير المعرفة والمهارات والكفايات القيادية، التي تعد من أبرز متطلبات مهام العمل في العصر الحديث، لأنها تساعد على تكييف التدريب؛ ليتناسب مع الواقع العملي للمتدربين، لتمكينهم من التعامل مع مشكلات العمل، إضافة إلى قدرتها على مساعدة الأفراد على تطوير كفاياتهم ومهاراتهم الذاتية (Altinay, et al, 2024: 2).

من خلال العرض السابق تتضح أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في العديد من المجالات، والتي تنعكس على الأفراد بشكل إيجابي، كما أنه يساعد بشكل خاص في تطوير أداء العاملين في المؤسسات التعليمية، ويحسين من أداء مهام عملهم؛ لأنه يساعدهم على ممارسة أنشطة جديدة، ويلبي احتياجاتهم في الوقت الذي يناسبهم، وفي أي مكان.

أهداف الذكاء الاصطناعي

يشير الأسطل وآخرون (2021) أن أهداف الذكاء الاصطناعي تتمثل في قدرته على تحقيق لأهداف الرئيسة، التالية:

1-يقدم برامج التدريب والتعلم بطريقة شيقة، وغير مكلفة.

2- المساعدة في حل المشكلات والاستنتاج والتفكير وذلك من خلال تحليل البيانات الضخمة التي يصعب السيطرة عليها من قبل العقل البشري، بالإضافة إلى تحديد الروابط والعلاقات بينها.

3-يساعد على اتخاذ القرارات من خلال برامج معالجات الرموز غير الخوارزمية.

4-محاكاة عمليات الذكاء البشـري بحيـــث تصبح لدى الحاسوب المقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب منطقي ومرتب بنفس طريقة تفكير العقل البشري.

ويضيف الجاسر (2025، 983) مجموعة من الأهداف التي يمكن تحقيقها الذكاء الاصطناعي، وهي:

– المحافظة على الخبرات البشرية المتراكمة بنقلها وحفظها في الآلات الذكية، واستخدامها عند الحاجة.

– إنجاز المهام الروتينية التي يؤديها العاملون بشكل أفضل وأسرع، ما يتيح للعاملين مساحة أكبر لاستثمار أوقاتهم في المهام الأخرى المختلفة.

– تحسين عملية صنع القرارات، فمن خلال الذكاء الاصطناعي يمكن استخدام البيانات كمدخلات لاتخاذ القرارات التي تستند إلى الحقائق دون تحيز.

– تحسين التدريب، حيث يتمتع الذكاء الاصطناعي بالقدرة على تحسين الأداء وتجنب الأخطاء من خلال الاستفادة من التجارب السابقة.

– القدرة على محاكاة المشاعر الإنسانية من خلال تطوير خوارزميات وبرامج تمكن الذكاء الاصطناعي من التنبؤ والتعرف على المشاعر البشرية وتفسيرها في المواقف المتشابهة.

يمكن القول أن أهداف استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي تتنوع من خلال استخدام التقنيات الحديثة التي تساعد على حل المشكلات، واتخاذ القرارات بطريقة مشابهة للذكاء الإنساني من خلال استخدام برمجيات معدة لذلك، كما أنها تساعد على تسهيل استخدام وتعظيم فوائد الحاسوب في مجال تطوير الأداء من خلال التدريب الإلكتروني والتفاعلي.

العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتطوير الأداء:

ثمة الكثير من الفوائد التي يمكن تحقيقها عند استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية، والتي تنعكس على الجامعات، وجودة العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها، من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات، والارتقاء بأداء المشاركين في التدريب، وإتقانهم لمهام عملهم، وتنفيذه بصورة أفضل، لإنّه يعزز من

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

ثقتهم بأنفسهم، ويرفع من معنوياتهم، ويزيد دافعيّتهم للعمل، كما أنّه يقلل من التكاليف التي يطلبها التدريب التقليدي، ويعزز الشّعور بالأمان الوظيفي (الوشاحي وآخرون، 2022).

كما يوجد علاقة بين استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء، والتي من بينها التالي (صميلي، 2023):

- تزويد المتدربين بأنشطة تدريبية في الوقت الذي يناسبهم.
- تدريب أعداد متزايدة من المتدربين أكبر بكثير من قاعات التدريب.
- إمكانية التدريب في أي وقت وأي مكان.
- سهولة التواصل بين المدرب والمتدرب في أي وقت وأي زمن.

يمكن القول إن أهمية تطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام الذكاء الاصطناعي تمثلت في قدرته على مواكبة التطورات السريعة في مجال التطوير المهني، وسهولة تحقيق أهداف الجامعات من خلال تمكين المتدربين من القيام بمهام عملهم الحالية والمستقبلية، وتزويدهم بأحدث المهارات المرتبطة بتوظيف الذكاء الاصطناعي في تنفيذ مهام العمل.

الصعوبات التي تواجه تطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي:

على الرغم من الإيجابيات الكثيرة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال تطوير الأداء إلا أنه يوجد بعض الصعوبات التي من بينها التالي (حجي، 2015، 418):

- ارتفاع تكلفة تنفيذ تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال تطوير الأداء.
- الاتجاه لاستخدام الذكاء الاصطناعي في برامج تطوير الأداء، قد يؤدي للاستغناء الجزئي أو الكلي عن بعض المدربين.
- قد تتعرض برامج تطوير الأداء إلى الاختراق، وبث الفيروسات المختلفة فيها لتخريب منظومتها، أو للحصول على المعلومات الشخصية بما لا يحقق الأمان والخصوصية لدى المستخدمين.
- ضعف التواصل والتعاون بين المدرب والمتدربين من خلال اعتمادهم على التدريب عن بُعد.
- إحساس المتدربين بأنهم يتعاملون مع آلة، يفقدهم الشغف للتدريب، وإثبات الجدارة أمام المدرب، وعدم الشعور بالتقدير يؤدي إلى الملل خلال العملية التدريبية.
- قد يكون لها تأثيرات سلبية على السلوك البشري المتعلق بصوبة نقل المشاعر والأحاسيس المختلفة أثناء التدريب، نتيجة التعامل الدائم مع الآلات.

كما يوجد عدد من الصعوبات التي تواجه بناء وتنفيذ برامج تطوير الداء باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، التي من بينها التالي (Christoph, 2021):

- ضعف المحتوى التدريبي، وعدم ملاءمته لخصائص ومستوى المتدربين.
- تجريب أكثر من محتوى لبرامج التطوير المهني، وهذا يضعف من الوثوق بها.
- بعض برامج التطوير المهني باستخدام الذكاء الاصطناعي قد لا تتناسب مع بعض الأفراد.
- استخدام تقنيات غير مناسبة؛ مما يصبح عائقًا أمام تحقيق أهداف التطوير المهني.
- كثير من برامج التطوير المهني باستخدام الذكاء الاصطناعي يصبح بلا فائدة بعد الاستخدام الأول لها.
- بعض برامج التطوير المهني باستخدام الذكاء الاصطناعي يصطدم مع ثقافة العمل الواقعي لبعض المهن.
- سطحية المعلومات والمهارات التي تقدمها بعض برامج التطوير المهني باستخدام الذكاء الاصطناعي.

من خلال ما سبق يمكن القول أنه على الرغم من وجود بعض الصعوبات التي تواجه استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية كارتفاع تكلفتها في مجال التطوير المهني، وصعوبة تصميم برامج ذات جودة عالية، إلا أن هناك فوائد كثيرة في مجال التطوير المهني تتفوق كثيرًا على تلك الصعوبات، والتي يمكن التغلب عليها، وتحسين جودة البرامج التدريبية من خلال توفير برامج تطوير الأداء التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي بجودة عالية، وتلبي احتياجاتهم الحالية والمستقبلية، وتتوافق مع قدراتهم، وتواكب التطورات العلمية في هذا المجال.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، تم الوصول إلى عدد من الدراسات السابقة التي تناولت دور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء، وقد تم عرضها مرتبة من الأقدم إلى الأحدث حسب سنة نشرها، على النحو الآتي:

هدفت دراسة بوزكو وآخرون (Buzko et al, 2018) إلى التعرف على أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنمية وتطوير كفايات العاملين بالموارد البشرية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدم المنهج المكتبي الذي يعتمد على تحليل الوثائق ونتائج الدراسات السابقة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في تنمية وتطوير كفايات العاملين بالموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، وتوصلت النتائج أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي أصبح جزء أساسي من الإدارة الحديثة، وأن هناك حاجة إلى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية وتخفيف تكاليف التدريب في المؤسسات التعليمية من خلال الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب العاملين وتنمية مهاراتهم وكفاياتهم المتعددة.

وأما دراسة إريك وآرون (Eric and Arun, 2019) فقد هدفت إلى التعرف على أثر وفوائد تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في السياق الهندي والصعوبات التي تواجههم، ولتحقي ذلك تم اختيار عينة تكونت من (11) فرداً من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة لافاسا الهندية، وتم الاعتماد على المنهج النوعي المتمثل بدراسة الحالة، وتم استخدام المقابلات لجمع البيانات من العينة المستهدفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر وفوائد عديدة من استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة لافاسا الهندية، من خلال تدريبهم وتطوير قدراتهم من خلال البرامج المعتمدة على الذكاء الاصطناعي، كما وجد بعض الصعوبات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، والتي من بينها خشية الموظفين من الاستغناء عنهم، وأن هناك متطلبات بدرجة عالية لاستخدام تدريب العاملين على تقنيات الذكاء الاصطناعي.

وهدفت دراسة ديمترس وآخرون (Dimitris et al, 2021) إلى التعرف على أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي من خلال توظيف التدريب والتعليم الإلكتروني والروبوتات والتقنيات المتقدمة على تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، ولتحقيق ذلك تم اعتماد المنهج المكتبي من خلال إجراء تحليل الدراسات والأبحاث التي تناولت علاقة استخدام الذكاء الاصطناعي والتقنيات المتقدمة في تطوير إدارة الموارد البشرية في المنظمات، وفي هذه الدراسة تم إجراء تحليل (13136) دراسة لها صلة بموضوع الدراسة الحالية، وتوصلت نتائج الدراسة أن (45) دراسة توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتطوير إدارة الموارد البشرية في المنظمات، كما أنه يوجد تحديات كبيرة من تأثير هذه التقنيات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، التي من بينها استبدال الوظائف وتغيير الهيكل التنظيمي، وتغيير في أنشطة إدارة الموارد البشرية.

وهدفت دراسة الداود (2021) إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومعرفة المتطلبات اللازمة لتطوير العمادة باستخدام هذه التطبيقات، وكذلك معرفة الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدامها، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة، وتم اختيار عينة بلغت (271) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة الى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة قليلة، وجاء موافقة عينة الدراسة بدرجة موافقة كبيرة على المتطلبات اللازمة لتطوير العمادة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتي تمثلت في بعد أداء العمل، يليه بعد البنية التحتية، ثم بعد التنظيم الإداري، كما أظهرت النتائج أن الصعوبات التي تواجه العمادة في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي جاءت بدرجة كبيرة جداً.

بينما هدفت دراسة كريستوف (Christoph, 2021) إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الاصطناعي في مجال تدريب الموارد البشرية في ضوء الإدارة الإستراتيجية، من خلال مراجعة الدراسات خلال أربعة عقود، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج المكتبي التحليلي، وتم من خلاله مراجعة الدراسات السابقة والمقالات التي تناولت الذكاء الاصطناعي والإدارة الإستراتيجية منذ عام 1979. وقد تم التوصل إلى وجود (58) مقالة ذات صلة في استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال تدريب الموارد البشرية في ضوء الإدارة الاستراتيجية، وقد وجدت الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي والإدارة الإستراتيجية، كما توصلت بعض الدراسات إلى وجود معوقات وصعوبات بدرجة كبيرة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال تدريب الموارد البشرية في ضوء الإدارة الإستراتيجية على المستوى الفردي والمستوى التنظيمي للمنظمات.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

بينما هدفت دراسة القحطاني (2022) إلى التعرف على واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، وتحديد متطلبات ومعوقات استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ عددها (54) عضو هيئة تدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، وجاءت المعوقات بدرجة عالية، وجاء أبرز المعوقات: الافتقار للتخطيط المناسب لتبني تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ضعف قدرة العاملين على حل المشكلات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وجاءت المتطلبات بدرجة عالية، ومن أبرز تلك المتطلبات: تأهيل الكوادر البشرية على استخدام الذكاء الاصطناعي، توفير بنية تحتية مناسبة، بالإضافة إلى توفير ميزانية كافية لتحقيق أهداف الذكاء الاصطناعي في العمل .

وهدفت دراسة الغامدي (2024) الى معرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الأكاديمي بجامعة الملك سعود ومتطلبات توظيفه، وأُستخدم المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (169) عضو هيئة تدريس بجامعة الملك سعود، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة أن تصورات أعضاء هيئة التدريس لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الأكاديمي جاءت بدرجة عالية، وجاءت تصوراتهم في تطوير الأداء البحثي عالية جداً، وفي تطوير الأداء التدريس ي والخدمي بدرجة عالية. كما توصلت النتائج إلى أن هناك متطلبات ذات أهمية عالية لتوظيف الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الأكاديمي بجامعة الملك سعود، وجاء أرزها: توفير البرامج التدريبية لتطوير مهارات التعامل ما تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمل الأكاديمي، وإعداد الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات استخدام الذكاء الاصطناعي في العمليات الأكاديمية، وإيجاد البيئة التحتية التقنية الدعمة لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمل الأكاديمي.

بينما هدفت دراسة الحسومي (2024) إلى التعرف على واقع تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الجامعات الليبية، وتحديد معوقات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الجامعات الليبية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتم اختيار عينة تكونت من (124) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعة تبني التوجه الاستراتيجي القائم على نشر ثقافة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في كافة المستويات الأكاديمية والإدارية، وأنه لا يتوفر بالجامعة المتطلبات التقنية اللازمة لتطبيق الذكاء الاصطناعي، ولا تسعى الجامعة الى تغيير الأجهزة التكنولوجية المستخدمة وتطويرها لتواكب التغييرات التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها، ولا تقوم الجامعة بالتدريب المستمر على متطلبات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي ، ولا تركز على دمج أعضاء هيئة التدريس في مشاركات مجتمعية خارج الجامعة على تقنيات الذكاء الاصطناعي.

وهدفت دراسة الجاسر (2025) إلى الكشف عن متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الإداري بجامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي المسحي ، والاستبانة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة بلغت (174) قائداً أكاديمياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود متطلبات عالية لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الإداري بجامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، حيث جاءت المتطلبات المالية بدرجة عالية جداً، ثم جاءت المتطلبات التشريعية بدرجة عالية جداً بينما جاءت المتطلبات لتقنية، والبشرية، والإدارية والتنظيمية بدرجة موافقة عالية، كما تبين من نتائج الدراسة عدم وجود فروق في تقدير متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الإداري تعزى لمتغيرات الدراسة التالية الدورات التدريبية بمجال الذكاء الاصطناعي، والمنصب القيادي في الجامعة، بينما وجد فروق حسب متغير الخبرة وجاء لصالح مجموعة الخبرات الأعلى أكثر من عشر سنوات.

بينما هدفت دراسة حجي (2025) الى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في جامعة دهوك العراقية، ولتحقيق هذا الهدف تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في إدارة المواد البشرية بجامعة دهوك بلغ عددهم (50) فرداً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود اهتمام كبير بموضوع تكنولوجيا الحاسب الآلي واستخدامها في إدارة العمل، وتأثيرها على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، كما وجد علاقة ارتباط معنوية بين محاور متغير تكنولوجيا

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

الحاسب الآلي والأداء في المكتبات المركزية الجامعية، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور متغير تكنولوجيا الحاسب الآلي مجتمعة ومؤشرات الأداء في إدارة الموارد البشرية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، اتضح أهمية تطوير أداء الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية وفقًا لمعايير التصنيف العالمي للجامعات (QS)، وسيتم التعليق على الدراسات السابقة من حيث أوجه الشبه والاختلاف مع الدراسة الحالية كما يلي:

أولًا: أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

– اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عينتها من القيادات الأكاديمية في الجامعات، والتي من بينها: دراسة الجاسر (2025)

– كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي من بينها: دراسة القحطاني (2022)، دراسة الغامدي (2024)، دراسة الحسومي (2024)، دراسة الجاسر (2025)، دراسة حجي (2025).

– واتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي، والتي من بينها دراسة القحطاني (2022)، دراسة الغامدي (2024)، دراسة الحسومي (2024)، دراسة الجاسر (2025).

ثانيًا: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

– اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عينتها من القيادات الأكاديمية في الجامعات، والتي من بينها دراسة إريك وآرون (Eric and Arun, 2019) التي كانت عينها من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة، دراسة القحطاني (2022) التي كانت عينتها من أعضاء هيئة التدريس، دراسة الغامدي (2024) التي كانت عينتها من أعضاء هيئة التدريس، دراسة الحسومي (2024) التي كانت عينتها من أعضاء هيئة التدريس،

– اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي، والتي من بينها دراسة بوزكو وآخرون (Buzko et al, 2018) التي استخدمت المنهج المكتبي، ودراسة إريك وآرون (Eric and Arun, 2019) التي استخدمت منهج دراسة الحالة، ودراسة ديمترس وآخرون (Dimitris et al, 2021) التي استخدمت المنهج المكتبي

– اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة في جمع البيانات، والتي من بينها: دراسة بوزكو وآخرون (Buzko et al, 2018) التي استخدمت أداة تحليل المحتوى، ومع دراسة إريك وآرون (Eric and Arun, 2019) التي استخدمت المقابلة.

ثالثًا: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة؛ تم الاستفادة منها في بناء الإطار النظري المتعلّق بدور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية، والاستفادة منها في تحديد منهج الدراسة واختيار عينتها، وفي بناء أداة الدراسة، واختيار أبعادها، وربط نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية عند مناقشة نتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في هذا البحث؛ لأنه الأنسب في تحقيق أهدافها وفي الإجابة على أسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية من (عمداء، ورؤساء الأقسام الأكاديمية) في الجامعات التالية: جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل، جامعة حائل، جامعة تبوك)، والبالغ عددهم (557) قائداً أكاديمياً للعام الدراسي 1446ه، حسب إحصائيات مواقع الجامعات وقد تم اختيار هذه الجامعات لتشتمل جميع المناطق الجغرافية للملكة العربية السعودية. والجدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجامعات السعودية.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة من القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية

الجامعة	عمداء	رؤساء الأقسام	المجموع
جامعة الملك عبد العزيز	24	124	148
جامعة الملك سعود	38	122	160
جامعة الملك فيصل	26	76	102
جامعة حائل	21	44	65
جامعة تبوك	20	62	82
المجموع الكلي لمجتمع الدراسة	**129**	**428**	**557**

تشير النتائج الواردة في الجدول (1) أن عدد مجتمع الدراسة بلغ (557) قائداً أكاديمياً، وبلغ عدد العمداء (129) عميداً، بينما بلغ عدد رؤساء الأقسام (428) رئيس قسم.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من القيادات الأكاديمية في الجامعات التالية: جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل، جامعة حائل، جامعة تبوك)، وقد بلغ عددهم (234) قائداً أكاديمياً، وذلك حسب جدول كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970). والجدول رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة:

جدول (2) توزيع عينة الدراسة من القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية

الجامعة	عمداء	رؤساء الأقسام	المجموع
جامعة الملك عبد العزيز	9	62	71
جامعة الملك سعود	10	64	74
جامعة الملك فيصل	7	26	33
جامعة حائل	6	23	29
جامعة تبوك	5	22	27
المجموع الكلي لمجتمع الدراسة	**37**	**197**	**234**

تشير البيانات الواردة في الجدول (3) أن عدد عينة أفراد الدراسة بلغ (234) قائداً أكاديميا ًوقد بلغ عدد العمداء (37) عميداً، بينما بلغ عدد رؤساء الأقسام (179) رئيس قسم.

أداة الدراسة

تم بناء استبانة موجهة للقيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وقد استند الباحث في بنائها على ما يلي:

– مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بدور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية.

– مراجعة الاستبانات التي تم استخدامها في الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، لتحديد محاور وأبعاد الاستبانة.

– بناء محاور وعبارات الاستبانة بصورتها الأولية.

– عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين بالإدارة التربوية في الجامعات السعودية واقتراح طرق تحسينها، وتم اعتماد إجماع ما نسبته (85% فأكثر) من المحكمين على صلاحية الفقرات ومناسبتها لتضمينها في الاستبانة.

– تعديل الاستبانة بما يتفق مع آراء المحكمين، وإخراجها بصورتها النهائية، بعد التأكد من صدقها وثباتها، لتطبيقها على عينة الدراسة. وقد تكونت الاستبانة من جزأين، هما:

الجزء الأول: البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة: والمتعلق بالمتغيرات الديموغرافية (الجامعة، المصنف الوظيفي).

الجزء الثاني: يتعلق بمحاور الاستبانة حيث تكونت من المحاور التالية:

المحور الأول: دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وقد تكون من (12) عبارة.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

المحور الثاني: الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وقد تكون من (10) عبارات.
المحور الثالث: متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وقد تكون من (10) عبارات.

صدق الاستبانة:
تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال القيام بالإجراءات التالية:
أولًا: صدق المحكمين (الصدق الظاهري):
بعد الانتهاء من بناء الاستبانة بصورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة التربوية، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وبلغ عددهم (13) محكماً، بهدف التأكد من سلامة الصياغة اللغوية ووضوح معانيها، ومدى انتماء الفقرة للبعد الذي وضعت فيه، مع وضع التعديلات والاقتراحات المناسبة التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة، وقد تم اعتماد إجماع ما نسبته (85% فأكثر) من المحكمين على صلاحية الفقرات ومناسبتها لتضمينها في الاستبانة
ثانيًا: صدق البناء الداخلي (الاتساق الداخلي):
بعد التأكد من الصدق الظاهري (المحكمين) للاستبانة، تم تطبيقها على (30) فرداً من خارج عينة الدراسة، وبعد جمع البيانات تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة. والجدول رقم (3) يوضح نتائج صدق البناء على محور تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل إدارة المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية على محور دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.734	5	**0.734	9	**0.724
2	**0.710	6	**.781	10	**0.726
3	**0.708	7	**0.727	11	**0.762
4	**0.736	8	**0.676	12	**0.720
الدرجة الكلية للمحور **0.719** **					
** دالة عند مستوى دلالة 0.01** * دالة عند مستوى دلالة 0.05**					

يتضح من نتائج الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على محور دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05). والجدول رقم (4) يوضح نتائج صدق البناء على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.

جدول (4) معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.739	6	**0.721
2	**0.730	7	**0.723
3	**0.734	8	**0.677
4	**.681	9	**0.729
5	**0.734	10	**0.779
الدرجة الكلية للمحور **0.724** **			
** دالة عند مستوى دلالة 0.01** * دالة عند مستوى دلالة 0.05**			

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

تشير نتائج الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05). والجدول رقم (5) يوضح نتائج صدق البناء على محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.

جدول (5) معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية على محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.676	6	**0.671
2	**0.715	7	**0.735
3	**0.737	8	**0.730
4	**0.728	9	**0.732
5	**0.732	10	**0.754
الدرجة الكلية للمحور		**0.728****	
*** دالة عند مستوى دلالة 0.05**		**** دالة عند مستوى دلالة 0.01**	

يتضح من نتائج الجدول (5) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05).

ثبات الاستبانة:

تم التحقق من ثبات محاور الاستبانة وجميع أبعادها باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول رقم (6) يوضح معاملات الثبات للاستبانة على جميع محاورها:

جدول (6) قيم معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف محاور الاستبانة

محاور الاستبانة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية	12	0.88
الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية	10	0.86
متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية	10	0.87
الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة	**32**	**0.89**

تشير نتائج الجدول (6) إلى أن معاملات ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي، حيث بلغت معاملات الثبات على جميع محاور الاستبانة (0.89)، وقد جاءت أعلى معاملات الثبات على دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وبلغت (0.88)، بينما جاءت أقل معاملات الثبات على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وبلغت (0.86).

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

درجات مقياس الاستبانة:

يوجد لكل عبارة خمسة مستويات بحيث تعطى الدرجة (1) لـ "ضعيفة جداً"، والدرجة (2) لـ "ضعيفة"، والدرجة (3) لـ "متوسطة"، والدرجة (4) لـ "كبيرة"، والدرجة (5) لـ "كبيرة جداً". وقد تم رصد الاستجابات وفق مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة على فقرات كل محور من محاور الاستبانة، كما هو موضح في الجدول رقم (7).

جدول (7) درجة الموافقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الرقم	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
1	ضعيفة جداً	من 1 إلى 1.80
2	ضعيفة	من 1.81 إلى 2.60
3	متوسطة	من 2.61 إلى 3.40
4	كبيرة	من 3.41 إلى 4.20
5	كبيرة جداً	من 4.21 إلى 5.00

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام في الدراسة الحالية العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كما يلي:

أولًا: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب التالية:

- التكرارات Frequencies، والنسب المئوية Percents، والمتوسطات الحسابية Means، والانحرافات المعيارية Std. Deviations؛ لتحديد درجة موافقة عينية الدراسة على محاور الاستبانة.

ثانيًا: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام:

- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation؛ للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach؛ للتأكد من ثبات الاستبانة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟

لتحديد دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؛ تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لعبارات أبعاد هذا المحور، كما هي موضحة في الجدول رقم (8):

جدول (8) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة على محور دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم

رقم الفقرة	العبارة		درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
7	تحسن تقنيات الذكاء الاصطناعي تنفيذ الأنشطة الأكاديمية في الجامعة	ك	15	37	82	47	53	3.63	0.89	1	عالية
		%	6.4	15.8	35.0	20.1	22.6				
10	تسرع تقنيات الذكاء الاصطناعي من إجراءات العمل في الجامعة	ك	52	70	85	21	6	3.60	0.88	2	عالية
		%	22.2	29.9	36.3	9.0	2.6				
4	يتم تدريب قيادات الأكاديمية على مهارات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مهام العمل	ك	60	52	49	33	40	3.25	075	3	متوسطة
		%	25.6	22.2	20.9	14.1	17.1				

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

رقم الفقرة	العبارة		درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
5	يساعد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على تطبيق اللوائح والأنظمة الإدارية	ك	60	64	40	10	60	3.23	0.93	4	متوسطة
		%	25.6	27.4	17.1	4.3	25.6				
12	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي القيادات الأكاديمية على تحليل نتائج التحصيل الأكاديمي للطلبة	ك	61	46	39	42	46	3.14	0.97	5	متوسطة
		%	26.1	19.7	16.7	17.9	19.7				
2	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي على تحسين كفاءة اتخاذ القرارات الأكاديمية في الجامعة	ك	65	35	60	40	34	3.12	0.93	6	متوسطة
		%	27.8	15.0	25.6	17.1	14.5				
8	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في حل مشكلات العمل التي تواجه القيادات الأكاديمية	ك	25.6	27.4	17.1	4.3	25.6	3.09	0.78	7	متوسطة
		%	56	44	50	35	49				
1	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي القيادات الأكاديمية على تقييم أداء العاملين معهم	ك	53	44	53	35	49	3.07	079	8	متوسطة
		%	22.6	18.8	22.6	15.0	20.9				
3	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي على تنمية مهارة التخطيط الإستراتيجي لدى القيادات الأكاديمية	ك	31	65	56	36	46	2.99	0.90	9	متوسطة
		%	13.2	27.8	23.9	15.4	19.7				
9	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي من تطبيق مؤشرات ومعايير الجودة في التعليم	ك	36	40	64	54	40	2.90	0.93	10	متوسطة
		%	15.4	17.1	27.4	23.1	17.1				
11	تسهل تقنيات الذكاء الاصطناعي على القيادات الأكاديمية تقييم المشاريع الأكاديمية في الجامعة	ك	25	40	61	60	48	2.72	0.96	11	متوسطة
		%	10.7	17.1	26.1	25.6	20.5				
6	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي القيادات الأكاديمية على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة	ك	15	49	76	41	53	2.70	0.90	12	متوسطة
		%	6.4	20.9	32.5	17.5	22.6				

المتوسط الحسابي العام	درجة الموافقة	الانحراف المعياري
3.13	متوسطة	0.85

تشير نتائج الجدول (9) أن دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم جاء بدرجة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.13)، وبانحراف معياري (0.85)، وتبين من الجدول السابق حصول (10) عبارات على درجة موافقة (متوسطة)، بينما حصلت عبارتين على درجة موافقة (عالية)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية ، ما زال دون المأمول، بسبب حداثة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في برامج تطوير أداء القيادات الأكاديمية على المستوى المحلي، حيث ما زالت برمج تطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام الذكاء الاصطناعي

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

محدودة، ولا تلبي احتياجات القيادات الأكاديمية، ليتمكنوا من القيام بمهام عملهم الحالية والمستقبلية، لذا جاء هذا المحور بدرجة موافقة متوسطة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (2022) التي توصلت إلى أن واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، وجاءت المعوقات بدرجة عالية، وجاءت المتطلبات بدرجة عالية. بينما اختلفت مع نتيجة دراسة الداود (2021) التي توصلت الى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة قليلة.

وجاءت في المرتبة الأولى على محور دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، العبارة: " تحسن تقنيات الذكاء الاصطناعي تنفيذ الأنشطة الأكاديمية في الجامعة" بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.63) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى أهمية توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال تطوير الأداء، حيث أوضحت نتائج بعض الدراسات السابقة أن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في الأنشطة الأكاديمية في الجامعة تعمل تجويدها وتحسين الأداء الأكاديمي، وهذا ما توصلت إليه دراسة الغامدي (2024).

وجاءت في المرتبة الثانية على محور دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، العبارة: "تسرع تقنيات الذكاء الاصطناعي من إجراءات العمل في الجامعة" بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.60)، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى أن تقنيات الذكاء الاصطناعي توفر على العاملين الوقت والجهد لسهولة استخدامها، وسرعتها في أداء المهام مما يساعد على تسرع إجراءات العمل في الجامعة، ويجود الخدمات المقدمة للمستفيدين منها، لذا جاءت هذه العبارة بدرجة موافقة عالية على هذا المحور.

بينما جاءت في المرتبة الأخيرة على محور دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، العبارة " تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي القيادات الأكاديمية على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة"، بدرجة موافقة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (2.70)، وربما يُعزَى سبب هذه النتيجة إلى أن امتلاك القيادات الأكاديمية للمهارات التقنية التي تمكنهم من الاستفادة من البرمجيات التي تساعدهم على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة، ما زالت دون المأمول، وأنهم بحاجة إلى التأهيل والتدريب على استخدام البرمجيات التي تساعد على تحليل وتحديد المشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة، لذا جاءت هذه العبارة بأقل درجة موافقة على هذا المحور.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟

لتحديد الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؛ تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لعبارات أبعاد هذا المحور، كما هي موضحة في الجدول رقم (9):

جدول (9) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم

رقم الفقرة	العبارة		درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
1	عدم وجود خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية	ك	125	44	26	30	9	4.05	0.68	1	عالية
		%	53.4	18.8	11.1	12.8	3.8				
5	عدم وجود قاعدة بيانات	ك	75	91	12	52	4	3.77	0.85	2	عالية

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

رقم الفقرة	العبارة		درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
	بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية في الجامعات	%	32.1	38.9	5.1	22.2	1.7				
10	ضعف قدرة القيادات الأكاديمية على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة	ك	85	55	59	29	6	3.76	0.76	3	عالية
		%	36.3	23.5	25.2	12.4	2.6				
2	ضعف تصميم البرامج التدريبية الخاصة بالقيادات الأكاديمية التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي	ك	81	55	39	33	26	3.56	0.81	4	عالية
		%	34.6	23.5	16.7	14.1	11.1				
8	ضعف تدريب القيادات الأكاديمية على توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على تطبيق مؤشرات ومعايير الجودة في التعليم	ك	40	118	5	67	4	3.52	0.79	5	عالية
		%	17.1	50.4	2.1	28.6	1.7				
7	ضعف استخدام القيادات الأكاديمية لتقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على تحسين كفاءة اتخاذ القرارات	ك	68	46	63	40	17	3.46	0.70	6	عالية
		%	29.1	19.7	26.9	17.1	7.3				
6	صعوبة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعد على تحليل نتائج التحصيل الأكاديمي للطلبة	ك	72	46	50	35	31	3.39	0.79	7	متوسطة
		%	30.8	19.7	21.4	15.0	13.2				
9	ضعف استقطاب الخبراء المتميزين في مجال تصميم البرامج الإلكترونية للقيادات الأكاديمية	ك	47	48	81	26	32	3.22	0.74	8	متوسطة
		%	20.1	20.5	34.6	11.1	13.7				
3	ضعف مهارات القيادات الأكاديمية في مجال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل	ك	62	32	60	40	40	3.15	0.72	9	متوسطة
		%	26.5	13.7	25.6	17.1	17.1				
4	قلة الوعي بأهمية دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية	ك	53	44	53	35	49	3.07	0.81	10	متوسطة
		%	22.6	18.8	22.6	15.0	20.9				

المتوسط الحسابي العام	درجة الموافقة	الانحراف المعياري
3.49	عالية	0.79

تشير نتائج الجدول (9) أن الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية جاءت بدرجة (عالية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.49)، وبانحراف معياري (0.79)، وتبين من الجدول السابق حصول (4) صعوبات على درجة موافقة (متوسطة)، بينما حصلت

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

(6) صعوبات على درجة موافقة (عالية)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود صعوبات بدرجة عالية تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، والتي تحتاج إلى إيجاد حلول لها من خلال إيجاد بيانات توضح حاجات القيادات الأكاديمية التي تمكنهم من أداء مهام عملهم الحالية والمستقبلية بكفاءة عالية، والتي يمكن تلبيتها من خلال برامج تطوير الأداء باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي من خلال وضع خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية، وتأهيل القيادات الأكاديمية على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (2022) التي توصلت إلى وجود معوقات بدرجة موافقة عالية تحد من استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود .

وجاءت في المرتبة الأولى على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، الصعوبة: "عدم وجود خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية" بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.05) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى أن التدريب وتطوير الأداء باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بدأ حديثاً في الجامعات السعودية، ولذلك من النادر وجود خطط تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية، ولأهمية التخطيط ووضع خطة تشغيلية لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية جاءت هذه الصعوبة بأعلى درجة موافقة على هذا المحور.

وجاءت في المرتبة الثانية على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، الصعوبة: " عدم وجود قاعدة بيانات بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية في الجامعات" بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.77)، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى أن نجاح أي برنامج تدريبي يعتمد بشكل رئيس على تحديد احتياجات التدريب للمتدربين والعمل على تلبيتها، ولعدم وجود قاعدة بيانات بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية في الجامعات يصعب توفير برامج تدريبية تلبي احتياجاتهم الحقيقية، لذا جاءت هذه الصعوبة بدرجة موافقة عالية.

بينما جاءت في المرتبة الثالثة على محور الصعوبات التي تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، الصعوبة "ضعف قدرة القيادات الأكاديمية على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.76)، وربما يُعزَى سبب هذه النتيجة إلى وجود ضعف في قدرة القيادات الأكاديمية على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة لأن ذلك يحتاج إلى تطبيق برمجيات خاصة متخصصة بتحديد المشكلات المستقبلية، والتي تحتاج إلى تدريب عليها، لذا جاءت هذه الصعوبة بدرجة موافقة عالية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟

لتحديد متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؛ تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لعبارات أبعاد هذا المحور، كما هي موضحة في الجدول رقم (10):

جدول (10) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة على محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم

رقم الفقرة	العبارة		درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
2	تصميم برامج تدريبية حديثة تستخدم تقنيات الذكاء	ك	125	37	30	32	10	4.00	073	1	عالية
		%	53.4	15.8	12.8	13.7	4.3				

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

رقم الفقرة	العبارة		درجة التطبيق					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
	الاصطناعي تلبي احتياجات القيادات الأكاديمية										
10	توفير ميزانية خاصة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي	ك	99	59	9	63	4	3.79	072	2	عالية
		%	42.3	25.2	3.8	26.9	1.7				
1	بناء خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي	ك	52	79	76	21	6	3.64	078	3	عالية
		%	22.2	33.8	32.5	9.0	2.6				
5	أن توفر إدارة الموارد البشرية في الجامعة قاعدة بيانات بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية	ك	65	86	14	66	3	3.61	073	4	عالية
		%	27.8	36.8	6.0	28.2	1.3				
4	توفير خبراء في مجال التقنية الإلكترونية لتصميم البرامج الإلكترونية للقيادات الأكاديمية	ك	52	70	85	21	6	3.60	0.75	5	عالية
		%	22.2	29.9	36.3	9.0	2.6				
6	توفير برامج تقنية تساعد على تحليل نتائج التحصيل الأكاديمي للطلبة	ك	40	118	5	67	4	3.52	077	6	عالية
		%	17.1	50.4	2.1	28.6	1.7				
3	تنمية مهارات القيادات الأكاديمية في مجال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل	ك	47	48	81	26	32	3.22	0.78	7	متوسطة
		%	20.1	20.5	34.6	11.1	13.7				
8	تأهيل القيادات الأكاديمية على توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على تطبيق مؤشرات ومعايير الجودة في التعليم	ك	61	46	39	42	46	3.14	0.72	8	متوسطة
		%	26.1	19.7	16.7	17.9	19.7				
7	توفير التقنيات التكنولوجية التي تساعد القيادات الأكاديمية على تحسين كفاءة اتخاذ القرارات	ك	53	44	53	35	49	3.07	079	9	متوسطة
		%	22.6	18.8	22.6	15.0	20.9				
9	تنمية مهارات القيادات الأكاديمية على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة	ك	25	66	69	33	41	3.00	0.75	10	متوسطة
		%	10.7	28.2	29.5	14.1	17.5				

المتوسط الحسابي العام	درجة الموافقة	الانحراف المعياري
3.45	عالية	0.77

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

تشير نتائج الجدول (10) أن محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم جاءت بدرجة (عالية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.45)، وبانحراف معياري (0.77)، وتبين من الجدول السابق حصول (4) متطلبات على درجة موافقة (متوسطة)، بينما حصل (6) متطلبات على درجة موافقة (عالية)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود صعوبات تحد من دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وهذا يحتاج إلى توفير عدد من المتطلبات التي تحد من تأثيرها وخاصة تلك المتطلبات المتعلقة بأهمية بناء خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، والعمل على تصميم برامج تدريبية حديثة تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي تلبي احتياجات القيادات الأكاديمية، وتوفير ميزانية خاصة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، واستقطاب خبراء متخصصين في مجال تقنيات الذكاء الاصطناعي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (2022) التي توصلت إلى وجود متطلبات بدرجة موافقة عالية لتعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، ومع دراسة الغامدي (2024) التي توصلت إلى أن متطلبات تعزيز دور الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الأكاديمي بجامعة الملك سعود جاءت عالية، ومع دراسة الجاسر (2025) التي توصلت إلى وجود متطلبات عالية لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الإداري بجامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

وجاءت في المرتبة الأولى على محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، المتطلب: "تصميم برامج تدريبية حديثة تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي تلبي احتياجات القيادات الأكاديمية" بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.00) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى أهمية بناء وبرامج تدريبية متخصصة في تطوير الأداء تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتلبي احتياجات القيادات الأكاديمية، وتواكب التطورات العلمية في مجال عملهم، لتمكنهم من أداء مهام عملهم بكفاءة عالية.

وجاءت في المرتبة الثانية على محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، المتطلب: "توفير ميزانية خاصة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي" بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.79)، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى أهمية توفير الموارد المادية لتوفير برامج لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، لأن مثل هذه البرامج تعتبر تكلفتها عالية، لذلك يجب توفير ميزانية مناسبة تساعد على تنفيذ خطة متكاملة لتنفيذ برامج تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

بينما جاءت في المرتبة الثالثة على محور متطلبات تعزيز دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، المتطلب: "بناء خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.64)، وربما يُعزَى سبب هذه النتيجة إلى أهمية وضع خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لأن التخطيط السليم هو من يحقق الأهداف المنشودة لعملية تطوير الأداء ولأهمية وضع خطة تشغيلية لتطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي جاء هذا المتطلب بدرجة موافقة عالية.

توصيات البحث

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي؛ تم التوصل إلى عدد من التوصيات التالية :

1. بناء خطة تشغيلية في إدارة الموارد البشرية لتطوير أداء القيادات الأكاديمية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي
2. العمل على تصميم برامج تدريبية حديثة تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي تلبي احتياجات القيادات الأكاديمية
3. توفير ميزانية خاصة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي من خلال وضع برامج حديثة تواكب التطورات العلمية، وتلبي احتياجاتهم الحقيقية

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

4. أن تعمل إدارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية على توفر قاعدة بيانات حديثة بالاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية والعمل على تحديد الأولويات لتلبيتها.
5. العمل على تطوير مهارات وقدرات القيادات الأكاديمية على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تساعدهم على التنبؤ بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة
6. الاستعانة بالخبراء في مجال تصميم البرامج التدريبية التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لتلبية احتياجات القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية

المراجع

1. ابن هويمل، ابتسام ناصر. (2020م). تطوير إدارة الموارد البشرية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي: نموذج مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
2. الأسطل، محمود وعقل، مجدي والآغا، إياد (2021). تطوير نموذج مقترح قائم على الذكاء الاصطناعي وفاعليته في تنمية مهارات البرمجة لدى طلاب الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخان يونس. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات النفسية والتربوية (29)2، 742- 772.
3. برنامج تنمية القدرات البشرية (2021). الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية من (2021-2025). مكتب رؤية المملكة 2030، الرياض.
4. الجاسر، عبد الله. (2025). متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الإداري بجامعة أم القرى، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 18(2)، 976-1007.
5. الحارس، عبد الله. (2025). متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الإداري بجامعة أم القرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 18(2)، 975- 113.
6. حجي، حربي. (2025). دور تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة ادارة الموارد البشرية في الجامعات العارقية "جامعة دهوك أنموذجاً". مجلة كلية التربية 1(51)، 408- 436 . https://eduj.uowasit.edu.iq.
7. حسن، أسماء. (2020). السيناريوهات المقترحة لدور الذكاء الاصطناعي في دعم المجالات البحثية والمعلوماتية بالجامعات المصرية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج (27)، ع (125)، 203-264.
8. الحسومي، فوزي. (2024). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء الجامعات الليبية. المجلة الأفريقية للعلوم البحتة والتطبيقية المتقدمة، 3(3)، 524- 548.
9. الداود، منيرة بنت. (2021). واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية، مجلة الجامعة الاسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 5(2) 122- 151.
10. الدهشان، جمال (2019). التدريب الإلكتروني مدخل لتطوير التدريب في مصر. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، (4)2، 1-16.
11. الدوسري، عيسى. (2022). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. المجلة العلمية، كلية التربية بجامعة أسيوط، (2)38، 231- 274.
12. صميلي، يحيى. (2023). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية بمحافظة صامتة. مجلة شباب الباحثين بكلية التربية، جامعة سوهاج، 1(15)، 196- 223.
13. الطويل، سرور السريتي، المهدي. (2025). أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة مصراته 1(1)، 195- 217.
14. الظاهر، عمر. (2021). السمات والخصائص اللازمة لمعلم الغد في ضوء مطلوبات القرن الحادي والعشرين، دراسة تطبيقية "ولاية نهر النيل أنموذجا". مجلة النيل للعلوم التربوية بجامعة وادي النيل، (2)2، 45-59.
15. عزيز، محمد. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. مجلة سمينار، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، جامعة عين شمس، 2(1)، 1 -34.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.130.2026.1647
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (130) April 2026
العدد (130) ابريل 2026

16. الغامدي، عطية. (2024). تصورات أعضاء هيئة التدريس لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء الأكاديمي بجامعة الملك سعود. المجلة السعودية للعلوم التربوية، 1(17)، 43- 66 . DOI: 10.33948/sjes-ksu-2-17-3.
17. فرج، شدى. (2025). انموذج مقترح لمجالات تطبيق الذكاء الاصطناعي في العمل الأكاديمي والإداري للأقسام الاكاديمية في الجامعات السعودية. مجلة ابتكارات للدراسات الإنسانية والاجتماعية، 3(1)، 1-25. https://eventsgate.org/ijhss.
18. القحطاني، غادة. (2022). واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(55)، 1-23.
19. مختار، عبد الرزاق. (2020). تطبيقات الذكاء الاصطناعي "مدخل لتطوير التعليم في ظل جائحة فيروس كورونا، المجلة الدولية للبحوث العلمية، (3) 4، 171- 224.
20. الملتقى العلمي بكلية التربية. (2021). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم والتعلم، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 23 مارس 2021م.
21. الوشاحي، غادة ومحمد، أسماء ومصطفى، إيمان. (2022). المنصات التعليمية مدخل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم "دراسة ميدانية". المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، 4(1)، 150- 170.
22. وهبة، دعاء والجمل، حنان. (2024). إسهام أنموذج لتصميم التعليم الإلكتروني في تنمية الكفايات المهنية للمعلمين الفلسطينيين من وجهة نظرهم خلال جائحة كورونا. مجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، 1(21)، 134-169.
23. Altinay, Z, Altinay, F, Yikici, B and t Altinay, M. (2024). Capacity Building for Student Teachers in Learning, Teaching Artificial Intelligence for Quality of Education, 1-8.. https://doi.org /10.3390/ soc14080148 .
24. Buzko, Y, Petrova, N, Tuleninova1, K and Koeva, k. (2018). Artificial Intelligence technologies in human resource development. Computer Modeling and New Technologies 2016 20 (2) 26-29.
25. Christoph, K. (2021). Understanding the interplay of artificial intelligence and strategic management: four decades of research in review. Management Review Quarterly volume. 71, pages91–134 .
26. Dimitris. F. and others. (2021). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: Published online: 12 Feb 2021.
27. Eric. P. and Arun, A. (2019). Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Qualitative Study in the Indian Context to be University Lavasa, Pune, India. Journal of Xi'an University of Architecture & Technology. Issn No 1193, 1006-1030.
28. Ria, Angin (2021). Artificial Intelligence and Human Resources: A Challenge in Implementing Artificial Intelligence in Village Government. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 8/6/ 2021. https://cit.bnu.edu.cn/docs/2021- 04/ 20210419161526pdf. 12/10/ 2024.
29. Zhao, X, and Guo, Z. (2021). Exploring Key Competencies and Professional Development of Music Teachers in Primary Schools in the Era of Artificial Intelligence. Scientific Programming, Volume 2021, Article ID 5097003, 9 pages, https://doi.org/10.1155/2021/5097003.