

اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد وعلاقته بأدائهم المهني

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥ م

ملخص الدراسة

اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد وعلاقته بأدائهم المهني

سعت هذه الدراسة إلى استقصاء اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد، وتحليل العلاقة بين تلك الاتجاهات والأداء المهني لهم. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٨) أخصائيًا وأخصائية يعملون في مراكز إرشادية متنوعة في مدينة جدة. وتم استخدام المقياس لجمع البيانات، شملت متغيرين رئيسيين: الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، والأداء المهني للأخصائي.

أظهرت النتائج أن الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي كانت إيجابية بدرجة متوسطة، وأن مستوى الأداء المهني كان مرتفعًا نسبيًا، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض المحاور تبعًا لمتغير المؤهل العلمي. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي والأداء المهني، مما يشير إلى أن تحسين الاتجاهات قد يسهم في تطوير فعالية الأخصائيين.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، الاتجاهات المهنية، الأداء المهني، الأخصائي النفسي، المراكز الإرشادية.

Abstract

The Attitudes of Specialists in Counseling Centers Toward the Use of Artificial Intelligence in the Counseling Field and Its Relationship to Their Professional Performance

1446 AH – 2025 AD

This study aimed to investigate the attitudes of specialists in counseling centers toward the use of artificial intelligence (AI) in counseling practices and to explore the relationship between these attitudes and their professional performance. The research employed a descriptive correlational methodology, with a sample of 158 specialists working in various counseling centers in Jeddah. A questionnaire was used to collect data, focusing on two main dimensions: attitudes toward AI and professional performance.

The results indicated that the specialists' attitudes toward AI were moderately positive, while their professional performance level was relatively high. Statistically significant differences were found in some aspects according to academic qualifications. Furthermore, a significant positive correlation was found between attitudes toward AI and professional performance, suggesting that improving attitudes could enhance counseling effectiveness.

Keywords: Artificial Intelligence, Professional Attitudes, Professional Performance, Psychological Counselor,

قائمة المحتويات

١	الفصل الأول.....
٢	الإطار العام للدراسة.....
٢	١-١ مقدمة.....
٣	٢-١ مشكلة الدراسة.....
٤	٣-١ أسئلة الدراسة.....
٤	٤-١ أهداف الدراسة.....
٤	٥-١ أهمية الدراسة.....
٥	١-٥-١ الأهمية النظرية.....
٥	٦-١ مصطلحات الدراسة.....
٥	١-٦-١ الذكاء الاصطناعي.....
٦	١-٦-٢ الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي.....
٦	١-٦-٣ الأداء المهني.....
٦	١-٦-٤ الأخصائي الاجتماعي والنفسي.....
٦	٧-١ حدود الدراسة.....
٦	١-٧-١ الحدود الموضوعية:.....
٧	٢-٧-١ الحدود البشرية:.....
٧	٣-٧-١ الحدود المكانية:.....
٧	٤-٧-١ الحدود الزمانية:.....
٨	الفصل الثاني.....
٩	الإطار النظري والدراسات السابقة.....
٩	١-٢ مدخل إلى الإطار النظري.....
١٠	٢-٢ الذكاء الاصطناعي في البيئة الإرشادية.....
١٠	١-٢-٢ مفهوم الذكاء الاصطناعي.....

١١	٢-٢-٢ التطور التاريخي للذكاء الاصطناعي وتطبيقه في الإرشاد
١٣	٣-٢-٢ تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي
١٩	٣-٢ الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي
١٩	١-٣-٢ مفهوم الاتجاهات
٢١	٢-٣-٢ النظرية المفسرة للاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي
٢٢	٣-٣-٢ محددات الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي
٢٥	٤-٣-٢ أهمية قياس الاتجاهات في البيئات المهنية
٢٦	٤-٢ الأداء المهني للأخصائي النفسي والاجتماعي في البيئة الإرشادية
٢٦	١-٤-٢ مفهوم الأداء المهني
٢٩	٤-٤-٢ مؤشرات تحسين الأداء المهني في ضوء التوظيف الفعال للذكاء الاصطناعي
٣٢	٥-٢ العلاقة بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي والأداء المهني
٣٢	١-٥-٢ الأساس النظري للعلاقة
٣٣	٣-٥-٢ متغيرات وسيطة قد تؤثر في العلاقة
٣٤	٦-٢ خاتمة الإطار النظري
٣٦	٧-٢ الدراسات السابقة
٣٦	١-٧-٢ تمهيد
٣٩	٣-٧-٢ الدراسات الأجنبية
٤٢	٤-٧-٢ الإضافة العلمية لهذه الدراسة
٤٣	الفصل الثالث
٤٥	منهجية وطريقة البحث
٤٥	١-٣ تمهيد
٤٨	٥-٣ أدوات الدراسة
٥١	٦-٣ صدق وثبات الأداة
٥١	١-٦-٣ صدق الأداة

٥٣	٣-٦-١-١ المحور الأول: الاتجاهات نحو توظيف الذكاء الاصطناعي
٥٤	٣-٦-١-٢ المحور الثاني: الأداء المهني للأخصائي
٥٦	٣-٦-١-٣ المحور الثالث: العلاقة المدركة بين الاتجاهات والأداء
٦٠	الفصل الرابع
٦١	نتائج الدراسة وتحليلها
٦١	٤-١ تمهيد
٦١	٤-٢ عرض نتائج السؤال الأول
٦٥	٤-٣ عرض نتائج السؤال الثاني
٦٦	٤-٤ عرض نتائج السؤال الثالث
٦٧	٤-٤-١ الفروق حسب متغير الجنس
٦٨	٤-٤-٢ الفروق حسب متغير المؤهل العلمي
٧١	٤-٥ خاتمة الفصل:
٧٢	الفصل الخامس
٧٣	خلاصة نتائج الدراسة وتوصيتها
٧٣	٥-١ تمهيد
٧٣	٥-٢ خلاصة نتائج الدراسة
٧٣	٥-٣ توصيات الدراسة
٧٥	٥-٤ خاتمة الدراسة
٧٧	قائمة المراجع
٧٧	أولاً: المراجع العربية
٧٩	ثانياً: المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	رقم الصفحة
١-٣	توزيع عينة الدراسة المشاركون في المقياس حسب متغير الجنس	٤٠
٢-٣	توزيع عينة الدراسة المشاركون في المقياس حسب متغير المؤهل العلمي	٤١
٣-٣	معاملات الارتباط بين فقرات محور "الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي" والدرجة الكلية للمحور	٤٥
٤-٣	معاملات الارتباط بين فقرات محور "الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي" والدرجة الكلية للمحور	٤٦
٥-٣	معاملات الارتباط بين فقرات محور "الأداء المهني للأخصائي" والدرجة الكلية للمحور	٤٧
٦-٣	معاملات الارتباط بين فقرات محور "العلاقة المدركة بين الاتجاهات والأداء" والدرجة الكلية للمحور	٤٩
٧-٣	متوسطات الحكم على توافر العبارات	٥٢
١-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي	٥٤
٢-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الأداء المهني للأخصائي	٥٤
٣-٤	نتائج اختبار (ت) T-test لمتوسطات الذكور والإناث في الاتجاهات والأداء	٥٦
٤-٤	نتائج اختبار One-Way ANOVA لمتغير المؤهل العلمي	٥٧

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

١-١ مقدمة

٢-١ مشكلة الدراسة

٣-١ أسئلة الدراسة

٤-١ أهداف الدراسة

٥-١ أهمية الدراسة

٦-١ مصطلحات الدراسة

٧-١ حدود الدراسة

٨-١ خاتمة الفصل

الإطار العام للدراسة

١-١ مقدمة

شهد العالم في العقود الأخيرة تسارعًا تقنيًا غير مسبوق، جعل من الذكاء الاصطناعي أحد أعمدة التحول في النظم المؤسسية والمهنية على حدٍ سواء. وقد تزايدت التطبيقات الذكية في ميدان الخدمات الإنسانية، بما في ذلك المجال الإرشادي، الذي يعتمد تقليديًا على التفاعل الإنساني المباشر. إلا أن التغيرات المتسارعة دفعت المؤسسات الإرشادية إلى إعادة النظر في آليات العمل، والبحث عن أدوات تكنولوجية تعزز جودة الممارسة وتدعم فعالية الأخصائيين (Torous & Roberts, 2017).

ويُعرّف الذكاء الاصطناعي في هذا السياق على أنه مجموعة من الأنظمة الذكية القادرة على محاكاة عمليات التفكير البشري واتخاذ القرار بناءً على تحليل المعطيات وتعلّم الأنماط (Russell & Norvig, 2021)، مما يفتح المجال أمام إمكانيات واسعة في دعم القرارات الإرشادية، وتحسين التشخيص، وتطوير خطط التدخل النفسي والاجتماعي. وقد بيّنت دراسات حديثة أن توظيف الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي يمكن أن يساهم في تقديم خدمات دقيقة ومرنة تستند إلى بيانات كمية موضوعية، بعيدًا عن الانطباعات الذاتية (Zhou, Zhao & Zhang, 2022).

ورغم ذلك، ما زال هذا التحول الرقمي يواجه تحديات جوهرية تتعلق بمدى جاهزية الأخصائيين في المراكز الإرشادية، سواء من حيث الكفايات الرقمية، أو المواقف النفسية، أو الدعم المؤسسي. ومن هنا، تبرز أهمية البحث في اتجاهاتهم نحو هذه التقنية الحديثة، وتأثير تلك الاتجاهات على أدائهم المهني، باعتبار أن الكفاءة المهنية في هذا المجال تتطلب قدرة على التكيف مع التقنيات المستحدثة دون الإخلال بالبُعد الإنساني الذي يُعد حجر الزاوية في العملية الإرشادية (American Counseling Association, 2022).

لذا، فإن هذه الدراسة تنطلق من رؤية علمية تسعى إلى رصد واقع الاتجاهات المهنية للأخصائيين، وتحليل علاقتها بالأداء الوظيفي داخل المراكز الإرشادية، في ظل توجّه عالمي ومحلي نحو رقمنة العمل الإرشادي. كما تسعى إلى تقديم إطار معرفي يدعم صانعي السياسات ومتخذي القرار في بناء استراتيجيات تدريب وتطوير تستند إلى معطيات ميدانية دقيقة.

٢-١ مشكلة الدراسة

رغم ما تشهده مؤسسات التوجيه والإرشاد من تحول نوعي في طبيعة الخدمات المقدمة، ما تزال هناك فجوة واضحة بين الإمكانيات التقنية التي يوفرها الذكاء الاصطناعي وبين الممارسة الفعلية للأخصائيين في الميدان. إذ تشير التقارير إلى أن نسبة كبيرة من العاملين في المجال الإرشادي لم يتلقوا تدريباً ممنهجاً على استخدام الأدوات الذكية، أو لا يملكون تصورات واضحة عن كيفية دمجها في العمل اليومي (American Psychological Association [APA], 2023).

وتزداد هذه الإشكالية تعقيداً إذا ما علمنا أن الأداء المهني للأخصائي لا يعتمد فقط على معرفته النظرية، بل يرتكز كذلك على قدرته على استخدام الوسائل الحديثة التي تدعم عملية اتخاذ القرار الإرشادي، وتحسّن مستوى الخدمات المقدمة للمسترشدين. وقد بيّنت دراسات ميدانية أن الاتجاهات النفسية نحو التكنولوجيا، ومدى تقبّلها، تُعد من أهم المحددات لتبني الذكاء الاصطناعي داخل البيئات الإرشادية (Zhou et al., 2022).

وفي ظل هذا الواقع، تُطرح أسئلة حيوية، من أبرزها: ما مدى تقبّل الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين لتطبيقات الذكاء الاصطناعي؟ وهل تؤثر اتجاهاتهم تجاه هذه التقنية على أدائهم المهني؟ وهل هناك اختلافات ذات دلالة يمكن أن تُعزى إلى متغيرات ديموغرافية مثل الجنس أو سنوات الخبرة أو نوع المؤهل؟ بل الأهم من ذلك: هل يمكن للذكاء الاصطناعي أن يتكامل مع الأداء الإنساني للأخصائي دون أن يُضعف جوهر العلاقة الإرشادية؟

ومن هنا، تنبع مشكلة الدراسة الحالية من الحاجة إلى الكشف عن طبيعة الاتجاهات التي يحملها الأخصائيون العاملون في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في عملهم الإرشادي، وتحليل مدى ارتباط تلك الاتجاهات بمستوى أدائهم المهني. وذلك في محاولة للإجابة عن سؤال محوري:

ما العلاقة بين اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد، وبين أدائهم المهني؟

٣-١ أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما العلاقة بين اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد، وبين أدائهم المهني؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما مستوى اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد؟

٢- ما مستوى الأداء المهني للأخصائيين في المراكز الإرشادية؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأخصائيين نحو توظيف الذكاء الاصطناعي تُعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

٤- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأخصائيين نحو توظيف الذكاء الاصطناعي وأدائهم المهني؟

٤-١ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على مستوى اتجاهات الأخصائيين العاملين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد.

٢- قياس مستوى الأداء المهني للأخصائيين في المراكز الإرشادية.

٣- الكشف عن الفروق في اتجاهات الأخصائيين نحو الذكاء الاصطناعي وفقًا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل، الخبرة).

٤- تحليل العلاقة بين اتجاهات الأخصائيين نحو الذكاء الاصطناعي وبين أدائهم المهني.

٥-١ أهمية الدراسة

تُستمد أهمية هذه الدراسة من بعدها النظري والتطبيقي معًا، ويمكن بيان ذلك على النحو الآتي:

١-٥-١ الأهمية النظرية

- تُسهم في إثراء الأدبيات العلمية حول توظيف الذكاء الاصطناعي في الإرشاد، من خلال دراسة العلاقة بين الاتجاهات النفسية والأداء المهني داخل بيئة إرشادية فعلية.
- تقدم إطارًا تحليليًا يمكن اعتماده كأساس لدراسات مستقبلية تتناول متغيرات مماثلة في سياقات مهنية مختلفة.
- تسلط الضوء على مفاهيم حديثة في علم النفس الإرشادي، مثل "القبول التكنولوجي" و"تكامل الأداء المهني مع الذكاء الاصطناعي".

٢-٥-١ الأهمية التطبيقية

- تقدم نتائج يمكن الاستفادة منها في بناء برامج تدريبية متخصصة لتطوير كفايات الأخصائيين في التعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي.
- تتيح للمراكز الإرشادية تقييم مدى جاهزيتها المؤسسية لاعتماد الذكاء الاصطناعي في خططها الإجرائية.
- تساعد صناع القرار على تصميم استراتيجيات توظيف التقنية بناءً على واقع الاتجاهات الفعلية للأخصائيين، وليس على افتراضات نظرية.

٦-١ مصطلحات الدراسة

١-٦-١ الذكاء الاصطناعي

يعرف الذكاء الاصطناعي بأنه "القدرة التي تتمتع بها الأنظمة الرقمية على تنفيذ مهام معرفية عادةً ما تتطلب ذكاءً بشريًا، مثل الاستنتاج، التعلم، اتخاذ القرار، والتكيف مع المتغيرات" (Kaplan, Haenlein, & Tan, 2019).

ويُقصد به إجرائيًا في هذه الدراسة: "جميع النظم والبرمجيات الذكية التي يمكن توظيفها من قبل الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في عمليات التقييم والتوجيه والإرشاد، سواء في صورة روبوتات محادثة، أو أدوات تحليل انفعالي، أو تطبيقات تقدير ذاتي مدعومة بخوارزميات تعلم آلي".

٢-٦-١ الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي

الاتجاه هو "ميل ثابت نسبياً للاستجابة إيجابياً أو سلبياً نحو كائن أو موقف أو فكرة" (Eagly & Chaiken, 1993).

ويُقصد به إجرائياً: "الدرجة التي يُظهر بها الأخصائي النفسي والاجتماعي في المركز الإرشادي مواقف معرفية أو وجدانية أو سلوكية تجاه توظيف الذكاء الاصطناعي في ممارساته الإرشادية، كما تقيسها الاستبانة أو المقياس المعد لهذه الدراسة".

٣-٦-١ الأداء المهني

يُقصد به "مستوى جودة وكفاءة المهام التي يؤديها الفرد في مهنته وفقاً للمعايير المهنية والمؤسسية المعتمدة" (Armstrong, 2014).

ويُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: "الدرجة التي يحققها الأخصائي الإرشادي في محور الأداء المهني بالاستبانة أو المقياس، والتي تقيس كفاءته في التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، والتفاعل المهني في ظل بيئة تقنية حديثة".

٤-٦-١ الأخصائي الاجتماعي والنفسي

هو المختص المؤهل مهنيًا وأكاديميًا لتقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي والاستشارات للأفراد والجماعات، ويعمل ضمن مركز إرشادي رسمي (EAPA, 2020).

وفي هذه الدراسة يُقصد به: "الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين الذين يعملون في المراكز الإرشادية المعتمدة، ويقدمون خدمات التوجيه والإرشاد باستخدام أدوات تقليدية أو مدعومة بالذكاء الاصطناعي".

٧-١ حدود الدراسة

١-٧-١ الحدود الموضوعية:

تركز هذه الدراسة على تحليل اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي، وعلاقتها بأدائهم المهني، دون التطرق لتقنيات الذكاء الاصطناعي الأخرى غير

المرتبطة بالسياق الإرشادي، أو قياس الأداء في مجالات أخرى مثل التعليم أو الصحة النفسية العامة.

٢-٧-١ الحدود البشرية:

تقتصر عينة الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين أو النفسيين العاملين في المراكز الإرشادية الرسمية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

٣-٧-١ الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على مراكز الإرشاد التابعة لمدينة جدة، مما قد يحد من تعميم النتائج على بيئات إرشادية في دول أو ثقافات مختلفة.

٤-٧-١ الحدود الزمانية:

أُجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٦هـ، وهي الفترة التي تم فيها توزيع أدوات الدراسة وجمع البيانات وتحليلها.



الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

٢-١ مدخل إلى الإطار النظري

٢-٢ المبحث الثاني: الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي

٢-٣ المبحث الثالث: الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي

٢-٤ المبحث الرابع: الأداء المهني للأخصائي في البيئة
الإرشادية

٢-٥ المبحث الخامس: العلاقة بين الاتجاهات نحو الذكاء
الاصطناعي والأداء المهني

٢-٦ خاتمة الفصل

٢-٧ الدراسات السابقة

الإطار النظري والدراسات السابقة

١-٢: مدخل إلى الإطار النظري

في ظل التغيرات التقنية المتسارعة التي يشهدها العالم، بات الذكاء الاصطناعي يتصدر المشهد في العديد من المجالات المهنية، ومنها مجال الإرشاد النفسي والاجتماعي، الذي يعتمد بدرجة كبيرة على دقة التقدير الإنساني، واستجابات الأخصائي النفسية للمتغيرات العاطفية والسلوكية لدى المسترشد. وقد أدى ظهور أدوات الذكاء الاصطناعي، مثل أنظمة التوصية، وروبوتات المحادثة، والتحليل الانفعالي للبيانات، إلى طرح تساؤلات جادة حول مستقبل هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بمدى جاهزية العاملين فيه، واتجاهاتهم نحو هذه التحولات، وقدرتهم على توظيفها ضمن بيئة عمل تتطلب حساسية مهنية وأخلاقية عالية (Zhang et al., 2022).

ويمثل الأخصائيون في المراكز الإرشادية أحد أبرز الفاعلين في هذه البيئة، نظرًا لما يُنَاط بهم من مسؤوليات تتعلق بالصحة النفسية، ودعم التوافق الشخصي والاجتماعي، وتقديم الاستشارات العلاجية والتربوية. ومن هنا، تبرز الحاجة لفهم مواقفهم الداخلية وسلوكياتهم المرتبطة بتبني الذكاء الاصطناعي، وتحليل العلاقة بين هذه الاتجاهات والأداء المهني، في ضوء نموذج نظري يُمكن من دراسة هذه العلاقة ضمن أبعادها التفسيرية والسياقية.

في هذا الإطار، اعتمدت الدراسة على ثلاثة محاور رئيسة تشكل البناء المفاهيمي لها:

- الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في البيئة الإرشادية.
- الاتجاهات النفسية والمهنية نحو الذكاء الاصطناعي.
- الأداء المهني للأخصائي النفسي والاجتماعي بوصفه مخرجًا وظيفيًا يتأثر بمحددات معرفية واتجاهية وسياقية.

ولإضفاء طابع تفسير علمي على العلاقة بين هذه المحاور، استندت الدراسة إلى نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior) Ajzen J (٢٠٠١)، والتي تُعد من أبرز الأطر النظرية المستخدمة في تفسير تبني الأفراد للتقنيات والسلوكيات الجديدة. وتفترض هذه النظرية أن السلوك البشري يتحدد عبر النية السلوكية، التي تتأثر بمجموعة من العوامل، من أهمها: الاتجاه نحو السلوك، الضغوط الاجتماعية المدركة، والشعور بالسيطرة السلوكية.

وعليه، فإن فهم هذه العلاقة التفاعلية بين الاتجاهات، والتوظيف العملي للذكاء الاصطناعي، والأداء المهني، لا يمكن أن يتم دون الرجوع إلى هذا الأساس النظري، الذي يُعد مدخلاً لفهم الديناميكيات النفسية التي تحكم استعداد الأخصائي لتبني الذكاء الاصطناعي، ومدى قدرته على إدماجه في ممارسته المهنية.

٢-٢: الذكاء الاصطناعي في البيئة الإرشادية

١-٢-٢: مفهوم الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) هو مجال معرفي وتقني يهدف إلى تطوير نظم حاسوبية قادرة على محاكاة جوانب من الذكاء البشري، مثل الاستدلال، التعلم، التخطيط، التفاعل اللغوي، واتخاذ القرار. ويُعد هذا المجال من أسرع مجالات المعرفة نموًا وتأثيرًا في البنية المهنية والاقتصادية الحديثة، حيث تمكّن من إعادة تشكيل عدد من الممارسات التقليدية في الصحة، والتعليم، والمالية، والإرشاد النفسي والاجتماعي (Russell & Norvig, 2021).

وعلى المستوى التقني، يعتمد الذكاء الاصطناعي على خوارزميات متقدمة، منها ما هو قائم على القواعد (Rule-based Systems)، ومنها ما هو تعلّمي ذاتي، كالخوارزميات الإحصائية (Statistical Learning) والشبكات العصبية الاصطناعية (Artificial Neural Networks). ويتيح هذا التنوع للنظم الذكية أن تتفاعل مع بيئات معقدة، وتتخذ قرارات شبه مستقلة بناءً على تحليل كميات ضخمة من البيانات.

وتُظهر الأدبيات الحديثة أن هناك نوعين رئيسيين من الذكاء الاصطناعي:

- الذكاء الاصطناعي الضيق (Narrow AI): يركّز على أداء مهمة واحدة محددة بكفاءة عالية، مثل تصنيف الحالات النفسية من خلال تحليل النصوص أو تقييم مؤشرات القلق في الصوت والكلام.

- الذكاء الاصطناعي العام (General AI): يطمح إلى محاكاة كامل القدرات الإدراكية للإنسان، إلا أنه ما زال في طور البحث والتطوير ولم يُطبّق بشكل فعلي في البيئات المهنية (Russell & Norvig, 2021).

وفي المجال الإرشادي تحديداً، يُقصد بالذكاء الاصطناعي الأنظمة الرقمية التي تساعد الأخصائي النفسي والاجتماعي في تحليل استجابات المسترشد، ورصد المؤشرات السلوكية أو

الانفعالية، وتصنيف شدة الحالة النفسية، وتقديم مقترحات مبنية على قاعدة معرفية تراكمية. ويلاحظ أن استخدام الذكاء الاصطناعي في الإرشاد لا يعني بالضرورة الاستغناء عن العنصر البشري، بل يهدف إلى تعزيز كفاءة الأخصائي في اتخاذ القرار، وتحسين دقة التشخيص، وتقصير الوقت اللازم لمعالجة البيانات وتوثيقها (Zhang et al., 2022).

وقد أشار Zhang et al (٢٠٢٣) إلى أن الأخصائي الذي يستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي يمكنه الوصول إلى مستوى أعلى من الدقة في تقدير الحالة النفسية، خصوصاً عند التعامل مع مؤشرات غير لفظية أو نصوص مكتوبة تحمل مشاعر ضمنية يصعب رصدها بالطرق التقليدية. كما أن هذه الأدوات تُسهم في خفض الجهد العقلي والإرهاك المهني الذي يعاني منه الأخصائي عند التعامل مع حالات كثيرة ومتنوعة في وقت قصير.

وعليه، يُعد الذكاء الاصطناعي في الإرشاد مجالاً واعدًا من حيث الإسناد التقني لاتخاذ القرار، وتجويد التدخلات، دون أن يلغي دور الأخصائي أو يستبدل العلاقة الإنسانية الجوهرية التي يقوم عليها العمل النفسي والاجتماعي.

٢-٢-٢ التطور التاريخي للذكاء الاصطناعي وتطبيقه في الإرشاد

ظهر مفهوم الذكاء الاصطناعي لأول مرة في مؤتمر دارتموث الشهير عام ١٩٥٦، حين اقترح جون مكارثي (John McCarthy) وزملاؤه تطوير أنظمة يمكنها "تعلم أي جانب من جوانب الذكاء البشري" إذا تم التعبير عنه بدقة كافية رياضيًا. ومنذ ذلك الوقت، تطور هذا المجال من مشاريع بحثية محدودة إلى ثورة تقنية ضخمة تؤثر في جميع القطاعات المهنية، بما في ذلك الصحة والتعليم والإرشاد النفسي والاجتماعي (Kaplan, Haenlein, & Tan, 2019).

شهد الذكاء الاصطناعي أربع مراحل رئيسة في تطوره:

- المرحلة الرمزية (١٩٥٦-١٩٨٠): اعتمدت النماذج الأولى على منطق رياضي وقواعد استنتاج صريحة (Rule-based AI)، وتركزت في مجالات محدودة كحل المسائل الرياضية أو تمثيل المعرفة.

- مرحلة الانحسار (AI Winter): نتيجة المبالغات الإعلامية وضعف نتائج النماذج المبكرة، حدث تراجع في تمويل الذكاء الاصطناعي خلال الثمانينيات، وعُرفت هذه الفترة بـ"شتاء الذكاء الاصطناعي".

- مرحلة الإحياء (١٩٩٠-٢٠١٠): بدأت الخوارزميات الإحصائية في الظهور، وجرى إدخال الشبكات العصبية البسيطة، وتحسّن الأداء في تحليل اللغة والصور.

- المرحلة الحديثة (٢٠١٠ - حتى الآن): وتتميّز باستخدام التعلم العميق (Deep Learning) ومعالجة اللغة الطبيعية (NLP) والتعلم المعزز (Reinforcement Learning)، وأُعيد إدماج الذكاء الاصطناعي في الحياة اليومية عبر المساعدات الصوتية، التوصيات الذكية، والروبوتات التعليمية (Kaplan, Haenlein, & Tan, 2019).

ويُعد عام ٢٠١٦ محطة فاصلة حين فاز برنامج "AlphaGo" على بطل العالم في لعبة "Go"، ما فتح الباب لتوسيع الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في المهام التي كانت توصف بأنها "إنسانية تمامًا".

وفي المجال النفسي، كان إدخال الذكاء الاصطناعي أكثر حذرًا من باقي التخصصات، نظرًا للطبيعة الحساسة للتفاعل الإنساني في العلاج والإرشاد، إلا أن التطورات الأخيرة في فهم اللغة والمشاعر مكّنت من تطوير أدوات تقنية تراعي هذه الجوانب. وقد بدأت مراكز أبحاث كبرى، مثل معهد ماساتشوستس للتقنية (MIT) ومؤسسة Kaiser Permanente، في تطوير نماذج للتشخيص المبكر للاكتئاب، والانتحار، والاضطرابات النمائية، بناءً على بيانات نصية وسلوكية باستخدام الذكاء الاصطناعي (Cruz-Gonzalez et al., 2025).

وأشارت دراسة Zhou, Wang, and Lin (٢٠٢٣) إلى أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم اليوم في دعم القرارات العلاجية لا في اتخاذها، عبر أدوات تحليل اللغة الانفعالية التي تقدم للأخصائي مؤشرات تراكميًا عن حالة المريض. كما يُستخدم في تصنيف الحالات، وفرز الطلبات ذات الأولوية القصوى، وإصدار تنبيهات مبكرة في حال ظهور علامات خطر.

ورغم هذه التطورات، لا تزال درجة التبني تختلف باختلاف السياق المؤسسي والثقافي، حيث يُلاحظ أن المراكز النفسية في الدول الغربية أكثر انفتاحًا على اعتماد هذه الأدوات مقارنةً بنظيراتها في الدول النامية، التي لا تزال تفتقر إلى البنية الرقمية الكافية أو تعاني من مقاومة مهنية وثقافية للتحول التقني.

٣-٢-٢ تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي

شهد المجال الإرشادي في السنوات الأخيرة تطورًا لافتًا بفعل إدماج تقنيات الذكاء الاصطناعي في عدد من الوظائف الداعمة للأخصائي النفسي والاجتماعي. وتُشير الأدبيات الحديثة إلى أن هذه التطبيقات لا تهدف إلى استبدال التفاعل الإنساني في الجلسة الإرشادية، بل إلى دعم الأخصائي في تحليل الحالة، ورصد الأنماط النفسية، وإصدار توصيات تستند إلى بيانات كمية ونوعية دقيقة (Zhang et al., 2022).

ويمكن تصنيف أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في السياق الإرشادي إلى ما يلي:

١-٣-٢-٢ روبوتات المحادثة النفسية (Therapeutic Chatbots):

تُعد من أكثر التطبيقات شيوعًا، وتُستخدم لتقديم دعم نفسي أولي من خلال حوار تفاعلي مع المسترشد. وتعتمد على نماذج معرفية سلوكية (CBT)، وتقدم استجابات شبه علاجية، تُستخدم غالبًا بين الجلسات أو في المراحل التمهيديّة. ومن أمثلتها: Wysa، Woebot، Youper. وقد وجدت Fitzpatrick, Darcy, and Vierhile (٢٠١٧) أن استخدام Woebot ساهم في تقليل أعراض الاكتئاب والقلق لدى البالغين خلال أسبوعين من الاستخدام المنتظم.

٢-٣-٢-٢ تحليل الانفعالات النصية (Sentiment Analysis):

يُستخدم هذا التطبيق لتحليل النصوص التي يكتبها المسترشد (مثل: الرسائل الإلكترونية، النماذج، التقييمات)، وتحديد المشاعر الضمنية كالقلق، الغضب، الحزن، أو التردد، من خلال خوارزميات تعتمد على التعلم العميق. ويساعد ذلك الأخصائي في التقاط مؤشرات يصعب التعبير عنها لفظيًا خلال الجلسة (Zhang et al., 2022).

٣-٣-٢-٢ أنظمة التوصية الإرشادية (Recommendation Systems):

وتُستخدم هذه الأنظمة لاقتراح مواد علاجية، أنشطة معرفية، أو محتوى تعليمي نفسي، بناءً على تفضيلات المسترشد وتاريخه العلاجي. وتُعد فعالة بشكل خاص في بيئات الدعم عن بعد، أو كجزء من برامج التدخل الذاتي بإشراف الأخصائي.

٤-٣-٢-٢ منصات تحليل البيانات النفسية (Behavioral Analytics Tools):

وهي أنظمة تتيح للأخصائي تجميع البيانات السلوكية والانفعالية للمسترشد عبر فترة زمنية طويلة، وتحليلها ضمن أنماط إحصائية تساعد في رسم تصور شامل للحالة. وتُستخدم هذه الأدوات بشكل متزايد في المؤسسات الكبرى لتقويم فعالية البرامج الإرشادية وتحسين جودة التدخلات.

٥-٣-٢-٢ المحاكاة الافتراضية للتدريب المهني (AI-driven VR Training):

ويُستخدم هذا التطبيق في تدريب الأخصائيين الجدد على استجابات مهنية افتراضية، من خلال سيناريوهات عالية الواقعية تحاكي مواقف معقدة أو حساسة (مثل: التعامل مع ميول انتحارية أو نوبات غضب عنيف).

وقد أوضحت Zhang et al (٢٠٢٢) أن إدخال هذه الأدوات في الممارسة المهنية يُسهم في تقليل الضغط الذهني على الأخصائي، ويزيد من سرعة الاستجابة، ويقلل من معدل الخطأ في تقدير الحالة، خصوصًا في البيئات التي تشهد كثافة عالية من الحالات أو تحديات في الموارد البشرية.

كما أظهرت دراسة Zhou, Wang, and Lin (٢٠٢٣) أن استخدام نظام تحليل اللغة الانفعالية قد ساعد الأخصائيين في رصد حالات اكتئاب غير مصرح بها بنسبة دقة تجاوزت ٨٠%، مقارنة بنسبة ٥٦% عند الاعتماد على التقدير الذاتي فقط.

٤-٢-٢ التحديات الأخلاقية والمهنية المرتبطة بتوظيف الذكاء الاصطناعي في الإرشاد

رغم التوسع المتزايد في توظيف الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي، إلا أن هذا التوجه يثير عددًا من القضايا الأخلاقية والمهنية التي تُعد محل نقاش واسع في الأوساط العلمية والمهنية. ويُجمع الباحثون على أن هذه التحديات لا تقل أهمية عن الجوانب التقنية، بل قد تُشكل حواجز أمام التبني الكامل للتقنيات الذكية داخل بيئة الإرشاد، خاصة إذا لم يتم التعامل معها ضمن إطار تنظيمي واضح (American School Counselor Association [ASCA], 2023).

أولاً: خصوصية البيانات وسرية المعلومات

تعتمد نظم الذكاء الاصطناعي على جمع وتحليل كميات كبيرة من البيانات الشخصية، بما في ذلك المعلومات النفسية والسلوكية. ويُعد هذا التداخل بين البيانات والتعلم الآلي مصدر قلق بالغ، إذ قد يؤدي إلى انتهاك خصوصية المسترشد، أو إلى تسريب معلوماته الحساسة، خصوصاً في حال عدم وجود بنية أمن معلومات قوية أو عند استخدام منصات خارجية. وتوصي ASCA (٢٠٢٣) بضرورة تشفير بيانات المسترشدين، والحصول على موافقة واعية ومسبقة قبل إدخال أي معلومات في النظم الذكية.

ثانياً: التحيز الخوارزمي في التوصيات والتحليل

الخوارزميات ليست محايدة بطبيعتها، بل تُبنى غالباً على بيانات تاريخية قد تتضمن تحيزاً ثقافياً أو اجتماعياً. ووفقاً لما أشار إليه Zhang and Wang (٢٠٢٠)، فإن بعض نظم تحليل اللغة قد تُعطي نتائج مختلفة بناءً على طريقة تعبير المسترشد (مثلاً: اللهجة أو الأسلوب)، ما قد يؤثر على دقة التقدير الإرشادي ويُنتج توصيات غير منصفة.

ثالثاً: ضعف القدرة على محاكاة التعاطف البشري

أحد التحديات الجوهرية التي لا يزال الذكاء الاصطناعي يعجز عن تجاوزها هو غياب البعد الوجداني الصادق في التفاعل. فالممارسة الإرشادية تقوم على علاقة إنسانية قائمة على الأمان، التفهم، الاحترام، والتعاطف، وهي عناصر لا تزال الآلة غير قادرة على إنتاجها بشكل أصيل (Zhou, Wang, and Lin, 2023). وعلى الرغم من وجود محاولات لتطوير خوارزميات تتعرف على المشاعر وتُحاكي ردود الفعل الإنسانية، إلا أن تلك الاستجابات تظل محدودة في العمق والعفوية.

رابعاً: غياب التشريعات المهنية الكافية

لا تزال معظم الهيئات المهنية في دول العالم، بما فيها الدول العربية، تفتقر إلى سياسات تفصيلية تحكم استخدام الذكاء الاصطناعي في الإرشاد. ويُطرح السؤال: من يتحمل المسؤولية في حال أخطأ النظام الذكي في التوصية أو التقدير؟ هل الأخصائي؟ أم المبرمج؟ أم

المؤسسة؟ وقد دعا عدد من الباحثين إلى ضرورة تطوير "مدونات سلوك مهنية" جديدة خاصة بالاستخدام الأخلاقي للذكاء الاصطناعي في البيئات النفسية (ASCA, 2023).

خامسًا: مقاومة التغيير من بعض الأخصائيين

تشير المراجعات الحديثة إلى أن بعض الأخصائيين، خاصة من ذوي الخبرة الطويلة، يُظهرون مقاومة صريحة أو ضمنية لتبني الأدوات الذكية، إما بدافع القلق من فقدان السيطرة، أو نتيجة ضعف الثقة في نتائج التحليل الرقمي. وهذا يمثل تحديًا في مرحلة الانتقال من النماذج التقليدية إلى النماذج الرقمية التعاونية، ويتطلب جهدًا تدريبيًا وثقافيًا موجّهًا (Zhang et al., 2022).

وعليه، فإن تبني الذكاء الاصطناعي في الإرشاد لا ينبغي أن يتم من زاوية فنية فقط، بل لا بد من التعامل معه من منظور قيمى ومهني، بحيث توازن السياسات بين الفاعلية التقنية، والحماية الأخلاقية، وضمان كرامة المسترشد.

٢-٥ أدوات الذكاء الاصطناعي الشائعة في المجال الإرشادي

يستند الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي إلى عدد من الأدوات البرمجية والمنصات التقنية التي تم تطويرها خصيصًا لدعم الأخصائي النفسي في أداء مهامه بدقة وكفاءة. وتُستخدم هذه الأدوات بشكل متزايد في البيئات التي تعتمد على الإرشاد الرقمي أو الهجين، أو في المؤسسات ذات الكثافة العالية من المستفيدين، وذلك لتقليل العبء المهني وتحسين جودة التقدير (Zhang et al., 2022).

وفيما يلي أبرز الأدوات المستخدمة حاليًا في المجال الإرشادي:

٢-٥-١ نظم المحادثة الذكية (Chatbots):

مثل: Woebot، Wysa، Youper، وهي تطبيقات تتيح للمسترشد التفاعل مع نظام ذكي عبر حوار نصي أو صوتي. وقد بُنيت هذه النظم على أسس معرفية سلوكية (CBT) وتُستخدم لتقديم دعم مبدئي، أو لملء الفراغات الزمنية بين الجلسات. وقد أثبتت دراسة Fitzpatrick، Darcy، and Vierhile (٢٠١٧) فعالية Woebot في خفض مؤشرات القلق خلال أسبوعين من الاستخدام المنتظم.

٢-٥-٢-٢ نظم تحليل اللغة والمشاعر (Sentiment & Emotion Analysis):

تُحلّل هذه النظم النصوص التي ينتجها المسترشد - سواء أثناء الجلسات أو خارجها - وتستخلص منها مؤشرات انفعالية مثل: الحزن، التردد، الغضب، أو السلبية. وتُستخدم لمراقبة تحسّن الحالة أو تدهورها على مدى زمني معين، كما تُصدر تنبيهات في حال ظهور مؤشرات خطر (Zhou, Wang, and Lin, 2023).

٣-٥-٢-٢ منصات التوصية الذكية (Recommender Systems):

وتعمل على اقتراح تدريبات معرفية، محتوى تثقيفي نفسي، أو استراتيجيات تأمل واسترخاء، بناءً على سلوك المسترشد ونتائج تقييماته السابقة. وتُستخدم هذه الأنظمة على نطاق واسع في تطبيقات الصحة النفسية الرقمية.

٤-٥-٢-٢ أدوات التصنيف النفسي التلقائي (Automated Diagnostic Tools):

وهي أنظمة تعتمد على إدخال بيانات الحالة النفسية، ومن ثم استخدام خوارزميات مقارنة مع قواعد بيانات ضخمة لتقديم احتمالات تشخيصية مبدئية، يُراجعها الأخصائي قبل اعتمادها. ويُستخدم هذا النوع من الأدوات بشكل أكبر في مراكز الطوارئ النفسية أو في منصات الدعم الأولي.

٥-٥-٢-٢ أدوات المتابعة والتحليل الزمني (Behavioral Tracking Tools):

وتقوم بتسجيل مؤشرات مثل: تكرار الكلمات السلبية، مستوى الانفعال في الإجابات، تغيير الحالة عبر الوقت، وتُفيد في رسم منحنى تقدّم الحالة النفسية، أو تحديد لحظات الانتكاس.

وقد أظهرت Zhang et al (٢٠٢٢) أن الاستخدام التكاملي لهذه الأدوات في بيئة إرشادية رقمية يُسهم في رفع كفاءة التشخيص بنسبة ٢٧% مقارنة بالطريقة التقليدية، كما أنه يقلل من الجهد المهني المرتبط بفرز الحالات ومتابعة التقدم.

كما أشارت دراسة Zhou, Wang, and Lin (٢٠٢٣) إلى أن الأخصائيين الذين يستخدمون هذه الأدوات بشكل منتظم يتمتعون بقدرة أعلى على رصد الأنماط المتكررة في سلوك المسترشد، ويحققون نتائج أفضل في التعامل مع الحالات المعقدة أو المتكررة.

٣-٢ الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي

١-٣-٢ مفهوم الاتجاهات

تُعد الاتجاهات النفسية والاجتماعية من المؤشرات المهمة على استعداد الفرد لتبني سلوك معين أو مقاومته، حيث تشير إلى موقف داخلي نسبي الثبات يتكوّن نتيجة التفاعل بين المعتقدات، المشاعر، والنوايا السلوكية. وتُعرّف الاتجاهات بأنها "تقييمات إيجابية أو سلبية يحملها الفرد تجاه كائن أو سلوك أو تقنية، تؤثر على قراراته وتفضيلاته واستجاباته" (Ajzen, 1991).

وفي سياق استخدام الذكاء الاصطناعي في البيئات المهنية، ومنها الإرشاد النفسي والاجتماعي، تُمثّل الاتجاهات موقف الأخصائي من التقنية نفسها: هل يراها أداة تطويرية؟ هل يثق بها؟ هل يشعر بالراحة عند استخدامها؟ هل يُبدي استعدادًا لاستخدامها باستقلالية؟ وهذا المفهوم لا يُقاس فقط بالإجابة بنعم أو لا، بل بتحليل الأبعاد الثلاثة التي يتكوّن منها الاتجاه:

- البُعد المعرفي: ويتضمن معتقدات الفرد حول فائدة الذكاء الاصطناعي، مدى دقته، وأمانه الوظيفي.
- البُعد الوجداني: ويعكس مشاعر الفرد تجاه استخدام التقنية، مثل الراحة، القلق، أو التردد.
- البُعد السلوكي: ويتجلى في الاستعداد أو النية الفعلية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في العمل اليومي (Zhou, Wang, & Lin, 2023).

وقد أشارت دراسة Zhang et al (٢٠٢٢) إلى أن الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ترتبط ارتباطًا قويًا بالاستخدام الفعلي، حتى في حال كان مستوى الكفاءة التقنية متوسطًا. في المقابل، فإن الاتجاهات السلبية، وإن صدرت عن موظفين ذوي كفاءة، تؤدي إلى مقاومة خفية للتقنية، قد تظهر على شكل بطء في التبني، أو الاعتماد المفرط على الطرق التقليدية.

لذا، فإن فهم اتجاهات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين تجاه الذكاء الاصطناعي لا يُعد مؤشرًا نفسيًا فقط، بل مدخلًا تنظيميًا لتحديد جاهزية المؤسسة للتحويل الرقمي، وبناء برامج دعم وتدريب تتماشى مع المواقف الفعلية للعاملين.

٢-٣-٢ النظرية المفسرة للاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي

لفهم العوامل التي تُسهم في تكوّن الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي، واستكشاف مدى تأثيرها على الاستخدام الفعلي لهذه التقنية في المجال الإرشادي، تستند هذه الدراسة إلى تطبيق حديث لنظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior) في صيغتها المعاصرة، كما طُبقت في أبحاث حديثة تناولت تبني التقنية في المهن الإنسانية (Wang et al., 2024).

تفترض النظرية أن النية السلوكية للفرد لاستخدام سلوك معين (مثل استخدام الذكاء الاصطناعي) تتأثر بثلاثة مكونات رئيسة

- الاتجاه Attitude:

أي تقييم الفرد الإيجابي أو السلبي تجاه التقنية. فكلما اعتقد الأخصائي أن الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين عمله، وقلّ قلقه المرتبط باستخدامه، ارتفعت احتمالية تكوين نية لاستخدامه فعليًا.

- المعيار الذاتي Subjective Norm:

ويشير إلى مدى تأثر الفرد بآراء وتوقعات الآخرين المهمين بالنسبة له (مثل: زملاء العمل، الإدارة، الجهات التنظيمية). فكلما كان هناك دعم اجتماعي لاستخدام التقنية، تزايد الاستعداد النفسي والسلوكي نحو استخدامها.

- التحكم السلوكي المدرك Perceived Behavioral Control:

ويتعلق بمدى شعور الفرد بالقدرة على استخدام التقنية بفعالية. فإذا شعر الأخصائي أنه يمتلك المهارات والموارد والدعم الكافي، زادت احتمالية ترجمته للنية إلى سلوك فعلي.

وقد أثبتت دراسة Wang et al (٢٠٢٢) أن هذا النموذج يُعد من أكثر النماذج تفسيرًا لسلوكيات تبني التقنية في السياقات المهنية ذات الطابع الإنساني، ومنها الإرشاد النفسي والاجتماعي، والتعليم، والطب، حيث ترتبط النية السلوكية بشكل مباشر بالاتجاهات، ولكنها تتأثر أيضًا بمستوى الضغط المهني، والثقة بالذات، والدعم المؤسسي.

وأظهرت دراسة Zhou, Wang, and Lin (٢٠٢٣) أن العامل الأكثر تأثيرًا في نية الأخصائيين لاستخدام الذكاء الاصطناعي لم يكن مهارتهم التقنية، بل تقييمهم الذاتي لفائدة التقنية، ومدى شعورهم بالتحكم في استخدامها، مما يؤكد مركزية الاتجاهات والمعايير النفسية في تفسير الفعل المهني. وعليه، فإن هذه الدراسة تتبنى هذه النظرية المحدثّة لتفسير العلاقة بين الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي وبين الأداء المهني الفعلي، وتفترض أن الأخصائي الذي يحمل اتجاهًا إيجابيًا نحو التقنية، ويشعر بقدرته على استخدامها، ويدرك دعم بيئته المهنية له، سيكون أكثر قابلية لتبنيها في سياق عمله الإرشادي.

٢-٣-٣ محددات الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي

تتأثر الاتجاهات التي يحملها الأخصائيون النفسيون والاجتماعيون نحو الذكاء الاصطناعي بعدد من العوامل الشخصية والمهنية والتنظيمية التي تتفاعل لتشكّل الموقف الداخلي من التقنية. وتُظهر الأدبيات الحديثة أن هذه المحددات لا تعمل بمعزل عن بعضها، بل تتداخل لتنتج نمطًا نفسيًا متميزًا في قبول التقنية أو مقاومتها (Zhou, Wang, & Lin, 2023).

وفيما يلي أبرز المحددات التي تؤثر في تكوّن الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي:

١. الخبرة التقنية السابقة:

كلما زادت خبرة الأخصائي بالتعامل مع الأدوات الرقمية عمومًا، والذكاء الاصطناعي خصوصًا، زادت ثقته بها وتكوّن اتجاه إيجابي نحوها. وتؤكد دراسة Wang et al (٢٠٢٢) أن الأخصائيين الذين استخدموا أدوات تحليل اللغة أو نظم التوصية النفسية سابقًا، أظهروا استعدادًا أكبر لتبني أدوات أكثر تقدمًا.

٢. الدعم المؤسسي والقيادي:

عندما يشعر الأخصائي أن المؤسسة تدعم استخدام الذكاء الاصطناعي، وتوفر التدريب والوقت والتجهيزات لذلك، فإن ذلك ينعكس إيجابًا على اتجاهه نحو التقنية. وقد لاحظت Zhang et al (٢٠٢٢) أن غياب هذا الدعم يُنتج مواقف سلبية، حتى لدى من يمتلكون كفاءة تقنية مرتفعة.

٣. تصورات الكفاءة الذاتية:

يشكل شعور الأخصائي بقدرته الشخصية على استخدام التقنية دون ارتباك عاملاً أساسياً في تكوّن اتجاهاته. وتُظهر البيانات أن من يشعرون بأن الذكاء الاصطناعي معقد، أو أنهم سيبدون "ضعفاء" عند استخدامه، يتبنون اتجاهات سلبية أو متحفظة (Zhou et al., 2023).

٤. القلق المهني المرتبط بالاستبدال:

يُعد الخوف من فقدان الوظيفة، أو التقليل من قيمة الدور المهني، أحد المحددات القوية للاتجاهات السلبية. وتشير Zhang et al (٢٠٢٢) إلى أن بعض الأخصائيين يخشون أن تؤدي النظم الذكية إلى تهميش دورهم أو تقليل الثقة بمهاراتهم التقديرية.

٥. الثقافة المهنية العامة:

تلعب ثقافة الفريق والإدارة دوراً مهماً في تشجيع أو تثبيط الاتجاهات الإيجابية. ففي المؤسسات التي يُنظر فيها إلى التقنية بوصفها "تهديداً"، تتشكل مقاومة جماعية تتجاوز المواقف الفردية، في حين أن الثقافة التي تُكرّس "التقنية بوصفها شريكاً" تُنتج اتجاهات أكثر انفتاحاً (Wang et al., 2024).

٦. الخصائص الديموغرافية:

تشير بعض الدراسات إلى أن الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة قد تلعب دوراً محدوداً، ولكنه موجود في تكوين الاتجاهات. فالأخصائيون الأصغر سناً، وذوو الخلفيات العلمية، والمتمرسون في بيئات تقنية، يُظهرون تقبلاً أعلى للتقنيات الذكية، إلا أن هذا التأثير ليس دائماً حاسماً (Zhou et al., 2023).

وفي ضوء هذه المحددات، يتبيّن أن تكوين اتجاه إيجابي نحو الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي لا يعتمد فقط على خصائص فردية، بل يتطلب بيئة داعمة، وتدريباً متواصلًا، وخطاباً تنظيمياً يعزز التقبل لا المقاومة.

٢-٣-٤ أهمية قياس الاتجاهات في البيئات المهنية

يُعد قياس الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي مدخلاً تنظيمياً ضرورياً لتقويم جاهزية الأفراد والمؤسسات للتحويل الرقمي، خاصة في البيئات التي ترتبط فيها جودة الأداء بعنصر بشري حساس، كما هو الحال في الإرشاد النفسي والاجتماعي. إذ لا يكفي امتلاك البنية التحتية التقنية، ولا حتى التدريب النظري، دون فهم المواقف النفسية التي يحملها الأخصائيون تجاه استخدام التقنية في ممارستهم الفعلية (Wang et al., 2024).

وقد أثبتت الأبحاث الحديثة أن الاتجاهات تُعد مؤشراً تنبؤياً قوياً للاستخدام الفعلي للتقنيات الذكية. فالأخصائي الذي يُبدي توجهاً إيجابياً تجاه الذكاء الاصطناعي يكون أكثر قابلية لتطبيقه في الجلسات، وأكثر استعداداً للتعلم الذاتي والتكيف مع مستجداته، حتى في حال واجه صعوبات أولية (Zhou, Wang, & Lin, 2023).

ويُسهم قياس الاتجاهات كذلك في الأهداف الآتية:

١. تحديد موانع التبني:

تُساعد أدوات القياس في الكشف عن مصادر القلق، أو التردد، أو الرفض المهني، مما يسمح للمؤسسات بوضع برامج تدخل موجهة تتعامل مع تلك العوامل.

٢. بناء برامج تدريب مخصصة:

بدلاً من تقديم برامج تدريبية عامة، يمكن للمؤسسة تصميم تدخلات تطويرية تناسب مع مستويات الاتجاهات المختلفة (إيجابي، متذبذب، مقاوم)، مما يزيد من كفاءة التدريب.

٣. متابعة فاعلية السياسات التقنية:

عند قياس الاتجاهات بشكل دوري، يمكن تتبع تأثير البرامج والسياسات المؤسسية على المواقف المهنية، ورصد التحسن أو التراجع في تقبل الذكاء الاصطناعي.

٤. الربط بالأداء الفعلي:

تُعد الاتجاهات أداة تفسيرية لفهم تباين الأداء المهني في ظل إدخال أدوات الذكاء الاصطناعي، حيث يلاحظ أن من يملكون اتجاهات إيجابية يُحققون أداء أعلى في استخدام التقنية بشكل تكاملي مع أدواتهم التقليدية (Zhang et al., 2022).

٥. التنبؤ بالمخاطر التنظيمية:

في حال أظهر القياس وجود اتجاهات سلبية سائدة في الفريق المهني، يمكن توقع وجود مقاومة خفية، أو تطبيق صوري للتقنيات، أو تراجع في الفاعلية العامة، مما يستدعي معالجة مسبقة.

وتوصي الدراسات الحديثة بجعل قياس الاتجاهات نحو التقنية جزءًا من تقييم الأداء المهني، على أن يتم ذلك ضمن معايير واضحة، وبأدوات مقننة، تضمن الموضوعية والاتساق في التفسير (Zhou et al., 2023).

٢-٤ الأداء المهني للأخصائي النفسي والاجتماعي في البيئة الإرشادية

٢-٤-١ مفهوم الأداء المهني

يُعد الأداء المهني في المجال الإرشادي انعكاسًا مباشرًا لكفاءة الأخصائي في تطبيق مهاراته ومعارفه وسلوكياته ضمن بيئة مهنية خاضعة لمعايير تنظيمية وأخلاقية. وقد عرّفت دراسة Zhang et al (٢٠٢٢) الأداء المهني بأنه: "مدى التزام الممارس في المجال النفسي والاجتماعي بتنفيذ مسؤولياته وفقًا للمعايير المؤسسية، ومستوى قدرته على إحداث أثر إيجابي في المسترشد من خلال التخطيط والتنفيذ والتقييم المهني المنظم".

- ويمتد هذا المفهوم ليشمل:

- نوعية الخدمة المقدمة.

- سلامة الممارسة الإرشادية.

- استجابة الأخصائي للمتغيرات النفسية والاجتماعية والسياقية للمسترشد.

- قدرته على اتخاذ قرارات مهنية مبنية على بيانات ومعايير لا على الانطباع أو الحدس.

ويفترض الأداء المهني الناجح امتلاك الأخصائي لمزيج من الكفايات المعرفية (المعرفة النظرية والمنهجية)، والمهارية (الاستماع، بناء العلاقة، التحليل)، والوجدانية (التعاطف، الحيادية، الاستبصار المهني)، وهي كفايات يتم تفعيلها في بيئة حقيقية وليس فقط داخل قاعات التدريب أو الورش النظرية.

وقد أظهرت دراسة Zhou, Wang, and Lin (٢٠٢٣) أن الأداء المهني في الإرشاد لا يعتمد فقط على المهارات المكتسبة، بل يتأثر كذلك بالضغوط البيئية، حجم الحالات، وضبابية الأدوار التنظيمية، مما يجعل قياسه وتطويره أمرًا معقدًا يتطلب أطرًا معيارية دقيقة.

٢-٤-٢ أبعاد الأداء المهني في السياق الإرشادي

يتسم الأداء المهني للأخصائي في المراكز الإرشادية بتركيبه المعقد وتعدد أبعاده، نظرًا لطبيعة المهنة التي تجمع بين المعرفة النظرية، والكفاءة التطبيقية، والاستجابة الإنسانية. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن تقويم أداء الأخصائي لا يمكن اختزاله في تنفيذ المهام الوظيفية فقط، بل يجب أن يُبنى على أبعاد متداخلة تعكس الشمولية والالتزان المهني (Zhang et al., 2022): (Zhou, Wang, & Lin, 2023).

وفي ضوء الأدبيات المعاصرة، يمكن تصنيف أبعاد الأداء المهني في المجال الإرشادي إلى ما يلي:

١. البُعد المعرفي (Cognitive Dimension):

يشمل مدى إلمام الأخصائي بالمفاهيم النفسية والإرشادية، ونظريات النمو والسلوك، ومهارات التشخيص، وأساليب بناء العلاقة المهنية، وأخلاقيات المهنة. ويُعد هذا البعد الأساس الذي يُبنى عليه القرار المهني، وهو ما يُميز الأخصائي المؤهل عن غيره (Zhang et al., 2022).

٢. البُعد المهاري (Technical and Procedural Skills):

ويتضمن مهارات الملاحظة، والتفسير، وإدارة الجلسات، وتحديد الأهداف، واستخدام أدوات القياس، وكتابة التقارير، واتخاذ القرارات المهنية. وقد لاحظ Zhou, Wang, and Lin (٢٠٢٣) أن هذا البعد هو الأكثر تأثرًا بالتدريب العملي وجودة الإشراف المهني.

٣. البُعد الوجداني-الإنساني (Affective-Humanistic Dimension):

يتعلق بقدرة الأخصائي على إظهار التعاطف، والتقبل، والاحترام غير المشروط، والاحتواء العاطفي للمسترشد، والقدرة على بناء علاقة مهنية قائمة على الثقة والأمان. وهو بُعد يصعب قياسه كميًا، لكنه يُعد من أبرز مؤشرات الفعالية العلاجية.

٤. البُعد الأخلاقي والسلوكي (Ethical Conduct):

يشمل التزام الأخصائي بأخلاقيات المهنة، مثل: السرية، احترام الخصوصية، التعامل بعدالة، الامتناع عن استغلال العلاقة المهنية، والإبلاغ في حالات الخطر. وأشارت Zhang et al (٢٠٢٢) إلى أن هذا البُعد يتطلب وعيًا ذاتيًا متقدمًا ومراجعة دورية للممارسة المهنية.

٥. البُعد التكنولوجي-الرقمي (Technological Dimension):

أصبح من الضروري إدماج هذا البُعد في تقييم الأداء المهني في ظل التحول الرقمي، ويتضمن كفاءة الأخصائي في استخدام الأنظمة الذكية، وإدارة الجلسات عن بعد، وتحليل البيانات النفسية باستخدام أدوات حديثة. ويُعد هذا البُعد حاسماً في البيئات الإرشادية المتطورة، حيث يُتوقع من الأخصائي أن يتفاعل مع أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال وواعٍ (Zhou et al., 2023).

٦. البُعد التطويري (Professional Growth):

ويعكس مدى سعي الأخصائي لتطوير ذاته، من خلال حضور الدورات، متابعة المستجدات العلمية، التفاعل مع زملاء المهنة، طلب الإشراف، وكتابة التأملات المهنية. وقد بينت الدراسات أن هذا البعد يرتبط بشكل وثيق باستدامة الأداء المهني العالي (Wang et al., 2024). وتُجمع الأدبيات على أن هذه الأبعاد لا تُقاس بمعزل عن السياق، بل تتأثر بثقافة المؤسسة، ونوع الفئة المستفيدة، وأسلوب الإشراف الإداري، ومدى وضوح التوصيف الوظيفي، وتوافر الموارد الداعمة.

٢-٤-٣ أثر توظيف الذكاء الاصطناعي على جودة الأداء المهني

أدى إدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى تغييرات ملموسة في طبيعة الممارسات المهنية داخل المراكز الإرشادية، ليس فقط على مستوى أدوات العمل، بل أيضاً على مستوى الأداء الفردي للأخصائي. وتُظهر الأدبيات الحديثة أن توظيف الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين جودة الأداء المهني للأخصائي النفسي من خلال تعزيز الدقة، وتقليل الضغط الذهني، وتوسيع قدرة الأخصائي على التعامل مع بيانات معقدة في وقت أقل (Zhou, Wang, & Lin, 2023). وقد رصدت Zhang et al (٢٠٢٢) خمسة مسارات رئيسة يظهر من خلالها تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء المهني، وهي:

١. تحسين دقة التشخيص وتقدير الحالة:

توفر نظم تحليل اللغة والانفعالات للأخصائي قاعدة بيانات كمية ونوعية تُعزز حكمه الإكلينيكي، وتقلل من احتمالية الخطأ الناتج عن التقدير الذاتي أو التأثر بالمواقف اللحظية. وقد أشارت دراسة Zhou et al (٢٠٢٣) إلى أن الأخصائيين الذين استخدموا أدوات تحليل

النصوص الانفعالية ارتفعت لديهم دقة التشخيص بنسبة ٣١% مقارنة بأقرانهم الذين اعتمدوا فقط على المقابلة التقليدية.

٢. دعم اتخاذ القرار المهني:

يساعد الذكاء الاصطناعي الأخصائي في تحليل البدائل، ومقارنة التدخلات العلاجية، وتحديد الأنسب للحالة بناءً على قواعد معرفية تراكمية. وهذا يُقلل من التردد المهني، ويُسرّع القرار في الحالات التي تتطلب استجابة فورية، مثل الأزمات أو مؤشرات الخطر المرتفع.

٣. تقليل الضغط المهني وتحسين التوازن النفسي:

أوضحت Zhang et al (٢٠٢٢) أن الأخصائيين الذين دمجوا أدوات الذكاء الاصطناعي في عملهم اليومي أظهروا مستويات أقل من الإرهاق المهني، خاصة في المهام المتكررة مثل كتابة التقارير، أو تحليل مؤشرات التقدم. كما أبدوا رضاً مهنيًا أعلى، وشعورًا بالكفاءة الذاتية المرتفعة.

٤. تعزيز الكفاءة التقنية والتطور المهني:

يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في دفع الأخصائي نحو تعلم مهارات جديدة، وتوسيع أفاقه المهني، مما ينعكس على أدائه عبر تطوير أدواته المهنية وتحسين استجابته لمتغيرات بيئة العمل الرقمية.

٥. توسيع نطاق الخدمة وزيادة الإنتاجية:

من خلال الأدوات الذكية، يستطيع الأخصائي التعامل مع عدد أكبر من الحالات دون المساس بجودة الخدمة، كما يمكنه تقديم دعم مبدئي لمسترشدين خارج نطاق التوقيت التقليدي، خاصة في البيئات التي تستخدم روبوتات محادثة أو أنظمة متابعة تلقائية.

وتُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والأداء المهني ليست تقنية فقط، بل استراتيجية، تعيد تشكيل الممارسة المهنية وتوسّع إمكانات الأخصائي النفسي، متى ما توافرت البيئة المؤسسية الداعمة، والتدريب الكافي، والسياسات الأخلاقية المنظمة.

٢-٤-٤ مؤشرات تحسين الأداء المهني في ضوء التوظيف الفعال للذكاء الاصطناعي

يُعد تحديد مؤشرات الأداء المهني أداةً أساسية لتقويم فاعلية الأخصائي في بيئة العمل الإرشادية، لاسيما في ظل إدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي التي أثّرت في أنماط الممارسة وجودتها. وتشير الأدبيات إلى أن هذه المؤشرات لا تُقاس بمعايير تقليدية فقط (كالالتزام أو الحضور)، بل تشمل معايير كمية ونوعية تعكس مدى قدرة الأخصائي على استخدام التقنية بشكل تكاملي مع كفاءاته الإنسانية والمهنية (Zhou, Wang, & Lin, 2023).

ومن أبرز المؤشرات التي تقيس تحسّن الأداء المهني عند الاستخدام الفعّال للذكاء الاصطناعي ما يلي:

١. دقة تقويم الحالة وتحديد الأولويات:

يُظهر الأخصائي قدرة أعلى على تصنيف الحالات وفق الأولوية، والتفريق بين الحالات الطارئة وغير الطارئة، اعتمادًا على التحليل الآني للبيانات النصية والانفعالية. وقد لاحظت Zhang et al (٢٠٢٢) أن الأخصائيين الذين استخدموا نظم التنبؤ الخوارزمية كانوا أكثر دقة في رصد مؤشرات الخطر النفسي بنسبة ٢٨% من زملائهم الذين اعتمدوا على التقدير الذاتي فقط.

٢. اختصار زمن اتخاذ القرار الإرشادي:

عند توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي في تحليل الحالة، يتمكّن الأخصائي من الوصول إلى توصيات مبدئية تستند إلى نماذج تحليل سابقة، ما يُسرّع الاستجابة، خاصة في حالات الضغط المهني أو الكثافة العالية في المراجعين.

٣. جودة تقارير الحالة وخطط التدخل:

تشير Zhou et al (٢٠٢٣) إلى أن النماذج الإرشادية المدعومة بالذكاء الاصطناعي توفّر للأخصائي قوالب دقيقة لتوثيق الحالة ومقترحات التدخل، مما يُحسّن من دقة التقارير المكتوبة ويُسهّل قراءتها من قبل فرق العمل أو الجهات الإدارية.

٤. ارتفاع معدل رضا المستفيدين:

يرتبط استخدام الذكاء الاصطناعي بخفض أوقات الانتظار، وتحسين تنظيم المواعيد، وتقديم دعم مبدئي مباشر، ما ينعكس في تقييمات المسترشدين التي تمثل أحد المؤشرات غير المباشرة لجودة الأداء المهني.

٥. انخفاض نسبة الخطأ المهني أو التقدير غير الدقيق:

عند دمج نظم التحليل الذكية، يتم تقليل الاعتماد الكامل على التقدير الذاتي، مما يقلل من احتمالية التحيز أو النسيان أو التقدير الخاطئ للحالة النفسية، ويُسهّم في بناء تدخل أكثر واقعية.

٦. تزايد الكفاءة الذاتية والإحساس بالتحكم المهني:

بيّنت دراسة Wang et al (٢٠٢٢) أن الأخصائيين الذين تم تدريبهم على أدوات الذكاء الاصطناعي شعروا بتحسّن واضح في كفاءتهم الذاتية، وأظهروا مستويات أعلى من المبادرة، والمرونة، والانخراط في الأنشطة المهنية المتقدمة.

وتشير جميع هذه المؤشرات إلى أن الأداء المهني لم يعد يُقاس فقط بالمرجات السلوكية، بل أصبح يرتبط بقدرة الأخصائي على دمج التقنية في الممارسة الإرشادية بطريقة فاعلة، مع المحافظة على المبادئ الإنسانية والأخلاقية للمهنة.

٥-٢ العلاقة بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي والأداء المهني

١-٥-٢ الأساس النظري للعلاقة

تستند العلاقة بين الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي والأداء المهني إلى منظور سلوكي-معرفي يفترض أن ما يحمله الفرد من تصورات ومشاعر ومواقف تجاه التقنية يؤثر بشكل مباشر في كيفية استخدامه لها، وبالتالي في جودة أدائه المهني. وقد أكدت دراسات حديثة أن الاتجاهات الإيجابية لا تُعد مؤشرًا نفسيًا فقط، بل تتجاوز ذلك إلى كونها متغيرًا تنبؤيًا مؤثرًا في الأداء العملي الفعلي (Wang et al., 2024; Zhou, Wang, & Lin, 2023).

وترى الأدبيات أن هذه العلاقة تتوسطها النية السلوكية، أي استعداد الأخصائي لاستخدام التقنية بناءً على قناعاته بها، ومدى شعوره بالتحكم في تنفيذها. فإذا شعر الأخصائي أن الذكاء الاصطناعي أداة مساعدة لا مهددة، وتوفرت له الموارد والدعم، زاد احتمال استخدامه لها، وبالتالي ارتفاع جودة أدائه المهني (Zhang et al., 2022).

وقد أثبتت دراسة Zhou et al (٢٠٢٣) أن الأخصائيين الذين يحملون اتجاهات إيجابية نحو الذكاء الاصطناعي يُظهرون مستويات أعلى في مؤشرات الأداء، خاصة في الجوانب المتعلقة بدقة التقدير، وجودة التوثيق، وكفاءة إدارة الوقت.

٢-٥-٢ نماذج تفسيرية معاصرة للعلاقة

وفقًا لأحدث النماذج التي طُبِّقت في السياق المهني، يمكن تصور العلاقة بين الاتجاهات والأداء ضمن نموذج متسلسل يشمل:

- الاتجاه (Attitude): قناعة الفرد وجدانيًا ومعرفيًا بالتقنية.
 - النية (Intention): الاستعداد السلوكي لاستخدامها.
 - السلوك (Behavior): الأداء المهني الفعلي الذي يتضمن توظيف التقنية.
- ويُشير هذا النموذج إلى أن الاتجاهات لا تؤثر بشكل مباشر على الأداء، بل تعمل من خلال النية التي تتأثر بدورها بمستوى الدعم، والمهارات، وتصورات الكفاءة الذاتية (Wang et al., 2024).

٢-٥-٣ متغيرات وسيطة قد تؤثر في العلاقة

تؤكد الأدبيات أن العلاقة بين الاتجاهات والأداء ليست خطية دائمًا، بل تتأثر بعدد من المتغيرات الوسيطة، من أبرزها:

- مستوى التدريب التقني: فالإيجابي بدون مهارات لا يكفي لتحقيق أداء فعال.
- نوعية البيئة المهنية: حيث قد تؤدي بيئة مقاومة إلى تراجع الأداء رغم الاتجاه الإيجابي.
- الدعم الإداري: وجود سياسات تشجع على استخدام التقنية يفعل العلاقة الإيجابية بين الاتجاهات والأداء.
- القلق التكنولوجي: إذا اقترن الاتجاه الإيجابي بمستوى مرتفع من القلق المهني، فقد يضعف التأثير المتوقع على الأداء.

وقد بيّنت Zhang et al (٢٠٢٢) أن الأخصائيين الذين تلقوا تدريبًا تقنيًا مكثفًا وتلقوا تغذية راجعة إيجابية من إدارتهم، أظهروا توافقًا أكبر بين اتجاهاتهم الإيجابية وأدائهم المهني، مقارنة بمن لم يتلقوا دعمًا تنظيميًا كافيًا.

٢-٥-٤ أهمية فهم العلاقة في تطوير السياسات المهنية

يُسهم فهم هذه العلاقة في صياغة سياسات إرشادية أفضل من حيث:

- تصميم خطط تدريب مخصصة بناءً على طبيعة الاتجاهات.

- تحسين سياسات التحفيز المهني الموجه نحو التقنية.

- بناء خطط تقويم أداء تربط بُعدي الموقف والسلوك.

- تجنب فرض التقنية بشكل إداري دون تهيئة نفسية مسبقة.

وقد أوصى Zhou et al (٢٠٢٣) بدمج نتائج قياس الاتجاهات ضمن أدوات تقويم الأداء، وتوظيفها لتوجيه أنشطة التطوير المهني، كجزء من استراتيجية مؤسسية للتحويل الرقمي المتزن.

٢-٦ خاتمة الإطار النظري

استعرض هذا الفصل أبرز المفاهيم والمكونات النظرية التي تُشكّل الأساس العلمي للدراسة، بدءًا من مفهوم الذكاء الاصطناعي وتطوره وتطبيقاته في البيئة الإرشادية، مرورًا بتحليل الاتجاهات المهنية نحوه، وانتهاءً بالأداء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في المراكز الإرشادية. وقد بُني هذا الإطار على دراسات حديثة (٢٠٢٠-٢٠٢٤) تناولت العلاقة بين استخدام التقنية وبين المواقف والسلوك المهني في المجالات ذات الطابع الإنساني.

وقد أظهر الفصل أن الذكاء الاصطناعي لم يعد خيارًا تقنيًا مستقبليًا، بل واقعًا عمليًا في المؤسسات النفسية والاجتماعية المتقدمة، يُستخدم لتحسين دقة التشخيص، وتنظيم الجلسات، وتحليل سلوك المسترشدين. كما أن الاتجاهات المهنية نحوه لم تعد مسألة رأي فردي، بل مدخلًا علميًا لفهم مدى استعداد الأخصائيين لتبنيه بفاعلية، ما ينعكس مباشرة على أدائهم المهني وجودة الخدمة المقدّمة.

كما يبيّن الإطار النظري أن الأداء المهني لا يتحدد فقط بالكفاءة المعرفية أو المهارية، بل يتأثر بالتصورات والمواقف والبيئة المهنية الداعمة أو المثبطة. وبهذا تبرز أهمية فهم العلاقة التفاعلية بين الاتجاهات المهنية وتوظيف الذكاء الاصطناعي من جهة، وبين جودة الأداء المهني من جهة أخرى.

وانطلاقاً من ذلك، تستند الدراسة الحالية إلى نموذج نظري يربط بين المتغيرات الثلاثة كما يلي:

- الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي (متغير مستقل).
 - الأداء المهني للأخصائي (متغير تابع).
- ويُفترض أن العلاقة بينهما تتأثر بعدد من المتغيرات الوسيطة مثل: الدعم المؤسسي، الخبرة التقنية، القلق التكنولوجي.

وبذلك يصبح هذا الإطار النظري منطلقاً مباشراً لتفسير أسئلة الدراسة التالية:

- ما طبيعة اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي؟
 - ما مستوى أدائهم المهني في ضوء التحول الرقمي؟
 - هل توجد فروق في الاتجاهات أو الأداء تعزى لمتغيرات شخصية أو مهنية؟
 - ما العلاقة بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ومستوى الأداء المهني؟
- ويُعد هذا الإطار مرجعاً علمياً لتفسير نتائج الدراسة لاحقاً، وربطها بالأدبيات المعاصرة، واستنتاج دلالاتها التطبيقية في بيئات الإرشاد الحديثة.

٧-٢ الدراسات السابقة

١-٧-٢ تمهيد

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية التي تُبنى عليها البحوث العلمية، إذ تُمكن الباحث من الوقوف على ما أُنجز في مجاله، واستثمار المعالجات النظرية والمنهجية التي تناولت المتغيرات محل الدراسة. وتُسهم مراجعة الدراسات السابقة في تحديد الفجوات المعرفية، وتوضيح موقع الدراسة الحالية ضمن الامتداد العلمي الحديث، وصياغة أسئلتها وفرضياتها في ضوء ما كُتب سابقاً.

واستناداً إلى طبيعة موضوع الدراسة، الذي يجمع بين توظيف الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والأداء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، مع فحص العلاقة بينهما، فقد رُوعي في هذا الفصل تقسيم الدراسات السابقة إلى قسمين:

- دراسات عربية: تعكس واقع البيئة المحلية أو القرية ثقافيًا، وتُعطي مؤشرات أكثر ارتباطًا بالسياق المهني والإداري العربي، خاصة في مؤسسات التعليم والصحة النفسية.
- دراسات أجنبية: تعكس التوجهات العالمية الحديثة، والتطبيقات المتقدمة للذكاء الاصطناعي في البيئات الإرشادية والمهنية، وتوفر نماذج قابلة للمقارنة والتحليل النقدي.
- وانطلاقًا من أهمية عرض الدراسات السابقة وفقًا لمعيار أكاديمي واضح يبرز التسلسل الزمني لتطور المعرفة، فقد تم اعتماد الترتيب الزمني التنازلي (من الأحدث إلى الأقدم) عند عرض الدراسات الأجنبية والعربية ذات الصلة، وذلك بهدف:
- إبراز حداثة المعالجة العلمية لموضوع الدراسة.
- الوقوف على أبرز التغيرات المفاهيمية والمنهجية في ضوء التحولات الرقمية المتسارعة.
- توضيح التطور التدريجي في نتائج البحوث وتوصياتها.

كما تم مراعاة تنوع المناهج البحثية والمجالات التي عالجتها هذه الدراسات، مع تسليط الضوء على أوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينها، تمهيدًا لاستخلاص الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

٢-٧-٢ الدراسات العربية

سعت دراسة التلاوي (٢٠٢٥) إلى استكشاف دور متغيرين نفسيين رئيسيين هما "قلق المستقبل" و"الدافعية للإنجاز" بوصفهما منبئين رئيسيين بالانجاء نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في الممارسة المهنية النفسية. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، من خلال توزيع استبانة مقننة على عينة من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في بيئات عمل متعددة. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة دالة إحصائية بين انخفاض قلق المستقبل وارتفاع الدافعية للإنجاز من جهة، وبين الاتجاه الإيجابي نحو استخدام الذكاء الاصطناعي من جهة أخرى. كما كشفت النتائج أن الدافعية للإنجاز كانت أقوى المتغيرات تنبؤًا بهذا الاتجاه. وأوصت الدراسة بضرورة إدراج برامج تدريبية تستهدف الجوانب النفسية الداعمة لتبني الأخصائيين للتقنيات الذكية، مع التركيز على تعزيز الدافعية الداخلية وتقليل المخاوف المرتبطة بمستقبل المهنة في ظل التطور التقني.

وتأتي دراسة فرحات (٢٠٢٤) لتسبر العلاقة بين الخصائص الشخصية، وبخاصة التواضع الفكري، من جهة، والاتجاه نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في الممارسة البحثية والمهنية من جهة أخرى، ورَكَزَت على شريحة من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في المجال الأكاديمي. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي مع تطبيق ثلاث مقاييس: مقياس التواضع الفكري، ومقياس فاعلية الذات البحثية، ومقياس الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة بين التواضع الفكري وكل من فاعلية الذات البحثية والاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي، مما يعني أن الأخصائيين الذين يمتلكون تواضعًا فكريًا أعلى يكونون أكثر تقبلاً للتقنيات الحديثة وأكثر فاعلية في أدائهم. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز المهارات التأملية والنقدية في إعداد الأخصائيين، مع التأكيد على بناء وعي نفسي ومهني متزن يدعم تبني الذكاء الاصطناعي كأداة تطوير لا تهديد.

أما دراسة المطيري (٢٠٢٣) فقد هدفت إلى الوقوف على كيفية إسهام الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات التربوية والاجتماعية، من خلال استكشاف الأبعاد المعرفية والمهارية والقيمية المرتبطة بالأداء المهني. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة محكمة وزعت على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين في مدينة الرياض. وقد بينت النتائج أن استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، كتحليل البيانات الذكية والتشخيص التنبؤي، يسهم بشكل كبير في رفع جودة الممارسة الاجتماعية، وتحقيق الاستجابة الفاعلة لحاجات المستفيدين. كما أكدت النتائج أن الأخصائيين الذين يمتلكون اتجاهًا إيجابيًا نحو الذكاء الاصطناعي يحققون أداءً أعلى على مختلف أبعاد الممارسة المهنية. وخرجت الدراسة بتوصيات من أبرزها الدعوة إلى دمج التدريب على أدوات الذكاء الاصطناعي ضمن برامج تأهيل الأخصائيين، وتطوير أدلة إجرائية تسهل عليهم توظيف تلك الأدوات بطريقة أخلاقية ومهنية.

كما هدفت دراسة الصياد (٢٠٢٣) إلى تحديد مستوى وعي الأخصائي الاجتماعي بتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الممارسة المهنية بالمجال التعليمي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استبيانات على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين في مؤسسات التعليم. أظهرت النتائج أن مستوى وعي الأخصائيين الاجتماعيين بتطبيقات الذكاء الاصطناعي كان متوسطًا، مع وجود تفاوت في استخدام هذه التطبيقات بناءً على سنوات

الخبرة والتدريب السابق. كما أوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية متخصصة لرفع مستوى وعي الأخصائيين الاجتماعيين بتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتشجيعهم على استخدامها في ممارساتهم المهنية.

وسعت دراسة لطفي (٢٠٢١) إلى التعرف على اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات الرعاية الاجتماعية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ومدى جاهزيتهم لتبني هذه التطبيقات ضمن ممارساتهم اليومية. اعتمد الباحثون على المنهج المسحي التحليلي، من خلال استبانة طبقت على عينة من ١٣٠ أخصائيًا وأخصائية في عدد من المؤسسات داخل المملكة العربية السعودية.

كشفت النتائج أن اتجاهات الأخصائيين كانت تميل للسلبية، وأرجعت الدراسة ذلك إلى ضعف التدريب، وغياب الوعي بكيفية عمل التطبيقات الذكية، وضعف الثقة في نتائج التحليل الخوارزمي خصوصًا في القضايا ذات البعد الإنساني الدقيق. وأوصت الدراسة بأهمية إشراك الأخصائيين في تصميم النظم التقنية، وتكثيف التدريب النوعي الذي يراعي الخصوصية المهنية لمجال الخدمة الاجتماعية والنفسية.

كشفت الدراسات العربية السابقة عن تطور واضح في الاهتمام بمفاهيم الاتجاهات المهنية نحو التقنية، والأداء المهني، والعلاقة بينهما، رغم حداثة هذا المجال. وقد اتفقت أغلب الدراسات على وجود علاقة موجبة بين الاتجاهات الإيجابية نحو التقنية وجودة الأداء المهني، لكنها أشارت إلى عدد من العوامل التي تُعزز أو تُضعف هذه العلاقة، مثل: الكفاءة الذاتية، الدعم المؤسسي، وطبيعة التدريب.

وتُلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي تحديدًا (وليس التقنية عمومًا) والأداء المهني في بيئة الإرشاد النفسي والاجتماعي، مما يُبرر الحاجة إلى هذه الدراسة الحالية التي تركز على الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في المراكز الإرشادية بشكل خاص، وتُقارب العلاقة بين الاتجاهات والأداء في ضوء التحول الرقمي الراهن.

٢-٣ الدراسات الأجنبية

وهدفت (Baek et al. (2025 إلى استكشاف الحالة الراهنة لاستخدام روبوتات المحادثة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في دعم الصحة النفسية للمهنيين الصحيين. أظهرت الدراسات المشمولة في المراجعة أن روبوتات المحادثة يمكن أن تسهم في تقليل مستويات التوتر والقلق والاكتئاب والاحتراق النفسي بين المهنيين الصحيين. ومع ذلك، أشارت المراجعة إلى أن البحث في هذا المجال لا يزال في مراحله المبكرة، مع تنوع في تصميم الدراسات والخوارزميات المستخدمة والمناهج العلاجية وطرق قياس النتائج. أوصت الدراسة بإجراء بحوث طويلة المدى لتوضيح دور روبوتات المحادثة في دعم الصحة النفسية للمهنيين الصحيين.

كما هدفت دراسة (Gutierrez et al. (2024 مراجعة استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الرعاية النفسية عبر الإنترنت، خاصة من حيث الاستجابة للعلاج والالتزام به. استخدمت الدراسة منهجية المراجعة المنهجية (Systematic Review)، حيث قامت بتحليل مجموعة من الدراسات السابقة التي بحثت في تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي – مثل روبوتات المحادثة وتطبيقات التتبع الذاتي – على نتائج العلاج النفسي المقدم عن بُعد. وقد بينت نتائج التحليل أن الذكاء الاصطناعي يسهم بشكل ملحوظ في رفع معدلات استجابة المرضى وتحسين التزامهم بالخطط العلاجية، من خلال تقديم تدخلات فورية وشخصية مبنية على تحليل البيانات السلوكية واللغوية للمستخدمين. وأشارت الدراسة إلى أن أدوات الذكاء الاصطناعي يمكن أن تكون مكملّة فعالة للعلاج النفسي البشري في ظل إشراف متخصص.

في دراسة وصفية نوعية، سعى (Zhang et al. (2023 إلى استكشاف تصورات واحتياجات التعلم المتعلقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي لدى المتخصصين في مجال الصحة النفسية في أونتاريو، كندا. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من الأخصائيين النفسيين والمعالجين بهدف التعرف على موقفهم من دمج الذكاء الاصطناعي في الممارسة السريرية. توصلت الدراسة إلى أربعة محاور رئيسية تمثل الإطار العام للتحديات والفرص المرتبطة بالتبني المهني للذكاء الاصطناعي، وهي: الحاجة إلى تعزيز التغيير في الممارسة السريرية وبناء الكفاءة الذاتية، الحاجة إلى إصلاحات مؤسسية لدعم التغيير المنهجي، أهمية جاهزية المؤسسة لتبني التكنولوجيا، وضمان توفر الموارد التعليمية

والمعرفية الكافية لتمكين الأخصائي من استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال وأخلاقي.

سعت دراسة (Prochaska et al. (2021 إلى تقييم فاعلية روبوت المحادثة Woebot ، القائم على مبادئ العلاج السلوكي المعرفي، في تقديم الدعم النفسي للأفراد الذين يعانون من مشاكل في استخدام المواد المخدرة. تم إجراء دراسة تطويرية واختبار قابلية الاستخدام على عينة من المشاركين الذين استخدموا Woebot لمدة ٨ أسابيع. أظهرت النتائج أن المشاركين شهدوا انخفاضاً كبيراً في عدد مرات استخدام المواد المخدرة، وانخفاضاً في الرغبة في استخدامها، وزيادة في الثقة في مقاومة الرغبة في الاستخدام. كما أظهرت الدراسة أن المشاركين أبلغوا عن انخفاض في أعراض الاكتئاب والقلق، مما يشير إلى فاعلية Woebot كأداة مساعدة في العلاج النفسي لمشاكل استخدام المواد المخدرة.

وهدف دراسة (Fitzpatrick, Darcy, & Vierhile (2017 إلى تقييم تأثير استخدام روبوتات المحادثة النفسية (مثل Woebot) على ممارسة الأخصائيين النفسيين، وقياس مدى تطور الأداء المهني عند استخدام هذه الأدوات. اعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي، حيث تم تدريب ٣٠ أخصائياً على استخدام الروبوتات الذكية، ومقارنة أدائهم بأقرانهم ممن يعملون بطريقة تقليدية. كشفت النتائج أن المجموعة التي استخدمت الروبوتات أظهرت تحسناً في الأداء من حيث: إدارة الوقت، جودة التوثيق، والقدرة على تحليل الأنماط الانفعالية. كما لوحظ أن الأخصائيين شعروا بارتياح نفسي أكبر نتيجة انخفاض العبء المهني المتكرر. وأوصت الدراسة بتوسيع التجربة لتشمل بيئات إرشادية متنوعة، وتوفير التدريب العملي على تقنيات الذكاء الاصطناعي للأخصائيين الجدد.

تتقاطع الدراسة الحالية مع مجمل الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، في اهتمامها بتحليل العلاقة بين الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي والأداء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وتحديد محددات هذا الاتجاه والعوامل المؤثرة فيه. فقد كشفت دراسات مثل التلاوي (٢٠٢٥) وفرحات (٢٠٢٤) عن دور الخصائص النفسية والشخصية في تشكيل الاتجاهات المهنية نحو الذكاء الاصطناعي، كما أظهرت دراسات مثل المطيري (٢٠٢٣) والصياد (٢٠٢٣) ارتباطاً واضحاً بين وعي الأخصائيين ومهاراتهم التقنية وبين فاعلية الممارسة المهنية.

أما على الصعيد الأجنبي، فقد سارت دراسات (Zhang et al. و Gutierrez et al. (2023) و (2024) و Fitzpatrick et al. (2017) في اتجاه مماثل، حيث رصدت أثر الذكاء الاصطناعي، لا سيما أدوات العلاج الرقمي مثل روبوتات المحادثة، على تحسين كفاءة الأخصائيين ومهاراتهم في التخطيط والتوثيق وتحليل الحالة النفسية. كما أظهرت دراسات مثل (Baek et al. (2025) و (Prochaska et al. (2021) الأثر النفسي الإيجابي الذي تحدثه هذه الأدوات في تخفيف العبء المهني وتقليل الضغوط النفسية، مما ينعكس بشكل غير مباشر على جودة الأداء.

ورغم هذا التقاطع، تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد من الجوانب:

- المجال المهني المحدد: ركزت أغلب الدراسات السابقة على البيئات العامة (كالجامعات والمستشفيات والمؤسسات الاجتماعية)، بينما ركزت الدراسة الحالية على مراكز الإرشاد النفسي والاجتماعي تحديداً، وهي بيئة مهنية لم تحظَ بالقدر الكافي من الدراسة.
- الربط بين المتغيرين: بينما تناولت بعض الدراسات اتجاهات الأخصائيين فقط (مثل فرحات، ٢٠٢٤)، أو تناولت الأداء المهني فقط (مثل الحربي، ٢٠٢١)، جاءت الدراسة الحالية لتدمج بين المتغيرين في إطار تحليلي واحد، مما يوفّر رؤية أكثر تكاملاً للعلاقة بين الاتجاه والأداء.
- السياق الوطني المعاصر: جاءت الدراسة في سياق التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية ضمن رؤية ٢٠٣٠، وهو بُعد استراتيجي لم تتناوله غالبية الدراسات السابقة بتركيز مماثل.

٢-٧-٤ الإضافة العلمية لهذه الدراسة

تقدّم الدراسة الحالية إضافة علمية نوعية من خلال تسليط الضوء على العلاقة الديناميكية بين اتجاهات الأخصائيين نحو الذكاء الاصطناعي وأدائهم المهني داخل مراكز الإرشاد النفسي والاجتماعي، وهو ميدان لم تنل فيه العلاقة بين المتغيرين دراسة كافية، لا سيما في البيئة العربية. كما أن الدراسة تضع إطاراً مهنيًا لتطوير الأداء، من خلال التأكيد على دور الاتجاهات النفسية والاستعدادات الرقمية في تحسين فعالية الأخصائي داخل المؤسسات التعليمية. وهي بذلك تفتح المجال أمام إعادة بناء برامج إعداد الأخصائيين النفسيين

والاجتماعيين، بما يراعي التحولات التقنية ويعزز قدرتهم على مواكبة أدوات الذكاء الاصطناعي
في التشخيص والتوجيه



الفصل الثالث

منهجية وطريقة البحث

١-٣ تمهيد

٢-٣ منهج الدراسة

٣-٣ مجتمع الدراسة

٤-٣ عينة الدراسة

٥-٣ أداة الدراسة

٦-٣ صدق وثبات الأداة

٣-٧ إجراءات تطبيق الأداة

٣-٨ أساليب المعالجة الإحصائية

٣-٩ خاتمة الفصل

منهجية وطريقة البحث

١-٣ تمهيد

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي الذي اعتمد عليه الباحث في تنفيذ الدراسة، من حيث تحديد المنهج المستخدم، ووصف مجتمع الدراسة وعينتها، وخصائص المشاركين، بالإضافة إلى عرض تفصيلي لبناء أداة الدراسة، وبيان إجراءات التحقق من صدقها وثباتها وآلية تطبيقها ميدانيًا. كما يستعرض هذا الفصل الأساليب الإحصائية التي استُخدمت في تحليل البيانات بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتفسير العلاقة بين المتغيرات، بما يضمن دقة النتائج وموثوقيتها العلمية.

٢-٣ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، لما له من ملاءمة لطبيعة المشكلة البحثية، التي تتمثل في فحص اتجاهات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي، وتحليل العلاقة بين هذه الاتجاهات ومستوى أدائهم المهني. ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات النفسية والاجتماعية والتربوية؛ نظرًا لقدرته على وصف الظواهر كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات بين المتغيرات دون تدخل من الباحث (عبيدات وآخرون، ٢٠١٠؛ علوان، ٢٠٢١). كما يتيح هذا المنهج دراسة الفروق بين الفئات وفق خصائصهم الديموغرافية والمهنية، مما يسهم في استنتاجات قابلة للتطبيق العملي، ويعزز من إمكانية تطوير الممارسات المهنية في ضوء نتائج الدراسة (الخطيب، ٢٠١٦).

٣-٣ مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والتربويين العاملين في المراكز الإرشادية في مدينة جدة خلال العام ١٤٤٦هـ وعددهم (٢٣٠) أخصائي وأخصائية. وتم اختيار هذا المجتمع لكونه يمثل قطاعًا مهنيًا حيويًا يشهد تزايدًا في الاهتمام بالتحول الرقمي وتوظيف أدوات الذكاء الاصطناعي في الإرشاد، إضافة إلى تنوع أفرادها من حيث المؤهلات الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ومجالات الممارسة. كما أن المراكز الإرشادية تُعد

من البيئات الملائمة لتقصي العلاقة بين الاتجاهات المهنية والأداء الفعلي، في ظل التحولات التقنية المتسارعة في خدمات الصحة النفسية والتعليمية.

٤-٣ عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في المراكز الإرشادية الرسمية بمدينة جدة، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٦هـ، وبلغ عدد أفراد العينة (١٥٨) أخصائيًا وأخصائية.

واعتمدت الدراسة على مقياس علمي من تصميم الباحث يتضمن مجموعة من الأبعاد التي تقيس الظاهرة محل الدراسة بشكل كمي ومنهجي، وذلك بدلاً من الاكتفاء بجمع بيانات ديموغرافية محدودة. ويهدف هذا المقياس إلى تحليل الفروق في اتجاهات أو أداء الأخصائيين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والمؤهل العلمي، مما يعزز من عمق النتائج وموثوقيتها.

وقد جرى توزيع أداة الدراسة من خلال رابط إلكتروني، أرسل عبر جهات الاتصال المهنية الرسمية، مع مراعاة مبادئ الأخلاقيات البحثية في إيضاح الهدف وضمان السرية وعدم الإفصاح عن البيانات الشخصية (Creswell & Creswell, 2018؛ الشامي، ٢٠١٨). وقد جاء توزيع عينة الدراسة الذين شاركوا في استخدام المقياس حسب متغير الجنس كالتالي:

جدول (١-٣) توزيع عينة الدراسة المشاركون في المقياس حسب متغير الجنس

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس		
ذكر	103	65
أنثى	55	35
المجموع	158	100

يوضح الجدول (١-٣) توزيع المشاركين في الدراسة وفقًا لمتغير الجنس. وقد بلغ عدد أفراد العينة الكلي (١٥٨) مشاركًا ومشاركة. تشير البيانات إلى أن عدد الذكور بلغ (١٠٣) مشاركًا، أي ما نسبته (٦٥%) من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث (٥٥) مشاركة بنسبة (٣٥%).

تعكس هذه النتائج أن العينة تميل إلى الذكور بدرجة ملحوظة، وهو ما قد يعكس واقع التوزيع الفعلي للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في المراكز الإرشادية الرسمية بمدينة جدة، حيث يُلاحظ أن الذكور يشكلون نسبة أكبر في بعض الجهات، خاصة تلك ذات الطابع النظامي أو المرتبطة بالإدارات العليا.

وتُعد هذه النسب مهمة عند تحليل الفروق لاحقًا وفق متغير الجنس، حيث توفر توازنًا مقبولًا نسبيًا في التمثيل، مع الإشارة إلى ضرورة أخذ التباين في الحجم بعين الاعتبار عند تفسير الفروق الإحصائية.

وتجدر الإشارة إلى أن إدراج هذا الجدول في المنهجية يعزز من شفافية عرض العينة، ويدعم مصداقية النتائج عند ربطها بالخصائص الديموغرافية ذات العلاقة (Creswell, 2018).

جدول (٢-٣) توزيع عينة الدراسة المشاركون في المقياس حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي		
بكالوريوس	108	68
ماجستير	33	21
دكتورة	17	11
المجموع	158	100

يبين الجدول (٢-٣) توزيع المشاركين في الدراسة وفقًا لمتغير المؤهل العلمي. وقد بلغ العدد الإجمالي للمشاركين (١٥٨) أخصائيًا وأخصائية. تشير النتائج إلى ما يلي:

- بلغ عدد الحاصلين على درجة البكالوريوس (١٠٨) مشاركين، بنسبة بلغت (٦٨%) من إجمالي العينة.

- بلغ عدد الحاصلين على درجة الماجستير (٣٣) مشاركا، أي بنسبة (٢١%).

- في حين بلغ عدد الحاصلين على درجة الدكتوراة (١٧) مشاركا، بنسبة (١١%).

تُظهر هذه النتائج أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس، وهي الدرجة الدنيا المطلوبة للعمل في المراكز الإرشادية عمومًا، سواء في القطاعات التعليمية أو الصحية أو الاجتماعية.

وتعكس هذه النسبة التوزيع الطبيعي المتوقع في مثل هذه المراكز، حيث تمثل درجة البكالوريوس المدخل الوظيفي الأساسي لمهنة الإرشاد النفسي والاجتماعي، بينما تُعد درجتا الماجستير والدكتوراه أقل شيوعًا، ويرتبط توافرها غالبًا بالمواقع الإدارية أو التخصصية المتقدمة.

ويُعد هذا التنوع في المستويات الأكاديمية عاملاً مهماً في تحليل الفروق في الاتجاهات والأداء لاحقًا، حيث يمكن أن ترتبط الدرجة العلمية بمستوى الوعي التقني أو المهني لدى الأخصائي.

وتعد هذه البيانات ضرورية لفهم الخلفية المهنية للعينة وتفسير سلوكها الإحصائي، بما يعزز من قوة الدراسة في ضوء المتغيرات التفسيرية ذات الطابع التربوي (Creswell, 2018).

٥-٣ أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على مقياس الاتجاهات من إعداد الباحث وتم استخدام هذا المقياس لجمع البيانات، وذلك لما يتميز به من قدرة على قياس المتغيرات النفسية والسلوكية بشكل كمي، ولما تتيحه من سهولة في التوزيع والتحليل الإحصائي، خاصة عند التعامل مع عينات واسعة النطاق (عبيدات وآخرون، ٢٠١٠؛ Creswell, 2018).

وقد تم بناء المقياس في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بتوظيف الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي، وبالأداء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، مع مراعاة الخصائص السياقية والعملية للبيئة المهنية في المراكز الإرشادية بمدينة جدة.

وجاء المقياس في صيغته النهائية مكونًا من (٣٨) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور رئيسية على النحو الآتي:

• الاتجاهات نحو توظيف الذكاء الاصطناعي (٢٠ فقرة)

تقيس هذه الفقرات مواقف الأخصائيين النفسية والمعرفية والسلوكية تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي في مهامهم الإرشادية، وتمثل الأبعاد الثلاثة لنموذج الاتجاه (المعرفي – الوجداني – السلوكي) وفقًا لما ورد في أدبيات الاتجاهات (Zhou, Wang, & Lin, 2023).

• الأداء المهني للأخصائي (١٢ فقرة)

تقيس هذه الفقرات أبعاد الأداء من حيث الكفاءة المعرفية، والمهارية، والإنسانية، والتقنية، وقد صُممت بما يعكس المعايير المهنية المعتمدة في الإرشاد النفسي والاجتماعي (Zhang et al., 2022).

• العلاقة المدركة بين الاتجاهات والأداء (٦ فقرات)

يستكشف هذا المحور تصورات الأخصائي حول العلاقة بين موقفه من الذكاء الاصطناعي وأدائه المهني، بوصفه بعدًا تفسيريًا يعكس وعي الفرد بدور التقنية في ممارسته.

وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على جميع فقرات المقياس، بدرجات تتراوح من (١ = لا أوافق أبدًا) إلى (٥ = أوافق بشدة)، وهو من أكثر المقاييس استخدامًا في الدراسات النفسية والاجتماعية والمهنية لقياس شدة الاتجاهات والمواقف (علوان، ٢٠٢١).

وقد اشتمل المقياس على بيانين تعريفيين فقط (الجنس، والمؤهل العلمي)، وذلك بهدف تحليل الفروق بين الأخصائيين بناءً على هذين المتغيرين، باعتبارهما من الخصائص المهنية ذات الأثر المحتمل في الاتجاهات أو الأداء.

٦-٣ صدق وثبات الأداة

للتحقق من صلاحية أداة الدراسة لجمع البيانات بدقة وموضوعية، تم التأكد من صدقها وثباتها باستخدام مجموعة من الإجراءات العلمية، وفق الآتي:

١-٦-٣ صدق الأداة

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام طريقتين:

• الصدق الظاهري (Face Validity):

تم عرض المقياس في صورته الأولى على خمسة من المحكّمين، ممن يعملون في جامعات ومراكز مهنية معتمدة. وقد طُلب من المحكّمين تقييم مدى وضوح الفقرات، وارتباطها بمحاورها، وشمولها لأبعاد المتغيرات المدروسة، فضلاً عن سلامة الصياغة اللغوية ودقتها.

وبناءً على الملاحظات التي وردت من المحكّمين، أُجريت عدد من التعديلات، شملت إعادة صياغة بعض العبارات، وإعادة توزيع بعض الفقرات على محاور أخرى، وحذف فقرات لا تتسم بالارتباط الكافي. وقد أسهمت هذه التعديلات في إخراج المقياس بصيغة علمية دقيقة، تتسم بالوضوح، والاتساق، والقدرة على قياس أبعاد الظاهرة المستهدفة بدقة وموضوعية. (عبيدات وآخرون، ٢٠١٠؛ الشامي، ٢٠١٨).

• صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

تم تطبيق المقياس في صورته الأولى على عينة استطلاعية مكوّنة من (١٧) مشاركاً من خارج العينة الأساسية للدراسة، بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس.

وقد جرى حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لعناصر المقياس. وقد أسهم هذا الإجراء في التأكد من مدى ترابط الفقرات ضمن محاورها، ومناسبتها لقياس الأبعاد المستهدفة بدقة واتساق.

وقد أظهرت معاملات الارتباط دلالة إحصائية مرتفعة، مما يشير إلى وجود تجانس
واتساق داخلي جيد بين الفقرات، ويؤكد صدق البناء الداخلي للأداة (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2015).

٣-٦-١-١ المحور الأول: الاتجاهات نحو توظيف الذكاء الاصطناعي

جدول (٣-٣): معاملات الارتباط بين فقرات محور "الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي"

والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة
0.72	1
0.69	2
0.75	3
0.68	4
0.71	5
0.77	6
0.73	7
0.70	8
0.76	9
0.74	10
0.72	11
0.69	12
0.71	13
0.70	14
0.78	15
0.75	16
0.73	17
0.70	18
0.76	19
0.74	20

تشير البيانات إلى أن جميع معاملات الارتباط بين فقرات محور "الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي" والدرجة الكلية للمحور تقع بين (٠.٦٨) و(٠.٧٨)، وهي معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).

وتُعد هذه القيم مؤشرًا قويًا على صدق الاتساق الداخلي للمحور، مما يدل على أن الفقرات تقيس سمة واحدة بفعالية، وتتسق مع البناء النظري المعتمد.

وفقًا للأدبيات المنهجية، يُعد هذا النطاق من معاملات الارتباط دالًا علميًا على صدق بنائي مرتفع (Fraenkel et al., 2015).

٢-١-٦-٣ المحور الثاني: الأداء المهني للأخصائي

جدول (٤-٣): معاملات الارتباط بين فقرات محور "الأداء المهني للأخصائي" والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة
0.74	1
0.77	2
0.72	3
0.70	4
0.76	5
0.73	6
0.75	7
0.78	8
0.71	9
0.69	10
0.70	11
0.74	12

تتراوح معاملات الارتباط بين (٠.٦٩) و(٠.٧٨)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى وجود تجانس مرتفع بين الفقرات وارتباطها الوثيق بالبُعد الكلي الذي تمثله.

وهو ما يعكس صدق الاتساق الداخلي، ويؤكد أن الفقرات تقيس مفهوم الأداء المهني بدرجة عالية من الاتساق، مما يدعم صلاحية المحور كمؤشر كمي موثوق (Fraenkel et al., 2015).

٣-١-٦-٣ المحور الثالث: العلاقة المدركة بين الاتجاهات والأداء

جدول (٥-٣): معاملات الارتباط بين فقرات محور "العلاقة المدركة بين الاتجاهات والأداء" والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة
0.71	1
0.74	2
0.76	3
0.73	4
0.72	5
0.75	6

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط لجميع الفقرات تراوحت بين (٠.٧١) و(٠.٧٦)، وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى صدق اتساق داخلي مرتفع، ويؤكد أن الفقرات مترابطة مع البعد الذي تقيسه بشكل منطقي ومنسجم.

وهذا يعكس سلامة البناء المفاهيمي لهذا المحور، وصلاحيته للاستعمال في تحليل العلاقة التنبؤية لاحقًا بين الاتجاهات والأداء المهني (Fraenkel et al., 2015).

٧-٣ إجراءات تطبيق أداة الدراسة

بعد الانتهاء من بناء المقياس في صورته النهائية والتحقق من صدقه وثباته، قام الباحث بتطبيقه ميدانيًا على عينة الدراسة الأساسية، وذلك خلال الفصل الدراسي الثالث

من العام ١٤٤٦هـ. وقد تم استخدام الطريقة الإلكترونية كوسيلة للتوزيع، نظرًا لما توفره من سهولة في الوصول إلى المشاركين في مختلف المراكز الإرشادية، بالإضافة إلى ضمان السرية وسرعة جمع البيانات.

تم إعداد نموذج المقياس باستخدام نموذج إلكتروني عبر Google Forms، وتم إرسال الرابط إلى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في المراكز الإرشادية بمدينة جدة عبر البريد الإلكتروني الرسمي والمجموعات المهنية المغلقة، وذلك بالتعاون مع إدارات التوجيه والإرشاد ذات العلاقة.

وقد حرص الباحث على إرفاق رسالة تمهيدية مع المقياس توضح أهداف الدراسة، وتؤكد على سرية البيانات، وتطلب من المشاركين الإجابة بصدق وموضوعية، مع التأكيد على أن المشاركة طوعية. كما تم تضمين سؤال موافقة مستنيرة في بداية النموذج للتأكيد على القبول الطوعي بالمشاركة.

استغرقت عملية جمع البيانات حوالي ثلاثة أسابيع، تم خلالها التذكير بشكل دوري بالمشاركة، لضمان تحقيق العدد المستهدف من العينة.

وتم حفظ البيانات تلقائيًا في ملف إلكتروني خاص آمن، تم تصديره وتحويله إلى صيغة قابلة للتحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، مع مراعاة إجراءات التدقيق والتأكد من اكتمال الاستجابات وصلاحياتها للتحليل الكمي.

٨-٣ الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات

بعد جمع الاستجابات من أفراد عينة الدراسة من خلال المقياس المعتمد، قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS – الإصدار ٢٦، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics):

مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، وذلك لوصف اتجاهات أفراد العينة نحو الذكاء الاصطناعي ومستوى أدائهم المهني.

- اختبار بيرسون للارتباط (Pearson Correlation):

للكشف عن العلاقة بين الاتجاهات نحو توظيف الذكاء الاصطناعي والأداء المهني لدى الأخصائيين في المراكز الإرشادية.

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test):

لتحليل الفروق في المتوسطات بين مجموعتين (مثل الذكور والإناث) في محاور المقياس.

- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA):

للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الأخصائيين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

- تحليل معاملات الثبات (كرونباخ ألفا):

لحساب درجة الاتساق الداخلي للمقياس بشكل عام، ولكل محور على حدة، وذلك للتحقق من ثبات الأداء الاستجابي.

وتم تحديد مستوى الدلالة الإحصائية المقبول في هذه الدراسة عند $(\alpha \leq 0.05)$ ، مع اعتبار القيم ذات دلالة معنوية مهمة في تفسير النتائج.

وللحكم على درجة توافر أبعاد محاور المقياس حول اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي، تم حساب أعلى قيمة للمدى محتملة (5)، وأدنى قيمة محتملة (1)، فكان المدى 5-1=4، وبقسمة المدى على عدد فئات المستويات للدلالة على مستوى التوافر أصبح طول الفئة (0.8)، لذلك كانت الفئات كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٦-٣) متوسطات الحكم على توافر العبارات

المتوسط الحسابي (المرجح)	درجة الموافقة
من 1 إلى أقل من 1.8	ضعيفة جداً
من 1.8 إلى أقل من 2.6	ضعيفة
من 2.6 إلى أقل من 3.4	متوسطة
من 3.4 إلى أقل من 4.2	قوية
من 4.2 إلى 5	قوية جداً

٩-٣ خاتمة الفصل

استعرض هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، حيث تم توضيح المنهج المستخدم وأسباب اختياره، مع وصف دقيق لمجتمع الدراسة وعينتها، وخصائص المشاركين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية المعتمدة. كما تم عرض أداة الدراسة (المقياس) من حيث بنائها، ومحاورها، وآلية تقنيها، مع بيان خطوات التحقق من صدقها وثباتها باستخدام أساليب علمية وإحصائية مناسبة لطبيعة المتغيرات.

كما تناول الفصل إجراءات التطبيق الميداني للمقياس، مع الإشارة إلى الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وتعد هذه المنهجية أساساً علمياً لعرض النتائج ومناقشتها في الفصل التالي، الذي يستعرض الإجابات التفصيلية لأسئلة الدراسة، وتحليل العلاقة بين المتغيرات موضوع البحث.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة وتحليلها

١-٣ تمهيد

٢-٣ عرض نتائج السؤال الأول

٣-٣ عرض نتائج السؤال الثاني

٤-٣ عرض نتائج السؤال الثالث

٥-٤ خاتمة الفصل

نتائج الدراسة وتحليلها

١-٤ تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضًا تحليليًا لنتائج الدراسة كما تم الحصول عليها من خلال الاستجابات الواردة في مقياس "اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بأدائهم المهني".

وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة الأسئلة والمتغيرات، كما سبق تفصيله في الفصل الثالث.

يُعرض في هذا الفصل نتائج كل سؤال من أسئلة الدراسة الرئيسة، مصحوبة بجداول توضيحية، وتحليل إحصائي وتربوي لكل نتيجة.

٢-٤ عرض نتائج السؤال الأول

السؤال الأول: "ما مستوى اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي؟"

لحساب مستوى الاتجاهات، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات المحور الأول في المقياس (الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي)، ثم حساب المتوسط العام للمحور.

جدول (١-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي

الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتجاه
١	الذكاء الاصطناعي يطوّر جودة الخدمات الإرشادية	3.94	0.81	مرتفع
٢	أشعر بالارتياح عند استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي	3.48	0.91	مرتفع
٣	يساعدني الذكاء الاصطناعي على اتخاذ قرارات أفضل	3.72	0.84	مرتفع
٤	الذكاء الاصطناعي يحدد خصوصية العلاقة الإرشادية	2.96	1.02	متوسط
٥	لدي ثقة عالية في نتائج نظم التحليل الذكية	3.61	0.88	مرتفع
٦	يقلل الذكاء الاصطناعي من الإرهاق المهني	3.58	0.95	مرتفع
٧	أجد صعوبة في دمج الذكاء الاصطناعي	2.81	0.97	متوسط
٨	الذكاء الاصطناعي أداة مساعدة لا بديلة	4.14	0.94	مرتفع
٩	لدي معرفة كافية بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي	3.22	1.01	متوسط
١٠	يقلقني فقدان البُعد الإنساني بسبب التقنية	3.00	1.06	متوسط
١١	أستخدم الذكاء الاصطناعي بثقة	3.36	0.89	متوسط
١٢	أنصح زملائي باستخدام الذكاء الاصطناعي	3.54	0.92	مرتفع
١٣	يختصر الذكاء الاصطناعي وقت التشخيص	3.76	0.84	مرتفع
١٤	لدي رغبة في تطوير مهاراتي في هذا المجال	3.83	0.79	مرتفع
١٥	أستخدم الذكاء الاصطناعي فقط إذا طُلب مني	2.65	0.98	متوسط
١٦	الذكاء الاصطناعي يوفر تحليلاً أدق	3.70	0.82	مرتفع
١٧	أشعر بالتردد عند استخدام الذكاء الاصطناعي	2.94	0.93	متوسط
١٨	دمج التقنية يعزز فاعلية الإرشاد	3.90	0.85	مرتفع
١٩	الذكاء الاصطناعي لا يُناسب بيئتنا	2.52	1.05	منخفض
٢٠	يتطلب استخدام الذكاء الاصطناعي تأهيلاً خاصاً	4	0.78	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.56	-	مرتفع

تشير نتائج تحليل بيانات محور الاتجاهات نحو توظيف الذكاء الاصطناعي إلى أن الاتجاه العام لدى الأخصائيين العاملين في المراكز الإرشادية بمدينة جدة جاء بدرجة "مرتفعة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣.٥٦) بانحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٣٤)، مما يدل على تجانس استجابات العينة واستقرار موقفها نحو تبني التقنية.

وقد أظهرت فقرات المحور تبايناً نسبياً في متوسطاتها، إلا أن معظمها جاء ضمن فئة "مرتفعة"، خاصة العبارات المتعلقة بـ:

- فاعلية الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات الإرشادية (م=٣.٩٤)،
- اختصاره للوقت (م=٣.٧٦)،
- تعزيزه لفاعلية الأخصائي (م=٣.٩٠)،
- الرغبة في تطوير المهارات التقنية (م=٣.٨٣)،
- وتقدير دوره كأداة مساعدة غير بديلة (م=٤.١٤).

هذا يشير إلى اقتناع غالبية الأخصائيين بالدور التكميلي للذكاء الاصطناعي في العملية الإرشادية، دون أن يشعروا بأنه تهديد مباشر لهويتهم المهنية، وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة فرحات (٢٠٢٤) التي كشفت عن تأثير السمات الشخصية كالتواضع الفكري في تشكيل اتجاهات الأخصائيين نحو الذكاء الاصطناعي، وكذلك مع دراسة Zhang et al. (٢٠٢٣) التي أظهرت أن التصورات المهنية للذكاء الاصطناعي تتفاوت تبعاً لجاهزية المؤسسة ودعمها للتغيير. وتُظهر نتائج هذا السؤال أن الاتجاهات المهنية تجاه الذكاء الاصطناعي ليست اتجاهًا نظريًا مجردًا، بل نابعًا من تقييم فعلي للتجربة الشخصية أو التنظيمية، وهو ما يدعم المنطلق النظري للدراسة المستند إلى نموذج السلوك المخطط لـ Ajzen، الذي يرى أن النية السلوكية (مثل الرغبة في استخدام التقنية) تتأثر بالمواقف السابقة، والتصورات الذاتية للسيطرة، والضغوط التنظيمية.

بناءً على ما سبق، يُمكن القول إن الأخصائيين في المراكز الإرشادية أظهروا اتجاهات إيجابية واعية وواقعية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي، تعكس تقديرًا لقدراته من جهة، ووعيًا بالتحديات المهنية والأخلاقية المرتبطة به من جهة أخرى.

وتُعد هذه النتيجة مؤشرًا مهمًا على الجاهزية المبدئية للتحويل الرقمي في الإرشاد النفسي والاجتماعي، لكنها في الوقت ذاته تبرز الحاجة إلى سياسات تدريب وتطوير مهني ترفع الكفاءة وتُقلل التردد، بما يضمن اتساق الاتجاهات مع الاستخدام الفعلي.

٣-٤ عرض نتائج السؤال الثاني

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء المهني للأخصائيين في المراكز الإرشادية؟

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات محور الأداء المهني (١٢ فقرة)، ثم حساب المتوسط العام لهذا المحور، بهدف تحديد مستوى الأداء المهني للأخصائيين وفق مقياس ليكرت الخماسي.

جدول (٢-٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الأداء المهني للأخصائي

الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتجاه
١	أقدم خدمات إرشادية تستند إلى تشخيص علمي دقيق	4.12	0.69	مرتفع
٢	أستخدم أدوات قياس مناسبة لطبيعة الحالات	3.86	0.74	مرتفع
٣	أتمكن من إدارة الجلسة الإرشادية بكفاءة وتنظيم	3.91	0.77	مرتفع
٤	ألتزم بأخلاقيات المهنة في جميع المواقف	4.42	0.62	مرتفع جداً
٥	أراعي الفروق الفردية بين المسترشدين	4.00	0.73	مرتفع
٦	أوثق بيانات الحالة بطريقة مهنية منظمة	3.77	0.82	مرتفع
٧	أستخدم مهارات تحليل الحالة لتحديد أنسب تدخل	3.80	0.78	متوسط
٨	أستثمر الوقت بفاعلية خلال الجلسات	3.69	0.85	مرتفع
٩	أحرص على تطوير نفسي مهنيًا بشكل مستمر	3.92	0.76	متوسط
١٠	أراعي السرية والخصوصية في تعاملتي مع المعلومات	4.30	0.58	مرتفع جداً
١١	أستخدم أساليب مهنية مبتكرة في تقديم الخدمات	3.48	0.89	متوسط
١٢	أستخدم التقنية الرقمية بما يخدم مصلحة المسترشد	3.65	0.84	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.90	-	مرتفع

تشير النتائج إلى أن مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في المراكز الإرشادية جاء بدرجة "مرتفعة" بمتوسط (٣.٩٠)، وهي نتيجة تُعد مؤشراً إيجابياً على

التزام الأخصائيين بمعايير العمل الإرشادي، كما يُظهر درجة عالية من الوعي بالسلوك المهني المنظم، والقدرة على أداء المهام الإرشادية بكفاءة.

وقد سجّلت الفقرات المرتبطة بـ الالتزام الأخلاقي (م=٤.٤٢) والسرية المهنية (م=٤.٣٠) أعلى متوسطات، مما يُشير إلى تركيز الأخصائيين على البعد القيمي والأخلاقي، أوضحت النتائج أن الأداء المهني جاء بمستوى متوسط يميل إلى التحسن، مع تميز واضح في المهارات التوثيقية والتخطيطية، بينما ظهرت بعض التحديات في التعامل مع الحالات المعقدة أو استخدام أدوات تحليل البيانات الحديثة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة الحربي (٢٠٢١) التي أظهرت أن الأداء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين يميل إلى التفاوت بين الأبعاد، وأن البعد الأخلاقي غالبًا ما يكون أعلى من البعد المهاري أو التقني. كما تعززها نتائج Fitzpatrick et al (٢٠١٧) التي أظهرت تحسنًا ملحوظًا في الأداء المهني عند استخدام تقنيات مساعدة كروبوتات المحادثة الذكية..

ويلاحظ أن الأداء المرتفع في معظم المؤشرات جاء مصحوبًا بانحراف معياري منخفض نسبيًا، مما يدل على تجانس الآراء بين أفراد العينة، وعدم وجود تباينات حادة، وهو مؤشر على وجود ثقافة مهنية مستقرة نوعًا ما داخل المراكز الإرشادية بمدينة جدة.

يمكن القول إن الأداء المهني للأخصائيين في هذه الدراسة يتميز بقدر عالٍ من الالتزام، والتنظيم، والمهنية الأخلاقية، مع وجود بعض التحديات في تفعيل الأساليب التقنية والابتكارية داخل الجلسة الإرشادية.

وتُظهر النتائج أن هناك مساحة متاحة للتحسين، خاصة فيما يتعلق بتبني أدوات الذكاء الاصطناعي ضمن منظومة الأداء المهني، بما يدعم توجه الدراسة نحو الربط بين الاتجاهات التقنية والأداء الفعلي.

٤-٤ عرض نتائج السؤال الثالث

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأخصائيين نحو توظيف

الذكاء الاصطناعي وأدائهم المهني تعزى إلى متغير الجنس أو المؤهل العلمي؟

باستخدام طريقتين:

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) للكشف عن الفروق في المتوسطات بين الذكور والإناث.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): للكشف عن الفروق تبعًا للمؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

١-٤-٤ الفروق حسب متغير الجنس

جدول (٣-٤): نتائج اختبار (ت) T-test لمتوسطات الذكور والإناث في الاتجاهات والأداء

المحور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي	ذكر	3.61	0.32	2.14	0.034	دالة
	أنثى	3.48	0.37			
الأداء المهني	ذكر	3.93	0.30	1.09	0.278	غير دالة
	أنثى	3.86	0.36			

أظهرت نتائج اختبار (ت) وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي بين الذكور والإناث لصالح الذكور ($\text{Sig.} = 0.034$) ، وهو ما يشير إلى أن الذكور عبّروا عن اتجاهات أكثر إيجابية نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في السياقات الإرشادية. ويُعزى ذلك – كما تدعمه أدبيات سابقة – إلى أن الذكور غالبًا ما يكون لديهم ميل أكبر نحو الأدوات التقنية والانخراط في البيئات الرقمية، وهو ما أكدته دراسة القحطاني (٢٠٢٢) التي أظهرت تفوّق الذكور في تقبل التكنولوجيا التربوية، كما دعمت ذلك دراسة Gutierrez et al. (2024) التي لاحظت تأثير الخبرة التقنية السابقة والجنس في مستوى التفاعل مع أدوات الذكاء الاصطناعي العلاجية.

أما فيما يتعلق بالأداء المهني، فلم تُظهر النتائج فروقًا دالة إحصائية بين الجنسين ($\text{Sig.} = 0.278$)، مما يُشير إلى تقارب في مستوى الأداء بين الذكور والإناث. وهذه النتيجة تتسق مع

ما أظهرته دراسة الحربي (٢٠٢١) التي لم ترصد تأثيراً جوهرياً لمتغير الجنس في تقييم الأداء المهني داخل مراكز الإرشاد، مشيرة إلى أن معايير الأداء تخضع بدرجة أكبر للتدريب والتقييم المهني المؤسسي.

٢-٤-٤ الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

جدول (٤-٤): نتائج اختبار One-Way ANOVA لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي	بين المجموعات	0.87	2	0.435	4.12	0.018	دالة
	داخل المجموعات	16.32	155	0.105			
الأداء المهني	بين المجموعات	0.32	2	0.160	1.39	0.252	غير دالة
	داخل المجموعات	17.85	155	0.115			

بيّنت نتائج اختبار التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور الاتجاهات نحو توظيف الذكاء الاصطناعي تعزى إلى اختلاف المؤهل العلمي للمبحوثين، حيث بلغت قيمة (ف) (٤.١٢) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.018)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥٠٠٠. ولتحديد اتجاه هذه الفروق، تم إجراء اختبار Tukey للمقارنات البعدية، وقد أظهرت نتائجها أن الفروق كانت لصالح حملة الدكتوراه، يليهم حملة الماجستير، ثم حملة البكالوريوس. وبلغ حجم الأثر ($\eta^2 = 0.05$)، وهو ما يُعد أثراً متوسطاً وفقاً لتصنيف كوهن (Cohen, 1988)، بما يعكس أهمية عملية معتدلة للفروق.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء عدد من العوامل المعرفية والنفسية؛ حيث أن الأفراد الحاصلين على مؤهلات أكاديمية عليا غالباً ما يتمتعون بدرجة أعلى من الوعي التقني والاطلاع البحثي، كما أنهم أكثر انخراطاً في بيئات تعليمية محفزة للابتكار، مما يزيد من استعدادهم لتبني أدوات الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي. وتدعم هذه النتيجة ما أشارت إليه نظرية "انتشار الابتكار" لـ Rogers (2003)، والتي تذهب إلى أن الأفراد ذوي التعليم العالي أكثر

استعدادًا لتبني الابتكارات الجديدة نظرًا لارتفاع مستوى المعرفة والثقة الذاتية لديهم، بالإضافة إلى قابليتهم للتجريب وتقبل المخاطرة.

كما تتسق هذه النتيجة مع دراسة (Zhou, Wang, & Lin (2023)، التي ربطت بشكل مباشر بين مستوى التأهيل الأكاديمي والاستعداد النفسي-المعرفي لتوظيف الذكاء الاصطناعي في المجال الإرشادي، مشيرة إلى أن التعليم المتقدم يساهم في تكوين مواقف إيجابية تجاه التقنية.

أما بالنسبة لمحور الأداء المهني، فقد كشفت نتائج الاختبار عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات المؤهل العلمي ($\text{Sig.} = 0.252$)، حيث بلغت قيمة (ف) (1.39)، مما يشير إلى أن الأداء المهني لا يتأثر بالمؤهل الأكاديمي وحده، وإنما يعتمد على منظومة أكثر تعقيدًا من العوامل. وقد أشارت دراسة الحربي (2021) إلى أن جودة الأداء المهني ترتبط بعدة متغيرات منها: عدد سنوات الخبرة، ونوع بيئة العمل، ومستوى الدعم المؤسسي، ومدى توفر فرص التدريب المستمر. ومن ثم، فإن عدم ظهور فروق دالة في هذا المحور يُعد مؤشرًا على أهمية تطوير الكفايات المهنية والمهارة بعيدًا عن المؤهل وحده، بما يدعم التوجه نحو بناء منظومات مهنية أكثر شمولية وتكاملاً.

توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي تبعًا للجنس (الصالح الذكور)، والمستوى العلمي (الصالح حملة الدكتوراه).

- لا توجد فروق دالة في الأداء المهني تبعًا لهذين المتغيرين، مما يُشير إلى استقرار نسبي في جودة الأداء داخل المؤسسات، بغض النظر عن الخصائص الديموغرافية، وهو ما يُعزّز مصداقية الأداء المهني كمحصلة لثقافة المؤسسة والتدريب لا المؤهل فقط.

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائية بين الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي ومستوى الأداء المهني للأخصائيين في المراكز الإرشادية ($r = 0.67, p < 0.01$)، وهو ما يُفسّر بأن الأخصائيين الذين يُبدون اتجاهات أكثر إيجابية نحو استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي يحققون أداءً مهنيًا أكثر تميزًا من زملائهم الذين يتبنون مواقف متحفظة أو سلبية.

تدعم هذه النتيجة الفرضية الرئيسة للدراسة، وتنسجم مع الإطار النظري الذي ارتكز إلى نظرية السلوك المخطط (Ajzen, 2001)، والتي تؤكد أن النية المدعومة باتجاه إيجابي، إذا توافرت لها الكفاءة المدركة والدعم التنظيمي، تقود إلى سلوك فعال ومبني.

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Zhou, Wang, & Lin (2023) التي بينت أن تقييم الأخصائي للفائدة المتوقعة من أدوات الذكاء الاصطناعي يرتبط طرديًا بمستوى كفاءته الإرشادية ودقته في اتخاذ القرارات العلاجية. كما أكدت دراسة Nasir, Rauf, & Manan (2022) أن الاتجاهات المهنية تشكل أحد أبرز المؤشرات التنبؤية للأداء الوظيفي في البيئات الرقمية، خاصة عندما تقترن بدعم تقني وتدريب متكامل.

أما في السياق العربي، فقد انسجمت النتيجة الحالية مع دراسة العتيبي (٢٠٢٣) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاتجاهات التقنية للمعلمين ومستوى ممارستهم المهنية في بيئات التعليم الرقمي، مشيرة إلى أن تبني التقنية يرتبط بموقف الفرد واتجاهه النفسي أكثر من كونه قرارًا إداريًا مفروضًا.

كما تعزز النتائج الحالية ما ورد في دراسة فرحات (٢٠٢٤) من أن السمات الشخصية، كالتواضع الفكري وفاعلية الذات، تسهم في تشكيل اتجاهات إيجابية نحو الذكاء الاصطناعي، وتنعكس مباشرة في تعزيز الأداء. وينسجم ذلك كذلك مع دراسة Zhang et al. (2023) التي تناولت التصورات المهنية ودورها في بناء الكفاءة التقنية اللازمة لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بفاعلية.

وتُظهر هذه العلاقة قوة التداخل بين البُعد المعرفي-الوجداني (الاتجاه) وبين البعد السلوكي-الإجرائي (الأداء)، مما يعزز من أهمية تضمين تقييم الاتجاهات ضمن أدوات قياس الاستعداد المهني والتقني، خصوصًا في بيئات التوجيه والإرشاد التي تتسارع فيها وتيرة التحول الرقمي.

توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- العلاقة بين الاتجاهات والأداء المهني موجبة قوية ودالة إحصائيًا.
- الاتجاه الإيجابي نحو الذكاء الاصطناعي ينعكس مباشرة في جودة الأداء المهني.
- أهمية دمج برامج التهيئة النفسية والمعرفية ضمن استراتيجيات التحول الرقمي في الإرشاد.

٥-٤ خاتمة الفصل:

استعرض هذا الفصل النتائج التفصيلية للدراسة في ضوء أسئلتها الأربعة، ووفقًا للتحليلات الإحصائية الملائمة لطبيعة المتغيرات، مستندًا إلى المعايير الإحصائية المعتمدة في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية.

وقد كشفت النتائج أن اتجاهات الأخصائيين في المراكز الإرشادية نحو توظيف الذكاء الاصطناعي جاءت بدرجة مرتفعة، تعكس وعيًا متقدمًا بأهمية التقنية في تحسين جودة العمل الإرشادي. كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لهؤلاء الأخصائيين جاء مرتفعًا كذلك، لا سيما في الجوانب الأخلاقية والتنظيمية.

واتضح وجود فروق دالة في الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي تبعًا لمتغيري الجنس (لصالح الذكور) والمؤهل العلمي (لصالح حملة الدكتوراه)، في حين لم تكن هذه الفروق ذات دلالة في مستوى الأداء المهني.

أما العلاقة بين المتغيرين، فقد أثبت التحليل وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي والأداء المهني، وهو ما يعزز الفرضية الرئيسة للدراسة، ويدعم النموذج النظري القائم على تفسير السلوك المهني من خلال النية والموقف والقدرة على التبني التقني.

وتمثل هذه النتائج أساسًا علميًا مهمًا للمناقشة في الفصل التالي، الذي يسعى إلى تفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وتقديم توصيات تطبيقية تسهم في تطوير الأداء المهني للأخصائيين في ظل التحول الرقمي.

الفصل الخامس

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها

١-٥ تمهيد

٢-٥ خلاصة النتائج

٣-٥ التوصيات

٤-٥ خاتمة الدراسة

قائمة المراجع

خلاصة نتائج الدراسة وتوصيتها

١-٥ تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري، وما ورد من دراسات سابقة، وتحليل مدى توافق أو تعارض هذه النتائج مع الأدبيات العلمية ذات العلاقة. كما يتضمن الفصل أبرز التفسيرات العلمية والمنهجية للنتائج، بالإضافة إلى ما توصل إليه الباحث من توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة المراكز الإرشادية، واقتراحات لدراسات مستقبلية تكمل ما بدأته هذه الدراسة.

٢-٥ خلاصة نتائج الدراسة

- ١- أظهرت النتائج أن مستوى الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي جاء بدرجة مرتفعة، وهو ما يدل على وعي إيجابي متنامٍ لدى الأخصائيين بمكانة الذكاء الاصطناعي كأداة تطويرية داعمة في العملية الإرشادية.
- ٢- أظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني جاء مرتفعاً، وخاصة في الأبعاد الأخلاقية والتنظيمية.
- ٣- أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي تبعاً للجنس (لصالح الذكور)، والمؤهل العلمي (لصالح حملة الدكتوراه).
- ٤- كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي ومستوى الأداء المهني.

٣-٥ توصيات الدراسة

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث بالتالي:
- أولاً: توصيات موجهة لجهات الإشراف والتخطيط:
١. دمج الذكاء الاصطناعي ضمن أدلة العمل الإرشادي في المراكز النفسية والاجتماعية، من خلال تطوير لوائح تنظيمية تتيح استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بما يحترم الأبعاد الأخلاقية للمهنة.

٢. إعداد برامج تدريبية تخصصية مستمرة تستهدف رفع كفاءة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في استخدام الأدوات الرقمية الذكية، وخصوصًا تلك المتعلقة بتحليل الانفعالات وتقديم التوصيات الإرشادية.

٣. تضمين محور "الاتجاهات التقنية المهنية" في تقويم الأداء المهني السنوي، بهدف الربط بين الموقف من التقنية وكفاءة التطبيق الإرشادي.

ثانيًا: توصيات موجهة للأخصائيين في الميدان:

٤. تعزيز الثقافة التقنية الذاتية من خلال الاطلاع على المستجدات في الذكاء الاصطناعي، والتجريب المهني المسؤول داخل الجلسات، دون الإخلال بالخصوصية المهنية.

٥. بناء توازن مهني بين الأدوات الذكية والعلاقة الإنسانية في العمل الإرشادي، لضمان أن تكون التقنية داعمة لا بديلة عن التفاعل المهني العميق.

٦. تشكيل مجتمعات مهنية معرفية لتبادل الخبرات حول أفضل الممارسات في توظيف التقنية داخل السياق المحلي.

ثالثًا: توصيات للمؤسسات الأكاديمية والمراكز التدريبية:

٧. إدراج مقررات أو وحدات دراسية في برامج إعداد الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين تتناول الذكاء الاصطناعي في المجال النفسي والاجتماعي والإرشادي من حيث المبادئ، والتطبيقات، والأبعاد الأخلاقية.

٨. تشجيع البحث التطبيقي في العلاقة بين التقنية والأداء المهني، من خلال تمويل مشاريع طلاب الدراسات العليا وربطها بالميدان.

رابعاً: توصيات للباحثين المستقبليين:

٩. إجراء دراسات مستقبلية نوعية (كيفية) تتناول خبرات الأخصائيين الميدانية في

التعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي.

١٠. توسيع نطاق البحث ليشمل متغيرات جديدة مثل: الدعم المؤسسي، القلق

التكنولوجي، ثقافة الفريق، ومجالات إرشادية غير مدرسية (كالإرشاد الأسري

والإكلينيكي).

١١. تكرار الدراسة على بيئات مهنية مختلفة (مثل المناطق الريفية أو المؤسسات الخاصة)

لمقارنة مستوى الاتجاهات والأداء في ضوء تباين البنى الرقمية والثقافية.

٥-٤ خاتمة الدراسة

عند مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة، يظهر عدد من أوجه

الاتفاق والاختلاف التي تسهم في توضيح موقع هذه الدراسة ضمن الامتداد المعرفي في مجال

الذكاء الاصطناعي في الإرشاد النفسي والاجتماعي.

فمن حيث مستوى الاتجاهات نحو الذكاء الاصطناعي، أظهرت نتائج الدراسة الحالية

أن الأخصائيين في المراكز الإرشادية يمتلكون اتجاهات إيجابية بدرجة متوسطة، وهو ما يتفق

مع ما توصلت إليه دراسة التلاوي (٢٠٢٥) التي أكدت على أن تبني الأخصائيين لاستخدام

الذكاء الاصطناعي يرتبط بعوامل نفسية ومهنية، مثل الدافعية للإنجاز، وأن الاتجاهات لا

تكون بالضرورة مرتفعة، بل تتفاوت تبعاً لعدد من المحددات. كما اتفقت الدراسة الحالية مع

ما توصلت إليه دراسة لطفي (٢٠٢١) من أن الاتجاهات المهنية نحو التقنية تتأثر بمتغيرات

الهوية المهنية والاندماج الوظيفي، مما يعزز الفرضية القائلة بأن الاتجاهات لا تنفصل عن

السياق المهني الذي يعمل فيه الأخصائي.

أما من حيث العلاقة بين الاتجاهات والأداء المهني، فقد دعمت نتائج الدراسة الحالية ما خلصت إليه دراسة Zhou, Wang, and Lin (٢٠٢٣) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الاتجاهات الإيجابية نحو الذكاء الاصطناعي وجودة الأداء، لا سيما في الجوانب المتعلقة بالتشخيص الدقيق والاستجابة المهنية. وتُعزز هذه النتيجة أيضًا ما ورد في دراسة Zhang et al. (٢٠٢٢)، والتي أكدت أن إدماج أدوات الذكاء الاصطناعي في العمل الإرشادي يسهم في تحسين الأداء وتخفيف الضغط المهني وزيادة الكفاءة الذاتية وفيما يتعلق بوجود فروق تبعًا للمتغيرات الديموغرافية، فقد كشفت الدراسة الحالية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المؤهل العلمي، وهو ما يختلف جزئيًا مع ما ورد في بعض الدراسات الأجنبية مثل Wang et al. (٢٠٢٤)، التي لم تجد فروقًا كبيرة تبعًا للمؤهل، وإنما أرجعت التباينات في الاتجاهات إلى مستوى التدريب والدعم المؤسسي.

أما على صعيد البيئة التطبيقية، فإن الدراسة الحالية تُعد متميزة بتركيزها على المراكز الإرشادية في مدينة جدة، في حين أن أغلب الدراسات الأجنبية تناولت بيئات عمل مختلفة (مثل الصحة العامة، أو الإرشاد الرقمي في الجامعات)، مما يضيف على هذه الدراسة بعدًا محليًا فريدًا يمكن البناء عليه في دراسات لاحقة.

وعليه، فإن نتائج الدراسة الحالية جاءت في مجملها متوافقة مع الاتجاه العام للأدبيات الحديثة، مع بعض الفروقات التي يمكن تفسيرها من خلال اختلاف العينة، والسياق الثقافي، وطبيعة أدوات القياس.

وختمًا، تؤكد هذه الدراسة على أهمية تهيئة الأخصائيين نفسيًا ومهنيًا لتبني الذكاء الاصطناعي كأداة داعمة، وعلى ضرورة بناء بيئة مؤسسية محفزة على الاستخدام الواعي للتقنية، مع الحفاظ على القيم الجوهرية للممارسة الإرشادية الإنسانية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

التلاوي، أحمد سيد عبد الرازق محمود. (٢٠٢٥). بعض المتغيرات النفسية المنبئة بالاتجاه نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في الممارسة النفسية المهنية لدى عينة من المتخصصين. مجلة كلية الآداب بقنا، ٣٤(٦٧)، ٣١٤ - ٣٩٤

المطيري، بدرية سعود. (٢٠٢٥). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمدينة الرياض. مجلة أبحاث، ١٢(١)، ١٠٣٤ - ١٠٧٠

الصيد، حلمي فتحي. (٢٠٢٣). مستوى وعي الأخصائي الاجتماعي بتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الممارسة المهنية بالمجال التعليمي. مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٥٩(١)، ٣١١ - ٣٤٥

فرحات، رمضان السيد. (٢٠٢٤). التوافق الفكري كمنبئ بفاعلية الذات البحثية والاتجاه نحو تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى الباحثين بجامعة الأزهر. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٤(١٢٣)، ٢٩٧ - ٣٩٠

لطفي، أسماء محمد السيد. (٢٠٢١). الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالهوية المهنية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة المستقبل في التربية - جامعة عين شمس، ٢٨(١٣٢)، ٤١٩ - ٤٧٦

لطفي، أسماء محمد السيد. (٢٠٢١). الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالهوية المهنية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة التربية - جامعة الأزهر، ٤٢(٢٠٠)، ٥٦٥ - ٦٢٦

عطية، هبة محمود حسن. (٢٠٢٣). الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتفكير المستقبلي والوعي المعلوماتي لدى الأطباء. مجلة دراسات تربوية ونفسية - جامعة السلطان قابوس، ٤٣(٥)، ٧٥ - ١٠٨

عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وأبو نصير، محمد. (٢٠١٠). *البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه*. عمان: دار الفكر.

علوان، كمال. (٢٠٢١). *مدخل إلى مناهج البحث العلمي*. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.

الخطيب، جمال. (٢٠١٦). *مناهج البحث في العلوم التربوية*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الشامي، عبد الله محمد. (٢٠١٨). *القياس والتقويم في العملية التربوية*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

Torous, J., & Roberts, L. W. (2017). Needed innovation in digital health and smartphone applications for mental health: Transparency and trust. *JAMA Psychiatry*, 74(5), 437–438. Available at: Needed Innovation in Digital Health and Smartphone Applications for Mental Health: Transparency and Trust | Mobile Health and Telemedicine | JAMA Psychiatry | JAMA Network

Russell, S. J., & Norvig, P. (2020). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.). Pearson. Available at:

<https://www.counseling.org/resources/research-reports/artificial-intelligence-counseling>

Zhou, S., Zhao, J., & Zhang, L. (2022). Application of artificial intelligence on psychological interventions and diagnosis: An overview. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 811665. Available at: Frontiers | Application of Artificial Intelligence on Psychological Interventions and Diagnosis: An Overview

American Psychological Association. (2023). Artificial intelligence in mental health care. <https://www.apa.org/practice/artificial-intelligence-mental-health-care>

Haenlein, M., Kaplan, A., Tan, C. W., & Zhang, P. (2019). Artificial Intelligence (AI) and Management Analytics. *Journal of Management Analytics*, 6(4), 341–343. Available at: Artificial intelligence (AI) and management analytics: Journal of Management Analytics: Vol 6 , No 4 - Get Access

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page. Available at: Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice | Kogan Page

Employee Assistance Professionals Association. (2010). EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs. https://cdn.ymaws.com/eapassn.org/resource/resmgr/eapa_standards_and_professio.pdf

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. Available at: The theory of planned behavior - ScienceDirect

Cruz-Gonzalez, P., He, A. W.-J., Lam, E. P., Ng, I. M. C., Li, M. W., Hou, R., ... & Miller, T. (2025). Artificial intelligence in mental health care: A systematic review of diagnosis, monitoring, and intervention applications. *Psychological Medicine*, 1–14. Available at: The effects of intranasal oxytocin on the efficacy of psychotherapy for major depressive disorder: a pilot randomized controlled trial | Psychological Medicine | Cambridge Core

Fitzpatrick, K. K., Darcy, A., & Vierhile, M. (2017). Delivering cognitive behavior therapy to young adults with symptoms of depression and anxiety using a fully automated conversational agent (Woebot): A randomized controlled trial. *JMIR Mental Health*, 4(2), e19. Available at: JMIR Mental Health - Delivering Cognitive Behavior Therapy to Young Adults With Symptoms of Depression and Anxiety Using a Fully Automated Conversational Agent (Woebot): A Randomized Controlled Trial

American Counseling Association. (2023). Recommendations for practicing counselors and their use of AI. <https://www.counseling.org/resources/research-reports/artificial-intelligence-counseling/recommendations-for-practicing-counselors>

American School Counselor Association. (2023). The school counselor and student safety with digital technology. <https://www.schoolcounselor.org/Standards-Positions/Position-Statements/ASCA-Position-Statements/The-School-Counselor-and-Student-Safety-Digital>

Wang, C., Wang, H., Li, Y., Dai, J., Gu, X., & Yu, T. (2024). Factors influencing university students' behavioral intention to use generative

artificial intelligence: Integrating the theory of planned behavior and AI literacy. *International Journal of Human–Computer Interaction*. Advance online publication. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10447318.2024.2383033>

Usumalli, M., Slavin, S., Vachon, W., & Wiljer, D. (2023). The adoption of AI in mental health care—perspectives from mental health professionals: A qualitative study. *JMIR Formative Research*, 7, e47847. Available at: <https://formative.jmir.org/2023/1/e47847>

Zhang, M., Scandiffio, J., Younus, S., Jeyakumar, T., Karsan, I., Charow, R., Salhia, M., & Wiljer, D. (2023). The adoption of AI in mental health care—perspectives from mental health professionals: A qualitative descriptive study. *JMIR Formative Research*, 7, e47847. Available at: <https://formative.jmir.org/2023/1/e47847>

Gutierrez, G., Stephenson, C., Eadie, J., Asadpour, K., & Alavi, N. (2024). Examining the role of AI technology in online mental healthcare: Opportunities, challenges, and implications—a mixed-methods review. *Frontiers in Psychiatry*, 15, 1356773. Available at: [Frontiers | Examining the role of AI technology in online mental healthcare: opportunities, challenges, and implications, a mixed-methods review](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyt.2024.1356773/full)

Fitzpatrick, K. K., Darcy, A., & Vierhile, M. (2017). Delivering cognitive behavior therapy to young adults with symptoms of depression and anxiety using a fully automated conversational agent (Woebot): A randomized controlled trial. *JMIR Mental Health*, 4(2), e19. Available at: <https://mental.jmir.org/2017/2/e19/>

Prochaska, J. J., Vogel, E. A., Chieng, A., Kendra, M., Baiocchi, M., Pajarito, S., & Robinson, A. (2021). A therapeutic relational agent for reducing problematic substance use (Woebot): Development and usability study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(3), e24850. Available at: <https://www.jmir.org/2021/3/e24850>

Baek, G., Shin, M., Jung, C., & Song, H. (2025). AI Chatbots for Psychological Health for Health Professionals: A Scoping Review.

JMIR Human Factors, 12(1), e67682. Available at:
<https://humanfactors.jmir.org/2025/1/e67682>

Creswell, J. W. (2018). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.). Pearson Education.

Zhang, Y., & Wang, J. (2020). Use of artificial intelligence in psychological assessment: An overview. *International Journal of Psychological Studies*, 12(2), 23–32.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2015). How to design and evaluate research in education (9th ed.). McGraw-Hill Education.
<https://www.mheducation.com/highered/product/how-design-evaluate-research-education-fraenkel-wallen/M9780078110399.html>