

استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية. دراسة ميدانية على بعض ولايات الجنوب الجزائري.

The use of artificial intelligence and its application to the human resource in Algerian sports institutions. A field study on some states of southern Algeria.

سعدودي شيخ^{1*}، دينس محمد²،

¹ مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية، جامعة البويرة، 10000، الجزائر Ch.saadoudi@univ-bouira.dz

² مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية، جامعة البويرة، 10000، الجزائر M.daines@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2024/12/15

تاريخ القبول: 2024/11/05

تاريخ الإرسال: 2024/08/03

المخلص: تهدف دراستنا هذه إلى معرفة استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية وإبراز أهميته، من أجل تغيير سياساتها ونمطها المجسد ليتناسقا مع بعض، أي دمج وظائف الموارد البشرية مع استخدام وتطبيق الذكاء الاصطناعي الذي أصبح موضوع ذو أولوية فكرية في الفكر الإداري الحديث، حيث تكونت العينة من **55 موظفا** تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل وتمثلت أداة الدراسة في الإستبيان وأهم النتائج المتوصل إليها تبين لنا أن استخدام الذكاء الاصطناعي ضعيفا بها مع مساهمته في عملية تنمية الأداء داخل المؤسسة الرياضية الجزائرية في الاستغلال الصحيح لتكنولوجيا الاتصال الحديثة لتحقيق أهدافها.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي؛ المورد البشري؛ المؤسسات الرياضية.

Abstract: Our study aims to know the use of artificial intelligence and its application to the human in Algerian sports institutions and to highlight its importance, in order to change their policies and their embodied pattern to be consistent with each other, that is, integrating human resource functions with the use and application of artificial intelligence, which has become a topic of intellectual priority in modern administrative thought, as The sample consisted of **55 employees** who were selected using a comprehensive survey, and the study tool was the questionnaire. The most important results reached show us that the use of artificial intelligence is weak in it, despite its contribution to the process of developing performance within the Algerian sports institution in the correct exploitation of modern communication technology to achieve its goals.

Key words : artificial intelligence; human resource; Sports institutions.

1- مقدمة ومشكلة البحث:

شهدت العقود الأخيرة مجموعة من التطورات التكنولوجية كان لها تأثير على جميع المؤسسات المحلية والعالمية بسبب الثورة المعلوماتية الحديثة التي لا مثيل لها في التاريخ البشري، سواء تأثير على الأنظمة الداخلية والأنظمة الخارجية للمؤسسات إيجابيا وسلبيا، وفي ظل التحولات الرقمية الحديثة أصبح اليوم العالم مدينة واحدة بواسطة تواصل شبكات الانترنت، وتكنولوجيا المعلومات، مما أدى به إلى ظهور حادثة علمية تسمى بالذكاء الاصطناعي، أدى بالضرورة إلى تطور أو فرض تطور كل ما تربطه علاقة بها سواء من جانب المورد البشري الذي يعتمد عليه أو عمليات التسيير الإدارية التي تسهر على الإستغلال الأمثل للمورد البشري.

الذكاء الاصطناعي دراسة للسلوك الذكي (في البشر والحيوانات والآلات)، كما أنه يمثل محاولة لإيجاد السبل التي يمكن بها إدخال مثل هذا السلوك على الآلات الاصطناعية، ويعد الذكاء الاصطناعي من أصعب الموضوعات والأكثر إثارة للجدل البشري ككل.(ويتباي،2008، ص15)

تسعى كل المؤسسات الجزائرية إلى مواكبة استثمار جودة تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإدارة والتسيير الرياضي الرقمنة بالمؤسسات الرياضية، لكن هذه التطورات التكنولوجية لها تأثير كبير على توفير الشغل وسوق العمل.

امتازت الثورة التكنولوجية بالتطور النوعي المتسارع في شتى المجالات، سواء التقنية أو المعلوماتية داخل الادارة الرياضية أدى به إلى ظهور برامج و تطبيقات حديثة ومتطورة تمتاز بالتنوعات والابتكارات الدائمة مما زادت من حدة

المنافسة في تقديم الخدمات وتحقيق الأهداف المنشودة، اتجهت في الآونة الأخيرة هذه التطبيقات والبرامج الحديثة لإستخدام ما يسمى بالذكاء الاصطناعي والنظم الذكية الحديثة في عالم الإدارة والتسيير الرياضي كغيره من المجالات والإستفادة من قدرة تلك الأنظمة الذكية بآلياتها ومجالاتها وفروها المختلفة. (عثمانية، 2019، ص10)

وبالتالي يتوجب على المنشآت و المؤسسات الجزائرية تغيير سياساتها ونمطها المجسد على الموارد البشرية ليتناسق مع الذكاء الاصطناعي، أي الدمج بين وظائف الموارد البشرية مع استخدام وتطبيق الذكاء الاصطناعي الذي أصبح موضوع ذو أولوية فكرية في الفكر الإداري الحديث، فظهور تكنولوجيا المعلومات التي هي همزة وصل بين تسيير المورد البشري وتحقيق أهداف المؤسسات الرياضية من جهة واستحداث مناصب عمل. (شيلي، 2023، ص81).

إن إدارة الموارد البشرية تعمل على إيجاد حلول بديلة لخفض نسبة فرط الوظائف واستحداث أخرى جديدة تواكب تطبيق الذكاء الاصطناعي، مما يتوجب على المؤسسات الرياضية تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، واعتمادها إدارة استراتيجية لتفعيل تطبيقات الذكاء الاصطناعي لديها.

من خلال هذا إرتأينا إلى طرح إشكالية الدراسة التي استمدت من الأدبيات النظرية والأدبيات التطبيقية لموضوع الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية في التساؤل الآتي: فيما يكمن دور استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل العام مجموعة من التساؤلات الجزئية التالية:

1- ما هو واقع استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية؟

2- كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في عملية تنمية الأداء داخل المؤسسة الرياضية الجزائرية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: يلعب استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته دورا جد مهم في الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية الجزائرية.

الفرضيات الجزئية:

1- لا يزال استخدام الذكاء الاصطناعي ضعيفاً داخل المنشآت الجزائرية.

2- تكمن مساهمة الذكاء الاصطناعي في عملية تنمية الأداء داخل المؤسسة الرياضية الجزائرية في الاستغلال الصحيح لتكنولوجيا الاتصال الحديثة.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: نورة محمد عبد الله العزام، دور الذكاء الاصطناعي في رفع

كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، المجلة التربوية، العدد

84، الجزء 1، جامعة سوهاج، أبريل: 2021 تطرق هدف الدراسة في مدى

التعرف على ما يشمله دور السليم والصحيح للذكاء الاصطناعي من رفع كفاءة

الأنظمة الإدارية على مستوى إدارة المورد البشري بالجامعة المدروسة في تبوك.

وقد اعتمدت الباحثة خلال دراستها على المنهج التحليلي لتحقيق جل الأهداف

المرجوة من الدراسة تم تطوير أداة الدراسة لجمع جميع البيانات والقيام بتوزيعها

على العينة المدروسة بجامعة تبوك. من خلال النتائج التي توصلت إليها الباحثة

في هذه الدراسة تبين أنه هناك دور هام للذكاء الاصطناعي في تطوير ورفع كفاءات النظم الإدارية بإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك.

الدراسة الثانية: مراد دحية ، سمير بن سايج، آليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الرياضية (رؤية استشرافية)، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية/المجلد: 80 /العدد: -80، 2023
إن الهدف من هذه الدراسة التعرف على الرؤى الاستشرافية التحليلية لآليات تطبيق الذكاء الاصطناعي بالادارة والتسيير الرياضي اعتمادا الباحثين على المنهج الاستقرائي والتطرق إلى تحليل الدراسات والكتب المتعلقة بالموضوع وايضا للتوصل لمفهوم الذكاء الاصطناعي من خلال تحديد ماهيته وخصائصه وأهدافه ومميزاته ومبادئه وكذلك الترف على النظم الذكية واستخداماتها بالإدارات والمؤسسات الرياضية والآليات التي تدعم التطوير وفاعلية الانتاج وفاعلية الأداء وتحديد الأخطار والآثار المترتبة على استخدامها في المجال الاداري الرياضي.

من خلال النتائج التي توصلوا إليها الباحثان هو تقديم نهج استراتيجي لمفهوم مجالات الذكاء الاصطناعي من المفهوم الاداري الذي يساعد على الوصول بسلسلة لخدمات إدارية أوسع و أشمل وأفضل للأداء الإداري بالمنشآت الرياضية يعد إحدى السياسات الهامة للربط والتفاعل داخلها .

الدراسة الثالثة: ناصري محمد شريف، حشايمة سلوى، مدخل مفاهيمي للذكاء الاصطناعي و تطبيقاته في الإدارة الرياضية، مجلة علوم الأداء لرياضي المجلد 3 العدد خاص 1 ، سبتمبر/ 2021

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو توضيح جميع المفاهيم التي تتعلق بالذكاء الاصطناعي كمدخل لفهمه من خلال التطرق على مختلف المصطلحات (مثل الشبكات العصبية الاصطناعية، لغات البرمجة

الخوارزميات تعلم الآلة) وبعض المجالات الأخرى التي تدخل فيه، كأحد تحديات المعاصرة التي غزت العالم في العلوم كنقطة نوعية في مجال الحوسبة الحديثة، خاصة وانها لم تدع أي مجال إلا و دخلته حتى أصبحت موضوع الساعة في مجال التطور التكنولوجي ولم يبق مجال الادارة والتسيير الرياضي بعيد عنها فقد أصبحنا نرى تقنيات عديدة لمراقبة الأداء الرياضي و كذا عمليات تحليل المباريات والملاحظات الدقيقة، وتطبيق الذكاء الاصطناعي في مجال الادارة، حيث توصلت الدراسة الى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في المجال الإداري تبين أنه هناك استخدام على العموم شامل.

2- أهداف الدراسة وأهميتها:

- التعرف على واقع استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية.

- التعرف على واقع مساهمة الذكاء الاصطناعي في عملية تنمية الأداء داخل المؤسسة الرياضية الجزائرية.

و تكمن أهمية دراستنا هذه في البحث عن واقع استخدام وتطبيق الذكاء الاصطناعي على المورد البشري في الإدارات الرياضية، خاصة مع ظهور الثورة المعلوماتية وتجسيد تكنولوجيا المعلومات الحديثة والاتصالات السريعة، يمكننا توضيح كيفية مساهمته في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية وكذا دراسة الدور الذي تلعبه تطبيقاتها في تنمية أداء الموظفين.

3- التحديد الإجرائي للمفاهيم الواردة في البحث:

3-1- الذكاء الصناعي: بالمفهوم العام أنه عملية تجسيد الناتج الذي يقدمه الذكاء البشري من أعمال وأفكار وانتاج بعض الآلات التقنية والعلمية والبرمجية تثبت تطبيقات بقدرات تحاكي ما ينتجه العقل البشري.

بحيث نجح هذا العلم ما يسمى بالذكاء الاصطناعي في تولي مهام ووظائف إدارية كانت تقدم من طرف الموظفين والعاملين فقط والأعمال المعقدة الصعبة لما يتمتع من الميزات

والصفات الذكية مثل ما يتعامل مع بعض الفرضيات بشكل متزامن مع السرعة الفائقة والدقة في التنفيذ والمقدرة على حل حل المشكلات ببعض الأساليب التي يحل بها العقل البشري، يهدف لمحاكاة البشر فكرا وابتكارا وأسلوبيا. (عاصم و غازم، 2019، ص 118)

3-2- المورد البشري: مفهوم المورد البشري إن المورد البشري هو من بين المصطلحات التي يقصد بها الفرد البشري المؤهل يمتاز بمهارات وقدرات مناسبة لأنواع معينة من المهام والأعمال وتكون له رغبة في أداء تلك المهام و الأعمال بكل حماس واقتناع وهي مفرد لجمع مصطلح الموارد البشرية، من خلال هذا تبين لنا للمورد البشري صفتين يمتاز بهما هما: - ميزة القدرة على أداء المهام والأعمال.

ميزة الرغبة في أداء المهام و الأعمال . (صلاح الدين، 2004، ص145)

إن امتلاك المورد البشري في المؤسسة الرياضية هو أهم عامل في نجاحها وتفوقها يعتبر مصدرا للإبتكار ولإبداع ، وأهم وأثمن أصول المنشأة الرياضية، وتعد كذلك المصدر الأم لرفع القيمة المضافة، بالإضافة إلى قدرتها على تحول التحدي إلى قدرات تنافسية قوية، ونجاح المؤسسة الرياضية يعود إلى ما تملكه من أداء مهاري يمتاز بقدرات بشرية عالية . (زرزقون و مناصرية، 2013، ص 307)

3-3- المؤسسة الرياضية: هي مؤسسة كباقي المؤسسات العمومية الإجتماعية تنشأ من أجل خدمة النشاطات الرياضية من شتى الجوانب، حيث تمتاز هذه المؤسسة بهيكل تنظيمي داري وتسييري من أجل تحقيق الهدف المرجو الذي يوم بالنفع لشرائح المجتمع. كذلك يعتبر هذا النوع من المؤسسات الرياضية ذات خاصية تربية وتوعوية للشباب والاهتمام بنشأتهم ورعايتهم، بالإضافة أنها تملك الطابع التكويني الإجتماعي الرياضي مع تعدد أهدافها ومختلف الأنشطة التي تمارس بها وطبيعة غايتها (تنافسية، علاجية، تدريبية، تعليمية، ترفيهية الخ).

4- الإجراءات منهجية الدراسة:

4-1- الطريقة والأدوات:

4-1-1- منهج الدراسة: من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة للدراسة يجب علينا إنجاز بحث علمي بالجدية والاتصاف العلمي الحديث، من خلال هذا يتم معالجة مواضيع مثل هذا بإعتمادها على المنهج الوصفي الذي يسمح

بشرح وتحليل استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية.

4-1-2 الدراسة الاستطلاعية :

إن الدراسة الاستطلاعية تمثل السبيل المهم لكل باحث لإعتبارها الذروة التي تقوم عليها البحوث والدراسات العليا، وبعد تطرقنا للمشكلة، تطرقنا إلى دراسة إستطلاعية على 5 موظفين، لمركب الرياضي بالأغواط، و 5 موظفين بالمركب الرياضي غرداية من أجل الضبط النهائي للإستبيان و الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة.

4-1-3- العينة وطرق اختيارها:

إن مجتمع دراستنا متكون من 55 موظف المركب الرياضي بالأغواط وغرداية، قمنا بإختيار العينة اعتمادا على طريقة المسح الشامل وذلك حسب حجم المجتمع المدروس والذي يقدر ب 65 موظف، حيث تم تحي مبحوثي الدراسة الاستطلاعية وهم 10 موظفين فنتبقى منهم 55 موظف قمنا بتوزيع الاستمارة عليهم استرجعنا جميع الاستمارات المقدرة ب 55 استبانة تمت عليهم دراسة بحثنا.

4-2- مجالات الدراسة:

أولا: المكاني: تمثل المجال المكاني لدراستنا هذه على مستوى المركب الرياضي بالأغواط والمركب الرياضي غرداية على 55 موظف .

ثانيا: الزمني: انطلقنا في هذا البحث بداية 20 مارس 2024، قمنا بتحضير الإستبيان وتحكيمة وضبطه نهائيا ووزع في الفترة: 02 أبريل إلى 18 أبريل 2024، تم تحليل النتائج 20-24 أبريل 2024

4-3- إجراءات الدراسة:

4-3-1- الأداة/ الأدوات: بعد إطلاعنا على دراسات سابقة تحمل نفس

الموضوع، قمنا بتحضير استمارة على طريقة ليكرت لقياس استخدام ومساهمة

الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية في عملية تنمية الأداء ويضم الاستبيان محورين ، يحتوي كل محور على 07 عبارات متساوية.

الغاية الرئيسية من إعداد هذا الاستبيان هو من أجل الحصول قدر الممكن من بيانات بصيغة عددية رقمية لنحصل على مدى صلاحية الفرضيات التي تدرس إحصائيا من خلال هذين المحورين :

* (البعد الأول) المحور الأول: استخدام الذكاء الاصطناعي (سبعة عبارات: من العبارة 01 إلى 07).

* (البعد الثاني) المحور الثاني: مساهمة الذكاء الاصطناعي في عملية تنمية الأداء (سبعة عبارات: من العبارة 08 إلى 14).

4-3- الأسس العلمية للأداة:

4-3-1- صدق الإتساق الداخلي: إن هذا الأسلوب يتم استخدامه بمعامل الارتباط الذي يربط العبارة بالمجموع الاجمالي للمحور والمجموع الاجمالي للإستبيان و حسابه كالتالي:

جدول رقم (01) يوضح مجموع قيم معامل الارتباط وعلاقته بكل فقرة من فقرات (البعد الاول) المحور الاول والدرجة الاجمالية لفقراته

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط
01	استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل التخطيط والتنظيم (مساعدة العامل خلال الأداء الوظيفي).	0.830
02	استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل كسب المهارات الإدارية العصرية بالنسبة للعاملين والموظفين	0.836
03	استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تحديث وعصرنة الإدارة ورفع المستوى الوظيفي .	0.691

04	استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل التشارك والتواصل بين المسؤولين والموظفين	0.755
05	استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تطوير العمليات الإدارية للمورد البشري بالمنشأة الرياضية.	0.625
06	استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل ترقية الموظفين	0.440
07	استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تقييم الموظفين	0.815

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24

جدول رقم (01) يُظهر هنا القيم لمعامل الارتباط بيرسون المنحصرين فقرات المحور رقم واحد في استخدام الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية له ،إنها تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.440 ، 0.836) لها اعتبار عند مستوى دلالة (0.05 0.01) وتعتبر فقرات المحور رقم 01 صادقة لما تم وضعه للقياس.

جدول رقم (02) يوضح مجموع قيم معامل الارتباط وعلاقته بكل فقرة من فقرات (البعد الاول) المحور الاول والدرجة الاجمالية لفقراته:

الرقم	العبرة	معامل ارتباط
08	يساهم الذكاء الاصطناعي في عملية التسيير والتواصل الإداري داخل المنشأة .	0.860
09	الذكاء الاصطناعي له مساهمة كبيرة في مساعدة الموظفين في عملية تحسين أداءهم الوظيفي	0.778
10	الذكاء الاصطناعي يزيد من إلمام موظفي المنشأة بوظائفهم الإدارية واستغلالهم للتكنولوجيا الحديثة	0.867
11	يمكن الذكاء الاصطناعي في تسهيل العمليات الإدارية	0.981

	والاتصالية السلوكية واللاسلكية	
12	يساهم الذكاء الإصطناعي في إدراك المسؤول لكفاءات موظفي المنشأة وتقريب التواصل بينهم	0.924
13	يساهم الذكاء الإصطناعي في تدعيم الموظف لتحقيق أهدافه داخل المنشأة باستخدام انواع التكنولوجيات	0.903
14	يساهم الذكاء الإصطناعي في عملية تنمية الأداء المهني والوظيفي في الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا الحديثة	0.813

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24 .

جدول رقم (02) يُظهر هنا القيم لمعامل الارتباط بيرسون المنحصر بين فقرات المحور رقم اثنان في مساهمة الذكاء الاصطناعي في عملية تنمية الأداء والدرجة الكلية له ،إنها تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.778 ، 0.981) لها اعتبار عند مستوى دلالة (0.01 0.05) وتعتبر فقرات المحور رقم 02 صادقة لما تم وضعه للقياس.

4-4- ثبات الأداة :

استخدم المفكرين و الباحثين الطريقة البحثية ألفا كرونباخ من أجل قياس ثبات الإستبيان، حيث يعتبر من الأعمال المهمة الواجب توفيرها لصلاحية تطبيق واستخدام كل الإختبارات أو الاستبيانات مهما كانت ، فنبات أداة الدراسة يعني " تأكيد إجابة واحدة صحيحة تقريبا لو تكررت تطبيقاتها على جميع الأشخاص ذاتهم مع إختلاف الأوقات. (زياد بن عبد الله، 2006، صفحة 78).

جدول رقم (03) يوضح معاملات الثبات

محاور الاستبيان	كرونباخ α
المحور الأول	0.714
المحور الثاني	0.759

الاستبيان	0.737
-----------	-------

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24 .

يوضح الجدول رقم (03) أن كل معاملات الثبات في ارتفاع عالي وأن قيم هذه المعاملات ظهرت بين المحاور حيث بلغ معامل الثبات في المحور رقم (01)، 0.714 على المحور رقم(02)، 0.759، مما نستنتج على أنه هناك إمكانية ثبات النتائج المتوصل إليها باستخدام هذا الاستبيان .

4-5- الأدوات الإحصائية:

بعد الانتهاء من مرحلة التطبيق تليها عملية تفريغ الإستيبيانات الصالحة للدراسة والتي تستوفي الشروط اللازمة للإجابة من أجل تجميعها ومعالجتها عن طريق البرامج الإحصائية SPSS إصدار الرابع والعشرون (24) .

5- عرض وتحليل النتائج:

جدول رقم(04) يوضح مجمل عبارات المحور رقم واحد (البعد الأول):

استخدام الذاء الإصطناعي

الرتبة	الإنحراف	المتوسط المرجح	المجموع	التقديرات			العبارات	
				غير موافق	محايد	موافق		
01	0.78	2.22	55	11	22	22	ت	العبرة رقم
			100	20	40	40	%	01
06	0.80	1.98	55	13	19	23	ت	العبرة رقم
			100	23.62	34.54	41.81	%	02
03	0.63	2.11	55	11	28	16	ت	العبرة رقم
			100	20	50.9	29.1	%	03
01	0.78	2.22	55	11	22	22	ت	العبرة رقم
			100	40	40	20	%	04
04	0.80	2.10	55	16	18	21	ت	العبرة رقم

دراسة ميدانية على بعض ولايات الجنوب الجزائري

			100	29.1	32.72	38.18	%	05
02	0.72	2.16	55	21	13	21	ت	العبارة رقم
			100	38.18	23.64	38.18	%	06
05	0.64	2.09	55	15	20	20	ت	العبارة رقم
			100	27.28	36.36	36.36	%	07
الموافقة	0.73	2.12	متوسط كلي (مجموع 01)					
			المجموع					

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24 .

من خلال نتائج الجدول رقم (04) والذي يوضح لنا مجاميع قيم التكرارات والنسب المئوية ومجاميع قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمجمل العبارات الخاصة بالمحور رقم واحد، احتلت أولا العبارتين رقم 04،01 متوسط حسابي 2.22 وانحراف معياري 0.78 حيث أبدى 22 مبحوث موافقا بنسبة 40% إلتزم 22 مبحوث محايد 40% وأبدى 11 مبحوث رأيه غير موافق 20 %عبارتين " عبارة 01: استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل التخطيط والتنظيممساعدة العامل خلال الأداء الوظيفي، عبارة 04: استخدام الذكاء

الاصطناعي من أجل التشارك والتواصل بين المسؤولين والموظفين "

إحتلت العبارة رقم 06 الرتبة الثانية متوسط حسابي يقدر 2.16 والانحراف المعياري مقدر ب 0.72 ، أبدى 21 مبحوث رأيهم موافقا بنسبة قدرها 38.18 % ، 13 مبحوث محايدا بنسبة تقدر ب 23.64 % ، وأبدى 21 مبحوث رأيه غير موافق بنسبة 38.18 % والعبارة تنص " استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل ترقية الموظفين " .

إحتلت العبارة 03 الرتبة الثالثة: متوسط حسابي 2.11 والانحراف المعياري 0.63 أبدى 16 مبحوث رأيهم موافق نسبة 29.1 % إلتزم 28 مبحوث محايدا ب 50.9 % 11 مبحوث رأي غير موافق 20% ، تنص العبارة " استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تحديث وعصرنة الادارة ورفع المستوى الوظيفي".

احتلت العبارة 05 الرتبة الرابعة متوسط حسابي 2.10 والانحراف المعياري 0.80 أبدى 21 مبحوث موافقة بنسبة 38.18% التزم 23 فرد الحياد 57.6% وأبدى 21 مبحوث غير موافق نسبة 38.18 % ، تنص العبارة " استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تطوير العمليات الادارية للمورد البشري بالمنشأة الرياضية"

احتلت العبارة 07 الرتبة الخامسة، متوسط حسابي 2.09 والانحراف المعياري 0.64 أبدى 20 مبحوث موافقة بنسبة 36.36% التزم 20 فرد مبحوث محايد 36.36% وأبدى 15 مبحوث غير موافق نسبة 27.28 % ، تنص العبارة " استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تقييم الموظفين".

احتلت العبارة 02 الرتبة السادسة والأخيرة ، متوسط حسابي 1.98 والانحراف المعياري 0.80 أبدى 23 مبحوث موافقة بنسبة 41.81% التزم 19 مبحوث محايد 34.54% وأبدى 13 مبحوث غير موافق نسبة 23.62 % ، تنص العبارة " استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تطوير العمليات الادارية للمورد البشري بالمنشأة الرياضية".

جدول رقم(05) يوضح مجمل عبارات المحور رقم اثنان (البعد الثاني):
مساهمة الذكاء الإصطناعي في عملية تنمية الأداء

العبارة	رقم	التقديرات			المجموع	المتوسط المرجح	الانحراف	الرتبة
		موافق	محايد	غير موافق				
العبارة رقم 01	ت	24	17	14	55	2.24	0.81	06
	%	43.64	30.90	25.46	100			
العبارة رقم	ت	31	14	10	55	2.51	0.70	04
	%	56.37	24.45	18.18	100			

								02
03	0.69	2.53	55	11	13	31	ت	العبارة
			100	20	23.63	56.37	%	رقم
								03
05	0.56	2.49	55	07	20	28	ت	العبارة
			100	12.7 3	36.37	50.90	%	رقم
								04
02	0.63	2.57	55	15	15	25	ت	العبارة
			100	27.2 7	27.27	45.46	%	رقم
								05
07	0.59	2.22	55	22	22	11	ت	العبارة
			100	40	40	20	%	رقم
								06
01	0.54	2.70	55	06	19	30	ت	العبارة
			100	10.9 1	34.55	54.54	%	رقم
								07
الموافقة	0.64	2.46	متوسط كلي (مجموع 01)					
			المجموع					

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24 .

من خلال نتائج الجدول رقم (05) والذي يوضح لنا مجاميع قيم التكرارات والنسب المئوية ومجاميع قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمجمل العبارات الخاصة بالمحور رقم واحد، احتلت أولا العبارة رقم 14، متوسط حسابي 2.70 وانحراف معياري 0.54 حيث أبدى 30 مبحوث موافقا بنسبة 54.54 % إلتزم 19 مبحوث محايد 34.55% وأبدى 06 من المبحوثين رأي غير موافق 10.91 % " العبارة تنص : يساهم الذكاء الاصطناعي في عملية تنمية الأداء المهني والوظيفي في الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا الحديثة "

احتلت العبارة رقم 12 الرتبة الثانية متوسط حسابي يقدر 2.57 والانحراف المعياري مقدر ب 0.63 ، أبدى 25 مبحوث رأيهم موافقا بنسبة قدرها 45.46 % ، 15 مبحوث محايدا بنسبة تقدر ب 27.27 % ، وأبدى 15 مبحوث رأيه غير موافق بنسبة 27.27 % والعبارة تنص " يساهم الذكاء الاصطناعي في إدراك المسؤول لكفاءات موظفي المنشأة وتقريب التواصل بينهم " .

احتلت العبارة 10 الرتبة الثالثة: متوسط حسابي 2.53 والانحراف المعياري 0.69 أبدى 31 مبحوث رأيهم موافق نسبة 56.37 % إلتزم 13 مبحوث محايدا ب 23.63 % ، 11 مبحوث رأي غير موافق 20 % ، تنص العبارة " الذكاء الاصطناعي يزيد من إلمام موظفي المنشأة بوظائفهم الادارية واستغلالهم للتكنولوجيا الحديثة " .

احتلت العبارة 09 الرتبة الرابعة متوسط حسابي 2.49 والانحراف المعياري 0.56 أبدى 31 مبحوث موافقة بنسبة 56.37 % التزم 14 فرد محايد 24.45 % وأبدى 10 مبحوث غير موافق نسبة 18.18 % ، تنص العبارة " الذكاء الاصطناعي له مساهمة كبيرة في مساعدة الموظفين في عملية تحسين أداءهم الوظيفي " .

احتلت العبارة 11 الرتبة الخامسة، متوسط حسابي 2.09 والانحراف المعياري 0.64 أبدى 28 مبحوث موافقة بنسبة 50.90 % التزم 20 مبحوث الحياد 36.36 % وأبدى 07 من المبحوثين غير موافق نسبة 12.73 % ، تنص العبارة " يمكن الذكاء الاصطناعي في تسهيل العمليات الإدارية والاتصالية السلوكية واللاسلكية " .

احتلت العبارة 08 الرتبة السادسة، متوسط حسابي 2.24 والانحراف المعياري 0.81 أبدى 24 مبحوث موافقة بنسبة 43.64 % التزم 17 مبحوث الحياد 30.90 % وأبدى 14 من المبحوثين غير موافق نسبة 25.46 % ، تنص

العبارة " يساهم الذكاء الاصطناعي في عملية التسيير والتواصل الإداري داخل المنشأة " .

احتلت العبارة 13 الرتبة السابعة والأخيرة ، متوسط حسابي 2.22 والانحراف المعياري 0.59 أبدى 11 مبحوث موافقة بنسبة 20% التزم 22 مبحوث محايد 40% وأبدى 22 مبحوث غير موافق بنسبة 40 % ، تنص العبارة " يساهم الذكاء الاصطناعي في تدعيم الموظف لتحقيق أهدافه داخل المنشأة باستخدام انواع التكنولوجيات " .

6- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة :

6-1- مناقشة الفرضية الأولى:

كان افتراضنا المطروح في الفرضية الأولى على النحو التالي : " لا يزال استخدام الذكاء الاصطناعي ضعيفاً داخل المنشآت الجزائرية " ولتحقق هذه الفرضية من صحتها أو عدم صحتها إعتدنا على مجمل من التوزيعات و المتوسطات وفق مستوى التقديرات المتعارف عليها تطبيقيا باستعمال سلم ليكرت صاحب الثلاث تقديرات ونتائج الجدول رقم (04) بحيث يتضح أن متوسط إجابات المبحوثين من العينة في مجال الموافقة [0.34 - 3.00] والذي يقدر ب 2.12 بانحراف معياري 0.73 على هذا المحور والذي يبرز العبارات التي تعط في مجملها تصورات ايجابية على أن استخدام الذكاء الاصطناعي داخل المنشآت الرياضية لا يزال ضعيفا وهذا ينجم عنه ويثبت صحة الفرضية الأولى المنصوص عليها كالتالي " لا يزال استخدام الذكاء الاصطناعي ضعيفاً داخل المنشآت الجزائرية " .

6-2- الفرضية الثانية :

كان افتراضنا المطروح في الفرضية الأولى على النحو التالي : " تكمن مساهمة الذكاء الاصطناعي في عملية تنمية الأداء داخل المؤسسة الرياضية الجزائرية في الاستغلال الصحيح لتكنولوجيا الاتصال الحديثة " ولتحقق هذه

الفرضية من صحتها أو عدم صحتها إعتدنا على مجمل من التوزيعات و المتوسطات وفق مستوى التقديرات المتعارف عليها تطبيقيا باستعمال سلم ليكرت صاحب الثلاث تقديرات ونتائج الجدول رقم (05) بحيث يتضح أن متوسط إجابات المبحوثين من العينة في مجال الموافقة [3.00 – 0.34] والذي يقدر ب 2.12 بانحراف معياري 0.73 على هذا المحور والذي يبرز العبارات التي تعط في مجملها تصورات ايجابية تؤدي إلى فرض تطور يساهم في ربط علاقة بين الموظف الذي و عمليات التسيير الإدارية التي تسهر على الإستغلال الأمثل لهذا المورد البشري في تكنولوجيا الاتصال المستغل من طرف الذكاء الإصطناعي الذي يدفع بالمساهمة في تنمية الأداء بالمنشآت الرياضية لا يزال ضعيفا وهذا ما ينجم **ثبات صحة الفرضية الثانية** المنصوص عليها كالتالي " تكمن مساهمة الذكاء الإصطناعي في عملية تنمية الأداء داخل المؤسسة الرياضية الجزائرية في الاستغلال الصحيح لتكنولوجيا الاتصال الحديثة "

الإستنتاج العام:

من خلال الدراسة التي قمنا بها على مستوى بعض ولايات الجنوب الجزائري كل من ولايتي غرداية والأغواط بالمركبين الرياضيين بعاصمة الولاية، قد توصلنا لمختلف نتائج وقيامنا بتحليلها ومناقشتها، كل هذا بعد اجراءنا الميداني في توزيع الاستبيان على موظفي المركبين الاثنين بغرداية والأغواط، من خلال هذا اتضح لنا أن استخدام الذكاء الإصطناعي وتطبيقه يلعب دورا جد مهم في الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية الجزائرية مما يرفع من مستوى التسيير الإداري الرياضي، وهذا ما يجعلنا نثبت صحة الفرضيات التي بنيت على أساسها بحثنا، حيث تم إثبات صحة الفرضيات الجزئية ومنه يمكن أن نقول **بأن الفرضية العامة للدراسة محققة.**

إن الدور الفعال الذي يلعبه الذكاء الاصطناعي من خلال عمله في تنمية الأداء الإداري والوظيفي للمورد البشري الذي يعمل كبديل للتقليل من التوظيف واستحداث مهام ووظائف أخرى يتبناها هذا العلم، مما يتوجب على المنشآت الرياضية تطبيق إدارة الموارد البشرية على التكنولوجيا الحديثة، واعتمادها إدارة استراتيجية لتطبيق الذكاء الاصطناعي بها.

الخاتمة:

إن موضوع تطبيق الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية له دورها كبير وفعال خلال استخدامه في عملية تنمية الأداء الوظيفي و هو من أهم مواضيع العصر ذو أولوية فكرية في الفكر الإداري الحديث والأكثر استثمار في شتى الميادين والأكثر حيوية وعليه استهدف هذا البحث إلى تحليل ومناقشة موضوع " استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية ، دراسة ميدانية على بعض ولايات الجنوب الجزائري"، من خلال دراستنا له تبين لنا استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية ، توجب على الإدارات الرياضية تغيير سياساتها ونمطها المجسد على مصالح الموارد البشرية ليتناسق معه، أي الدمج بين الوظائف القلبية والبعدية للموارد البشرية مع استخدام وتطبيق الذكاء الاصطناعي .

إن استخدام الذكاء الاصطناعي أثناء تأدية الوظائف الإدارية داخل هذه الهيئات والمؤسسات الرياضية سواء تطبيقات أو برامج تكنولوجية أو روبوتات أو غيرها لها أثر ايجابي في تحقيق الأهداف وتقليل الأتعاب على الموظف وريح الوقت، ومن خلال ما حصلنا عليه من خلال الدراسة الميدانية، تبين لنا أن المؤسسة الرياضية الجزائرية تسعى جاهدة على تطبيق الذكاء الاصطناعي من أجل وضع إطار تنظيمي يمكن الهيكل الإداري على توفير الوسائل التكنولوجية والإلكترونية الحديثة وتحفيز الطاقم الإداري، وهذا يكون بدعم

وتوفير جميع الوسائل المعنوية والمادية التي تسمح للموظفين في العديد من الوظائف من تحقيق أهداف المؤسسة حتى تستطيع مواكبة التطور التكنولوجي بالمؤسسات الرياضية الدولية.

التوصيات والفرضيات المستقبلية:

الإقتراحات:

من خلال ما تطرقنا إليه في الدراسة النظرية والميدانية ، وكذا من خلال مقابلتنا لبعض موظفي المركب الرياضي بولايي غرداية والأغواط خلال تسليم الاستثمارات توصلنا لطرح بعض التوصيات نذكر منها :

- ضرورة تأهيل الموظف ومعرفة استخدامه على الذكاء الإصطناعي داخل المؤسسات الرياضية. قبل استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها أن تقوم بدراستها بما يتوافق مع ألهامها ومع بيئة العمل وإمكانيات العمل داخلها.
- ضرورة نشر فكرة استخدام الذكاء الإصطناعي من أجل الوصول إلى تهيئة بيئة عمل تلائم جميع الموظفين .
- يجب على المؤسسة الرياضية أن تهتم بالموارد البشري مادي ومعنوي الذي بفضلته يتم استخدام الذكاء الإصطناعي.
- يجب على المؤسسة الرياضية أن تهتم أكثر بتوفير التكنولوجيا الحديثة.
- من أجل استخدام الذكاء الإصطناعي داخل المؤسسة الرياضية يجدر علينا توفير الإطارات السامون المؤهلين.
- تكثيف الدورات التكوينية والتدريبية لموظفي المؤسسات الرياضية على استخدام ، آليات الذكاء الإصطناعي في المجال الإداري الرياضي بأنواعه.
- يجب على الهيئات العليا والإدارات المركزية إتاحة فرص للموظفين الإداريين الإستفادة من الخبرات الدولية الأجنبية التي لها استخدام أشمل في مجال استخدام الذكاء الإصطناعي بالإدارات بإبرام اتفاقيات دولية.

وتناولنا كذلك في هذه الدراسة عن استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقه على المورد البشري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية الفرضيات مستقبلية:

- دراسة أثر الذكاء داخل الهيئات والهياكل الرياضية بالجزائر.
- دراسة أهمية دور الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات الرياضية في تجسيد الأداء المهني.
- تطبيق الذكاء الاصطناعي وأثره على الأداء الوظيفي .
- أهمية توفير الروبوتات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مواكبة التطورات الحديثة بالداراة والتسيير الرياضي .

المراجع المستخدمة في البحث:

- الكتب: - الدهشة زياد بن عبد الله. (2006). منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية. دمشق، سوريا دار الفكر.
- بلاي ويتباي، الذكاء الاصطناعي، ط 1، (2008). دار الفاروق للإستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر .
- عثمانية أمينة (2019). المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي كتاب جماعي بعنوان: تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات

الأعمال. برلين ألمانيا; المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية .

- صلاح الدين عبد الباقي، (2004). إدارة الموارد البشرية، لدار الجامعية الاسكندرية.

المجلات والدوريات والصحف:

- حمد عاصم ، محمد غازم (2019). رؤية مقترحة لتدريس حصة التربية الرياضية باستخدام الذكاء الاصطناعي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة العدد 02.

- محمد زرقون، رشيد مناصرية، (2013). دور المورد البشري في تفعيل إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، جامعة الجلفة، المجلد 05 العدد 12 .

- مراد دحية ، سمير بن سايح، (2023). آليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الرياضية (رؤية استشرافية) مجلة تفوق جامعة البيض والرياضية/المجلد: 80 العدد 80.

- نورة محمد عبد الله العزام، (2021). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، المجلة التربوية، العدد 84، الجزء 1، جامعة سوهاج.

- ناصري محمد شريف، حشايمة سلوى، (2021) . مدخل مفاهيمي للذكاء الاصطناعي و تطبيقاته في الإدارة الرياضية، مجلة علوم الأداء لرياضي المجلد،3 عدد خاص1 .

- شيلي الهام (2023). تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والادارية، جامعة سكيكدة المجلد 6 ، العدد 01.