

دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية (دراسة ميدانية لمديرية الشباب و الرياضة بولاية سوق اهراس)

The Role of Artificial Intelligence Applications in Human Resources Development within Sports Organizations (A Field Study of the Directorate of Youth and Sports in Souk Ahras Province)

- بن خديم اسامة¹، لعياضي عصام²

¹ o.benkhedim@univ-soukahras.dz ، مخبر الاستجابات البيولوجية والنفسية للنشاط البدني

الرياضي، جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، الجزائر.

² i.layadi@univ-soukahras.dz ، جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، الجزائر.

تاريخ النشر: 2024/11/30	تاريخ القبول: 2024/11/08	تاريخ الارسال: 2024/10/28
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة للتعرف علي دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، ومن اجل تحقيق ذلك تم الانطلاق باشكالية وتساؤلات و فرضيات علمية، و تم تطرق إلي تحديد وضبط المفاهيم و المصطلحات الدراسة، وفي جانب التطبيقي تم الاعتماد علي عينة عشوائية، حيث بلغ عدد أفرادها النهائي 17 اداري داخل مديريةية الشباب و الرياضة بولاية سوق اهراس، و تم الاستعانة بالمنهج الوصفي، و كأداة للدراسة تم الاعتماد علي الاستبيان المغلق وفق مقياس ليكارت الخماسي بهدف جمع البيانات ومعالجتها بتطبيق برنامج Spss نسخة 22، ثم الوصول إلي ان تطبيق تطبيقات الذكاء الاصطناعي يساهم في تنمية الموارد البشرية و تحليل البيانات العامة لاداء للموظفون و في تحسين عملية اختيار وتدريب الموظفين وكفاءتها داخل المؤسسات الرياضية و تعزيز المستوى الرضا الوظيفي و خلق قنوات التواصل فعالة

الكلمات الدالة: الذكاء الاصطناعي، الموارد البشرية، المؤسسات الرياضية، مديريةية الشباب و الرياضة.

Abstract:

This study aims to identify the role of artificial intelligence applications in the development of human resources within sports institutions, and in order to achieve this, it was launched with a problem, questions and scientific hypotheses, and it was addressed to identify and control the concepts and terminology of the study, and in the applied aspect, it was relied on a random sample, where the number of its final members reached 17 administrators within the Directorate of Youth and Sports in the Wilayat of Souk Ahras, and the descriptive approach was used, and as a tool for the study, the closed questionnaire was relied on according to the five-point Likart scale in order to collect and process data by applying SPSS version 22, and then reaching the conclusion that the application of artificial intelligence applications contributes to the development of human resources and the analysis of public data for the performance of employees and in improving the selection and training of employees and their efficiency within sports institutions the level of job satisfaction and creating effective communication channels.

Keywords: Artificial Intelligence, Human Resources, Sports institutions, Youth and Sports Directorate.

مقدمة

تشهد العصر الحالي تطورًا كبيرًا في شتي مجال خاصة التكنولوجيا، حيث يعتبر الذكاء الاصطناعي من أهم الابتكارات التكنولوجية التي تؤثر بشكل كبير على المجتمعات والقطاعات المختلفة، تعد التكنولوجيا والابتكار جزءًا أساسيًا من حياتنا اليومية، وقد أحدثت ثورة في مختلف المجالات، واحدة من التقنيات الحديثة التي استحوذت على اهتمام العديد من القطاعات هي الذكاء الاصطناعي، يعتبر الذكاء الاصطناعي مجموعة من التقنيات والأدوات التي تسمح للأنظمة الحاسوبية بتنفيذ مهام تشابه البشر، مثل التعلم والتحليل واتخاذ القرارات، ومن بين القطاعات التي تستفيد من الذكاء الاصطناعي بشكل كبير نجد المؤسسات الرياضية، يأخذ الاهتمام بتطبيقات

الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الرياضية دورًا متزايدًا وحيويًا في تنمية الموارد البشرية داخلها، فالمؤسسات الرياضية سواء كانت نوادي رياضية أو مؤسسات أو منظمات رياضية، تعتبر بيئة تتطلب الكثير من التخطيط والتنظيم والتوجيه، وهنا يأتي دور الهام للذكاء الاصطناعي، لا تقتصر فقط على المجالات التقنية كالصناعة والتكنولوجيا فقط، بل توسّعت أيضًا لتغطي مجالات أخرى كثيرة مثل تطوير الموارد البشرية و الاختيار... و غيرها.

تعد الموارد البشرية أحد أهم العناصر في أي مؤسسة وهي التي تمثل الأداة هامة في تحقيق الأهداف المسطرة وفي ظل التقدم الرهيب في مجال الذكاء الاصطناعي أصبح بإمكان المؤسسات الرياضية الاستفادة من هذه التكنولوجيا في تنمية الموارد البشرية الموجودة عندها، تتميز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الأداء بالقدرة على تخزين وتحليل كميات ضخمة من البيانات بسرعة عالية و بدقة، (بيان فراس محمد النعانة، 2023) وبالاعتماد على هذا التحليل الذكي يمكن التعرف على أنماط الأداء و تحديد مواطن الضعف، وبالتالي تحديد العوامل التي تؤثر على الأداء واتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء، إضافة على ذلك يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية لكل موظف على حدي، وبالتالي توفير البرنامج التدريب المخصص لمساعدتهم في زيادة كفاءتهم و تطوير مهاراتهم، حيث تلعب التطبيقات الذكية دورًا مهمًا في تحسين عملية اختيار الموظفين المناسبين للمؤسسة الرياضية (BROSIA, 2016)، والتأكد من تدريبهم وتطويرهم بناءً على احتياجاتهم الفردية، و ايضا يساهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الرياضية، فمن خلال استعمال تطبيقات الذكاء الاصطناعي يصبح بإمكان الموظفين الوصول إلى المعلومات المهمة والحصول على الدعم اللازم في أي وقت و أي مكان، كما يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في توفير مساعدة فورية للموظفين سواء عن طريق توفير معلومات عن مشكلات وحلولها المحتملة، أو عن طريق توجيههم إلى الأشخاص المناسبين لتوفير الدعم، وبالتالي يتم تحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في بناء جو عمل إيجابي ومحفز داخل المؤسسة

الرياضية، يمتلك الذكاء الاصطناعي إمكانيات كبيرة في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية. فاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكن للمؤسسات الرياضية من تحليل البيانات و الأداء واتخاذ القرارات مناسبة بشأن تطوير مهارات الموظفين و تحقيق الاهداف المسطرة.

إشكالية

يعتبر الذكاء الاصطناعي مجال جديد بالكامل الذي انضمت إلى حد كبير في مختلف المجالات والقطاعات، ومن بين هذه المجالات التي يتم هو قطاع الرياضي، وقد انتشر استخدام التطبيقات الذكية في تحليل البيانات والأداء، واتخاذ القرار الخاص بالموظفين، ولضبط عملية اختيار الموظفين، وتدريب الموظفين، وإدارة الموارد البشرية، مستوى المسؤوليات الوظيفية والتفاعل بين الموظفين والإدارة، يعتبر تحليل البيانات أحد أهم مهام المؤسسات الرياضية، و بفضل التقدم في تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبح من غير الممكن معالجة البيانات الضخمة بشكل سريع ودقيق، مما يمكن المؤسسات الرياضية من اتخاذ استراتيجية استراتيجية مبنية على أسس علمية، يتيح الذكاء الاصطناعي سبل البحث الدقيق، واكتشاف العلاقات والترابطات التي يمكن أن تكون غير واضحة للبشر، تعد العملية لاتخاذ القرار المتعلق بالموظفين من أهم وأصعب المهام المطلوبة من إدارة الموارد البشرية، اضافة الي عملية اختيار وتدريب الموارد البشرية من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الرياضية. ومن خلال استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، يمكن أن تتيح هذه العملية كفاءة وتوفير الوقت والجهد، من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكن تحسين قنوات التواصل، وتحسين الإجابات السريعة والدقيقة لاستفسارات الموظفين، مما ينتج مستوى وظيفيًا وثقة فيما بينهم بين الإدارة. وهذا ما يمكننا أن نلخصه في مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة التالي: ما هو دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية؟

التساؤلات الجزئية:

- هل لتطبيق الذكاء الاصطناعي دور في تحليل بيانات لاتخاذ القرارات داخل المؤسسات الرياضية؟

- هل لتطبيق الذكاء الاصطناعي دور في زيادة كفاءة اختيار و توظيف الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية؟
- هل لتطبيق الذكاء الاصطناعي دور في زيادة المستوى المهاري والتأهيل الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية؟
- هل لتبني الذكاء الاصطناعي دور في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسات الرياضية؟
- هل لتطبيق الذكاء الاصطناعي دور في تحسين التواصل بين الموظفين و الإدارة و الجمهور داخل المؤسسات الرياضية؟

فرضيات الجزئية:

- تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الأداء الإداري لاتخاذ القرارات الخاصة بالموظفين داخل المؤسسات الرياضية.
- تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في عملية اختيار و توظيف الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة كفاءة عملية اختيار و توظيف داخل المؤسسات الرياضية
- تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب و تطوير الموارد البشرية يساهم في زيادة المستوى المهاري و التأهيل الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية
- تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في وتقييم الأداء الوظيفي يسهل في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسات الرياضية
- تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين التواصل و التفاعل بين الموظفين و الإدارة و الجمهور داخل المؤسسات الرياضية

3- أهداف الدراسة:

- تقديم فهم أعمق لدور الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية في مختلف جوانب بما في ذلك تحليل البيانات واتخاذ القرارات والتوظيف والتدريب والاتصال و الرضا الوظيفي.

- تحديد التحديات التي تواجه تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات الرياضية وسبل التغلب عليها.

- سد الفجوة المعرفية حول أهمية توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، نظراً لندرة الدراسات السابقة في هذا المجال الحديث.

- تقديم توصيات علمية لصانعي القرار حول طرق توظيف الذكاء الاصطناعي لتحقيق أهداف المؤسسات الرياضية ورفع كفاءتها.

4- أهمية الدراسة:

تحديد دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال تحديد الادوار الحالية و كذا المحتملة للذكاء الاصطناعي في مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تحليل البيانات واتخاذ القرارات والتوظيف والتدريب و الاتصال، فهم كيفية مساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية وكذا معرفة حيثيات الدراسة من عدة جوانب اخري.

5- الدراسات الادبية

1- في دراسة قام بها الباحث نورد الدين صدر بعنوان "استكشاف دور الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة في عملية إدارة الموارد البشرية: نظرة عامة على الفوائد والمخاطر والآثار الأخلاقية"، تناولت هذه الدراسة تأثير الاستخدام المتزايد لتقنيات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة على إدارة الموارد البشرية وكيفية إعادة تشكيل المؤسسات لأساليب إدارة قواها العاملة، هدفت الدراسة إلى تقديم نظرة شاملة حول فوائد استخدام هذه التقنيات بما في ذلك زيادة الكفاءة والدقة في تحديد المواهب والمخاطر المرتبطة بها مثل التحيز والخصوصية والاعتبارات الأخلاقية، استندت الدراسة إلى مراجعة منهجية للأدبيات المتخصصة وتحليل وثائق متعلقة بالموضوع لجمع وتحليل البيانات العلمية، وأظهرت نتائج البحث أن استخدام الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة في إدارة الموارد البشرية يسهم بشكل ملموس في تحسين كفاءة وفعالية عمليات التوظيف والإدارة، كما يساعد في تحسين دقة عملية تحديد المواهب، و كشفت الدراسة عن وجود تحديات ومخاطر أخلاقية وقانونية، منها ما يتعلق بخصوصية البيانات والتحيز في اتخاذ القرارات، و

توصلت الورقة إلى أن دمج هذه التقنيات في عملية إدارة الموارد البشرية يتطلب من المتخصصين تطوير مهارات وكفاءات جديدة للتعامل مع هذه الحلول التكنولوجية، توصي الدراسة بضرورة توخي الحذر عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة، والعمل على تعزيز الجوانب الأخلاقية والقانونية للحفاظ على توازن بين كفاءة الإدارة وحقوق الأفراد. (صدر، 2021).

2- في دراسة للباحثين جوزي نور الهدى و بوزيد مليكة بعنوان "أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرار - دراسة حالة تطبيقية بنك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة رقم 544 بتيارت"، هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي وتأثيرهما على جودة عملية اتخاذ القرار في بنك الفلاحة والتنمية الريفية بتيارت، باعتباره إحدى المؤسسات المهمة بتبني هذه التقنيات الحديثة في المستقبل، تم جمع البيانات باستخدام استبيان وزع على عينة مكونة من 20 موظفًا متخصصًا، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار 21، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها ضرورة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي في عملية اتخاذ القرار لتعزيز جودتها، خاصة في ظل جائحة كوفيد-19، كما أوصت الدراسة بأهمية تطوير مهارات الموظفين للتعامل مع مثل هذه التطبيقات، والعمل على تحديد الأسس العلمية والموضوعية التي يجب الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات. (مليكة، 2022)

3- في دراسة بعنوان "دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية" للباحثين محمد قايد وبوهني شحات، هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليل الإحصائي، حيث قام الباحثان بجمع البيانات من عينة مكونة من 40 موظفًا من مستويات وظيفية مختلفة في ولاية تيارت، تم استخدام استبيان كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات الذكاء

الاصطناعي في تحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التي يعمل بها أفراد العينة، وأظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يساهم في زيادة كفاءة العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، خصوصًا في تحليل بيانات الموظفين، تحسين عمليات التوظيف، وتقييم الأداء، وأبرزت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء البشرية ويوفر الوقت والجهد في العمليات الإدارية، خلصت الدراسة إلى أهمية تعزيز تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في مؤسسات العمل لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءتها، كما أوصت بضرورة تدريب الموظفين على التعامل مع هذه التقنيات لضمان تحقيق أقصى استفادة منها. (فايد. بوهني، 2023)

4- في دراسة بعنوان " دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م" للباحث محمد الدمرداش أبو الفتوح إبراهيم، تمحورت الدراسة حول أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الجامعات المصرية لتحقيق أهداف رؤية مصر 2030، أشارت الدراسة إلى أن الجامعات تواجه العديد من التحديات المتعلقة بنقص المهارات والقدرات التقنية لدى العاملين في إدارة الموارد البشرية، مما يعوق فعالية استخدام التكنولوجيا الحديثة، وخصوصًا الذكاء الاصطناعي، استخدم الباحث المنهج الوصفي مع اعتماد منهج المسح الاجتماعي لجمع البيانات من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة كفر الشيخ عبر استبيانات، وأظهرت النتائج أن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي دورًا حيويًا في تحسين الكفاءة الإدارية وزيادة فعالية إدارة الموارد البشرية في الجامعات، كما أكدت الدراسة على ضرورة تبني اللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية باستخدام الذكاء الاصطناعي ووضع إطار قانوني ولائحي يُنظّم استخدام هذه التطبيقات في الجامعات، وأوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجية ورؤية شاملة حول كيف يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالجامعات المصرية لتتوافق مع الأهداف الطموحة لرؤية مصر 2030، وتشجيع التدريب المستمر للعاملين لتطوير مهاراتهم. (إبراهيم، 2024)

ثانيا الإطّار النظري

1- تحديد وضبط مفاهيم و مصطلحات الدراسة:

سنتطرق في هذا المحور إلى تقديم مفاهيم حول متغيرات الدراسة الأساسية

تعريف الذكاء الاصطناعي: الذكاء الاصطناعي أداة فعالة يتم تبنيتها بسرعة في العديد من الشركات والمؤسسات لتحسين بيئة العمل وحياة العديد من الأشخاص في جميع أنحاء العالم كل يوم يظهر المزيد من التحسن والتقدم الذكاء الاصطناعي هو المستقبل يعرف بأنه تلك التقنية المتطورة المستخدمة، والتي تسهم في إدارة العمليات والمهام بآليات أكثر تطورا و ذكاء من الإنسان الذي صنعها ومنحها المعرفة والمقومات الحسية بما يساعدها على التعلم التلقائي والتطور الذاتي (عودة الجابر، 2020، صفحة 18)

و يعرف ايضا الذكاء الاصطناعي هو مجال من مجالات العلوم الحاسوبية والذي يهتم بدراسة تصميم الأنظمة والبرامج التي تتعلق بأداء المهام التي تتطلب قدرات تحاكي أو تشبه الذكاء البشري. يعتمد الذكاء الاصطناعي على استخدام خوارزميات ونماذج رياضية لتحليل البيانات واتخاذ القرارات وحل المشكلات. يهدف الذكاء الاصطناعي إلى تطوير وإنشاء أنظمة ذكية قادرة على التعلم والتفكير واتخاذ القرارات بطريقة مشابهة للذكاء البشري (أسماء، 2023)

و ايضا ان الذكاء الاصطناعي هو مجال من مجالات العلوم الحاسوبية والذي يهتم بدراسة تصميم الأنظمة والبرامج التي تتعلق بأداء المهام التي تتطلب قدرات تحاكي أو تشبه الذكاء البشري. يعتمد الذكاء الاصطناعي على استخدام خوارزميات ونماذج رياضية لتحليل البيانات واتخاذ القرارات وحل المشكلات. يهدف الذكاء الاصطناعي إلى تطوير وإنشاء أنظمة ذكية قادرة على التعلم والتفكير واتخاذ القرارات بطريقة مشابهة للذكاء البشري. (مها، 2023)

تعريف الموارد البشرية: جملة من المهارات و المعرفة والخبرات والقدرات التي يمتلكها الأفراد في المؤسسات، فهي تشمل جميع العناصر التي يساهم بها العاملون في تحقيق أهداف المنظمة ورفع كفاءتها وتنميتها. تُعتبر الموارد البشرية أحد أهم الموارد الاستراتيجية للمؤسسات، حيث تمثل

عوامل رئيسية في تحقيق الميزة التنافسية، وتشمل الموارد البشرية جميع المستويات الإدارية داخل المنظمة، من المديرين العليا إلى العاملين العاديين، وتتضمن القدرات المعرفية والعقلية والبدنية الضرورية لأداء المهام والواجبات الموكلة لهم. (Al-Amiri، 2023)

مفهوم المؤسسات الرياضية:

هي مجموعة الموارد المتاحة (ملاعب، مركبات، حمامات سباحة، وغيرها) والتي يتم توجيهها لخدمة الرياضة من خلال العملية الإدارية المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة بهدف تحقيق التنمية الدائمة وزيادة كفاءة الرياضيين وتناجحهم من خلال الإشراف عليهم وتوجيههم. (Ben Khedim، 2024، صفحة 486)

تعريف وزارة الشباب والرياضة: وزارة الشباب والرياضة هي هيئة ذات طابع اداري مكلفة بالأنشطة الرياضية الفردية والجماعية والشبانية والمدرسية والجامعية، وتكوين الأطر وتنظيم الجمعيات الوطنية والمحلية، وبناء المنشآت الرياضية والسهر .

ثالثا: الجانب التطبيقي للدراسة

1- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود البشرية: ممثلة في العاملين بمديرية الشباب و الرياضة و الفروع التابعة لها بولاية سوق أهراس.

- الحدود المكانية: تم تطبيق أداة الدراسة بولاية سوق أهراس .

- الحدود الزمانية: تم اجراءها خلال شهر فيفري 2024.

2 - إجراءات الدراسة:

ومن بين أهم هذه الإجراءات ما يلي:

- قمنا بدراسة استطلاعية لجمع المعلومات.

- معرفة خصائص العينة اختيارها.

- توزيع الاستبيان وجمع المعلومات.
- تفرغ الاستبيان و تحليله إحصائيا باستخدام برنامج spss نسخة 22 و جمع المعلومات.
- تفرغ البيانات التي تم الحصول عليها.

3- المنهج:

نظرا إلى أن موضوع البحث هو يتمحور حول دور الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، فإن المنهج المتبع والملائم هو المنهج الوصفي التحليلي، أي دراسة الموضوع من الناحية الوصفية وهي الطريقة المناسبة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد وأحداث أو أوضاع معينة.

4- مجتمع الدراسة:

المجموعة الكلية للأفراد الذين يريد إجراء الباحث دراسته عليهم، و هم العاملين داخل مديرية الشباب و الرياضة بولاية سوق اهراس.

5- متغيرات الدراسة:

أ- المتغير المستقل:

وفي هذه الدراسة يتمثل المتغير المستقل في " الذكاء الاصطناعي " .

ب - المتغير التابع :

يتمثل في " تنمية الموارد البشرية " .

6- العينة:

تم استخدام عينة عشوائية بسيطة لتسهيل الدراسة، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان علي العاملين بمديرية الشباب و الرياضة و الفروع التابعة لها بولاية سوق اهراس ، و تتكون من 17 مفردة، كما يوضحه جدول 1.

جدول (1) : يوضح حجم العينة

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير المسترجعة	المستبعدة
العدد	22	17	3	2
النسبة %	100	77.4	13.6	9

المصدر: من إعداد الباحث

7- أدوات وتقنيات البحث:

تم استخدام الاستبيان وفق مقياس ليكارت الخماسي، و قد قسمت محاور الاستبيان الي قسمين اساسيين البيانات العامة و متن الاستبيان.

8- الوسائل الإحصائية:

لا يمكن لأي باحث أن يستغني عن الطرق والوسائل الإحصائية مهما كانت نوع الدراسة التي يقوم بها، حيث ان أهم الوسائل الإحصائية التي تم الاعتماد عليها هي :

➤ معامل إلفا كرونباخ

➤ النسبة المئوية

➤ المتوسطات الحسابية

➤ الانحراف المعياري

9- الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

صدق و ثبات الاستبيان:

للتأكد من مدى جودة و صلاحية أداة جمع المعلومات التي تم استخدامها تم عرض الاستبيان علي مجموعة من المحكمين في مجال التخصص في جامعة محمد شريف مساعديه سوق أهراس وتم الاخذ باقتراحاتهم و تعديل وفق توجيهاتهم

أ- صدق المحكمين:

ب- الصدق المرتبط بالثبات (صدق الذاتي):

لحساب الصدق الذاتي للاستبيان تم تطبيق قانون حساب الصدق الذاتي والذي يساوي الجذر

التربيعي لمعامل الثبات = معامل الصدق الذاتي / معامل الثبات

الذي يبلغ $0.86 = \sqrt{0.74}$ و بتالي فصدق الاستبيان يساوي 0.86 و منه يمكن اعتبار الاستبيان صادقا

ج- ثبات الاستبيان:

تم استعمال اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان، وتكون القيمة المتحصل عليها ذات دلالة إحصائية عالية إذا كانت أعلى من القيمة التي تقبل عند قيمة الاعتمادية البالغة 0.6 ويوضح الجدول رقم (2) أن قيمة ألفا كرونباخ لجميع العبارات هي (0.74) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية، و تشير إلى وجود ارتباط بين فقرات الاستبيان.

جدول (2) : يوضح قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ككل

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
21	0.74

مصدر : من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS إصدار 22 من خلال نتائج موضحة في الجدول (2) فان معامل ألفا كرونباخ محسوب يساوي (0.74) وهو ثبات مقبول .

رابعا: تحليل وتفسير نتائج الاستبيان

1- توزيع أفراد العينة حسب بيانات الشخصية:

الجدول (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

متغير الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	9	53
أنثى	8	47
المجموع	17	%100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS إصدار 22

توزع أفراد العينة من حيث الجنس: من خلال نتائج الجدول (3) يلاحظ تقريبا تساوي في عينة الدراسة فئة الذكور بعدد (9) وبنسبة مئوية 53 % في حين قدرت فئة الاناث بعدد (8) بنسبة 47 %

الجدول (4): توزع أفراد العينة حسب متغير العمر

متغير العمر	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 30	5	29.4
من 30 الي 50	8	47
اكثر من 50	4	23.6
المجموع	17	%100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS إصدار 22
توزع أفراد العينة من حيث العمر: من خلال نتائج الجدول (4) يلاحظ أن الفئة السائدة و المسيطرة في عينة الدراسة هي فئة العمر من 30 الي 50 سنة بعدد (8) و بنسبة مئوية 47 % ثم تليها فئة الاقل من 30 سنة بعدد (5) و بنسبة 29.4 % ثم فئة اكثر من 50 سنة بعدد (4) و بنسبة مئوية 23.6 % نلاحظ سيطرة الشباب الاقل من 50 سنة لطبيعة الوظيفة التي تحتاج الحيوية و النشاط

الجدول (5): توزع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

متغير المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	6	35
جامعي	10	59
دراسات عليا	1	6
المجموع	17	%100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS إصدار 22

توزع أفراد العينة من حيث المؤهل العلمي: من خلال نتائج الجدول (5) يلاحظ أن الفئة السائدة في عينة الدراسة هي فئة جامعي بعدد (10) و بنسبة مئوية 59 % ثم فئة ثانوي فأقل بعدد (6) و بنسبة 35 % ثم فئة دراسات عليا بعدد (1) و بنسبة 6 % ، حيث نلاحظ إن أغلبية هم من الجامعة او المعاهد التابعة للتعليم الجامعي لامتلاكهم التكوين في مجال الاداري الرياضي

الجدول (6): توزع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

متغير سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	4	23
من 5 الي 10 سنوات	6	35
اكثر من 10 سنوات	7	42
المجموع	17	%100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS إصدار 22
توزع أفراد العينة من حيث سنوات الخبرة: من خلال نتائج الجدول (6) يلاحظ أن الفئة السائدة في عينة الدراسة هي فئة أكثر من 10 سنوات بعدد (7) و بنسبة مئوية 42 % ثم تسوي بين فئة من 5 الي 10 سنوات بعدد (6) و بنسبة مئوية 35 % و فئة اقل من 5 سنوات بعدد (4) و بنسبة 23 %، حيث نلاحظ إن أغلبية عاملين من أصحاب الخبرة هذا يفسر الاحترافية التي تتعامل بها المؤسسات الرياضية بسبب الخبرة الطويلة في ميدان العمل.

2- تحليل نتائج الحوار الاستبيان: تم استعمال مقياس ليكارت الخماسي في جميع محاور.

الجدول (7) : درجة الموافقة وفق مقياس ليكارت الخماسي (درجة التبنى)

الفئات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	1	2	3	4	5

(4.21-5)	(4.20-3.41)	(3.4 -2.60)	(2.59 -1.81)	(1.80 -1)	
----------	-------------	-------------	--------------	-----------	--

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

1-2 تحليل نتائج أسئلة المحور الأول (تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الأداء الإداري لاتخاذ القرارات الخاصة بالموظفين داخل المؤسسات الرياضية) من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ ما يلي:

الجدول (8) : نتائج المحور الاول بعد معالجة الإحصائية

الرقم	تجاه العينة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	البعد
3	موافق	81.2	0.8	4.06	تعتقد أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكنه أن يحسن نتائج المالية وإدارة الوقت في المؤسسات الرياضية؟	المحور الأول
2	موافق بشدة	84.8	1.11	4.24	ترى أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكنه أن يقدم تحليلات أكثر دقة وفعالية لأداء الموظفين داخل المؤسسات الرياضية ؟	
4	موافق	73	1.45	3.65	تعتقد أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الأداء يمكن أن يكون ضرورياً للمؤسسات الرياضية للبقاء في المنافسة؟	
1	موافق بشدة	87	0.48	4.35	ترى أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الأداء يمكن أن يحسن في رسم الاستراتيجيات المستقبلية للمؤسسات الرياضية؟	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

1- احتلت العبارة رقم (4) المركز الاول حيث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 87 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.35) وانحراف معياري قدره (0.48).

دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية (دراسة ميدانية لمديرية الشباب و الرياضة بولاية سوق اهراس)

2- احتلت العبارة رقم (2) المركز الثاني نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 84.8 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.24) وانحراف معياري قدره (1.11).

3- احتلت العبارة رقم (1) المركز الثالث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 81.2 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.06) وانحراف معياري قدره (0.84).

4- احتلت العبارة رقم (3) المركز الرابع نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 73 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.65) وانحراف معياري قدره (1.45).

2-2 تحليل نتائج أسئلة المحور الثاني (تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار و توظيف الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة كفاءة عملية الاختيار و توظيف داخل المؤسسات الرياضية) من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ ما يلي:

الجدول (9) : نتائج المحور الثاني بعد معالجة الإحصائية

الرقم	نحوه العينة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجملة	البعد
1	موافق بشدة	91.8	0.49	4.59	5 تري أن تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي يزيد من شفافية عملية اختيار وتوظيف الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية؟	المحور الثاني
3	موافق بشدة	88.2	0.69	4.41	6 هل توافق علي استخدام التكنولوجيا الذكية في عملية التوظيف الموارد البشرية ؟	
2	موافق بشدة	90.6	0.78	4.53	7 تعتقد أن استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي يقلل من نسبة الأخطاء في عملية اختيار المرشحين؟	
4	موافق	64.8	1.44	3.24	8 تطبيق التكنولوجيا الذكية يمكن أن يكشف أوجه القوة والضعف لكل مرشح بطريقة أفضل من	

						البشر؟
--	--	--	--	--	--	--------

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

1- احتلت العبارة رقم (5) المركز الاول حيث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 91.8 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.59) وانحراف معياري قدره (0.49).

2- احتلت العبارة رقم (7) المركز الثاني نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 90.6 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.53) وانحراف معياري قدره (0.78).

3- احتلت العبارة رقم (6) المركز الثالث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 88.2 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.41) وانحراف معياري قدره (0.69).

4- احتلت العبارة رقم (8) المركز الرابع نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (محايد) بنسبة 64.8 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.24) وانحراف معياري قدره (1.44).

2-3 تحليل نتائج أسئلة المحور الثالث (تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب و تطوير الموارد البشرية يساهم في زيادة المستوى المهاري والتأهيل الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية) من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ ما يلي:

الجدول (10) : نتائج المحور الثالث بعد معالجة الإحصائية

العدد رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية المئوية	اتجاه العينة	الترتيب
9	تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير الموارد البشرية يساهم في خفض التكاليف؟	3.4 1	1.2 9	68.2	موافق	4
10	تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير الموارد البشرية يمكن أن يساهم في	4.7 1	0.4 6	94.2	موافق بشدة	1

دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية (دراسة ميدانية لمديرية الشباب و الرياضة بولاية سوق اهراس)

					التأهيل الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية؟	
3	موافق	77.6	1.0	3.8	لدي الادارة خبرة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية؟	11
2	موافق بشدة	88.2	0.9	4.4	تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة مردودية الموظفين في المؤسسات الرياضية؟	12

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

1- احتلت العبارة رقم (10) المركز الاول حيث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 94.2 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.71) وانحراف معياري قدره (0.46).

2- احتلت العبارة رقم (12) المركز الثاني نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 88.2 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.41) وانحراف معياري قدره (0.97).

3- احتلت العبارة رقم (11) المركز الثالث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 77.6 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.88) وانحراف معياري قدره (1.08).

4- احتلت العبارة رقم (9) المركز الرابع نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 68.2 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.41) وانحراف معياري قدره (1.29).

2-4 تحليل نتائج أسئلة المحور الرابع (تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهل في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسات الرياضية) من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ ما يلي:

الجدول (11) : نتائج المحور الرابع بعد معالجة الإحصائية

الترتيب	تجاه العينة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	العدد
1	موافق بشدة	90.6	0.85	4.53	تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء يساهم في زيادة الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الرياضية؟	13
3	موافق	82.4	0.68	4.12	ترى أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء الوظيفي يمكن أن يحسن كفاءة العمل والإنتاجية في المؤسسة الرياضية؟	14
2	موافق	83.6	1.25	4.18	تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملية تقييم الأداء يزيد من مستوى الثقة بين الموظفين وإدارتهم داخل المؤسسة الرياضية؟	15
5	موافق	75.2	1.21	3.76	استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تقييم الاداء يعزز من فرص الترقية والتطور المهني للموظفين داخل المؤسسة الرياضية؟	16
4	موافق	81.2	1.11	4.06	تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء يمكن أن يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وتعاون الموظفين داخل المؤسسة الرياضية؟	17

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

1- احتلت العبارة رقم (13) المركز الاول حيث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 90.6%، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.53) وانحراف معياري قدره (0.85).

2- احتلت العبارة رقم (15) المركز الثاني نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 83.6%، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.18) وانحراف معياري قدره (1.25).

دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية (دراسة ميدانية لمديرية الشباب و الرياضة بولاية سوق اهراس)

- 3- احتلت العبارة رقم (14) المركز الثالث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 82.4 % ، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.12) وانحراف معياري قدره (0.68).
- 4- احتلت العبارة رقم (17) المركز الرابع نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 81.2 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.06) وانحراف معياري قدره (1.11).
- 5- احتلت العبارة رقم (9) المركز الخامس نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 75.2 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.76) وانحراف معياري قدره (1.21).
- 2-5 تحليل نتائج أسئلة المحور الخامس (تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين التواصل و التفاعل بين الموظفين و الإدارة و الجمهور داخل المؤسسات الرياضية) من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ ما يلي:

الجدول (12) : نتائج المحور الخامس بعد معالجة الإحصائية

الترتيب	اتجاه العينة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	البعد
2	موافق	80	0.8 4	4	تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في خلق قنوات الاتصال فعالة داخل المؤسسة الرياضية؟	المحور الخامس
3	موافق	78.8	1.0 6	3.94	هناك زيادة في فعالية التواصل بين الموظفين والإدارة بفضل تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي؟	
1	موافق بشدة	93	0.5 9	4.65	تري ان تقنيات الذكاء الاصطناعي تعزز التواصل مع الجمهور في المؤسسات الرياضية؟	
4	موافق	76.4	1.1 5	3.82	تروج مؤسستك للاستخدام تطبيقات ذكاء اصطناعي في الاتصال من أجل تعزيز التفاعل والتواصل؟	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

1- احتلت العبارة رقم (20) المركز الاول حيث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق بشدة) بنسبة 93%، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.65) وانحراف معياري قدره (0.59).

2- احتلت العبارة رقم (18) المركز الثاني نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 80 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4) وانحراف معياري قدره (0.84).

3- احتلت العبارة رقم (19) المركز الثالث نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 78.8 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.94) وانحراف معياري قدره (1.06).

4- احتلت العبارة رقم (21) المركز الرابع نرى بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 76.4 %، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.82) وانحراف معياري قدره (1.15).

3 - مناقشة فرضيات الدراسة

3-1 مناقشة نتائج الفرضية الأولى للدراسة

الجدول (13) : نتائج المعالجة الإحصائية للمحور الأول ككل

المتوسط العام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
المحور الأول ككل	4.07	1.06	81.4	موافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

تتكلم الفرضية الأولى للدراسة حول مساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الأداء الإداري لاتخاذ القرارات الخاصة بالموظفين داخل المؤسسات الرياضية، نرى في جدول رقم (13) بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 81.4 % علي عبارات المحور الأول للاستبيان، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.07) وانحراف معياري قدره (1.06) وهذا يدل علي ان هناك دور كبير لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الأداء لاتخاذ القرارات الخاصة بالموظفين داخل المؤسسات الرياضية، تعتبر تطبيقات الذكاء الاصطناعي أداة مهمة في تحليل البيانات و الأداء الإداري و اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات بشكل اكثر سرعة و فعالية، مما يساعد في

استخلاص العلاقات و الاتجاهات و التوجيهات التي تؤثر على أداء الموظفين، وبناءً على هذه التحليلات يمكن:

- اتخاذ قرارات استراتيجية الصحيحة لتحسين الاداء وتحقيق اهداف مسطرة.
- يتيح تطبيق الذكاء الاصطناعي تحليل البيانات بشكل سريع ودقيق لفهم أداء الموظفين وتحديد مواطن قوة و ضعف.

3-2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية للدراسة

الجدول (14) : نتائج المعالجة الإحصائية للمحور الثاني ككل

المتوسط العام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
المحور الثاني ككل	4.19	1.07	83.8	موافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

تتكلم الفرضية الثانية للدراسة حول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار و توظيف الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، نرى في جدول رقم (14) بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 83.8% علي عبارات المحور الثاني للاستبيان، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.19) وانحراف معياري قدره (1.07) وهذا يدل ان تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار و توظيف الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة كفاءة عملية الاختيار و توظيف داخل المؤسسات الرياضية، تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في عملية الاختيار و التوظيف للموارد البشرية، فانه يحسن دقة التوقعات وتحليل البيانات حول مهارة و كفاءة اللازمة للوظائف المختلفة داخل المؤسسات الرياضية. هذا التطبيق يساعد على انتقاء المرشحين المناسبين بشكل أفضل وزيادة كفاءة العملية مما يؤدي إلى تعزيز العملية والفاعلية النتائج. من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكن ما يلي:

- تحسين عمليات الاختيار و تصفية المتقدمين بناءً على معايير واضحة وموضوعية.

- يساعد الذكاء الاصطناعي في تخفيض الوقت و الجهد و الموارد المستهلكة في عمليات التوظيف وبالتالي تحسين كفاءة العملية.

3-3 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة للدراسة

الجدول (15): نتائج المعالجة الإحصائية للمحور الثالث ككل

المتوسط العام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
المحور الثالث ككل	4.13	1.07	82.6	موافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

تتكلم الفرضية الثالثة للدراسة حول دور تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب و تطوير الموارد البشرية لزيادة المستوى المهاري والتأهيل الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية ، نرى في جدول رقم (15) بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 82.6 % علي عبارات المحور الثالث للاستبيان، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.13) وانحراف معياري قدره (1.07) وهذا يدل ان هناك دور كبير لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تدريب و تطوير الموارد البشرية في زيادة المستوى المهاري والتأهيل الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية، تعتبر تقنيات الذكاء الاصطناعي أداة هامة في تطوير المهارات وتأهيل موارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، من خلال تحليل الاحتياجات التدريبية الفردية وتقديم برامج تدريب مخصصة، يمكن الذكاء الاصطناعي من تعزيز المستوى المهاري للموظفين وتحقيق التميز في أداء الأعمال، هذا التطبيق يساهم في بناء فرق عمل قوية و متفوقة تسهم في تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية:

- يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في تقديم دورات تدريبية مخصصة وتحليل احتياجات التطوير الوظيفي.

- تساهم التقنيات الذكية في تعزيز التعلم المستمر وتطوير المهارات اللازمة للعاملين.

3-4 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة للدراسة

الجدول (16): نتائج المعالجة الإحصائية للمحور الرابع ككل

المتوسط العام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
المحور الرابع ككل	4.12	1.01	81.6	موافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS اصدار 22

تتكلم الفرضية الرابعة للدراسة حول دور تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في وتقييم الأداء الوظيفي لتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، نرى في جدول رقم (16) بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 81.6 % علي عبارات المحور الرابع للاستبيان، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.12) وانحراف معياري قدره (1.01) وهذا يدل ان هناك دور كبير لتقنيات الذكاء الاصطناعي في وتقييم الأداء الوظيفي لتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسات الرياضية، تقوم التقنيات الحديثة للذكاء الاصطناعي بتحليل البيانات والمعلومات لتحسين العمية الإدارية داخل المؤسسة، المثال يمكن استخدام هذه التقنيات لمتابعة أداء العاملين في اداء المهام و تصرفاتهم، ومن ثم تحليل تلك البيانات لتقديم توجيهات دقيقة لتطوير مهاراتهم، هذا لا يساهم فقط في تطوير الموارد البشرية بل يزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين عند معرفة ان الادارة تهتم بهم. حيث:

- يسمح تقييم الأداء بوسائل تفاعلية وشفافة تزيد من مستوى التقدير والرضا لدى الموظفين.
- من خلال الذكاء الاصطناعي يتم تحديد الفجوات في الأداء و تقديم الحلول اللازمة لتحسين الأداء الوظيفي و من دون مساس برضا الموظفين.

3-5 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة للدراسة

الجدول (17): نتائج المعالجة الإحصائية للمحور الخامس ككل

المتوسط العام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
المحور الخامس ككل	4.1	0.99	82	موافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS إصدار 22

تتكلم الفرضية الخامسة للدراسة حول دور تطبيق الذكاء الاصطناعي في تحسين التواصل و التفاعل بين الموظفين و الإدارة و الجمهور داخل المؤسسات الرياضية ، نرى في جدول رقم (14) بأن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم (موافق) بنسبة 82 % علي عبارات المحور الخامس للاستبيان، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (4.1) وانحراف معياري قدره (0.99) وهذا يدل ان هناك دور كبير لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي للمساهم في تحسين التواصل و التفاعل بين الموظفين و الإدارة و الجمهور داخل المؤسسات الرياضية، يساهم الذكاء الاصطناعي في تسهيل عمليات التواصل داخل المؤسسات الرياضية من خلال نقل و توزيع الرسائل و تنظيم الاجتماعات والجدول الزمنية بشكل أكثر فعالية، علاوة على ذلك يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل تفاعل الجمهور مع المؤسسة ومحتواها على وسائل التواصل الاجتماعي مثلاً، مما يساعد في تحسين استراتيجيات التواصل المطبقة وبناء علاقات قوية مع العاملين والإدارة و الجمهور، حيث:

- يساعد الذكاء الاصطناعي في تيسير عمليات التواصل الداخلي والخارجي وتحسين تجربة الموظفين والجمهور.
- يمكن تحسين التفاعل والتواصل من خلال منصات تواصل ذكية تعتمد على الذكاء الاصطناعي.

النتائج:

بعد اختبار الفرضيات و تحليلها تم الوصول الي دور و اهمية الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية وتحليل الدور الذي يمكن أن يلعبه للتأكد من زيادة كفاءة الموظفين و المؤسسة يمكن بلورته في ما يلي

- تعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي علي تحسين تحليل البيانات المدرجة و إدارتها والكشف عن النتائج و مشاركتها مع الإدارة والمدرين، وهذا يمكن أن يطلق العنان للعاملين و الادارة لزيادة فعالية القرارات و الارتقاء بالمؤسسة. (يحيى، 2024، صفحة 3112)

- يساهم الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرار المتعلق بالموظفين بشكل أكثر دقة وفضيلاً، اذ تعتمد المؤسسات على البيانات الموثوقة والمصادر الاحصائية وتحليل المعلومات بدقة، و توفير تطبيقات و برامج ذكية قادرة على إنشاء التقارير والتحليلات المتنوعة التي تساعد الإدارة في اتخاذ القرار الخاص بما يتعلق بالتوظيف والترقية الوظيفية. (فريال، 2024، صفحة 90)

- تطبيق الذكاء الاصطناعي تعمل علي زيلدة فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، تعتبر إلكترونيات ذكية مساعداً قوياً لكشف مهارات الموظفين ومتابعتهم، يمكن لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي تقديم تدريب متخصص فعال لكل الموظفين، بالإضافة إلى تحليل نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين وتوجيهات. (Jacob, 2022, p. 3)

- تعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تسهيل التواصل والتفاعل بين الموظفين والإدارة، تتيح تحسين مستمر في تقنيات الاتصال الذكية والكشف عم افضلها واسرعها بين جميع المؤسسات الرياضية اخري، و تساعد علي توزيع المعلومات بشكل شفاف وعملي داخل المؤسسة. (حسن، 2024، صفحة 630)

يمكن القول في الختام إن الذكاء الاصطناعي له دور هام في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، يعتبر الذكاء الاصطناعي أداة فعالة في تحسين أداء الموظفين ولهذا السبب تحتاج إلى تطوير مهارات الاتصال، ومع التطور المستمر في هذا المجال، يمكنك قراءة التقدم والتحسين في

تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تستخدم في المؤسسات الرياضية، من أهم الأشياء الحديثة للمشروبات الرياضية من هذه التكنولوجيا أنها بدأت ونجاح في العمل بالإضافة إلى الرياضيين.

التوصيات و الاقتراحات:

- ✓ العمل علي إنشاء منصات تفاعلية ذكية و امنة تسمح للعاملين بالتواصل مع الإدارة وتقديم الملاحظات والاقتراحات بطريقة مباشر،.
- ✓ تطوير نظام دعم القرار المبني على الذكاء الاصطناعي لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية مثل معرفة الاحتياجات التدريبية و تخطيط لها بشكل مناسب.
- ✓ العمل علي تطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي متخصصة في عمليات اختيار و توظيف الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية حيث يجب الاخذ بعين الاعتبار للمهارات والخبرات والمؤهلات المطلوبة لكل وظيفة شاغلة.
- ✓ تطوير أنظمة تقنيات ذكاء اصطناعي لتحليل بيانات مستوي رضا الموظفين والتفاعلهم مع الإدارة، وتقديم توصيات لتعزيز الرضا الوظيفي و التواصل الفعال.
- ✓ تصميم برامج للتدريب متخصصة بقاء البشري باستخدام تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز، من خلال محاكات بيئة العمل الحقيقية حيث تساعد على اكتساب المهارات اللازمة بشكل أسرع و فعال.
- ✓ إجراء دراسات معمقة لتحديد أفضل تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي يمكن استخدامها في تحليل بيانات الأداء الإداري واتخاذ القرارات الخاصة بالموظفين داخل المؤسسات الرياضية.
- ✓ استخدام تطبيقات و برامج الذكاء الاصطناعي لتحسين الاستجابة لاسئلة و مطالب الموظفين وتقديم الدعم عبر الروبوتات الآلية الذكية و المساعد الافتراضيين.
- ✓ استخدام خوارزميات التنبؤ الذكي للتوقع للاحتياجات المستقبلية من القوة العاملة في المؤسسة، وتخطيط لعمليات التوظيف والتدريب اعتمادا على هذه التوقعات.

✓ الاعتماد على تقنيات التعليم الآلي والشبكات العصبية لتحليل بيانات أداء العاملين وتحديد نقاط قوة و ضعف لديهم، و حرص علي تقديم توصيات و توجيهات لتحسين و تطوير الأداء.

قائمة المصادر و المراجع

المراجع العربية

- 1- كمال حفني, مها. (2023). إستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي الجغرافي (Geo AI) في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030) في مجال التعليم. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 39(10.2), 366-385. doi: 10.21608/mfes.2023.330752
- 2- الجابر ,غدير محمد عودة (2020) أثر الذكاء الإصطناعي على كفاءة النظم المحاسبية في البنوك الاردنية . رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة الشرق الاوسط عمان الاردن.
- 3- محمد إبراهيم, أسماء. (2023). استخدام نموذج التفكير السابر لعلاج المغالطات الهندسية وتنمية مهارات الفهم العميق لدى تلاميذ الصف الأول الإعدادي. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*. 5(1), 116-158. doi: 10.21608/altc.2023.295801
- 4- Al-Amiri, F. (2023). Knowledge Management Requirements and Its Role in Human Resources Development by Application to The Ministry of Higher Education in The Sultanate of Oman *Journal of the Advances in Agricultural Researches*, 28(4), 822-832. doi: 10.21608/jalexu.2023.247107.1164
- 5- احمد قايد & بوهني شهاب. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية. [رسالة ماستر، جامعة ابن خلدون-تيارت]. الجزائر. مستودع جامعة ابن خلدون-تيارت . <http://dspace.univ-tiaret.dz:80/handle/123456789/13643>

- 6- إبراهيم, م. ا. أ., & محمد الدمرداش أبو الفتوح. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م. بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية, 6(2), 105-134.
- 7- جوزي نور الهدى & بوزيد مليكة. (2022). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرار - دراسة حالة تطبيقية بينك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة رقم 544 تيارت [رسالة ماجستير, جامعة ابن خلدون-تيارت]. الجزائر. مستودع جامعة ابن خلدون-تيارت. <http://dspace.univ-tiaret.dz:80/handle/123456789/6103>
- 8- بيان فراس محمد النعانة, نشروان ناصر (2023). اتجاهات مديري المكتبات نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي-الجامعات الأردنية & Journal of Information Studies & Technology (JIS&T), Volume 2023, Issue 2
- 9- فريال محمد كريم, & نبيلة نبيل نايف. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة تكريت. Journal of Al-Rafidain University College For Sciences (Print ISSN: 1681-6870, Online ISSN: 2790-2293), (1), 84-96.
- 10- أزيبي, ي., & يحيى. (2024). الذكاء الاصطناعي. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية, 4(8), 2967-3140.
- 11- حسن, م. ع., & محمد, أ. ع. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم الإدارة بالهيئات الرياضية وفقا لرؤية مصر 2030م. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية, 43(201), 591-634.
- <https://doi.org/10.21608/jsrep.2024.348401>

المراجع الاجنبية

- 1- Stéphane BROSIA Strategic Management of innovative Start-Ups & Value Creation Thesis for obtaining the title of Doctor in Management Sciences, UNIVERSITY OF TOULON 17 .2016

- 2- Saddar, N. (2023). Exploring the Role of Artificial Intelligence and Big Data in the Human Resource Management Process: An Overview of Benefits, Risks, and Ethical Implications. مجلة بيليفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات, 5(1), 12-27.
- 3- Ben Khedim, O., & layadi, issam. (2024). The reality of applying information technology in the Directorate of Youth and Sports a case study of the Youth and Sports Directorate in the state of (Souk Ahras). Sport system journal, 11(1), 479-503.
- 4- Jacob, S., Souissi, S., & Patenaude, N. (2022). Intelligence artificielle et transformation des métiers en gestion des ressources humaines. Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère numérique. Université Laval. Québec. Canada.