

تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسات الرياضية بولاية الوادي

The impact of artificial intelligence dimensions on
improving job performance

A field study in sports institutions in the state of El Oued

- حنيش محمد رضا¹، شيخ المهدي²

¹ مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي من خلال مقاربات متعددة. جامعة عمار ثليجي الأغواط (الجزائر)،

mr.haniche@lagh-univ.dz

² مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي من خلال مقاربات متعددة. جامعة عمار ثليجي الأغواط (الجزائر)

e.chikh@lagh-univ.dz،

تاريخ النشر: 2025/01/31	تاريخ القبول: 2024/12/30	تاريخ الارسال: 2024/11/09
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الذكاء الاصطناعي بأبعاده (بصمة العمل، روبوتات الدردشة، الفروع الذكية، منع الإحتيال) في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية لولاية الوادي ومن أجل تحقيق أهداف هاته الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي، حيث إعتمدنا على طريقة الإستبانة كأداة ووسيلة للدراسة وجمع البيانات. وقمنا بإختيار العينة بطريقة قصدية والتي قدر عددها حوالي 48 عاملا من عمال المؤسسات الرياضية بولاية الوادي، كما إعتمدنا في تحليل بيانات الدراسة على إستخدام النظام الإحصائي SPSS والذي يعتمد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون والانحدار الخطي البسيط .

ولقد توصلنا الى النتائج التالية: أن الذكاء الاصطناعي بأبعاده يلعب دورا مهما وأساسيا من حيث تأثيره الإيجابي الكبير والفعال في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية بولاية الوادي..

الكلمات الدالة: الذكاء الاصطناعي ، الأداء الوظيفي ، المؤسسات ، الرياضية.

Abstract:

The study aimed to determine the extent of the impact of artificial intelligence in its dimensions (work fingerprint, chatbots, smart branches, fraud prevention) in improving the job performance of workers in sports institutions in the state of El Oued. To achieve the objectives of the study, we used the descriptive approach, as we relied on the questionnaire as a tool for study and data collection. We purposefully selected a sample of 48 workers from sports institutions in the state of El Oued. In analyzing the study data, we relied on the use of the SPSS statistical system, which relies on the arithmetic mean, standard deviation, Pearson's simple correlation coefficient, and simple linear regression.

We have reached the following results: Artificial intelligence, in all its dimensions, plays a role in terms of its significant positive impact in improving the job performance of workers in sports institutions in the state of El Oued.

-key words : artificial intelligence, job performance, sports institution

1-مقدمة واشكالية:

تلعب التكنولوجيا دورا بالغ الأهمية في حياتنا في العديد من القطاعات بأنواعها المختلفة العلمية والاقتصادية والثقافية والإجتماعية وغيرها حيث انه أصبحنا لا نستطيع الاستغناء عنها حيث أنها تعمل على تطوير وسائل الإتصال والتواصل وتحسين جودته مما يجعل العالم عبارة عن قرية صغيرة كما تعمل التكنولوجيا على تطوير الإنتاج وتحسينه وجعله ذو جودة عالية عن طريق توفير الآلات والمعدات المتطورة العالية التقنية والتي تسهل حياة الإنسان وتلبي حاجياته وتحقق الأهداف المطلوبة. وآخر تطورات التكنولوجيا العالمية التي عرفت إنتشارا واسعا الذكاء الاصطناعي الذي يعتبر من أقوى التكنولوجيا المتاحة اليوم.

فهو أحد الأنظمة التي عرفت تطورا كبيرا والتي أحدثت تغيرات عميقة في مختلف الميادين وكان ذلك في فترة الخمسينات حيث أنه له صلة بعلوم الكمبيوتر التي لها القدرة على تجسيد وتحقيق المهام التي تتعلق بالذكاء البشري ويكون ذلك عن طريق تجميع عدد هائل من البيانات والتي تساعد على التعلم والتفكير وإتخاذ القرارات، وتحليل البيانات تستعمل تقنيات معينة مثل الآلة وشبكات العصب الصناعي (عقوني، 2023، صفحة 02)

فهو بمثابة العصب الأساسي ووسيلة هامة للنهوض بالبشرية نحو مستقبل أفضل كل ذلك يؤدي الى إحداث نظام جديد يقوم على تقنيات عالية الجودة تساهم بصفة كبيرة في حدوث تغيرات جذرية تعمل بشكل فعال وكبير في زيادة ومضاعفة سرعة عملية الاتصال وتطورها للوصول إلى المعلومة بين الأفراد بوضوح تام دون أي تعقيد، بعيدا عن كل الصعوبات والعراقيل التقنية والحدود الجغرافية والإعتبارات السياسية التي تواجهها.

كما أنه يعتبر من أهم الإختراعات التي عرفتها تاريخ البشرية في الحقبة الحالية في مجال التكنولوجيا حيث بينت لنا مجموعة من الدراسات التي قاموا بها في جامعة الولايات المتحدة الأمريكية أنه أصبح يعتمد و بصفة كبيرة في العديد من الأعمال على الذكاء الاصطناعي والروبوتات مما يسبب

ذلك في نقص اليد العاملة و التي تركز على الأدوات والوسائل التقليدية لكن رأى البعض العكس تماما أنها توفر العديد من فرص العمل (شرف و عيسى، 2024، صفحة 594) .

فتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين وتطوير أداء العمال في العمل وتوفير الجهد والسرعة في إنجاز المهام المطلوبة منهم وهذا من خلال مراقبة العاملين وجمع البيانات وتحليلها لمعرفة سلوك الموظفين وتجنب المخاطر المحتملة كما يعمل على زيادة كفاءة العمل في المؤسسات الرياضية والتي بدورها تعتبر من أهم القطاعات التي تساهم في رفع الدخل الإقتصادي سواءا كان ذلك على المستوى الداخلي أو الخارجي حيث يقوم برفع الإنتاج وتحقيق أرباحا أكبر والنهوض به الى الريادة وأيضا تعمل على تحسين الأوضاع الإجتماعية للأفراد والعمل على زيادة تنميتهم الثقافية والأخلاقية والرياضية والتي تعمل على زيادة الإنجاز الرياضي وتطويره عن طريق التخطيط الجيد والتنفيذ الممتاز وإقامة الأنشطة الرياضية وطنيا وعالميا وبالتالي يتحقق الهدف المطلوب للمؤسسة الرياضية وطبعاً يأتي كل هذا من خلال إبتكار وتوفير وسائل وأدوات لإيجاد حلول لكيفية تسيير إدارة المؤسسات الرياضية والعمل على إزدهارها وتطويرها والصعود بها نحو مستويات أعلى ومستقبل أفضل.

و من هنا نطرح الإشكال التالي:

هل لأبعاد الذكاء الإصطناعي تأثير على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية؟

1-1-الأسئلة الفرعية:

- هل يؤثر بعد بصمة العمل على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية؟
- هل يؤثر بعد روبوتات الدردشة على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية؟
- هل يؤثر بعد الفروع الذكية على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية؟
- هل يؤثر بعد منع الإحتيال على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية؟

1-2-2-فرضيات الدراسة:

1-2-1-الفرضية العامة:

- يوجد تأثير الذكاء الإصطناعي على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية.

1-2-2- الفرضيات الفرعية:

- يأتّر بعد بصمة العمل على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

- يأتّر بعد روبوتات الدردشة على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

- يأتّر بعد الفروع الذكية على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

- يأتّر بعد منع الإحتيال على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

2- أهداف الدراسة:

- معرفة مدى تأثير الذكاء الإصطناعي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

- التعرف على أثر بعد بصمة العمل على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

- التعرف على أثر بعد روبوتات الدردشة على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

- التعرف على أثر بعد الفروع الذكية على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

- التعرف على أثر بعد منع الإحتيال على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية.

3- أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية (النظرية): يكسب موضوعنا هذا أهمية بالغة وذلك لمدى مساهمته الفعالة والكبيرة في إثراء المكتبة الجزائرية خاصة والمكتبة العالمية عامة، كما وجب علينا التنويه أيضا بأن متغيرات موضوعنا تتساير مع الحداثة العلمية للتطورات الحاصلة في عصرنا.

الأهمية العملية (التطبيقية): يعتر موضوعنا ذو أهمية جوهرية وفعالة وذلك للدراسة الميدانية التي قما بها حيث تقرنا ميدانيا من عمال المؤسسة الرياضية بولاية الوادي وهذا لمعرفة مدى تأثير ابعاد الذكاء الاصطناعي على أدائهم الوظيفي والقيام بتحليل النتائج والتوصل إلى اقتراحات عملية مهمة تفيد وزارة الشباب والرياضة الجزائرية وتفيد الجامعات الجزائرية عامة ومعاهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية خاصة.

4- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1-4- الذكاء الاصطناعي:

فهو " نظام علمي يشتمل على طرق التصنيع والهندسة لما يسمى بالأجهزة والبرامج الذكية، والهدف من الذكاء الصناعي هو انتاج آلات مستقلة قادرة على أداء المهام المعقدة باستخدام عمليات إنعكاسية ماثلة لتلك التي لدى البشر" (موسى و بلال، 2019، صفحة 20).

- التعريف الإجرائي:

وهو عبارة عن نظام تستعمل فيه تقنيات بحيث أن لها القدرة على الإلمام بالبيانات واستعمالها في التنبؤ وصنع القرار والتخطيط وحل المشكلات.

2-4- المؤسسات الرياضية :

وهي المكان الذي يتوفر على مجموعة من المباني والإمكانات الرياضية تنشئه الدولة أو الأفراد يتجمع فيه الأفراد من أجل ممارسة النشاطات الرياضية التدريبية والترفيهية والتنافسية بمختلف

أنواعها تعمل على تطوير وتنمية القيم الأخلاقية لهم لجميع فئات المجتمع دون أي تفرقة (شنوف، حساني، و بن علي، 2018، صفحة 120).

فالمؤسسة الرياضية هي " تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة و صناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة و طبقا لأهداف تلك النشاطات " (حكيم و معزوز، 2021، صفحة 27).

- التعريف الإجرائي:

هي ذلك الموقع الذي توجد فيه كل الإمكانيات والوسائل الضرورية التي تستخدم لممارسة النشاطات الرياضية والبدنية التي تعمل على تنمية قدرات الأفراد وزرع القيم الأخلاقية فيهم من أجل السعي الى تحقيق أهدافها المطلوبة.

4-3- الأداء الوظيفي:

ونقصد به هو تحمل الموظف للمسؤولية التي أوكلت له وتأدية مهامه على أكمل وجه وتقديم أداء ذو جودة عالية يتسم بالمهارة والكفاءة والخبرة المهنية المطلوبة في مكان العمل بالإضافة الى كمية التفاعل التي تجمع بين العمال من خلال عملية الاتصال فيما بينهم لزيادة التفاعل والترابط بين أفراد المنظمة ككل وخلق جو جيد يساعد على تنمية الإبداع لديهم من أجل زيادة الإنتاج و تطويره و تحقيق أهداف المنظمة التي تصبو الى تحقيقها (الصرايرة، 2011، الصفحات 207-608).

-التعريف الإجرائي:

وهو مدى قدرة الموظف وفاعليته في تحقيق أهداف المنظمة التي تريد تحقيقها بنجاح والوصول الى النتائج المرجوة وهذا عن طريق تنفيذ المهام التي أسندت إليهم في جو تملأه علاقات التعاون والترابط القوية من أجل تنمية الإنتاج و رفع مستواه.

5-الدراسات السابقة :

- دراسة (الشعار، الصرايرة، و العدوان، 2024) تحت عنوان أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين الدور الوسيط للقيادة الخادمة - دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الخدمية الأردنية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بأبعاده (بصمة العميل، روبوتات الدردشة، الفروع الذكية، منع الإحتيال) على جودة الأداء في الشركات الصناعية الخدمية الأردنية وحجم العمل وإجراءاته فيها ومعرفة أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وأداء العاملين في الشركات الصناعية الخدمية الأردنية في ضوء القيادة الخادمة طبقت هاته الدراسة على عينة بلغت حوالي 270 موظفا من أصل 7260 موظف تم أخذ العينة بطريقة عشوائية، إعتمدت الإستبانة كأداة أساسية للدراسة ومن أهم النتائج التي تحصل عليها من خلال الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بأبعاده (بصمة العميل، روبوتات الدردشة، الفروع الذكية، منع الإحتيال) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، حجم العمل، إجراءات العمل) في الشركات الصناعية الخدمية الأردنية في ضوء القيادة الخادم .

- دراسة (أرطباز، 2022) تحت عنوان أثر إستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء المؤسسة حيث هدفت هاته الدراسة إلى التطرق إلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتي يمكن الإعتماد عليها كآلية فعالة لتحسين أداء المؤسسات الإقتصادية، حيث تم تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي و تطبيقاته، والدور الذي يلعبه في إكتساب ميزة تنافسية ومعرفة أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية ولقد خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية أن توظيف الذكاء الاصطناعي أصبح دورا هاما في تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية.

6- الطريقة والأدوات:

1-1- المنهج المتبع:

لقد اتبعنا المنهج الوصفي الاسلوب و الطريقة التي تتبع من أجل دراسة ظاهرة معينة الموجودة على أرض الواقع من خلال جمع المعلومات عنها بوصفها بمنتهى الدقة بالتعبير عنها كميا و كيفيا (المشهداني، 2019، صفحة 126).

2-2- الدراسة الاستطلاعية:

في بداية دراستنا لهذه الظاهرة قمنا بالإستعانة على عينة استطلاعية وذلك في الفترة الزمنية الممتدة من 2024/08/15 الى 2024/08/22، حيث قمنا بإرسال إستبياننا الكترونيا الخاص بالتجربة الاستطلاعية لموضوع بحثنا هذا الى عينة عددها (07) عمال والذين تم إستبعادهم من عينة الدراسة الأساسية، ثم بعد ذلك قمنا بتوزيعه مرة أخرى و كان ذلك بعد مرور أسبوعين ومن خلال كل هذا التيقن والتأكد من صحة درجة ثبات الأداة.

3.6- العينة وطرق اختيارها:

هي جزء من المجتمع الأصلي الذي اختاره الباحث سواء أكان أفرادا أو مؤسسة وغيرها والنتائج المتحصل عليها تعمم على الكل (عقيل، 1999، صفحة 249).

أجرينا هذه الدراسة على عمال المؤسسات الرياضية بولاية الوادي والذين بقدر عددهم 48 موظف، حيث قمنا بإختيارهم بطريقة قصدية، وهذا في سبيل الوصول لأحسن النتائج لموضوع دراستنا.

4-6- تحديد المتغيرات:

1-4-6- المتغير المستقل: يتمثل في أبعاد الذكاء الإصطناعي وهو الذي يؤثر بين المتغيرين ولا يتأثر.

2-4-6- المتغير التابع: يتمثل في الأداء الوظيفي وهو الذي يتأثر ولا يؤثر بين المتغيرين.

5-6- مجالات الدراسة:

6-5-1- المجال البشري: يتمثل في عمال المؤسسات الرياضية بولاية الوادي.

6-5-2- المجال المكاني: قمنا بإجراء هذه الدراسة على مستوى المؤسسات الرياضية بولاية الوادي.

6-5-3- المجال الزماني: حيث قمنا بإرسال الاستبيان، والذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة من أجل الحصول على إجابات عليها وكان تاريخ الإرسال والنشر في الفترة الممتدة ما بين: 2024/08/23 الى 2024/09/14

وكانت فترة تحليل وإستخلاص النتائج تمتد من: 2024/09/15 الى 2024/10/01

6-6- أداة الدراسة:

الإستبيان الذي هو وسيلة يتم عن طريقها جمع البيانات والمعلومات تخص موضوع ما ويكون ذلك من خلال إستمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة من طرف الباحث ويجب عنها الأفراد المعنيين (العسكري، 2002، صفحة 172).

-المحور الأول: تتضمن مجموعة من البيانات الشخصية التي تخص الأفراد كالإسم واللقب والجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية.

-المحور الثاني: والذي يحتوي على قسمين هما:

القسم الأول: مجموعة من الأسئلة تخص أبعاد الذكاء الإصطناعي.

القسم الثاني: مجموعة من الأسئلة تخص الأداء الوظيفي.

حيث قمنا بالإعتماد على مقياس ليكارت الخماسي نسبة للعالم (رينسيس ليكارت).

7-الأسس العلمية والمعالجة الإحصائية للأداة:

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

الثبات:

لحساب معامل الثبات، قمنا بتوزيع إستمارات الإستبيان على عينة التجربة الاستطلاعية البالغ قوامها 10 عمال والذين تم استبعادهم من عينة الدراسة الأساسية ثم تم توزيعه مرة أخرى بعد مرور أسبوعين ومن خلال هذا تم معرفة درجة ثبات الأداة.

الصدق الذاتي:

لمعرفة الصدق الذاتي للإستبيان المستخدم في دراستنا قمنا بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والجدول التالي يبين نتائج الخصائص السيكومترية لإستبيان الدراسة:

جدول رقم 01: يبين نتائج الخصائص السيكومترية لمحور الذكاء الإصطناعي

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات بعد
0.95	0.93	بصمة العمل
0.93	0.95	الفروع الذكية
0.96	0.94	روبوتات الدردشة
0.92	0.91	منع الإحتيال
0.94	0.96	محور الذكاء الاصطناعي

المصدر :من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26

من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ أن قيمة الثبات لأبعاد محور الذكاء الإصطناعي والمحور ككل تندرج ضمن المجال [0.91، 0.98]، فيما تراوحت قيمة الصدق الذاتي بين 0.92 و 0.97 وهي قيم عالية قريبة من الواحد، وهذا ما يدل على أن محور الذكاء الإصطناعي يتمتع بمعامل صدق وثبات عاليين.

جدول رقم 02: يبين نتائج الخصائص السيكمترية لمحور الأداء الوظيفي

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات محور
0.98	0.99	الأداء الوظيفي

المصدر : من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26

من خلال الجدول رقم 02 نلاحظ أن قيمة الثبات لمحور الأداء الوظيفي بلغت 0.99،
فيما قدرت قيمة الصدق الذاتي بين 0.98 وهي قيم عالية قريبة من الواحد، وهذا ما يدل على
أن محور الأداء الوظيفي يتمتع بمعامل صدق وثبات عاليين.

الأدوات الإحصائية:

تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

1. المتوسط الحسابي.
2. الانحراف المعياري.
3. معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
4. الانحدار الخطي البسيط.

-التحقق من الفرضية العامة: يوجد تأثير الذكاء الإصطناعي على الأداء الوظيفي لعمال
المؤسسات الرياضية بولاية الوادي

جدول رقم 03: يبين تأثير الذكاء الإصطناعي على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية بولاية الوادي

نسبة التأثير	احتمالية معامل التأثير (sig)	احتمالية بيرسون (sig)	قيمة بيرسون المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
62.23%	*0.000	*0.000	0.72	5.59	58.94	الذكاء الإصطناعي
				9.98	62.85	الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول 03 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الإصطناعي والأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية لولاية الوادي. وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (0.72+) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير للذكاء الإصطناعي على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية، حيث بلغت نسبة التأثير 62.23%، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: "يوجد تأثير للذكاء الإصطناعي على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية بولاية الوادي" محققة.

2- التحقق من الفرضية الجزئية الأولى: يوجد لبعد بصمة العمل تأثير على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية بولاية الوادي

جدول رقم 04: يبين تأثير بعد بصمة العمل على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية بولاية الوادي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
62.85	9.98	0.50	*0.007	*0.007	%28.55
31.24	3.15				بصمة العمل

المصدر: من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول 04 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين بعد بصمة العمل والأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية بولاية الوادي وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (0.50+) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لبعد بصمة العمل على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية، حيث بلغت نسبة التأثير %28.55، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: "يوجد تأثير لبعد بصمة العمل على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الرياضية" محققة.

3-التحقق من الفرضية الجزئية الثانية: يوجد تأثير لبعد روبوتات الدردشة على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية بولاية الوادي.

جدول رقم 05: يبين تأثير بعد روبوتات الدردشة على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
62.85	9.98	0.71	*0.000	*0.000	%57.29
20.09	3.52				

المصدر: من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ

(0.05

من خلال الجدول 05 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين بعد روبوتات الدردشة والأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (0.71+) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لبعد روبوتات الدردشة على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية ، حيث بلغت نسبة التأثير %57.29، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: " يوجد تأثير لبعد روبوتات الدردشة على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية " محققة.

4-التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة: يوجد تأثير لبعد الفروع الذكية على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية بولاية الوادي.

جدول رقم 06: يبين تأثير الفروع الذكية على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
62.85	9.98	0.73	*0.000	*0.000	%50.26
22.37	3.79				

المصدر : من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ

(0.05

من خلال الجدول 06 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين بعد الفروع الذكية والأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (0.73+) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لبعد الفروع الذكية على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية، حيث بلغت نسبة التأثير %50.26، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: " يوجد تأثير لبعد الفروع الذكية على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية " محققة.

5-التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة: يوجد تأثير لبعد منع الإحتيال على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية بولاية الوادي.

جدول رقم 07: يبين تأثير بعد منع الإحتيال على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية بولاية الوادي

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
الأداء الوظيفي	71.46	6.25	0.58	*0.009	*0.009	%38.63
منع الإحتيال	21.14	3.92				

المصدر: من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ
(0.05

من خلال الجدول 07 نلاحظ أن قيمة إحتتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.009 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين لبعد منع الإحتيال والأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (0.58+) تدل على ذلك. كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لبعد منع الإحتيال على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية. ، حيث بلغت نسبة التأثير %38.63، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: " يوجد تأثير لبعد منع الإحتيال على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات الرياضية " محققة.

8- مناقشة النتائج

تناولنا في المحور الأول من بحثنا موضوع الذكاء الاصطناعي حيث تحصلنا على عدد من الإجابات التي تخص دراستنا على عينة قدرت ب 48 عامل ينشط بالمؤسسات الرياضية بولاية الوادي، ومن خلال تحليلنا لهذا الموضوع وجدنا أن الذكاء الاصطناعي بأبعاده (بصمة العميل، روبوتات الدردشة، الفروع الذكية، منع الإحتيال) تؤثر بشكل فعال وبشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعمال ومما لاشك في ذلك فهم يعتبرون اهم العوامل التي تساهم في تطوير المؤسسة، فهي تعمل على الإرتقاء بها نحو الأفضل ومواجهة العراقيل والصعوبات التي تكون عائقا لها مستقبلا، فالذكاء الاصطناعي من أبرز التقنيات التكنولوجية البالغة الأهمية التي تعمل على تحسين أداء المؤسسة و زيادة إنتاجيتها. فهو يؤدي الى تحقيق أهداف المنشأة التي تريد الوصول إليها، إذا هناك وجدنا أن هناك علاقة طردية بين الذكاء الاصطناعي و الأداء الوظيفي، و لقد توافقت دراستنا مع مجموعة من الدراسات نذكر منها:

توافقت مع دراسة (الشعار، الصرايرة، و العدوان، 2024) تحت عنوان أثر إستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين الدور الوسيط للقيادة الخادمة - دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الخدمية الأردنية، ومن أهم النتائج التي تحصل عليها من خلال الدراسة في الجدول رقم (09) أنه يوجد أثر لإستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بأبعاده (بصمة العميل، روبوتات الدردشة، الفروع الذكية، منع الإحتيال) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، حجم العمل، إجراءات العمل) في الشركات الصناعية الخدمية الأردنية في ضوء القيادة الخادمة وهذا يعني ان زيادة كل بعد من لأبعاد الذكاء الاصطناعي يؤدي الى زيادة أداء العاملين.

كما توافقت أيضا مع دراسة (أرطباز، 2022) تحت عنوان أثر إستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء المؤسسة ولقد خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية أن توظيف الذكاء الاصطناعي أصبح يلعب دورا هاما في تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية حيث انه يتيح فرصا كبيرة للشركات و المؤسسات في تحسين أدائها و زيادة كفاءتها وذلك عن طريق تحليل البيانات و التعرف على الانماط و التنبؤ بالإلتجاهات والتغيرات في السوق

9- الإستنتاجات :

- ساهم الذكاء الإصطناعي بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الرياضية.
- هناك علاقة طردية بين الذكاء الإصطناعي و الأداء الوظيفي حيث كلما زادت نسبة الذكاء الإصطناعي بأبعاده زاد الأداء الوظيفي والعكس.
- ينعكس الذكاء الإصطناعي على الأداء الوظيفي بشكل إيجابي.
- الذكاء الإصطناعي بأبعاده (بصمة العميل، روبوتات الدردشة، الفروع الذكية، منع الإحتيال) تؤثر بشكل فعال وبشكل إيجابي على الأداء الوظيفي.

10- الإقتراحات والفروض المستقبلية.

- من خلال دراستنا لهذا الموضوع الهام توصلنا الى مجموعة من الإقتراحات البالغة الأهمية وهي كالتالي:
- العمل على إقامة دورات تدريبية لتعلم كيفية إستعمال الذكاء الإصطناعي و كسب الخبرات.
 - توعية العاملين بالمؤسسة الرياضية حول مدى أهمية الذكاء الإصطناعي في تحسين الاداء وتطوره و الفائدة التي تعم على المؤسسة من خال إقامة ندوات وأيام دراسية.
 - إستخدام الذكاء الإصطناعي في حل المشكلات التي تقف عائقا أمام المؤسسات الرياضية من خلال توفير الإمكانيات والوسائل الضرورية.
 - العمل على تطوير المؤسسات الرياضية بالإعتماد على الذكاء الإصطناعي.
 - العمل على تشجيع الباحثين بتناول موضوع الذكاء الإصطناعي من كل الجوانب بإعتباره أحد أهم تكنولوجيا العصر التي عرفها التاريخ.

- العمل على تطوير الموارد البشرية بالتأهيل والتدريب لتتلاءم مع متطلبات التكنولوجيا لتعود على المؤسسة الرياضية بأفضل الأداء.

تعرض مقدمة البحث بطريقة متسلسلة ومنهجية ويعرض فيها الخلفية النظرية للدراسة والتعريف بالمصطلحات الأساسية، كما تعرض فيها الدراسات السابقة بشكل مختصر، والتساؤلات الرئيسة للبحث وفرضياته وأهدافه.

11- قائمة المراجع.

الكتب:

1. محمد عقوني. (2023). الذكاء الاصطناعي و الذكاء البشري و البحث العلمي. مصر.
2. عقيل حسين عقيل. (1999). فلسفة مناهج البحث العلمي (المجلد 1). القاهرة: مكتبة مدبولي
3. سعد سلمان المشهداني. (2019). منهجية البحث العلمي (المجلد 1). عمان: دار أسامة -نبلاء للنشر و التوزيع-.
4. عبود عبد الله العسكري. (2002). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (المجلد 1). سوريا: دار النميرا

- المجلات والدوريات:

5. اسلام احمد فؤاد شرف، و احمد عيسى عبد الله عيسى. (فيفري، 2024). دور الذكاء الإصطناعي في تطوير نظم الإدارة بالهيئات الرياضية وفقا لرؤية مصر 2030م. مجلة التربية، صفحة 594.
6. حمزة يوسف الشعار، اكثم عبد المجيد الصرايرة، و عاطف صالح العدوان. (17، 03، 2024). أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين الدور الوسيط للقيادة الخادمة - دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الخدمية الأردنية. مجلة المؤسسة.

7. خالد احمد الصرايرة. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، صفحة 608.
8. خالد شنوف، مسعود حساني، و عدة بن علي. (جوان، 2018). السلوك التنظيمي وإدارة المؤسسات الرياضية. مجلة علوم و تقنيات النشاط البدني الرياضي، صفحة 120.
9. سناء أربطاز. (6، 12، 2022). أثر إستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء المؤسسة. مجلة العلوم الانسانية لجامعة ام البواقي.
10. عبد الله موسى، و احمد حبيب بلال. (2019). الذكاء الاصطناعي -ثورة في تقنيات العصر- 2019 (المجلد 1). القاهرة: المجموعة العربية للنشر و التوزيع.
11. عمران احمد حكيم، و شعيب معزوز. (221). مساهمة إستراتيجية ادارة الموارد البشرية في تفعيل الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية. المجلة العلمية للتربية البدنية و الرياضية، صفحة 27.