

# Exploring the Role of Artificial Intelligence in Improving Institutional Performance Management in Sports and Scouting Institutions in Thi-Qar Governorate

Assist. Prof. HUSAM MALIK SALEH<sup>1</sup>

**Abstract:** This study aims to explore the role of artificial intelligence in improving institutional performance management in sports and scouting institutions in Thi Qar Governorate. The significance of the study lies in highlighting a modern and novel topic in administrative and functional work within institutions. The research problem consists of the obstacles and challenges that face the use and application of this technology in improving institutional performance management. The researcher uses the descriptive method with a survey approach. The researcher uses a questionnaire by constructing, standardizing, and applying a new scale for this scientific study. The SPSS statistical package is used to process the data for analysis and discussion. The researcher concludes that there is significant support and agreement for using artificial intelligence technology in administrative, functional, academic, and scientific work in sports and scouting institutions. The researcher recommends conducting other applied scientific studies for other categories and institutions and other aspects of this technology to identify its capabilities in various aspects of work, different specializations, and sectors, whether sports, scouting, or others.

**Keywords:** Institutional performance management, Artificial Intelligence (AI) Technology, Administrative and functional processes, Physical education, Youth and sports, Scouting.

## 1-التعريف بالبحث

### 1-1 المقدمة

(رب ضارة نافلة)، اثار جائحة كورونا التي اجتاحت العالم منذ عام 2019، دعر وخوف كبير لدى البشر وذلك لاثارها السلبية التي اثرت على الحياة بشكل عام وادت الى خسائر كبيرة وفادحة للبشر، واغلاق تام لكل مفاصل الحياة ؛ وهذا ادى بدوره الى ركود اقتصادي وازمات مالية واقتصادية وبشرية كبيرة صحية ونفسية ، لكن بالرغم من هذه السلبيات الا انه تسبب بفتح الباب الى تطور رهيب في مختلف القطاعات ، خصوصا ادارة الاداء المؤسسي، حيث ادى ظهور هذه الجائحة الى ظهور الاقتصاد الرقمي والتحول الرقمي والتطور التكنولوجي الكبير الذي ادى الى تسهيلات عظيمة في حياة الناس . ومن المنافع والايجابيات الهائلة هو ظهور ( الذكاء الاصطناعي ) الذي تم تطويره واستخدامه في كل المجالات تقريبا في مختلف المؤسسات ، حيث كان من فوائده ونتائجه ظهور شركات اعتمدت بشكل كامل تقريبا عليه وذلك لفوائده الكبيرة ، وايضا تقليل استهلاك الايدي العاملة البشرية ، وبذلك سهل على الشركات ورجال الاعمال عملهم وتطوره حيث شجع ودفع الى تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات والمنظمات في القطاعات المختلفة بما فيها ، المؤسسات التي تعمل في قطاع الرياضة والشباب سواء كانت تخص ( اتحادات او اندية رياضية واجتماعية وكليات ) "ان الادارات التنفيذية Chan Sylvia وشباب ورياضة ولجنة اوليمبية او حركات ومؤسسات كشفية وتطوعية ) وغيرها ، وبين يتصورون ان تقنية الذكاء الاصطناعي مقبلة على انتفاضة في طرف التفاعل بين المنظمات وعملها ، واستكشافهم ، ومع ذلك ان الوقت قصير جداً المتبقي للمؤسسات من اجل تبنيها بدون المخاطر التي تقل امام الشركات التي تقدم نفس السلع والخدمات في مقابلة هضبة القدرة التي تقابلها الكثير من شركات قطاع الصناعة ، حيث تعتبر تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي اداة من اجل البقاء متمكنين على التنافس وامكانية التطبيق " . حيث افضى ادخال هذه التكنولوجيا القديمة الحديثة الى تطور هائل وطفرة كبيرة في الانتاج والانتاجية وتقليل الايدي العاملة ومصاريفها الكبيرة . بالرغم من انه من جانب اخر ممكن ان تكون اثاره سلبية على الموظفين من خلال الاستغناء عن نسب كبيرة منهم. ومن جانب اخر ان تكون تكنولوجيا تمثل تحدي كبير تساهم في ان تجعلهم سواء في القطاع العام او الخاص ان يهتموا بتطوير انفسهم ومهاراتهم من اجل مواكبة هذا التطور بدل من الوقوف بوجهه ، لانه في المستقبل سوف لن يتم الاستغناء عن " التطورات التي Guzman هذه التقنية حالها حال التلفون والكمبيوتر والانترنت وغيرها من التطورات التقنية والتكنولوجية . ويؤكد

<sup>1</sup> University of Thi-Qar – College of Administration and Economics

husam-m@utq.edu.iq, husam8412@gmail.com

<sup>2</sup> -Chan Sylvia: " A Review of Artificial Intelligence Adoptions in the media Industry ." International Journal on Media Management.(2019)



حصلت في قطاع التكنولوجيا نتج عنه بروز الكثير من المعرفة الجديدة التي تفيد الكثير من القطاعات والاختصاصات ، وعلى رأسها تقنية الذكاء الاصطناعي التي صنعت عن طريق الأبحاث والتجارب والخبرات الكبيرة وذكاء الإنسان أيضاً ، حيث تم تحويلها الى تطبيقات وبرمجيات ومعدات ذكية رقمية وضعت من أجل تحسين حياة الإنسان وفي تسهيل عمل المؤسسات ومنها التي تعمل بقطاع الرياضة من أجل قيامها بالنشاطات المتنوعة<sup>(3)</sup>.

## 2-1 أهمية البحث :-

تتجلى أهمية هذا البحث من خلال حقيقة انها تركز على موضوع تميز بالتطور والتجديد بحيث تبحث استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار . ويمكن ان تساهم هذه الدراسة في تعزيز الجانب النظري للبحوث والدراسات التي تتناول هذا الموضوع في سياق تحسين ادارة الاداء المؤسسي. وقد تساهم أيضاً في إثراء المكتبات العراقية عن هذا الموضوع. حيث يعتقد ان الذكاء الاصطناعي فيه الكثير من المميزات والفوائد التي يضيفها و تسفر عن تحسين وتطوير ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية منها، الجوانب الادارية والمالية والاقتصادية والاعلامية والاتصال والتنظيمية والوظيفية والراقبية والتسويقية وغيرها من الجوانب الهائلة التي تؤهل الى تحقيق الاهداف الاستراتيجية لها من خلال قياس وتقييم جميع مفاصل ومستويات المؤسسات وبالتالي تؤدي الى نتائج كبيرة يمكن ان تفضي الى نقلة نوعية وقفزة ابداعية وانطلاقة مذهلة في انتاجية الموظفون ( الهيئة الادارية والعاملين ). ومن جانب اخر تبرز الاهمية التطبيقية في اسهام الجهود نحو توجيه الاهتمام وانتباه العاملين في الادارة والموظفين الى اهمية الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الرياضية والكشفية من خلال تزويدها بمعلومات حول دوره في واقع العمل ، ونأمل في هذا البحث تقديم الفائدة لهذه المؤسسات فقد تستفيد من معرفة معوقات وتحديات تطبيقه حتى يتمكنوا من وضع استراتيجيات للتغلب عليها في المستقبل القريب ، وقد يستفيد منها الاساتذة والمدرسون والمعلمون والموظفون والاداريين من هذه الوسيلة لزياد انتاجيتهم في عملهم الاكاديمي والوظيفي . لذا ارتأى الباحث دراسة هذا الموضوع الذي يعتبر على حد علمه اول دراسة تناولت استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار ، من خلال البحث والتقصي في مختلف المواقع الرسمية وغير الرسمية على الانترنت ، وهو ما يعتبر تحدي في الخوض به واكماله لكي تكون مصدراً للباحثين في المستقبل ، وتكون بداية وضافة ونقطة نوعية علمية لتخصص الادارة الرياضية سواء في العراق او غيره من البلدان في الخوض بافكار ومواضيع جديدة ومتطورة تعتبر حديث الساعة .

## 3-1 اهداف البحث :-

1- استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار .

2- التعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه تبني استخدام وتطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار .

## 4-1 مشكلة البحث :-

رغم التطور الكبير الذي يحصل في عالمنا اليوم في مختلف مجالات الحياة ومنها مجال وقطاع الرياضة والشباب ، الا اننا لا زلنا نلاحظ ان روتين العمل القديم بقي نفسه؛ وهذا ما جعلنا للاسف في مستويات ادنى على خلاف الدول التي سبقتنا واستفادت واستخدمت التطور التكنولوجي والرقمي الذي احدث ثورة كبيرة على مستوى العمل. وعلى الرغم من الاعلام المكثف والكبير الذي نلاحظه اليوم من خلال ما يسلطه على فوائد هذه التكنولوجيا وخصوصا الذكاء الاصطناعي الا ان الاغلب ان لم نقل بنسبة كبيرة جداً من مؤسساتنا سواء الحكومية او الاهلية لم تستخدمه ، وان استخدمته فانها تكون اجتهادات فردية شخصية غير رسمية ، هذا للاسف ما جعل العمل يسير ببطء وبوتيرة سلبية وروتين بيروقراطي متخلف جداً ، نلاحظ لدى الدول المتطورة يتسابقون في ان تكون مدة انجاز الاعمال قليلة وبجودة كبيرة جداً، بينما نجد عندنا ان تم هكذا اعمال سوف نجد من لا يقبل بها ويعتبرها ضعيفة كونها تمت بفترات قليلة ، وهذا ما يؤكد اننا ما زلنا في المراكز الخلفية ومن الدول البعيدة تكنولوجياً ان صح التعبير ، ومؤسساتنا الرياضية والكشفية هي جزء لا يتجزأ من هذا الوضع السلبي ، نجد هذه المؤسسات لا زالت تعمل بالاعمال الورقية وتعتمد السياقات القديمة والاجراءات الروتينية وهذا الذي ادى بدوره الى بطء العمل وقلة الانجاز وضعف الجودة ، بينما انه لو تم استخدام برامج وتقنيات وتطبيقات الرقمية الحديثة ومنها الذكاء الاصطناعي فاننا سوف نشهد ونلاحظ طفرة كبيرة في تحسن ادارة الاداء المؤسسي في العمل والانتاجية والجودة وتحقيق الاهداف الاستراتيجية لها من خلال تحسين وتطوير كل شيء تقريباً في عمل المؤسسات ، " ومع تسارع وتيرة التغيير في عالمنا المعاصر ، تواجه هذه مؤسساتنا الرياضية والكشفية وغيرها تحديات غير مسبوقة عبر مجالات متنوعة. و أصبحت تكنولوجيا المعلومات حجر الزاوية في الكفاءة التشغيلية وعمليات صنع القرار فيها ، فقد برزت كعامل حاسم في اكتساب المزايا التنافسية وتحقيق الأهداف التنظيمية. لقد أصبح دمج هذه التقنية في المؤسسات ليس فقط مفيداً، بل ضرورياً. تقوم هذه التقنيات بإحداث ثورة في كيفية إدارة هذه المؤسسات لأدائها، وتعزيز خدماتها، والتفاعل مع أصحاب المصلحة. من خلال الاستفادة منه ، ويمكن للمؤسسات الرياضية والكشفية تقديم أنشطة وخدمات عالية الجودة للمستفيدين منها، مع تحسين تجربة العمل والرضا الوظيفي لموظفيها في الوقت نفسه"<sup>4</sup> . ويسمح تطبيق أنظمة إدارة الأداء المؤسسي المدعومة بالذكاء الاصطناعي بتحليل أكثر دقة للبيانات مهما كان حجمها، والتنبؤ للمستقبل، وتوفير التدريب المتخصص. هذا لا يؤدي فقط إلى تحسين أداء الموظفين ولكنه يعمل أيضاً على تبسيط المهام الإدارية، وتخصيص

<sup>3</sup> - Guzman, Andrea & Lewis : "Artificial intelligence and communication: A Human-Machine communication research agenda ."New Midia & Society.(2020).

-إبتسام عبد الحميد عباس : دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير اداء بعض المؤسسات الرياضية بدولة الكويت ، العدد110، الجزء2،مجلة تطبيقات علوم الرياضة ، 2021 . كلية التربية الرياضية -بوقير- جامعة الاسكندرية ،ص53 ، 2021 .



الموارد، والتخطيط الاستراتيجي. اي عمل الادارات علاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي أنظمة إدارة (الموظفين) المعززة بالذكاء الاصطناعي إلى زيادة الرضا الوظيفي، مما يعزز الشعور بالولاء والالتزام بين أفراد الطاقم. إن الآثار المترتبة على التكامل الناجح للذكاء الاصطناعي متعددة. تساهم الكفاءة التشغيلية المحسنة، وقدرات صنع القرار المعززة، وجودة الخدمة المرتفعة جميعها في زيادة الإنتاجية والتميز التنظيمي الشامل. ومع استمرار هذه المؤسسات في التنقل عبر تعقيدات العالم الحديث، سيلعب النشر الاستراتيجي للذكاء الاصطناعي بلا شك دورًا محوريًا في نجاحها ونموها المستدام. وان هذا البحث يسعى لاستكشاف دور وفهم القدرات والامكانيات التي يحتمل ان الذكاء الاصطناعي يعمل على تحسين ادارة الاداء المؤسسي للمؤسسات الرياضية التي يعمل عليها ، ان الباحث لايفترض وجود نتائج ايجابية او تأثيرات بشكل مسبق حول اذا ماكان الذكاء الاصطناعي سيؤدي الى تطورات وتحسينات كبيرة او لا لذلك فقد تمثلت مشكلة هذه الاطروحة بالسؤال الاتي :-

( هل من الممكن استكشاف وجود دور للذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار ؟ )

### 1-5-5 فرضية البحث :-

1- وجود دور للذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار .

### 1-6-6 مجالات البحث :-

1-6-1 المجال البشري :- المتمثل في (0 الهيئة الادارية) الذي يقصد بهم اصحاب المناصب الادارية . والموظفين في كلاً من :- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ذي قار ، ، مديريةية الشباب والرياضة ، قسم النشاطات الطلابية في جامعتي ذي قار والشرطة ، قسم النشاط الرياضي والكشفي في مديريةية تربية ذي قار .

1-6-2 المجال المكاني :- محافظة ذي قار

1-6-3 المجال الزمني :- 5-6-2023 الى 16-12-2024م

### 2- الاطار النظري

**2-1 الذكاء الاصطناعي :** هو احد فروع الحاسب الالي غرض صنعه هو انشاء وتكوين منظومات تكون ذكية وتستطيع ان تحاكي ذكاء الانسان مثل صنع برامج وتطويرها من اجل جعلها تتعلم من التجارب ولها القدرة على التكيف مع المعلومات الحديثة وتؤدي مهمات ذات معرفة مثل ايجاد مخارج للمشكلات وتصنيف البيانات والتنظيم والتخطيط والابتكار والابداعات حيث يتعلم الذكاء الاصطناعي بشكل مستمر وهذا ما يجعله مشابه للبشر .يعتمد على تكنولوجيا وتقنية متطورة ومتقدمة بشكل كبير بحيث تجعلها تحلل بيانات كبيرة جداً وتستخرج منها افكار ومعلومات وربط العلاقات مع بعضها هذا يجعله يتخذ قرارات بناء على المعلومات والبيانات التي تم ادخالها له ونلاحظها كثيراً في تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي .وتكون توصياته على درجة من الدقة الكبيرة لانه يعتمد على ماتم ذكره اعلاه (5) تتوفر الان بكميات هائلة وفي كل التخصصات ومنها الجانب الاداري في المؤسسات الرياضية كالتخطيط وتحليل المعلومات والبيانات واتخاذ القرارات وتطوير عمل الكفاءة التشغيلية والاستراتيجية وغيرها .

**2-1-1 ادارة الاداء المؤسسي :** هو منهج ذو طابع استراتيجي شامل لتعزيز وتطوير عمل المنظمات بكفاءة وفعالية عالية وتميز بالاستمرارية، وتشمل تحديد الغايات التنظيمية والقيام بعملية قياس مدى التقدم باتجاه تحقيق هذه الاهداف الموضوعية ، وتطبيق التعديلات الملزمة لتطوير الاداء وتحسينه ،وينصوي تحت ادارة الاداء المؤسسي حزمة كبيرة من النشاطات والعمليات في المنظمات وهي التخطيط الاستراتيجي ، ادارة الاخطار والمخاطر ، ادارة الموارد البشرية والمادية والمالية وتنظيم المعرفة وادارتها والقيام بالتحليل التنبؤي للأستعداد للمستقبل (6) .

**يؤكد الباحث،** احتواء هذه العملية في المنظمات ذات الطابع الرياضي والاكاديمي اي المنظمات قيد الدراسة وهي ( كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة او مديريةية الشباب والرياضة او اقسام النشاطات الطلابية او قسم النشاطات الرياضي والكشفي في مديريةية التربية) ، على العمليات الادارية ووظائف الادارة جميعها في المهمات والمسؤوليات الادارية او الوظيفية او الاكاديمية من اجل تحقيق غايات هذه المؤسسات الاستراتيجية وتطوير عملها وتحسين جودته ، وتشمل ادارة الاداء المؤسسي تطبيق واستخدام مقاييس الاداء بشكل واضح ومفهوم مع تجهيز وتوفير المعلومات بصورة مستمرة في المؤسسات للاستفادة منها في العمل ، كذلك تحسين انتاجية العاملين سواء في الادارات نفسها او الموظفين ، وصناعة القرارات واتخاذها بناء على المعلومات والبيانات الموجودة فيها من اجل تحسين وتطوير فعالية المنظمات وكفاءتها، لتكون محصلت كل هذه الامور هو تحقيق الاهداف بجودة عالية .

**2-1-2 المؤسسات الرياضية :-** هي تنظيمات غرضها تحسين قطاع الرياضة وتطويره في جميع المستويات سواء كان مسابقات او تدريبات والقيام بالبحوث العلمية بالاضافة للتعليم ، تتضمن هذه المؤسسات الكثير من الاصناف والانماط امثال الجامعات ، مدارس الرياضة ، الاتحادات والاندية الرياضية ، بالاضافة للمرافق التي توفر البنى التحتية المطلوبة لممارسة الرياضة،حيث تعمل التنظيمات

<sup>5</sup> - Stanford University. (2023). "Artificial Intelligence Index Report 2023". Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence (HAI). Retrieved from <https://aiindex.stanford.edu/>

<sup>6</sup> - - Schläfke, M., Silvi, R., & Möller, K. (2022). "A framework for business analytics in performance management". International Journal of Productivity and Performance Management, 71(7), 2845-2862. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0163>



والمؤسسات الرياضية على تحسين الجهد الجسمي والذهني والنفسي وتعزيزه ، وتسعى الى استخدام علوم الرياضة كالتدريب والتغذية ومعالجة اصابات الذين يمارسون الرياضة من اجل توفير بيئة سليمة لهم (7). ان المنظمات التي تعمل في الرياضة لا تركز فقط على النشاطات ذات التنافسية الرياضية لكن تذهب ابعد من ذلك لتتضمن تحسين الرياضة في المجتمعات ، فانها توفر فرص المشاركة الرياضية بعيد عن المستويات او اقدرات الممارسين الجسمية ، وتسعى بالاضافة لذلك الى تطوير المهارات القيادية بصورة كبيرة ( رابط المصدر في التكرام نفس موقع المصدر icsspe ومشاركة المجتمع حتى تضمن تحسين بصورة دائمة في قطاع الرياضة (8) ) السابق .

## 2-2 الدراسات السابقة

1-Kemal Gokhan Nalbant and Sevgi Aydin.2022- دراسة

"Literature review on the relationship between Artificial Intelligence Technologies with Digital sports Marketing and sports Management."

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي والتسويق الرياضي الرقمي والادارة الرياضية حيث تؤكد على ان ظهور التقنيات الرقمية الحديثة ادى الى ثورة في تسويق الرياضة مثل اي صناعة اخرى ، حيث ادى هذا الامر الى تحسين وتطوير التسويق الرياضي بصورة رقمية وتم في هذه الدراسة القيام باجراء فحص باستخدام الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الرقمية مع التركيز على دراسات ادارة الرياضة بشكل رقمي والتسويق الرياضي بصورة رقمية حيث تم التحقيق في امكانيات استخدام عدة تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي ، الشبكات العصبية الاصطناعية والميتافيرس والواقع الافتراضي الواقع المعزز في الرياضات التنافسية .

2- دراسة - علا دخيل الله السلمي 2024) دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير اداء بعض المؤسسات الرياضية في المملكة العربية السعودية )

استهدفت الدراسة تحديد الفوائد المحتملة لأستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في اعمال الموظفين في المؤسسات الرياضية وتحليل تأثير استخدامه على نشاطات المؤسسات المبحوثة ، استخدمت الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح على عينة من الاداريين الذين يعملون في هذه المؤسسات وبلغت 100 فرد واستنتجت الدراسة زيادة كبيرة في استخدام الذكاء الاصطناعي في المجالات المختلفة .

3- سمير بن سايب 2023 ) اليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الرياضية( رؤية استشرافية )

هدفت الدراسة تقديم رؤية استشرافية تحليلية لأليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الرياضية ، استخدم الباحث المنهج الاستقرائي وتحليل الدراسات والابحاث والكتب المرتبطة والتوصل لماهية الذكاء الاصطناعي عن طريق تحديد مفهومه واهدافه وخصائصه ومميزاته ومبادئه وايضا التعرف على الانظمة الذكية واستخداماتها بالادارات والمؤسسات الرياضية الرياضية ..... الخ

4-دراسة عبدالله بن احمد الرقيبة (2024) ( دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الادارية )

استهدف البحث الى استكشاف تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الادارية داخل المؤسسات ، استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم تجميع البيانات والمعلومات وتحليلها من المصادر الثانوية مثل الكتب والمقالات والادبيات والدراسات السابقة والمجلات الاكاديمية ودراسات الحالة للنماذج التطبيقية ، وتبينت اهمية تطبيق هذه التكنولوجيا في مجال الادارة والاعمال ، اوصى الباحث بضرورة اعتماد الذكاء الاصطناعي في المؤسسات بصورة كبيرة في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات مع التركيز على تطوير الموارد البشرية .

5- دراسة رويشد الزهراء ، طالب احمد نور الدين 2024،( سبل تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي )

استهدف البحث التعرف عن مدى اهتمام الموظفين في المؤسسات الجزائرية بتقنيات الذكاء الاصطناعي ومدى الاطلاع عليه والعمل به ، وتم عرض مفهوم واهمية التميز المؤسسي واهم ابعاده ، والتعرف على اهم مفاهيم الذكاء الاصطناعي وسبل تحقيقه، استخدم البحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح وتم استخدام اداة الاستبانة وتكونت عينة البحث من 50 فرداً ، واستنتجت الدراسة بوجود دور ومساهمة الذكاء الاصطناعي بشكل ايجابي بين مختلف ابعاد التميز المؤسسي ولكن ليس بالدرجة المطلوبة حيث مازال الاعتماد الرسمي له بعيداً عن المؤسسات الجزائرية .

**التعليق على الدراسات السابقة ،** لاحظ الباحث ان هذه الدراسات قد تشابهت في وسيلة الذكاء الاصطناعي في الادارة او الاداء المؤسسي او العمليات الادارية استخدمت بعضها المنهج الوصفي بأسلوب المسح وبعضها استخدم مراجعة الادبيات والمنهج الوصفي التحليل والاستقرائي وكذلك تطبيقه في بعض المؤسسات الرياضية ، بينما في دراستنا التي هي بعنوان استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار . وهي مؤسسات تقريبا جميعها اكااديمية وتعليمية ليس فقط بالجانب الرياضي بل بالفني والثقافي والعلمي والكشفي يعني عملها متنوع هذا ماجعل هذه الدراسة تختلف عن الدراسات الاخرى فلم يحصل الباحث على دراسة شبيه بها لهذه الاسباب وايضاً انها دراسة استكشافية تنبؤية لمستقبل استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير وتحسين ادارة الاداء المؤسسي ، ، لذلك فان التشابه يمكن ان يكون قليل جداً مع العديد من الدراسات ولكن تقريبا بقية الامور تختلف كثيراً لذلك يتوقع الباحث سبب هذه الاختلافات ممكن ان تكون دراستنا هذه اول دراسة على مستوى العالم تخوض في هذا الموضوع وعلى هذه المؤسسات التي تتنوع اعمالها وتخصصاتها ، وهو ما اعتبر تحدي كبير للباحث في

7 - <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/sports-science/sociology-and-sports/sports-institutions/>

8 - <http://www.icsspe.org/content/foster-good-governance-sports-organizations>



الخوض به وتكلمته حيث تسعى هذه الدراسة لاستكشاف دور وفهم الامكانيات والقدرات المحتملة للذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي للمؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار ، حيث ان الباحث لا يفترض وجود نتائج او تأثيرات مسبقة حول فيما كان الذكاء الاصطناعي سيؤدي لتطورات وتحسينات كبيرة او عدمها .

### 3- منهجية البحث واجراءاتها الميدانية

#### 1-3 المنهج المستخدم :-

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح . وكذلك المنهج التحليلي من خلال دراسة وتحليل الدراسات السابقة والمتشابهة لحل مشكلة البحث .

2-3 مجتمع البحث وعينتها:- ( الهيئة الادارية والعاملين ) يقصد بهم الادارات والموظفين ، كما في جدول (1) الذي يبين اعداد عينة البحث لكل مؤسسة رياضية في البحث .

جدول (1) يبين المؤسسات الرياضية وعددها والنسبة المئوية لكل واحدة

| ت | المؤسسة   | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|-------|----------------|
| 1 | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ذي قار | 51    | 34.9 %         |
| 2 | مديرية الشباب ورياضة ذي قار                       | 12    | 8.2 %          |
| 3 | قسم النشاطات الطلابية في جامعة ذي قار             | 10    | 6.8 %          |
| 4 | قسم النشاطات الطلابية جامعة الشطرة                | 6     | 4.1 %          |
| 5 | قسم النشاط الرياضي والكشفي في مديرية تربية ذي قار | 67    | 45.9 %         |

1-2-3 توزيع عينات البحث كما في جدول رقم (2) :

جدول (2)

| ت | العدد | النسبة المئوية |
|---|-------|----------------|
| 1 | 10    | 6.85 %         |
| 2 | 90    | 61.64 %        |
| 3 | 46    | 31.51 %        |

3-3 الوسائل والادوات والاجهزة المستخدمة في البحث:- من اجل تحقيق أهداف البحث استخدم الباحث الأدوات والوسائل والأجهزة المصادر والمراجع العلمية العربية والاجنبية.الانترنت - المقابلات الشخصية- الاستبانة الالكترونية- حاسبة الكترونية في الآتية: ( عدد(1) - ادوات مكتبية(اوراق, اقلام)، مواقع وتطبيقات الذكاء الاصطناعي .deill.الموبايل ، حاسبة شخصية نوع )

جدول (3) الذي يبين البيانات الديموغرافية لعينة البحث البالغة 146 فرد

| المتغيرات             | مستويات المتغير | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------------|-----------------|---------|----------------|
| الجنس                 | ذكر             | 103     | 70.5 %         |
|                       | انثى            | 43      | 29.5 %         |
|                       | المجموع         | 146     | 100 %          |
| المؤهل العلمي         | بكالوريوس       | 81      | 55.5 %         |
|                       | دبلوم عالي      | 3       | 2.1 %          |
|                       | ماجستير         | 45      | 30.8 %         |
|                       | دكتوراه         | 17      | 11.6 %         |
| سنوات الخبرة الوظيفية | المجموع         | 146     | 100 %          |
|                       | 1-5 سنة         | 44      | 30.1 %         |
|                       | 6-10            | 33      | 22.6 %         |
|                       | 11-16           | 25      | 17.1 %         |
|                       | 17-22           | 21      | 14.4 %         |
| العمر                 | 23- فما فوق     | 23      | 15.8 %         |
|                       | المجموع         | 146     | 100 %          |
|                       | 23-28 سنة       | 15      | 10.3 %         |
|                       | 29-34           | 54      | 37 %           |
|                       | 35-40           | 28      | 19.2 %         |
| العمر                 | 41-46           | 26      | 17.8 %         |
|                       | 47-52           | 13      | 8.9 %          |





|        |     |                       |                                      |
|--------|-----|-----------------------|--------------------------------------|
| 6.8%   | 10  | 53- فما فوق           |                                      |
| 100%   | 146 | المجموع               |                                      |
| 30.82% | 45  | بدون خبرة ادارية      | الخبرة الادارية                      |
| 30.82% | 45  | 1-5 سنة               |                                      |
| 20.55% | 30  | 6-10 سنة              |                                      |
| 10.27% | 15  | 11-15                 |                                      |
| 4.11%  | 6   | 16-24 سنة             |                                      |
| 3.42%  | 5   | 25 سنة فما فوق        |                                      |
| 100%   | 146 | المجموع               |                                      |
| 16.4%  | 24  | استاذ جامعي           | المسمى الوظيفي<br>او العنوان الوظيفي |
| 25.3%  | 37  | معلم جامعي تخصص رياضة |                                      |
| 34.36% | 53  | مدرس رياضة            |                                      |
| 6.8%   | 10  | موظف                  |                                      |
| 4.1%   | 6   | مدرب العاب            |                                      |
| 10.96% | 16  | غير ذلك               |                                      |
| 100%   | 146 | المجموع               |                                      |

### 3-4 الاجراءات الميدانية.

**3-4-1 خطوات بناء المقياس :-** قام الباحث باعداد وبناء وتطبيق مقياس استشفاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار . ولغرض الحصول على مقياس تتوفر فيه الصفات والاسس العلمية والموضوعية ، من خلال اتباع اجراءات البناء الصحيحة ، ومن اجل تحديد مجالات وفقرات المقياس ، قام الباحث بالاطلاع على الكثير من البحوث والدراسات العلمية والمصادر والمراجع العلمية والمواقع الالكترونية الرصينة التي تناولت الموضوع قد الدراسة، واجراء مناقشات ومقابلات مع اصحاب الاختصاص والخبرة وتوضيح كل جوانب الموضوع ، حدد الباحث المجالات وكذلك فقرات كل مجال ، وقام بعرضها على خبراء في تخصصات ( الادارة العامة ، ادارة الاعمال – الادارة الرياضية ) وعددهم (10) ، كما في جدول رقم (4) وتحديد صلاحية المجالات والفقرات ومناسبة وملامتها لموضوع البحث ، وتم تحديد نسبة من 80% فما فوق كشرط لقبول المجال والفقرة ، وكذلك سلم المقياس وتم تحديد النسبة المؤية لهم وكما يلي :-

جدول رقم (4) يبين النسبة المؤية لأراء الخبراء لمجالات المقياس

| ت | المجالات  | النسبة المؤية | نسبة القبول    | العدد الكلي |
|---|---|---------------|----------------|-------------|
| 1 | الوعي والفهم بالذكاء الاصطناعي  | 100           | 80%<br>فما فوق | 10          |
| 2 | استراتيجيات تطبيق الذكاء الاصطناعي في ادارة الاداء المؤسسي                  | 100           |                |             |
| 3 | التأثيرات المتوقعة للذكاء الاصطناعي على الاداء المؤسسي                      | 100           |                |             |
| 4 | مواقف وتحديات في تبني الذكاء الاصطناعي في ادارة الاداء المؤسسي              | 100           |                |             |
| 5 | التوجه المستقبلي نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي | 100           |                |             |
| — | المجموع   | 100%          |                |             |

ومن خلال اجابات الخبراء ، فقد تم قبول جميع المجالات، وهذا ما يؤكد بانها في صميم موضوع البحث وانها تعبر عنه بنسبة عالية جداً كما موضح في الجدول اعلاه.

### 3-4-2 :- اختيار سلم التقدير، واسلوب تصحيح فقرات المقياس :

قام الباحث بعرض سلم التقدير الخماسي ( ليكرت) للمقياس على الخبراء والمختصين وذلك لبيان أرائهم في هذا السلم المقترح ، او تغييره الى سلم اخر اذا لم يكونوا موافقين ، حيث جاءت نسبة القبول والموافقه ب100% كون سلم التقدير الخماسي يعطي حرية كبيرة للعينة بالاجابة على المقياس وانه ملائم للاستبانة، ولغرض معرفة كيفية التوصل للدرجة الكلية للمقياس قام الباحث بتصحيح فقرات المقياس بأعطائه الوزن المناسب من خلال اجابات العينة على سلم التقدير الخماسي ، وتم تحديد اوزان الفرات من (1- اقل درجة – 5- اعلى درجة ) فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة والجدول ادناه رقم (3) يبين ذلك :

جدول (5) يبين البدائل لفقرات المقياس

| البدائل           | بدرجة كبيرة جداً | بدرجة كبيرة | بدرجة متوسطة | بدرجة قليلة | بدرجة قليلة جداً |
|-------------------|------------------|-------------|--------------|-------------|------------------|
| درجات سلم المقياس | 5                | 4           | 3            | 2           | 1                |



3-4-3 عرض الصيغة الاولى للمقياس على الخبراء والمختصين : عرض الباحث المقياس بصورته الاولى باكملة بما فيها المجالات وفقرات كل مجال ، وهل هي صالحة ام لا ام بحاجة للتعديل ، على السادة الخبراء للتأكد من ملائمة الفقرات للمجالات التي تناسبها وتعتبر عنها ، وكما موضح في جدول رقم (6) ادناه

جدول رقم (6) يبين عدد فقرات كل مجال بصيغتها الاولى التي تم عرضها على الخبراء والمختصين

| ت | المجال  | عدد الفقرات | الفقرات المستبعدة | الفقرات المعدلة | الفقرات المتفق عليها |
|---|---|-------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | الوعي والفهم بالذكاء الاصطناعي  | 5           | لا يوجد           | 1,2,3,4,5       | 5                    |
| 2 | استراتيجيات تطبيق الذكاء الاصطناعي في ادارة الاداء المؤسسي                  | 5           | لا يوجد           | 1,2,3,4,5       | 5                    |
| 3 | التأثيرات المتوقعة للذكاء الاصطناعي على الاداء المؤسسي                      | 5           | لا يوجد           | 1,2,3           | 5                    |
| 4 | مواقف وتحديات في تبني الذكاء الاصطناعي في ادارة الاداء المؤسسي              | 5           | لا يوجد           | 1,2,3           | 5                    |
| 5 | التوجه المستقبلي نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي | 5           | لا يوجد           | 1,3             | 5                    |

للتأكد من قابلية الفقرات من حيث مفرداتها وصياغتها ومدى وضوحها ومناسبتها للمجال الذي تقع فيه ، من خلال كل بديل من البدائل المطروحة والتعرف على مدى صلاحيتها من عدمها مع تعديل الفقرات التي تحتاج لتعديل ، وبعد استلام الاستثمارات من الخبراء والاطلاع عليها والبالغ عددهم (10) كما تم التنويه عنه اعلاه ، فقد استخدم الباحث نسبة قبول (80%) فما فوق من اجل قبول الفقرة ، من خلال استخدام قانون ( كاي سكوير ) عند مستوى دلالة (0,05) ، وعند درجة حرية (1) ، البالغة (3,84) ، هذا يدل على معنوية الفقرات ، عند هذه النسبة فأكثر ، اي ان الفقرة التي تحصل على نسبة (80%) سوف تبقى ، والفقرات التي تحصل على اقل من هذه النسبة سوف يتم حذفها لانها لاتملك نسبة قبول من قبل الخبراء اي عدم ملائمتها للمجال الذي تقع فيه وللمقياس باكملة ، اسفر التحليل النهائي عن قبول جميع الفقرات وهذا يدل على انها كانت في صميم المقياس وتعتبر عن كل مجال ، لكن تم تعديل الفقرات لتكون مناسبة للمجال الذي تتواجد فيه وتعتبر عنه بنسبة 100% ، وكما موضح في الجداول رقم (6,7)

جدول (7) يبين النسبة المئوية ومربع كاي لأجابات الخبراء على فقرات المقياس

| ت  | النسبة المئوية | كاي سكوير | ت  | النسبة المئوية | كاي سكوير |
|----|----------------|-----------|----|----------------|-----------|
| 1  | 90%            | 6,4       | 14 | 90%            | 6,4       |
| 2  | 90%            | 6,4       | 15 | 90%            | 6,4       |
| 3  | 90%            | 6,4       | 16 | 90%            | 6,4       |
| 4  | 90%            | 6,4       | 17 | 90%            | 6,4       |
| 5  | 100%           | 8         | 18 | 90%            | 6,4       |
| 6  | 90%            | 6,4       | 19 | 100%           | 8         |
| 7  | 90%            | 6,4       | 20 | 100%           | 8         |
| 8  | 90%            | 6,4       | 21 | 90%            | 6,4       |
| 9  | 90%            | 6,4       | 22 | 100%           | 8         |
| 10 | 90%            | 6,4       | 23 | 90%            | 6,4       |
| 11 | 90%            | 6,4       | 24 | 100%           | 8         |
| 12 | 90%            | 6,4       | 25 | 100%           | 8         |
| 13 | 90%            | 6,4       |    |                |           |

#### 3-4-4 التجربة الاستطلاعية على المقياس :-

من اجل معرفة المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تطبيق المقياس قام باجراء تجربة استطلاعية على عينة عشوائية موزعين على المؤسسات قيد الدراسة وبلغ عددهم (10) فرد كما موضح ايضاً في جدول رقم (2) ، الذي يبين توزيع عينات البحث ، و حول إعادة صياغة بعض الفقرات و حول كونها مفهومة أو غير مفهومة و حول التعديلات التي يجريها على التعليمات وطريقة الإجابة على فقرات المقياس والإجابة بحرية تامة على الفقرات فضلاً عن التأكد من وضوحها ومعرفة الوقت المستغرق للإجابة .

3-4-5 تطبيق المقياس على عينة البناء :- الهدف من تطبيق الاستبانة لعينة البناء من اجل اجراء التحليل الاحصائي الذي يكون مناسب له ، ولنحدد قوة تميز العبارة ولكي نحصل فقرة رصينة ودقيقة وتكون منسجمة مع موضوع البحث وتكون بدون تحيز . " تعتبر عملية تدقيق الفقرات والاستدلال عنها من اجل ان نختبر ونفحص اجابات افراد العينة عن جميع الفقرات التابعة للمقياس ، يحتوي هذا الاجراء على تصنيف قوة الفقرات ، وكفاءة البدائل (9) . قام الباحث بتطبيقه على عينة من المؤسسات قيد الدراسة وكما موضح في



الجدول رقم (1) الذي تم فيه توزيع وتقسيم عينة البحث . لذلك قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البناء والتي تكونت من (90) فرد للفترة من 4-11 الى 20-11-2024. حيث تم توزيع الاستبانة الالكترونية على عينة البحث وتوضيح التعليمات والاجراءات التي تخص الاستبانة وكيفية الاجابة عليها ، وبعد وصول الردود على الايميل الالكتروني ، حيث كان الباحث يريد عدد اكبر لكن للأسف فقط العدد اعلاه هم من اجاب على الاستبانة وهذه تعتبر من الصعوبات والمعوقات التي يواجهها الباحثون الان الذين يستخدمون مثل هذه الادوات لجمع البيانات للأسف ، بعدها الباحث قام بجمعها وتحليلها وتصنيفها وافرازها وتدوين نتائجها من اجل اجراء العمليات الاحصائية ونستخرج الاحصاء الوصفي الذي يلائم ويناسب هذه العملية حيث بينت النتائج ان العينة توزعت بصورة طبيعية في المقياس كما في جدول (8) .

### جدول (8) يوضح الخصائص الوصفية لعينة البناء

| المقياس          | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسيط | معامل الالتواء | الخطأ المعياري |
|------------------|---------------|-------------------|--------|----------------|----------------|
| الذكاء الاصطناعي | 93,144        | 15,76             | 95     | -0,562         | 1.662          |

### 7-4-3 التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :-

**1-7-4-3** قوة تميز الفقرات :- بعد ان جمع الباحث اجابات افراد العينة على الاستبانة والبالغ عددهم (90) فرد، تم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة على حدة، ثم قام بالترتيب التنازلي حسب مجموع كل استمارة ، بعدها اجرى الباحث التحليل الاحصائي للتعرف على قوة تمييز الفقرة ، من اجل ان نفرق بين اجابات الافراد المميزة في الخصائص التي يقيسها مقياس البحث ، وبين الاجابات الضعيفة او القليلة . بعده اختار الباحث نسبة (27) % من اجابات الافراد الحاصلين على اعلى الدرجات واسماها المجموعة العليا ، وايضاً نسبة (27) % الحاصلين على اقل الدرجات وسميت المجموعة الدنيا، بما ان المجموع هو (90) فرد فقد تم تقسيم الاستمارات بين عليا ومجموعها (24) واستمارات الادنى ومجموعها (24) ، ليكون المجموع (48) استمارة ، تم اتباع هذا الامر من اجل ان نعرف عل ان الفقرات صادقة وتمثل محاورها وكذلك وللتعرف على مدى قدرتها على التمييز بين اعلى واقل درجة فيها . وتم احتساب الدرجات من خلال سلم التقدير الخماسي لجميع فقرات المقياس ولجميع افراد عينة البناء . استخدم الباحث القوة التمييزية الاحصائية ، ومن خلال قمية (ت) الجدولية للعينتين المستقلتين (العليا والدنيا ) عند درجة حرية (46) وتحت مستوى دلالة (0.05) هي = العليا+24 الدنيا = 2-24 = 46 اذن قيمة ت الجدولية = 2.013 ، الجدول رقم (9) يوضح القوة التمييزية لكل فقرة ،

### جدول رقم (9) يبين القوة التمييزية لفقرات المقياس

| ت | معامل التمايز | ت  | معامل التمايز | ت  | معامل التمايز | ت  | معامل التمايز | ت  | معامل التمايز |
|---|---------------|----|---------------|----|---------------|----|---------------|----|---------------|
| 1 | 2,356         | 6  | 6,768         | 11 | 4,123         | 16 | 4,546         | 21 | 3,345         |
| 2 | 2,649         | 7  | 7,221         | 12 | 5,756         | 17 | 5,991         | 22 | 4,234         |
| 3 | 2,953         | 8  | 4,876         | 13 | 6,664         | 18 | 6,777         | 23 | 6,231         |
| 4 | 2,821         | 9  | 3,222         | 14 | 3,223         | 19 | 345,7         | 24 | 3,554         |
| 5 | 2,321         | 10 | 3,986         | 15 | 2,11          | 20 | 5,675         | 25 | 5,897         |

نلاحظ من خلال البيانات في جدول (9) اعلاه ان جميع الفقرات هي مميزة وتم قبولها هذا ما يؤكد انها كانت في صلب موضوع البحث .

### 2-7-4-3 الاتساق الداخلي للفقرات : من خلال اجراء معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس حيث تعد قياس لصدق البناء و ظهرت لنا البيانات كما في الجدول التالي (10)

| ت | معامل الارتباط | ت  | معامل الارتباط | ت  | معامل الارتباط | ت  | معامل الارتباط | ت  | معامل الارتباط |
|---|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|
| 1 | 0,80           | 6  | 0,60           | 11 | 0,55           | 16 | 0,80           | 21 | 0,78           |
| 2 | 0,66           | 7  | 0,62           | 12 | 0,59           | 17 | 0,60           | 22 | 0,72           |
| 3 | 0,75           | 8  | 0,65           | 13 | 0,63           | 18 | 0,80           | 23 | 0,80           |
| 4 | 0,45           | 9  | 0,80           | 14 | 0,60           | 19 | 0,80           | 24 | 0,69           |
| 5 | 0,80           | 10 | 0,70           | 15 | 0,75           | 20 | 0,74           | 25 | 0,80           |

من خلال الجدول اعلاه (10) يتبين ان جميع الفقرات لديها معامل ارتباط بالمقياس هذا يثبت انه متجانس ، حيث ان كل فقرة تقاس ذات البعد السلوكي للمقياس باكملة وهذا ما يؤكد وجود ترابط قوي بين فقراته .

### 5-3 المعاملات العلمية للمقياسين:

**1-5-3** الصدق : تم استخدام 1- الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة على الخبراء والمحكمين وكان عددهم من 10 ، من اجل ان نتعرف على هل توجد ملائمة المقياس من اجل قياس السمات او الصفات المطلوبة وتم ذلك من خلال ان يعرفوا ويلاحظو مدى





ملائمة المحاور والفقرات للموضوع وهل توجد بها صلاحية ونسبة وضوح وان نتعرف على التعليمات الخاصة بالمقياس من اجل ان نستخرج الاجابات التي تكون مناسبة لعينة البحث عن طريق مايقرونه<sup>(10)</sup>.

**2- صدق البناء:** تم استخدامه من خلال القوة التمييزية للفقرات والاتساق الداخلي كما في جداول (9،10) واجراءات البناء التي مرت بها الاستبانة ويعتبر اكثر نوع يلائم لبناء المقياس بسبب انه يستند الى التحقيق بصورة تجريبية وتطبيقية من خلال معرفة مدى تطابق الفقرات مع السمة او المفهوم الذي يرد ان يتم قياسه<sup>(11)</sup>.

**2-5-3: الثبات:** تم التحقيق من ثبات المقياس عن طريق الاتي :-

1- طريقة التجزئة النصفية : تم التحقيق منها من خلال تقسيم الفقرات ذات الارقام الزوجية والفقرات ذات الارقام الفردية كما في جدول (11).

جدول (11) يوضح معامل الثبات بطريقتي التجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ

| المقياس          | قيمة ر قبل التصحيح | قيمة ر بعد التصحيح | معامل الفا كرونباخ |
|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| الذكاء الاصطناعي | 0,91               | 0,95               | 0,89               |

2- طريقة الفا كرونباخ : حيث كانت نتيجته كما مبينة في الجدول اعلاه ، هذا ما يؤكد ان المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية وهذا ما يؤكد ان فقراته مترابطة بصورة قوية وتساهم في قياس المفهوم العام للمقياس .

**3-6 التطبيق الرئيسي :-** بواسطة خطوات بناء المقياس الاجرائية السابقة فقد حصل الباحث بالنتيجة النهائية على محاور وفقرات جاهزة، وفق اسس علمية صحيحة ورصينة لذلك فقد اصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة التطبيق الرئيسية حيث بقي يتكون من 25 فقرة تمثله وتعبير عنه موزعة على خمسة محاور ، وكل محور تكون من (5) فقرات تعبر عنه ، فقد تم تطبيقه على عينة تتكون (46) فرداً في محافظة ذي قار وعلى المؤسسات المذكورة سابقاً . للفترة من 11-17 الى 4-12-2024.

من خلال الوسائل الاحصائية التي تناسب متطلبات البحث . 4- 3spss-6 الوسائل الاحصائية:- استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية مناقشة وتحليل نتائج وبيانات عينة التطبيق

بنوعها، الوسط الفرضي، مستوى الدلالة للمحور الاول 4T-1-جدول (12) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري و

| ت     | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | المحسوبة T | مستوى الدلالة | قيمة الدلالة | الدلالة |
|-------|---------------|-------------------|--------------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1     | 3.41          | 0.979             | 3            | 36.98      | 0.05          | 0.000        | معنوي   |
| 2     | 3.41          | 1.066             |              |            |               |              | معنوي   |
| 3     | 4.17          | 0.769             |              | معنوي      |               |              |         |
| 4     | 2.33          | 1.117             |              | معنوي      |               |              |         |
| 5     | 4.07          | 0.712             |              | معنوي      |               |              |         |
| الكلي | 3.4783        | 0.51377           |              | معنوي      |               |              |         |

يتبين من الجدول رقم (12) للمحور الاول (الوعي والفهم بالذكاء الاصطناعي)، ان معظم افراد عينة التطبيق كانت اختياراتهم قريبة من الاجابات ذات الدرجات العليا في المقياس (4،5) بدرجة كبيرة جداً ، بدرجة كبيرة ، هذا يبين ان الفهم والوعي بتقنية الذكاء الاصطناعي كان بمستوى جيد ، حيث نلاحظ ان الفقرات 1 و2 و3 و5 تبلغ قيمها الاحصائية اكبر من المتوسط الفرضي وقيمة المحسوبة اكبر من الجدولية كما في جدول (10) عند درجة حرية (45) ، ومستوى دلالة (0.05) اكبر من قيمة الدلالة (0.000) T وهي تعتبر معنوية باستثناء الفقرة (4) التي حصلت على متوسط حسابي اقل من المتوسط الفرض ولكنها بالمجمل تعتبر ذات مستوى ودلالة معنوية ، حيث بينت النتائج وجود فرق بين الوسط الحسابي للقيمة والوسط الفرضي (3) هي معنوية وبشكل كبير جداً حيث الجدولية (36.98) والدلالة معنوية حيث تشير الى فرق جوهري وكبير وواضح حسب النتائج الموجودة . حيث يبين T تشير ان الانحراف المعياري للفقرة الاولى التي تقول ( سمعت من قبل عن تقنية الذكاء الاصطناعي ) ان اجابات العينة كانت تتمركز بشكل معقول حول الوسط الحسابي هذا يبين وجود نسبة من الاتفاق بين افراد العينة من خلال فهمهم وتصورهم لتقنية الذكاء الاصطناعي مع وجود بعض التباين القليل في وجهات نظرهم ، اما الفقرة الثانية التي نصبت على ( من الممكن ان تكون على دراية باستخدام الذكاء الاصطناعي التي تساعد في تحسين عملك ) حيث بين الانحراف المعياري لها انه اكبر من الفقرة (1) هذا يبين ان التباين بين اجابات افراد عينة التطبيق كبير وهذا يؤكد وجود تنوع في وجهات نظر العينة او وجود . اما الفقرة (3) التي نصت على ( الفهم الأفضل لتطبيق الذكاء الاصطناعي ممكن يساهم في تحسين ادارة الاداء المؤسسي ) حيث يوضح الانحراف المعياري لها انه اقل عندما نقارنه بالفقرتين السابقتين هذا يبين ان اجابات العينة تتقارب بشكل كثير حول الوسط الحسابي هذا يبين ان اغلب الاجابات تتفق بنسبة معينة حول هذا الفقرة . اما الفقرة (4) التي نصت ( توفر مؤسستك دعم مناسب لفهم وتعلم استخدام الذكاء الاصطناعي ) حيث وضح انحرافها المعياري انه اكبر بين فقرات المحاور الخمسة هذا يوضح ان يوجد تباين وتشتت كبير في اجابات العينة حول هذه الفقرة حيث يتوقع ان افراد العينة لا يتوفر لهم دعم مناسب وان وجد فهو قليل جداً لتعلم الذكاء الاصطناعي وانه يوجد ضعف او قلة اهتمام في توفير

- فؤاد أبو حطب والسيد عثمان : التقويم النفسي ، ط 3، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1987 ، ص 95 .<sup>10</sup>

- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، 1981 ، ص 43.<sup>11</sup>



التعليم والموارد المناسبة من خلال تقصير المؤسسات الرياضية قيد البحث على ادخال العاملين لديها سواء في المناصب الادارية او الموظفين في برامج تدريبية وتطبيقات عملية لأستخدام هذه التقنية الحديثة حيث ممكن ان تستفاد الادارت نفسها من هذه التقنية من خلال اتمتة العديد من العمليات في الادارة هذا مايجعلها تنفرغ للمهام الرئيسة وذات التأثير الكبير " حيث يمكن للذكاء الاصطناعي ان يقلل من الاعمال الروتينية للمدراء بنسبة 60% وبالتالي سوف يوفر المزيد من الاوقات لأجل التركيز على المهام الادارية التي تحتاج للتفكير العميق والتخطيط الاستراتيجي المهم والتفرغ للتواصل ايضاً مع الموظفين والعاملين وغيرهم " (12)، اما الفقرة (5) التي نصت على ( ممكن ان يفيد التدريب على استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين علمكم اليومي واداء المؤسسة بمختلف جوانبها ) فقد بين الانحراف المعياري لها ان اقل تشتت بمقارنته بالفقرات السابقة حيث يوجد تقارب بصورة اكبر حول الوسط الحسابي هذا يبين ان اغلب افراد عينة التطبيق عندهم وجهات نظر قريبة من بعضها او فهم يشتركون فيه حول هذه الفقرة . من جانب اخر بينت النتائج ان افراد العينة قد سمعوا عن تقنية الذكاء الاصطناعي بنسبة كبيرة بسبب انها اصبحت حديث العالم اليوم ، ونلاحظ الكثير من الشركات العالمية اعتمدت عليها هذا ما يعتبره البعض تهديد للكثير من الوظائف وهو ما اعتبر تهديد للعاملين قد، يكون هذا احد الاسباب المهمة الذي جعلها تنتشر بسرعة بسبب الخوف منها ، لذلك نلاحظ تطورات كبيرة تخص هذه التكنولوجيا حتى ان الحكومة المركزية العراقية وكذلك الوزارات المختلفة ومنها وزارتي التربية ، والتعليم العالي اكدتا على هذا الموضوع المهم والحيوي الذي يعتقد انه سيقود العالم في المستقبل القريب حيث ان المؤسسات الرياضية لا تختلف عن بقية المؤسسات والمنظمات في القطاعات المختلفة فان قطاع الرياضة قد استخدم هذه التقنية بشكل كبير وتوجد اتحادات وندية و فرق عالمية استخدمتها بمختلف اشكال العمل وهذا ما سهل العمل بشكل كبير وادى الى نتائج ايجابية وسريعة وذات جودة عالية ، ومن جانب اخر بينت اجابات افراد العينة انهم على دراية بمستوى جيد بتطبيقات الذكاء الاصطناعي ومساعدته الكبيرة التي يمكن ان يقدمها اذا تم استعماله بشكل صحيح لان فهمه بالشكل الافضل وتطبيقه في عمل المؤسسات بشكل واقعي ومفيد من الممكن ان يقدم مساهمة كبيرة في تحسين عمل الادارة والاداء المؤسسي للموظفين في المؤسسات الرياضية والكشفية ، وان التدريب على استخدامه من قبل خبراء لهم معرفة عملية وعلمية سوف يساعد في تطور وتحسين عمل الادارات والموظفين بشكل يومي وبالتالي سوف تكون النتيجة النهائية هي تحقيق الاهداف الموضوعية سواء الشخصية او اهداف المؤسسات التي يعملون فيها بجودة عالية وسرعة كبيرة ودقة في الاداء والنتائج " تستطيع تقنية الذكاء الاصطناعي ان تحسن عمل الادارة الرياضية وتعززها في المؤسسات الاكاديمية عن طريق تحسين الاحتياجات المتعلقة بالعمل والمتطلبات النفسية والكفاءة التشغيلية وتحسين التدريس والبحث وضمان الجودة " (13).

بنوعيتها، الوسط الفرضي، مستوى الدلالة للمحور الثاني Tجدول (13) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري و

| ت     | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | المحسوبة T | مستوى الدلالة | قيمة الدلالة | الدلالة |
|-------|---------------|-------------------|--------------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1     | 4.15          | 0.729             | 3            | 37.985     | 0.05          | 0.000        | معنوي   |
| 2     | 4.07          | 0.712             |              |            |               |              | معنوي   |
| 3     | 3.93          | 0.800             |              |            |               |              | معنوي   |
| 4     | 4.17          | 0.709             |              | الجدولية T |               |              |         |
| 5     | 3.91          | 0.812             |              | 2.014      |               |              |         |
| الكلي | 4.0478        | 0.61563           |              |            |               |              |         |

يتبين من الجدول (13) للمحور الثاني، (استراتيجيات تطبيق الذكاء الاصطناعي في ادارة الاداء المؤسسي ) ، حيث نلاحظ الفقرات المحسوبة لها اكبر من Tجميعها اظهرت اوساطها الحسابية ارتفاع نسبي حيث ان قيمها الاحصائية اكبر من المتوسط الفرضي، وقيمة الجدولية ، عند درجة حرية (45) ، ومستوى دلالة (0.05) اكبر من قيمة الدلالة (0.000) وهنا يبين انها معنوية بشكل كبير حيث تشير الى فرق جوهري وكبير وواضح في توقعات عينة التطبيق حول دور الذكاء الاصطناعي ، هذا يوضح وجود تفاهم بشكل قوي وشبه اتفاق بين افراد عينة التطبيق على ان استراتيجيات تطبيق الذكاء الاصطناعي يتوقع انها سوف تلعب دور كبير وايجابي في ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية . حيث تبين الفقرة (1) التي نصت على (ممكن ان يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين تخطيط وتنظيم وادارة الانشطة الرياضية والوظيفية والطلابية ) ، حيث يبين انحرافها المعياري تشتت بشكل محدود من قبل افراد العينة ، هذا يفسر انه وجود شبه اجماع على توقع مساهمة الذكاء الاصطناعي في تعزيز وتحسين العمليات والوظائف الادارية للنشاطات سواء وظيفية او رياضية او طلابية، نظراً لما تتمتع به هذه التقنية من امكانات وقدرات كبيرة جداً فاقت التوقعات حيث تيسر العمل وتجعله ذات انتاجية وجودة عالية . اما الانحراف المعياري للفقرة (2) التي نصت على ( يساعد استخدام الذكاء الاصطناعي بالشكل الصحيح في تحسين عمليات التنسيق والتعاون بين الافراد والفرق في الانشطة المختلفة )، يبين ان التشتت كان اقل هذه دلالة على ان عينة التطبيق في المؤسسات الرياضية قيد البحث يتفقون بشكل كبير على ان الاستخدام الصحيح للذكاء الاصطناعي يتوقع انه سوف يساهم في تحسين وتطوير التنسيق والتعاون بين الهيئات الادارية والموظفين وذلك لانه يسهل العمل ويسرعه هذا مايساعد في صنع القرارات واتخاذها بشكل اسرع من النظام الموجود التقليدي . اما الفقرة (3) التي نصت على ( يؤدي الاستخدام الموضوعي للذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات واجراءات تقييم اداء المشاركين والموظفين والقائمين على البطولات والفعاليات والمناسبات

<sup>12</sup>-Serputko ,O., et al. " The role of artificial Intelligence in Optimizing and automating management procedures in Olympic and professional sports ." Visnyk of Zaporizhzhya National University education and sports(2024)

<sup>13</sup> -Bingcai Yan et al." Research on the Innovative Model of Artificial Intelligence Technology Facilitating Sports Management in Colleges and Universities ." Applied Mathematics and Nonlinear Sciences,9(2024)



المختلفة والعمل الوظيفي اليومي ) يوضح الانحراف المعياري لهذه الفقرة انه مرتفع قليلاً عن الفقرات اعلاه وهو يبين تشتت اعلى هذا يدل على وجود تباين بصورة قليلة في اجابات افراد عينة التطبيق قد تكون الاسبابا وجود معرفة اوخبرة مختلفة في تجاربهم الشخصية ، ولكنه من جانب اخر يبين جانب ايجابي من خلال توقعهم ان استخدام هذه التقنية بالصورة المطلوبة والصحيحة سوف يؤدي الى تعزيز وتطوير طرق واجراءات تقييم الاداء سواء كان داخل المؤسسات الرياضية او في البطولات والمسابقات التي تقيمها او تشترك بها هذه المؤسسات ، حيث بمجرد ادخال معلومات وبيانات المشاركين الى تطبيقات الذكاء الاصطناعي سواء كانت مختصة او العامة فانه سوف يعطي نتائج حقيقية وواقعية بناء على المعلومات والاورام التي تعطى له . اما الفقرة (4) التي نصت على ( يساهم في تسهيل اجراءات تنظيم وتنفيذ الدورات والورش التدريبية والتطويرية والحلقات النقاشية ) حيث بين الانحراف المعياري لها انه اقل من الفقرات اعلاه هذا يوضح انه يوجد موافقة كبيرة جداً لافراد عينة التطبيق تتوقع ان الذكاء الاصطناعي ممكن يساهم في ان يجعل الاجراءات الادارية والتنظيمية والفنية التي تخص الورش والدورات والحلقات النقاشية تجري بصورة سهلة بل هو ايضا من يستطيع ويساهم في كتابة مواضيع هذه الدورات ، لأنه يتوفر على كمية بيانات ومعلومات هائلة وفيه تخصصات مختلفة تجعله يسهل العمل ويطور الاداء وبالتالي تكون النتيجة هي تحقيق مايريد الموظفين او الادارات سواء على المستوى الشخصي او المهني في مؤسساتهم الرياضية والكشافية التي يعملون فيها ، حيث بمجرد الطلب منه الموضوع الذي تريد ان تقيم فيه الدورة او الورشة سوف يخبرك بالتفصيل بمحتواها ولكن بشرط ان تكون على علم ومعرفة بهذا الموضوع لكي تستطيع ان تعرف المعلومات التي يوفرها هل هي المطلوبة ام لا لانه توجد تطبيقات مختصة وتطبيقات تشمل معلومات عامة ، وكلما تم استخدام التطبيقات الخاصة بالمواضيع التي نختص بها او نعمل بها سوف يتم استثماره بالشكل الصحيح ويعطينا مانريده بشكل محترف . اما الفقرة (5)، التي نصت على ( يمكن ان يعزز الاستخدام الصحيح للذكاء الاصطناعي من مستوى الشفافية في العمل وتنظيم المسابقات والانشطة المتنوعة ) ، وبين انحرافها المعياري الاعلى من بقية فقرات المحور هذا يبين تشتت وتباين اكبر بين اجابات عينة التطبيق ، قد تكون الاسباب ضعف او قلة المعرفة بين افراد العينة حول كيف يمكن ان يحسن ويعزز الاستخدام الصحيح للذكاء الاصطناعي من مستوى الشفافية ، او سبب اخر ممكن ان يكون افراد عينة التطبيق لديهم مستوى وعي كبير فيما يتعلق بالشفافية وتنظيم العمل وادارته ، هذا يجعلنا نفكر في انه يوجد نسبة من عينة التطبيق بحاجة للدخول بدورات تدريبية تطبيقية وتعليمية بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي وكيف ممكن ان تتحقق الشفافية عند استعماله ، لان العمل بدون شفافية يعني غياب العدالة والوضوح في العمل و سوف يكون عشوائي وفوضي وبهذه الحالة ممكن حصول حالات تحيز في التعامل سواء في الادارات او مع الموظفين او القادة الكشفيين ، لذلك ينبغي اطلاع الادارات والموظفين على كل ما يوجد في العمل لكي يكونوا على علم بمجريات الامور وكيف يتم تسير العمل ، من اجل ان يكون كل شيء واضح ومفهوم ومعروف ، لذلك فان استخدام الذكاء الاصطناعي بمسؤولية واعطاؤه الاوامر الصحيحة وتزويده بالمعلومات والبيانات الواقعية الموجودة فانه سوف يستخرج لنا الحقائق بناء على ماتم ادخاله من اوامر ومعلومات وبالتالي سهولة اتخاذ القرار ، لان الذكاء الاصطناعي يعتمد على البيانات وليس على الحالة الشعورية الشخصية فهو يستخدم المنطق من خلال البيانات وهذا مايجعله اختيار ممتاز لحل هذه المعوقات او التحديات ، تتفق هذه النقاط مع (سهى معاذ) التي اكدت على ان الذكاء الاصطناعي يعمل على تحسين اداء المؤسسات ونتاجيتها بواسطة اكمال العمليات او المهمات التي تحتاج لقوى بشرية فيما سبق ، وايضا تستطيع هذه التقنية ان تفهم البيانات بشكل كبير لا يستطيع اي انسان ان يحققه " (14)

بنوعيتها، الوسط الفرضي، مستوى الدلالة للمحور الثالثTجدول(14) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري و

| ت     | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | المحسوبة T          | مستوى الدلالة | قيمة الدلالة | الدلالة |
|-------|---------------|-------------------|--------------|---------------------|---------------|--------------|---------|
| 1     | 3.87          | 0.934             | 3            | 32.549              | 0.05          | 0.000        | معنوي   |
| 2     | 3.83          | 0.996             |              |                     |               |              | معنوي   |
| 3     | 3.98          | 0.906             |              |                     |               |              | معنوي   |
| 4     | 4.02          | 0.715             |              | الجدولية T<br>2.014 |               |              | معنوي   |
| 5     | 3.91          | 0.784             |              |                     |               |              | معنوي   |
| الكلي | 3.9217        | 0.69215           |              |                     |               |              | معنوي   |

يتبين من الجدول (14) للمحور الثالث ( التأثيرات المتوقعة للذكاء الاصطناعي على الاداء المؤسسي ) ، حيث نلاحظ ان فقرات هذا المحور اظهرت اوساطها الحسابية ارتفاعاً ملحوظاً واجابات ايجابية حيث بينت القيم الاحصائية انها اكبر من المتوسط الفرضي، المحسوبة لها اكبر من الجدولية ، عند درجة حرية (45) ، ومستوى دلالة (0.05) اكبر من قيمة الدلالة (0.000) وهنا يبين T وقيمة وجود توجهات ايجابية ومدركة بشكل جيد وكبير وشبه اتفاق، حيث تشير النتائج الى وجود تأثير كبير للذكاء الاصطناعي في الاداء المؤسسي وواضح في توقعات عينة التطبيق هذا ما يجعلنا ننتبنا بمستقبل كبير لتأثيرات هذه التقنية على الاداء في المؤسسات الرياضية والكشافية . اما على مستوى الانحراف المعياري للفقرات ، فقد بينت الفقرة (1) التي نصت على ( يمكن ان يحسن الذكاء الاصطناعي من جودة الخدمات والاعمال التي تقدم في مؤسستك ) وجود انحراف معياري ذات تشتت متوسط هذا يبين ان افراد العينة لم يكونوا على اتفاق بشكل كامل حول هذه الفقرة مع ذلك فهم متقاربون بصورة كبيرة وبشكل ومؤكد ، قد تكون اسباب ذلك وجود فرق في مستوى الاستيعاب والمعرفة لمضمونها ، او وجود اختلاف على مستوى تجاربهم السابقة بشكل شخصي او قد يكون محتوى هذه الفقرة ذات علاقة مباشرة بقسم معين من العينة وعلاقة غير مباشرة بالقسم الاخر ، ومع ذلك فان القيم الاحصائية اظهرت كما في الجدول اعلاه ان اغلبية افراد العينة اجابت بتقييم مرتفع وبوجود التشتت في الانحراف المعياري هذا يعكس اختلاف بين عينة التطبيق في

- سهى معاذ : الثورة الصناعية الرابعة الفرص والتحديات ، بيروت ، اتحاد المصارف العربية ، 2019



تقييمهم لان الغالبية منهم قد يكونوا قيموا الفقرة بين (بدرجة كبيرة جداً وبدرجة كبيرة) مع وجود القليل منهم قيموا بدرجات اقل هذا جعل الانحراف المعياري يزداد مع ان المتوسط الحسابي لها مرتفع ويدل على ان الذكاء الاصطناعي يتوقع له ان يحسن ويطور من " الذي بين Mohammad Ali Al Qudah et al جودة العمل والخدمات التي تقدمها المؤسسات الرياضية والكشفية وهذا يتفق مع ان الذكاء الاصطناعي له مساهمة بصورة كبيرة في تطور الخدمات الحكومية وزيادة الانتاجية وخفض التكاليف وتحسين التواصل مع العملاء " (15). وبالنسبة للفقرة (2) التي نصت على ( يعزز الذكاء الاصطناعي من قدرة مؤسستك بتنظيم الفعاليات الفنية والرياضية والاكاديمية والطلابية والعمل بطرق ذات كفاءة عالية ) نلاحظ من خلال انحرافها المعياري الذي يبين انه اعلى نسبياً من بقية الفقرات للمحور الثالث وهذه دلالة على وجود تباين اكبر في اجابات العينة وهذا يؤكد وجود اختلاف بصورة اكثر وضوحاً حول هذه الفقرة ، حيث بين الوسط الحسابي لها ان معظم او اغلبيية عينة التطبيق اجابوا بدرجات مرتفعة اي ممكن يكون اختيار بدرجة كبيرة جداً من سلم التقدير الخماسي ومع وجود التشتت هذا يعكس وجود اختلاف في تقييمهم لها ، ولكنها تبين ايضاً الاجابات ايجابية وهذا ما تؤكد القيم الحصائية في جدول (14) حيث بينت ان الذكاء الاصطناعي يتوقع له ان يعزز من قدرات المؤسسات الرياضية والكشفية التنظيمية للنشاطات التي تقوم بها وبكفاءة عالية ، توقع افراد العينة الايجابي والكبير هذا ممكن يكون بسبب امكيات هذه التقنية وقدراتها الواسعة التي تتضمن مختلف الاتجاهات والجوانب سواء الوظيفية او الادارية وللطرفين الهيئات الادارية والموظفين والقادة الكشفيين، حيث ان العمل في فيها يحتاج بشكل مستمر ودائم الى تنظيم مسابقات ونشاطات رياضية وفنية وعلمية واكاديمية وكشفية وثقافية وهذه تحتاج " حيث بين ان Jianhang Chen et al الى ادوات ووسائل كثيرة ممكن ان يعوضها الذكاء الاصطناعي بشكل كبير، وهذا يتفق مع استعمال الذكاء الاصطناعي في قطاع الرياضة قد نتج عنه تحسين وتطوير ادارة الفعاليات والنشاطات وتجارب المشجعين واتخاذ القرارات من قبل الحكام وقدم مساهمة كبيرة في تحسين تقييم اداء الرياضيين وكذلك برامج التدريب " (16). اما الفقرة (3) التي نصت على ( ممكن ان يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين التواصل والاتصال بين الادارة والموظفين في مؤسستك ) ان الانحراف المعياري لها يبين انخفاض بشكل نسبي في تشتت الاجابة وهذا يظهر وجود تقارب فيها لعينة التطبيق، وان وسطها الحسابي هو كبير مقارنة بالفقرات اعلاه في هذا المحور حيث يبين وجود مستوى مرتفع بشكل نسبي في اتفاق افراد العينة وهذا ما يؤكد ان الاجابات كانت تتوقع ان هذه التقنية ممكن ان تساهم وبشكل كبير في تحسين التواصل مع الموظفين والاتصال بالادارات في المؤسسات الرياضية والكشفية ويعتبر هذا جانب مهم جداً في العمل لان التقاطعات وضعف الاتصال بين الادارة والموظفين يعتبر نقطة سلبية تعبر عن خلافات كبيرة وعدم توفر مناخ ايجابي في العمل وهذا يؤدي الى قلة جودة العمل وضعف النتائج ، لذلك توقعت العينة انه " الذي بين ان دمج الذكاء الاصطناعي سوف Faycal Farhi et al سوف يساهم بتحسين هذا الجانب وبنسبة كبيرة ، وهذا يتفق مع يؤثر بصورة كبيرة على الاتصالات التنظيمية والاعضاء ؛ هذا يحسن من مستويات التواصل الراسي والافقي ويحسن التفاعل مع الاخرين " (17). وبخصوص الفقرة (4) التي نصت على ( يمكن ان يسهم الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة العمليات الادارية والوظيفية ) حيث حصلت على اعلى تقييم ويتبين هذا من خلال وسطها الحسابي حيث يؤكد وجود اتفاق بشكل ايجابي وواضح ، اما الانحراف المعياري فقد كان يتميز بالانخفاض وهذا ما يظهر ويؤكد على الاتفاق الكبير من قبل افراد العينة ، هذه النتائج تؤكد انه وجود اجماع في توقع عينة التطبيق لمساهمة هذه التقنية في زيادة الكفاءة في الوظائف والعمليات الادارية والوظيفية وهذا يتفق " حيث بينوا ان الامتة التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي في العمليات الادارية يعمل على تعزيز (Deepak Kumar et al)مع الكفاءة والدقة عن طريق تبسيط وتقليل الاخطاء وتحسين استخدام الموارد " (18). وبينت الفقرة (5) التي نصت على ( يمكن للذكاء الاصطناعي ان يسهم في تقديم خدمات متميزة للمتعاملين مع مؤسستك ) ان انحرافها المعياري معتدل ويوضح وجود تشتت بمستوى متوسط هذا يبين ان اجابات عينة التطبيق قيمتها بصورة جيدة جداً وبشكل ايجابي حيث يؤكد الباحث ان التوقع الذي حصلت عليه هذه الفقرة من قبل عينة التطبيق بهذه الصورة والحجم يبين ان تقنية الذكاء الاصطناعي له القدرة والمساهمة ايضاً في تقديم خدمات مميزة للزبائن ؛ سواء كانوا اشخاص او مؤسسات او جماعات او فرق من قبل المؤسسات الرياضية والكشفية حيث تتعامل اغلبها مع الطلبة وهي تمثل شريحة مهمة جداً في اي مجتمع ؛ لذلك بمساعدة الذكاء الاصطناعي فان الخدمات المقدمة يتوقع لها ان تكون عالية الجودة وبكفاءة كبيرة اما بخصوص مؤسسة الشباب والرياضة فعملها يكون في الغالب مع الرياضيين سواء اندية او اتحادات او فرق مؤسسات اخرى لذلك عملهم قد يختلف قليلاً عن بقية المؤسسات الاخرى ، ونتيجة لذلك توقعت الاجابات بشكل كبير مساهمته في تقديم خدمات " الذين اكدوا على ان الذكاء الاصطناعي يعمل في قطاع Rahul Rwdy Nadikattu et al مميزة للمتعاملين معها وهذا يتفق مع الرياضة على تعزيز تجربة المشجعين ويعزز نمو الاعمال ويعزز تطور الصناعة حيث يكون الجمهور هم المستفيدين الرئيسيون وان المستقبل اكثر ثقة بسبب الابتكار " (19)

<sup>15</sup> - Mohammad Ali Al Qudah et al. : Artificial Intelligence Techniques In Improving the Quality of Services Provided By E-Government To Citizens."IEEE 1st Karachi Section Humanitarian Technology Conference (KHI-HTC)(2024): 1-4.

<sup>16</sup> - Jianhang Chen et al."The Application and Development of Artificial Intelligence and High Technology in sports Event." Highlights in Business,Economics and Management (2024).

<sup>17</sup> - **Faycal Farhi et al.**"Artificial Intelligence in Sustaining Internal Communication in Corporate Sector:The Mediation of Two-way Communication Perspective of PR." International Arab Conference on Information Technology (ACIT)(1-7.(2024)

<sup>18</sup> - Deepak Kumar et al."AI-DRIVEN AUTOMATION IN ADMINISTRATIVE PROCESSES: ENHANCING EFFICIENCY AND ACCURACY."International Journal of Engineering Science and Humanities(2024).

<sup>19</sup> - Rahul Rwdy Nadikattu et al. "Implementation of New Ways of Artificial Intelligence in sports."Other Topics Engineering Research eJournal(2020).





بنوعها، الوسط الفرضي، مستوى الدلالة للمحور الرابع جدول (15) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري و

| ت     | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | المحسوبة T          | مستوى الدلالة | قيمة الدلالة | الدلالة |
|-------|---------------|-------------------|--------------|---------------------|---------------|--------------|---------|
| 1     | 3.78          | 1.052             | 3            | 30.872              | 0.05          | 0.000        | معنوي   |
| 2     | 4.02          | 0.977             |              |                     |               |              | معنوي   |
| 3     | 3.17          | 1.180             |              |                     |               |              | معنوي   |
| 4     | 3.37          | 0.974             |              | الجدولية T<br>2.014 |               |              | معنوي   |
| 5     | 3.78          | 0.987             |              |                     |               |              | معنوي   |
| الكلي | 3.6261        | 0.66481           |              |                     |               |              | معنوي   |

يتبين من الجدول (15) للمحور الرابع (مواقف وتحديات في تبني الذكاء الاصطناعي في ادارة الاداء المؤسسي) ، حيث نلاحظ ان فقرات هذ المحور اظهرت اوساطها الحسابية ارتفاع ملحوظاً هذا يدل على حصوله على اجابات ايجابية حيث بينت القيم الاحصائية ( الجدولية ، عند درجة حرية (45) ، ومستوى دلالة (0.05) T المحسوبة لها اكبر من (T) انها اكبر من قيم المتوسط الفرضي، وقيمة) اكبر من قيمة الدلالة (0.000) ويعزز الباحث سبب هذه القيم الاحصائية التي تعبر عن الايجابية الكبيرة، اي اتفاق كبير ومؤكد على وجود هذه المعوقات والتحديات وان عينة التطبيق كانت مدركة لها والتي يتوقع انها تواجه تطبيق هذه التقنية وبذلك ممكن جداً ان تؤثر في استخدامها وبالتالي تؤثر بشكل سلبي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية. وهذا يتفق مع (مصطفى عبد العزيز ، احمد محمد مصطفى) " الذين بينا انه برغم الايجابيات والفوائد المتوقعة ، الا ان هذه المؤسسات تواجه عقبات ومعوقات في تبني هذه التقنية مثل توفير بنى تحتية ملائمة ومتطورة ، وادخال الكوادر البشرية في دورات تدريبية وتطويرية تناسب متطلبات هذه التقنية وقدراتها وبكيفية استعمالها بالشكل المطلوب وبفعالية عالية ، من اجل ان نضمن النجاح لتطبيقها " (20)

اما على مستوى الانحراف المعياري للفقرات ، فقد بينت الفقرة (1) التي نصت على (يوجد ضعف في الموارد او التدريب حول استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مؤسستك لتحسين وتطوير اداء موظفي المؤسسة وادارتها) وجود تباين وتشتت ملاحظ حيث يبين حجم الاختلافات الواضح بين افراد عينة التطبيق ، يعلل الباحث هذا الامر انه ممكن ان يكون بعضهم قد قيم الفقرة بشكل موضوعي وحسب ما موجود في الواقع ، والبعض الاخر قد يكون قيم بشكل بعيد عن الموضوعية من اجل اظهار صورت مؤسسته بالشكل الايجابي الداعم لتقنية الذكاء الاصطناعي ، وقد يكون سبب اخر هو الاختلاف في فهم او تفاوت محتوى هذه الفقرة بسبب اختلاف العمل بين مؤسسة واخرى . وقد بينت الفقرة (2) التي نصت على (تمثل التكاليف المالية والمادية عائق امام استخدام هذه التقنية في مؤسستك) ان افراد عينة التطبيق كانوا متفقين بشكل كبير على وجود التحديات والمشكلات بشكل واضح وصريح حيث تعرقل تطبيق هذه التقنية في المؤسسات الرياضية والكشفية ، حيث يعد هذا الموضوع العقبة الاولى حسب تقييم العينة لها ، اما الانحراف المعياري بين انه اقل من الفقرة الاولى حيث يبين ان تقييم العينة يثبت وجود تقارب نسبي في تفكيرهم بخصوص هذه المعوقات ، هذا يجعل من اصحاب القرارات في هذه المؤسسات قيد البحث في وضع يحتم عليهم من رسم وتبني استراتيجيات تساعدهم في توفير الاموال الكافية التي تيسر حصولهم على ماتحتاجه تقنية الذكاء الاصطناعي من موارد مادية . اما الفقرة (3) التي نصت على (توجد معارضة واستخفاف اتجاه الذكاء الاصطناعي واستخدامه سواء على الصعيد الشخصي او في المؤسسة) تبين تقييمات العينة انها قريبة من الوسط الفرضي وهذه دلالة انها وقعت بمستوى متوسط ومن جهة اخرى يعتبر مؤثر بشكل ايجابي ؛لانه القيم الاحصائية كما في الجدول اعلاه تبين انها افضل واكبر وبشكل ذات تاثير غي الجانب الصحيح ، اما الانحراف المعياري لها فهو يبين تباين وتشتت اكبر في تقييم العينة حول هذه الفقرة ، حيث ان بعضهم ممكن كان يتوقع انه وجود معارضة كبيرة واستخفاف بهذه التقنية ومن امكانياتها وقدراتها ، بينما البعض الاخر يتوقع انه لا توجد معارضة ضد استخدامها ولا توجد توجهات سلبية لها بمستوى كبير ، وممكن يبين الانحراف المعياري هذا اختلاف القدرات والامكانيات والموارد بين المؤسسات في هذه الدراسة، وبالنتيجة النهائية " الذين بينوا وجود تحديات ومقاومة تنظيمية Hamidreza Ghezelseflou et al. اختلاف تقييم العينة لها . تتفق هذه الفقرة مع ومخاوف اخلاقية وقيود تكنولوجية مع زيادة الحاجة الى مهارات جديدة" (21). اما الفقرة (4) التي نصت على (توجد تحديات عند استخدام هذه التقنية في تنظيم الأنشطة واداء العمل وادارة المؤسسة) يبين الانحراف المعياري وجود تشتت معتدل حيث يبين في ان البعض من المؤسسات الرياضية والكشفية ممكن انها في مواجهة صعبة بشكل كبير في استعمال هذه التقنية مقارنة بمؤسسات غيرها ممكن تكون مستعدة بشكل واكبر واكثر تطوراً من جهة اخرى ممكن يكون هذا الاختلاف نابع من وجود تنوع في البنى التحتية او التمويل المناسب والموظفين الذين يمتلكون مؤهلات فيها، من جانب اخر بينت هذه القيم والبيانات ان هذه التقنية لازالت بعيدة عن مرحلة الفهم التام والنضج الكافي في تنظيم الأنشطة وادارتها واداء العمل في المؤسسات الرياضية والكشفية ، ولكن ممكن ان يستخدم الذي بين " ان تقنية الذكاء الاصطناعي تدعم كسب M.Rozman et al. بصورة بسيطة او محدودة. وتتفق هذه النقاط والفقرة مع الموظفين اصحاب المواهب مع الاحتفاظ بهم وكذلك التدريب والتطوير اللذان يناسبان العمل على هذه التقنية والفرق المناسبة وكذلك

- مصطفى عبد العزيز قفيلة، احمد محمد مصطفى عبد القادر: متطلبات تطبيق نظم الذكاء الاصطناعي لتطوير الاداء الاداري للعاملين بالاندية الرياضية 20 - المصرية ، المجلد 43، العدد 201، الجزء الثالث، مجلة التربية ،كلية التربية بالقاهرة ، جامعة الازهر ، 2024.

21 - Hamidreza Ghezelseflou et al. "Investigating the Challenges and Opportunities of Using Artificial Intelligence in Human Resource Management." Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management (2023)





ثقافة المنظمة والقيادة وتقليل اعباء العمل ، هذا يؤثر بصورة ايجابية على اداء المؤسسة واشراك الموظفين " (22) . اما الفقرة (5) التي نصت على ( هناك خوف من ان يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي الى تقليل الدور البشري في العمليات الادارية والوظيفية ) تبين القيم الاحصائية للوسط الحسابي والانحراف المعياري وجود مخاوف حقيقية لدى عينة التطبيق من امكانية هذه التقنية من انها سوق تقلل من الدور البشري وفي ادارة المؤسسات الرياضية والوظائف بشكل عام ويعتبر خوف طبيعي وهو على درجة عالية من الشبوع على مستوى العالم بسبب تطور التكنولوجيا السريع، حيث نلاحظ بين فترة واخرى ظهور تكنولوجيا جديدة ؛ وهذا ما يعتبرها مخاطر وتهديدات حقيقية للموظفين والعاملين ان لم يدركوا هذه التقنيات الجديدة ويتعلمون استخدامها قبل ان يتم تسريحهم من اعمالهم ، حيث ترتفع نسبة اعتمادية المؤسسات على امتت المهام ، وايضا يتم تبديل البشر بتكنولوجيا متطورة وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي خصوصاً في الاعمال والوظائف ذات الطبيعة الروتينية والادارية . وبالرغم من الفوائد الكبيرة لهذه التقنية والامكانات والقدرات الهائلة فهو يعتبر اداة ووسيلة لها وجهات متعددة منها فهو يساعد بشكل كبير في تطوير وتعزيز كفاءة العاملين والموظفين والادارات وانتاجيتهم وجودتهم في المؤسسات الرياضية والكشفية والعامه ومن جهة اخرى فهو قد اشاع مخاوف كبيرة بسبب ان الكثير من الشركات والمؤسسات قد استغنت عن العمالة البشرية وكذلك الادوار التقليدية المكررة . " وتبين المصادر انه سوف يتم فقدان العديد من الوظائف وخلق وظائف جديدة وان هناك وظائف اخرى سوف تتغير طرق عملها بصورة كبيرة وان العالم اليوم يتغير بشكل سريع في العمل بشكل خاص بسبب الذكاء الاصطناعي وامتتة الكثير من الوظائف والعمليات الادارية " (23).

بنوعها ومستوى الدلالة للمحور الخامس T جدول (16) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ، الوسط الفرضي، و

| ت     | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | المحسوبة T | مستوى الدلالة | قيمة الدلالة | الدلالة |
|-------|---------------|-------------------|--------------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1     | 4.00          | 0.760             | 3            | 36.918     | 0.05          | 0.000        | معنوي   |
| 2     | 4.04          | 0.788             |              |            |               |              | معنوي   |
| 3     | 4.11          | 0.706             |              |            |               |              | معنوي   |
| 4     | 3.98          | 0.774             |              |            |               |              | معنوي   |
| 5     | 3.93          | 0.929             |              |            |               |              | معنوي   |
| الكلي | 4.0130        | 0.62596           |              |            |               |              | معنوي   |

يتبين من الجدول (16) للمحور الخامس ( التوجه المستقبلي نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي ) ، حيث نلاحظ ان فقرات هذ المحور اظهرت اوساطها الحسابية ارتفاعاً كبيراً وهذا يبين وجود تقييمات ايجابية عالية من قبل عينة التطبيق ، المحسوبة لها اكبر من الجدولية ، عند درجة حرية (45) ، ومستوى دلالة (T) حيث بينت انها اكبر من المتوسط الفرضي، وقيمة (0.05) اكبر من قيمة الدلالة (0.000) ، هذا يعكس النظرة الايجابية المتوقعة من قبل المستجيبين بخصوص استخدام الذكاء الاصطناعي في المستقبل ، حيث يعتبر اداة رئيسية في تعزيز وتطوير اداء الموظفين والادارات في المؤسسة، في مختلف المجالات ومن ضمنها المؤسسات الرياضية والكشفية حيث يستعمل كوسيلة واداة في نفس الوقت للقيام بالكثير من العمليات منها تحليل البيانات والمعلومات واتخاذ القرارات ذات الطبيعة الاستراتيجية وهذا سوف يساهم في تحسين ادارة الاداء المؤسسي فيها ، حيث تتفق هذه النقاط وهذا المحور مع (مراد دحية، سمير بن سايج ) " الذين اكدوا ان الدراسات الجديدة بينت اتفاقاً بصورة كبيرة بين المشاركين فيها تبين اهمية تقنية الذكاء الاصطناعي في ادارة الرياضة ، حيث اكد هؤلاء الباحثين بأن هذه التقنية تعد اداة ذات طابع استراتيجي مميز لتطوير وتحسين الاداء الاداري في المؤسسات الرياضية " (24) فقد بينت الفقرة (1) التي نصت على

( من الممكن للذكاء الاصطناعي ان يكون جزء اساسي في العمل الوظيفي والاداري في المستقبل القريب ) حيث يبين انحرافها المعياري على وجود نسبة اتفاق يتميز بالاستقرار بين عينة التطبيق حيث يشير الانخفاض الى وجود تقييمات من قبل عينة التطبيق كانت قريبة على بعضها ، هذا يدل على انه توجد اتفاقات شبه كاملة بدور الذكاء الاصطناعي واهميته في المستقبل القريب حول دوره في تحسين وتطوير ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية " حيث يلعب الذكاء الاصطناعي ادوار كبيرة وحيوية في تحسين ادارة الاداء المؤسسي عن طريق العديد من الطرق مثل تحليل البيانات الضخمة واصدار توصيات اعتماداً على هذه التحليلات وتقييم الاداء في وقته الحقيقي وتعزيز عملية صنع القرارات وكذلك الكفاءة التشغيلية وتحسين تجارب العملاء بفضل هذه القدرات والامكانيات سوف يساهم في تحسين وتطوير اداء المؤسسات وارتفاع الفعالية والكفاءة " (25). اما الفقرة (2) التي نصت على ( تويد ادخال الذكاء الاصطناعي لتحسين اساليب التقييم واداء العمليات الادارية والوظيفية وادارتها ) بينت القيم الاحصائية لها وجود اتفاق بصورة مرتفعة بشكل كبير من قبل عينة التطبيق على اهمية هذه التقنية من اجل ادخالها لتحسين وتطوير اساليب تقييم الاداء الاداري والوظيفي والادارة باكملها هذا يعبر عن وجود قناعة كبيرة بتأثيره في تحسين كفاءة المؤسسات الرياضية والكشفية التنظيمية ، بينما الانحراف المعياري لها يبين وجود تباين متوسط المستوى في تشتت عينة التطبيق مع العلم بوجود اتفاق شبه كامل باهميتها وفائدتها الا ان هذه التشتت يبين انه قليل جداً في كمية موافقة العينة ، وتتفق هذه النقاط الايجابية مع دراسة في مجلة الادارة الرياضية

22 - M.Rozman et al. "Integrating artificial Intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises." Frontiers in Psychology,13(2022).

23 - <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>

- مراد دحية ، سمير بن سايج: اليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الرياضية (روية استشرافية)، المجلد8، العدد1، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، 2023.

25 <https://www.rmg-sa.com/> استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير المؤسسات والجهات الحديثة



الدولية(2021) "حيث بينت ان الذكاء الاصطناعي قد ادى الى تحسين التخطيط في الاحداث والمسابقات الرياضية بنسبة 25% ورتفاع في كفاءة العمليات الادارية بنسبة بلغت 30% "(26). اما الفقرة (3) التي نصت على ( يمكن ان يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين الاداء المالي والاداري والوظيفي والاعلام والتسويق والاتصال وكل العمليات بشكل شامل ) حيث بينت قيمها الاحصائية ارتفاع بنسبة كبيرة مما يعكس اتفاق عالي بين افراد عينة التطبيق توقعهم بإمكانية مساهمة هذه التقنية في تعزيز وتطوير وتحسين الجوانب الادارية والمالية والاعلامية حيث يعلل الباحث سبب ذلك الى ان هذه التقنية قد دخلت لمختلف المجالات في جميع القطاعات تقريباً ومنها قطاع الرياضة والحركة الكشفية؛ حيث تعتبر الجوانب المذكورة اعلاه هي الاساس في نجاحها وتقدمها وتطورها لتلتحق بركب المؤسسات العالمية ، فرقمنة العمل في المنظمات والمؤسسات سواء كانت رياضية بحتة ام اكااديمية او كشفية او مشتركة هذا سوف يعزز من دورها في المجتمع وتحقيق اهدافها بشكل سلس ومميز وذات جودة عالية في الانتاجية وبالتالي ستكون المحصلة زيادة وارتفاع وتقدم مركزها بمستوى التقييم من قبل المتعاملين معها وكذلك ومستوى الاقبال عليها من اجل تلبية مطالب الجمهور سواء كان جمهور داخلي؛ يقصد به الموظفين والعاملين وحتى الادارات نفسها او الجمهور الخارجي وهم العملاء الذين يتعاملون مع هذه المؤسسات، فسمة اي مؤسسة يعتبر رصيدها في استمرارها ونجاحها حيث يعتبر تسويق خدماتها بالشكل الصحيح وللغات المناسبة دليل فهمها ومعرفتها بعملها مما يؤدي الى جذبهم والحصول على ولاؤهم لها طالما بقيت على هذا الحال المتميز ، وهذا يتفق مع " الذين بينوا ان الذكاء الاصطناعي يعمل على تحسين الاداء على المستوى التنظيمي Serge-Lopez Wamba-Taguimdje al. بما فيه المالي والتسويقي والاداري ومستوى العمليات عند استخدامه لإعادة تكوين العمليات " (27). اما الفقرة (4) التي نصت على ( يمكن ان يساعد الذكاء الاصطناعي في تسريع عملية اتخاذ القرارات الادارية ) حيث اوضحت قيمها الاحصائية وجود تقييم عالي بين عينة التطبيق وهذه دلالة على موافقتهم لهذه الفقرة ، بينما بين الانحراف المعياري وجود تباين قليل وتشتت صغير في تقييمهم هذا يدل على وجود اتفاق بصورة نسبية ، حيث يوضح هذا الامر انهم يعرفون يميزون اهمية هذه التقنية في تحسين هذه الجوانب التي تتحدث عنها الفقرة الا هو سرعة اتخاذ القرار سواء لدى الموظفين او الادارات وهو من الامور التي يمكن اعتبارها تكون بالمرتبة الاولى بالعمل لان عمل المدراء ماهو الا اتخاذ قرارات بشكل يومي وبصورة كبيرة وبدل ما ان يتم اتخاذ قرارات عشوائية فعن طريق استخدام الذكاء الاصطناعي سوف يتم الحصول على المعلومات والبيانات مهما كان حجمها بشكل سريع ودقيق مما يسمح للمسؤولين وكذلك الموظفين من اتخاذ القرارات بشكل اسرع من الحالة التقليدية العادية وهذا سوف يسهم في سرعة انجاز الاعمال بالشكل الصحيح ، حيث ان عمل المؤسسات الرياضية والكشفية او غيرها يعتمد على اتخاذ القرارات والتي تعتبر نسبة كبيرة منها تاتي بصورة مفاجئة او تحتاج لسرعة ووقت قليل لم يتوقع حسابها لذلك ممكن جداً ان تكون القرارات غير صحيحة وبعيدة عن الحقيقة، وتتفق هذه " الذين وضحو انه يستطيع الذكاء الاصطناعي ان يوفر للمؤسسات دعم ذات دقة كبيرة وكفاءة Chang Liu et al الامور مع وفطنة لاتخاذ قرار عن طريق تحليل ومعالجة كميات كبيرة من البيانات حيث بين ان له قدرات وامكانيات واسعة ويستطيع ان يحسن الكفاءة التشغيلية للمؤسسات ويقلل من التكاليف ، ويحسن تخصيص الموارد ويحسن القدرة التنافسية في السوق "(28). واخيراً الفقرة(5) التي نصت على ( تتوقع تحسن المؤسسة اذا تم تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة والاداء المؤسسي ) حيث وضحت قيمها الاحصائية وجود دلالة تبين ان عينة التطبيق كانت متوافقة بصورة جيدة عليها ، وذلك لانها ذات وسط حسابي هو الاقل بين فقرات المحور الخامس ، وكذلك بالنسبة للانحراف المعياري لها فقد تبين انه الاكبر بين الفقرات الاربعة اعلاه هذه دلالة على وجود تباين اعلى في تقييمات العينة وهذا دليل على التشتت ، وقد تعكس هذه الحالة الاختلاف في تفسير محتوى الفقرة وفهمها بالشكل الصحيح او ممكن تكون الافراد ضمن العينة هم الاقل بالنسبة الذين يعملون في الادارة من بقية الفئات وهذا ممكن جعلها تحصل على هذه القيم ، لانه عند المقارنة مع المحاور والفقرات السابقة القارئ سوف يعرف انه يوجد اتفاق ذات نسبة كبيرة حول الموضوع والمحتوى فهذا ممكن يعتبر تناقض بين الاجابات السابقة والاجابة على هذه الفقرة ، مع ذلك حسبما يعرف الباحث من خلال الاطلاع والاستخدام المستمر للذكاء الاصطناعي فهو يحسن ويطور عمل الادارات والاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية نظراً لما يتمتع به من قدرات هائلة وبمختلف الامور وكما تم ذكرها سابقاً على مستوى البحث باكملها. وهذا يتفق مع

" الذين وضحو ان الذكاء الاصطناعي في الادارة يؤثر على عمليات صنع القرار والهيكل التنظيمية Faten Al-Zahrani et al Gustavo JF do Nascimento et al وادوار الموظفين ، هذا يعزز من عملية اتخاذ القرار ويحسن الكفاءة التشغيلية " (29)، وايضاً بين ان الذكاء الاصطناعي يمكن ان يعمل في ادارة الافراد على تحسين اختيار المواهب وتوظيفها وكذلك ادارة Nascimento et al الاداء وتطوير مهارات الموظفين وهذا يؤدي الى زيادة الانتاجية والاحتفاظ بالمواهب وايضا التنبؤ بسلوك الموظفين وتحديد المشكلات المحتملة قبل حدوثها وكذلك تقليل تكاليف التدريب ودوران العمل "(30).

## 5- الاستنتاجات والتوصيات

### 1-5 الاستنتاجات :

<sup>26</sup> - <https://journals.humankinetics.com/subject/sportBussportMam#showmorecontent>

<sup>27</sup> - Serge-Lopez Wamba-Taguimdje al. "Influence of artificial intelligence (AI) on firm performance:the business value of AI-based transformation projects." Bus. Process. Mana. J., 26 (2020).

<sup>28</sup> -Chang Liu et al."Research on the Influence of Artificial Intelligence on Enterprise Management Decision-making." Academic Journal of Business &Management(2024).

<sup>29</sup> - Faten Al-Zahrani et al. "The Role of AI in Management ." International Journal of Financial,Administrative,and Economic Sciences (2024).

<sup>30</sup> - Gustavo JF do Nascimento et al. " Artificial intelligence and its impact on people management." V Seven International Multidisciplinary Congress (2024).



- 1- وجود وعي كبير وفهم لتقنية الذكاء الاصطناعي في العمل بالنسبة للادارات وكذلك الموظفين ( سواء معلمين جامعيين او مدرسي الرياضة او الاساتذة الجامعيين ).
  - 2- بناء على نتائج البحث فقد تبين وجود دور كبير للذكاء الاصطناعي في تحسين ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار .
  - 3- وجود عقبات وتحديات مختلفة وكثيرة سواء ادارية، مالية ، تنظيمية، وظيفية ، ثقافية ، اعلامية، تسويقية، وغيرها تقف امام تبني واستخدام هذه التقنية في ادارة الاداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية في محافظة ذي قار .
  - 4- وجود تأييد وموافقة كبيرة باستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي في العمل الاداري والوظيفي والاكاديمي والعلمي في المؤسسات الرياضية والكشفية .
- 2-5 التوصيات

- 1- ضرورة اللحاق بركب التطور وتبني واستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي في العمل الاداري والوظيفي .
- 2- الوقوف بوجه العقبات والمشكلات التي تعرقل تطبيق الذكاء الاصطناعي في ادارة العمل المؤسسي في المؤسسات الرياضية والكشفية وغيرها من المؤسسات الحكومية في محافظة ذي قار .
- 3- اشاعة استخدام وتسلط الاضواء وحث المؤسسات بوجوب تدريب اداراتها وموظفيها على استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي في العمل وذلك بسبب المميزات والقدرات الهائلة التي يمكنه القيام بها والتي تسرع من العمل وتحقيق الاهداف بجودة عالية .
- 4- ضرورة القيام بدراسات علمية اخرى تطبيقية لفئات ومؤسسات اخرى وجوانب اخرى لهذه التقنية ، للتعرف على امكانياتها في مختلف جوانب الاعمال ومختلف التخصصات والقطاعات سواء رياضية او كشفية او غيرها .

#### المصادر

- 1- ابتسام عبد الحميد عباس : دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير اداء بعض المؤسسات الرياضية بدولة الكويت ، العدد 110، الجزء 2 ،مجلة تطبيقات علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية –بوقير - جامعة الاسكندرية ، 2021 .
- 2-<https://www.rmg-sa.com/> استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير المؤسسات والجهات الحديثة
- 3- رويشد الزهراء ، طالب احمد نور الدين ، ( سبل تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي ) 2024.
- 4- سمير بن سايح ( اليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الرياضية) (رؤية استشرافية ) 2023.
- 5- سهى معاذ : الثورة الصناعية الرابعة الفرص والتحديات ، بيروت ، اتحاد المصارف العربية ، 2019
- 6- عبد الجليل ابراهيم الزوبعي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل ، مطبعة جامعة الموصل، 1981
- 7- عبد الجليل ابراهيم الزوبعي وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3 ، مطبعة وزارة التربية ، بغداد ، 1987.
- 8- عبدالله بن احمد الرقيب ( دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الادارية ) (2024).
- 9- علا دخيل الله السلمي ( دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير اداء بعض المؤسسات الرياضية في المملكة العربية السعودية ) 2024.
- 10- فؤاد أبو حطب والسيد عثمان : التقويم النفسي ، ط 3، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1987 .
- 11- مراد دحية ، سمير بن سايح :اليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الرياضية (رؤية استشرافية)،المجلد 8، العدد 1، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، 2023
- 12- مصطفى عبد العزيز قفيلة، احمد محمد مصطفى عبد القادر: متطلبات تطبيق نظم الذكاء الاصطناعي لتطوير الاداء الاداري للعاملين بالاندية الرياضية المصرية ، المجلد 43، العدد 201، الجزء الثالث، مجلة التربية، كلية التربية بالقاهرة ، جامعة الازهر، 2024

#### المصادر الاجنبية

1. Chan Sylvia: " A Review of Artificial Intelligence Adoptions in the media Industry ." International Journal on Media Management.(2019)
2. Chang Liu et al."Research on the Influence of Artificial Intelligence on Enterprise Management Decision-making." Academic Journal of Business &Management(2024).
3. Deepak Kumar et al."AI-DRIVEN AUTOMATION IN ADMINISTRATIVE PROCESSES: ENHANCING EFFICIENCY AND ACCURACY."International Journal of Engineering Science and Humanities(2024).



4. Faten Al-Zahrani et al. "The Role of AI in Management ." International Journal of Financial,Administrative,and Economic Sciences (2024).
5. Faycal Farhi et al."Artificial Intelligence in Sustaining Internal Communication in Corporate Sector:The Mediation of Two-way Communication Perspective of PR." International Arab Conference on Information Technology (ACIT)(1-7.(2024(
6. Gustavo JF do Nascimento et al. " Artificial intelligence and its impact on people management." V Seven International Multidisciplinary Congress (2024).
7. Hamidreza Ghezelseflou et al. "Investigating the Challenges and Opportunities of Using Artificial Intelligence in Human Resource Management. "Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management (2023(
8. <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/sports-science/sociology-and-sports/sports-institutions/>
9. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>
10. Jianhang Chen et al."The Application and Development of Artificial Intelligence and High Technology in sports Event." Highlights in Business,Economics and Management (2024)
11. M.Rozman et al. "Integrating artificial Intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises." Frontiers in Psychology,13(2022).
12. Mohammad Ali Al Qudah et al. : Artificial Intelligence Techniques In Improving the Quality of Services Provided By E-Government To Citizens."IEEE 1st Karachi Section Humanitarian Technology Conference (KHI-HTC)(2024): 1-4
13. Rahul Rwddy Nadikattu et al. "Implementation of New Ways of Artificial Intelligence in sports."Other Topics Engineering Research eJournal(2020).
14. Schläfke, M., Silvi, R., & Möller, K. (2022). "A framework for business analytics in performance management". International Journal of Productivity and Performance Management, 71(7), 2845-2862. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0163>
15. Serge-Lopez Wamba-Taguimdje al. "Influence of artificial intelligence (AI) on firm performance:the business value of AI-based transformation projects." Bus. Process. Mana. J., 26 (2020).
16. Bingcai Yan et al." Research on the Innovative Model of Artificial Intelligence Technology Facilitating Sports Management in Colleges and Universities ." Applied Mathematics and Nonlinear Sciences,9(2024)
17. Guzman, Andrea & Lewis : "Artificial intelligence and communication: A Human-Machine communication research agenda ."New Midia & Society.(2020).
18. [http:// www.icsspe.org/content/ foster-good-governance-sports-organizations](http://www.icsspe.org/content/foster-good-governance-sports-organizations)
19. <https://journals.humankinetics.com/subject/sportBussportMamt#showmorecontent>
20. Kemal Gokhan Nalbant and Sevgi Aydin. "Literature review on the relationship between Artificial Intelligence Technologies with Digital sports Marketing and sports Management." 2022.
21. Serputko ,O., et al. " The role of artificial Intelligence in Optimizing and automating management procedures in Olympic and professional sports ." Visnyk of Zaporizhzhya National University education and sports(2024)
22. Stanford University. (2023). "Artificial Intelligence Index Report 2023". Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence (HAI). Retrieved from <https://aiindex.stanford.edu/>

