

إسهامات التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية

م.د/ مصطفى شادى أبو السعود

مدرس بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية - جامعة المنيا

المقدمة ومشكلة البحث :

أثر التطور التكنولوجي وما نتج عنه من تطبيقات حديثة في طريقة عمل المؤسسات ، حيث ساعدت تلك التطبيقات على تقديم حلول رقمية حديثة مكنت المؤسسات من جذب والإحتفاظ بالعملاء بكفاءة أكبر من الطرق التقليدية ، مما ساعدها على إكتساب ميزة تنافسية (٢١ : ٧٥) ، وأثر الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في عصرنا الحالى للوصول إلى ما يسمى بعصر الآلات الثانى ليصف التأثير القوى للتكنولوجيا على طريقة أداء الأعمال (٢٨ : ٢٤٨) ، فيشير التحول الرقوى إلى إستخدام التكنولوجيا الجديدة والتطورات المصاحبة للثورة الصناعية الرابعة مثل وسائل التواصل الإجتماعى ، الموبايل ، تحليلات البيانات الكبيرة ، الذكاء الاصطناعى ، إنترنت الأشياء ، الحوسبة السحابية لتحقيق طفرات كبيرة في طريقة إنجاز الأعمال عن طريق تحسين العلاقات مع العملاء وتحقيق كفاءة تشغيلية جيدة (٣٧ : ٨) .

فقد ساهمت هذه التطورات بإنتاج الذكاء الاصطناعي الذي أصبح جزءاً لا يتجزأ من حياتنا ، وإزدهرت الحياة بكافة مجالاتها ، ليس فقط العلمية بل أيضاً في مجالات العلوم الإنسانية والإجتماعية والإقتصادية والإدارية (٣٠ : ١٩) .

ويهدف الذكاء الاصطناعي إلى تفهم طبيعة الذكاء الإنسانى عن طريق عمل برامج للحاسب الآلى قادرة على محاكاة السلوك الإنسانى تتسم بالذكاء والمقدرة على معالجة العمليات إلكترونياً وتزويد المستخدمين بالبيانات والمعلومات التي يحتاجونها في القرارات المختلفة بسرعه فائقة (٣١ : ٧) ، ومن أهم أهداف الذكاء الاصطناعى :

- إيجاد طرق جديدة لإستخلاص المعلومات .
 - تطوير الطرق اللازمة لبناء المعلومات وإستحداثها والمحافظة على المعلومات .
 - فهم أفضل لما هية الذكاء البشرى عن طريق أسلوب المحاكاة الذى لا يمكن أن يقوم بها البشرى .
 - إيجاد طرق متطورة لترجمة الإحتياجات إلى برامج يمكن تنفيذها (١٠ : ٢٧٨) .
- يتجلى تطبيق الذكاء الاصطناعى في التنبؤ الصحيح بالطلب والعرض على الخدمات ، حيث يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعى أن تسهم في تحسين دقة التنبؤ بحجم الخدمات وتوجهات المستفيدين بشكل أدق ، كما تحقق فرصة أكبر لإدارة العمليات بشكل أكثر كفاءة (٢٠ : ٧٧٩) ، بالإضافة إلى أن الذكاء الاصطناعى يساعد على تحديد الرؤية والتوجه المستقبلى للمؤسسة من خلال إستخدام تقنيات متطورة مثل

تقنية تحليل النصوص وخوارزميات تعلم الآلة في الكثير من القطاعات من خلال تحليل العملاء والتعرف على العملاء الذين يجب إستهدافهم بدقة (٢٥ : ٥) .

يستطيع الذكاء الاصطناعي العمل على كمية كبيرة جداً من البيانات والمعلومات التي يصعب أن يتم التعامل معها بواسطة البشر ، حيث تم تصميم نظام الذكاء الاصطناعي لمراقبة البيئة والتفاعل معها وفقاً لردة الفعل (٢٩ : ٨١) ، ويعرف الذكاء الاصطناعي بأنه أحد التطورات الثورية لأنظمة الحاسوب الذكية ، تلك الأنظمة التي تمتلك الخصائص المرتبطة بالذكاء واتخاذ القرار والمثابرة لدرجة ما للسلوك البشري في هذا المجال فيما يخص اللغات ، التعلم ، التفكير ، والقدرة على حل المشكلات (١٧ : ٥٨٢) .

ويصنف الذكاء الاصطناعي إلى نوعين النوع الأول هو الذكاء الاصطناعي الضعيف والذي يركز على مجموعة من المهام المحددة والضيقة ، والنوع الآخر هو الذكاء الاصطناعي القوي والذي يعرف بإسم الذكاء العام الاصطناعي ويعد هذا النوع قادر على أداء معظم الوظائف المعرفية التي قد يمتلكها الإنسان ، بالإضافة إلى تطبيق الذكاء على أكثر من مشكلة (٢٢ : ٤٤٦) .

تتمثل أهم الجوانب الإيجابية التي تؤثر فيها تطبيقات الذكاء الاصطناعي في منظمات الأعمال ، ومنها ، رفع كفاءة ودقة التوقعات المستقبلية ، إنخفاض تكلفة العمل ، ترويج المنتجات ، دراسة إحتياجات وتوقعات المستفيدين الحاليين والمرتبين ، تحسين كفاءة العمل ، تحسين الأمن التجاري ، الإستفادة من العولمة ، أتمتة العمليات ، تحسين القرار الإستثماري (١٤ : ٢٧) .

أن في عصر العولمة والإنتعاش الذي يميز عالم اليوم ، أصبح التميز موضع الإهتمام والنقاش الواسع من قبل مختلف الباحثين ، وذلك لأن عصر المعرفة والمعلومات لم يعد يعترف بعمالة نمطية تحكمها المواصفات الوظيفية التقليدية التي كانت سائدة في الهرم البيروقراطي القديم ، وإنما تعتمد على العناصر التي تتسم بالتميز وتعدد المعارف وتنوعها كرؤساء ومرؤوسين ، حيث إن تحقيق المنظمة لتمييز الأداء يتطلب من أعضائها الإبتعاد عن كل ما هو نمطي وروتيني في الأداء والسلوك لدى معظم المنظمات وتبنيها (١٢ : ١٦٧) .

أن تحقيق التميز المؤسسي يتطلب وجود قيادة فعالة تتولي وضع الأسس وتوفير مقومات التنفيذ السليم للخطط والبرامج وتؤكد فرص المنظمة في تحقيق التميز المؤسسي من خلال موائمة التوجهات الإستراتيجية للمنظمة ونظرتها المستقبلية على شكل منظومة متكاملة من السياسات التي تحكم وتنظم عمل المنظمة ، بالإضافة إلى ضرورة العمل ضمن هياكل تنظيمية مرنة تتناسب ومتطلبات الأداء لتحقيق أهداف المنظمة (٨ : ٣٧٨) .

التميز المؤسسي للمنظمة ككل هو نتاج يعكس مدى إستجابة المنظمة بفاعلية لظروف ومتغيرات البيئة الداخلية والخارجية وكذلك لتوقعات الأطراف ذات العلاقة في هذه البيئة فهناك العديد من الأطراف

التي تؤثر في تحديد رؤية ورسالة وأهداف المنظمة سواء كانت إستراتيجية أو تكتيكية وتؤثر أيضاً في تحديد سياستها العامة وما هو المقبول وغير المقبول في أساليب الأداء لتحقيق هذه الأهداف (٦ : ١٤).

يعتبر التميز المؤسسي مفهوم شامل غير قابل للتجزئة ، بمعنى أنه لا يمكن تصور أن منظمة ما تتميز في مجال معين بينما ينهار الأداء في المجالات الأخرى ، فالتوازن والتشابك سمتان أساسيتان للتميز في مختلف قطاعات المنظمة ، وهو يشتمل علي بعدين من محاور الإدارة الحديثة وهما أن غاية الإدارة الحقيقية هي السعي إلي تحقيق التميز ، والآخر أن كل ما يصدر عن الإدارة من قرارات أو أعمال وما تعتمد عليه من نظم وفعاليات يجب أن يتسم بالتميز ، والبعدان متكاملان ويعتبران وجهان لعملة واحدة ولا يتحقق أحدهما دون الآخر (٩ : ٤) .

ومن خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر :

- ما أرتبط بالنكاء الإصطناعي : كدراسة (نورة محمد ، ٢٠٢٠) (١٥) والتي أكدت على فاعلية برنامج قائم على النكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك ، ودراسة (Bargarai , Zeebaree, 2020) (١٨) والتي أكدت على أن توظيف التقنيات المختلفة المستندة إلى إستخدام النكاء الإصطناعي ضعيفة ولا تساعد في أداء المهام الإدارية المختلفة ، ودراسة (دعاء محمد ، ٢٠١٩) (٥) والتي أكدت على قلة إستخدام تطبيقات النكاء الإصطناعي والذي بدوره يؤدي إلى توفير الوقت والجهد وسرعة الأداء في الوقت المناسب أثناء وقوع الأزمات ، ودراسة (محمود محمد ، ٢٠١٨) (١٣) والتي أكدت على ضعف إستخدام النظم الخبييرة .

كما أشارت دراسات (Shrestha et al, 2019) (٣٦) ودراسة (Odoh, 2018) (٣٣) على أن تطبيق النكاء الإصطناعي يؤثر إيجابياً على أداء الوظائف ، حيث يوفر النكاء الاصطناعي سهولة وفعالية التواصل مع العملاء ، كما يوفر البيانات اللازمة التي تساعد المؤسسة على الإبداع والإبتكار والتميز . بينما أوصت دراسة (Devenport et al, 2020) (٢٣) ودراسة (Chang, 2019) (٢١) بإستخدام تطبيقات النكاء الإصطناعي في تميز الأداء ، لأنها تساعد على تقديم حلول رقمية حديثة تمكن المؤسسات من جذب والإحتفاظ بالعملاء بكفاءة أكبر من الطرق التقليدية .

وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة كلاً من (de Bellis & Johar, 2020) (٢٤) ودراسة (Gacanin & Wagner, 2019) (٢٧) ودراسة (Seranmadevia & Kumara, 2019) (٣٥) على أن الإعتماد على تقنيات النكاء الاصطناعي الحديثة أسهم في توجيه العملاء وإتخاذ القرارات نيابة عنه ، وأنة يستطيع أتمته أنشطة الأعمال بشكل كامل .

- ما أرتبط بالتميز المؤسسي : كدراسة كلاً من (حسن فريج ، ٢٠٢٠) (٤) ودراسة (شيرين جلال ، ٢٠١٥) (٧) والتي أشارت نتائجهم إلى عدم تبني معايير التميز المؤسسي التي تسهم في إظهار أهم فرص التحسين المتعلقة بنظام العمل التي يجب معالجتها وتحسينها .

وهو ما أكدت نتائج دراسة (بسمة إبراهيم ، ٢٠١٨) (٣) ودراسة (أحمد جلال ، ٢٠١٧) (١) ودراسة (أحمد محمد ، ٢٠١٧) (٢) والتي توصلت نتائجهم إلى ضعف إستجابات العينة في جميع محاور التميز مما يدل على أن هناك قصور في تطبيق عناصر الأداء المتميز داخل منظومة العمل بما يؤثر سلباً في القدرة على تلبية حاجات ورغبات المتعاملين وكذلك نظم العمل الداخلية .

بينما أوصت نتائج دراسة (على فلاح ، ٢٠١٨) (١١) بأهمية تحديد المجالات الحيوية اللازمة لتحسين وتحقيق التميز في الأداء من خلال إستخدام نماذج التميز وتطبيقها داخل المنظمة ، ودراسة (وليد رزق ، ٢٠١٨) (١٦) على ضرورة تبني إدارة التميز في ضوء النموذج الأوربي لأن ذلك سيمثل تحولاً جذرياً في الإدارة والذي من شأنه يعزز الأداء المؤسسي .

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (saada,2016) (٣٤) إلى الدور الفعال الذي يقوم به تبني التميز المؤسسي على تحسين ظروف بيئة العمل مما يعمل على تطوير مستوى الأداء ، ودراسة (Najem,2015) (٣٢) والتي أشارت إلى أهمية إستمرار التميز في المنظمات لبناء الإستراتيجية ووضع السياسات العامة والخطط بكفاءة ، ودراسة (Eggleaar , 2014) (٢٦) والتي أوصت بأهمية تحديد المجالات الحيوية اللازمة لتحسين إيصال الخدمة وتحقيق التميز في الأداء من خلال إستخدام نماذج التميز المؤسسي وتطبيقها داخل المنظمة .

ومن الملاحظ أن ضرورة إستخدام التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي أصبحت من الضروريات في عمل المؤسسات ، التي إتصفت بالتسارع المعلوماتي والتقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية ، وذلك لما يتطلبه هذا القطاع من توفير متطلبات الجودة في تقديم الخدمات وضمان سلامة وأمن المعلومات والإستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة وفقاً للضوابط القانونية والإدارية المعتمدة من قبل الإدارة العليا بهدف التميز المؤسسي ، فضلاً عن إيجاد قنوات إتصال وتطوير أساليب وأليات التقييم ، وذلك لأهمية هذا الموضوع وأهمية التغيرات التكنولوجية والإدارية المتطورة بشكل كبير والمعتمدة على إستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تستدعي ضرورة متابعة هذه التغيرات خاصة في مجال النظم الإدارية كمدخل للتميز المؤسسي .

ومع إهمال المؤسسات الرياضية لإستخدام التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي وإعتمادها على الأساليب الإدارية التقليدية ، كان ذلك من الدوافع القوية التي دعت الباحث إلى المزج والتداخل بين التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي والتميز المؤسسي ، فالمؤسسات الرياضية اليوم تسعى لإستشراف المستقبل وتطوير الأفكار الريادية من أجل تحسين مستوى أدائها المؤسسي ، من هنا تكونت لدى الباحث

الفكرة في ضرورة دراسة إسهامات التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف على إسهامات التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث يضع الباحث التساؤلات التالية :

- ١- ما درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي بالمؤسسات الرياضية ؟
- ٢- ما درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ؟
- ٣- ما مدى الإسهام النسبي للتطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ؟

مصطلحات البحث :

الذكاء الاصطناعي :

وهو سلوك وخصائص معينة تتسم بها البرامج الحاسوبية تجعلها تحاكي القدرات الذهنية البشرية وأنماط عملها ، ومن أهم هذه الخصائص القدرة على التعلم والإستنتاج ورد الفعل على أوضاع لم يتم برمجتها مسبقاً في الآلة (١٩ : ٢٨٤) .

هو دراسة كيفية توجيه الحاسب لأداء أشياء يؤديها العاملون بالمؤسسات الرياضية بطريقة أفضل أثناء تقديم الخدمات والأنشطة الرياضية والمقدرة على معالجة العمليات إلكترونياً وتزويد العاملين بالبيانات والمعلومات التي يحتاجونها في القرارات المختلفة (تعريف إجرائي) .

التميز المؤسسي في الرياضة :

ممارسات داخل المؤسسة الرياضية تتضمن العديد من قوي العمل التي تشكل هيكل المؤسسة والتي تجعل المؤسسة متميزة في أدائها من خلال التنظيم القادر على جمع وإدارة وإستخدام المعلومات المتوفرة في المنظمة وتوظيف القدرات والموارد المتاحة توظيفاً متميزاً لضمان إنجاز الأهداف المرغوبة بكفاءة وفعالية بشكل يجعلها متفوقة ومتفردة عن باقي المؤسسات الرياضية الأخرى (تعريف إجرائي) .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بإسلوب (الدراسات المسحية) ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالمؤسسات الرياضية المختلفة قيد البحث والمتمثلة في (وزارة الشباب والرياضة ، اللجنة الأولمبية ، الاتحادات الرياضية ، الأندية الرياضية ، مراكز الشباب) ، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من جميع المؤسسات الرياضية ، أما بالنسبة للأندية الرياضية تم تقسيم تلك الأندية بجمهورية مصر العربية إلى (٧) قطاعات جغرافية لتمثيل كل قطاع محافظة ، وبلغت عينة البحث (٢٥٠) فرداً ، وقد قام الباحث بإختيار عدد (٤٠) فرد للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية ، وجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

توصيف عينة البحث

العينة الأساسية	العينة الإستطلاعية	المؤسسة الرياضية
٤٨	٨	وزارة الشباب والرياضة
٢٨	٧	اللجنة الأولمبية
٣٣	٧	الإتحادات الرياضية
٧٩	٩	الأندية الرياضية
٦٢	٩	مراكز الشباب
٢٥٠	٤٠	الإجمالي

أدوات جمع البيانات :

قام الباحث بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحث كالتالي :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق :

من خلال حصر الدراسات السابقة وتحليلها والإستفادة منها في صياغة الأهداف والتساؤلات ، وتحليل سجلات العاملين بالمؤسسات الرياضية المختلفة للتعرف على طبيعة وحجم مجتمع البحث وعدد العينة التي يمكن التطبيق عليها .

ثانياً : الإستبيان : قام الباحث بتصميم عدد (٢) إستبيان (إعداد الباحث) :

- إستبيان درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي بالمؤسسات الرياضية .
- إستبيان درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية .

(١) - إستبيان " درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي بالمؤسسات الرياضية "

قام الباحث بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي بالمؤسسات الرياضية ، وتم تحديد (٦) ستة محاور (ملحق ٢) ، ثم قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قومها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور

التي حصلت على نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٣٩) تسعة وثلاثون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٣) عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٣٦) ستة وثلاثون عبارة .
المعاملات العلمية للإستبيان :

أ . الصدق : لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٧) سبعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي في معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولي (٢ ، ٣) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء في محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور إستبيان التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي

(ن = ٧)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	غير موافق	موافق		
١٠٠%	-	٧	ثقافة العمل	-١
٨٦%	١	٦	المكونات المادية والبرامج	-٢
١٠٠%	-	٧	شبكات الإتصال	-٣
٨٦%	١	٦	إدارة البيانات	-٤
١٠٠%	-	٧	الخدمات المقدمة	-٥
١٠٠%	-	٧	الأنظمة والعمليات	-٦

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٨٦%)
: (١٠٠%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي

(ن = ٧)

ثقافة العمل		المكونات المادية والبرامج		شبكات الإتصال		إدارة البيانات		الخدمات المقدمة		الأنظمة والعمليات	
العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
١	%١٠٠	٧	%٨٦	١٣	%٧١	١٩	%١٠٠	٢٦	%١٠٠	٣٢	%١٠٠
٢	%٧١	٨	%١٠٠	١٤	%٧١	٢٠	%١٠٠	٢٧	%٨٦	٣٣	%٨٦
٣	%٨٦	٩	%٨٦	١٥	%١٠٠	٢١	%٤٣	٢٨	%٨٦	٣٤	%٤٣
٤	%١٠٠	١٠	%١٠٠	١٦	%٨٦	٢٢	%٨٦	٢٩	%١٠٠	٣٥	%١٠٠
٥	%٧١	١١	%٨٦	١٧	%٨٦	٢٣	%٨٦	٣٠	%١٠٠	٣٦	%٨٦
٦	%١٠٠	١٢	%٨٦	١٨	%٨٦	٢٤	%١٠٠	٣١	%١٠٠	٣٧	%٤٣
						٢٥	%١٠٠			٣٨	%١٠٠
										٣٩	%٧١

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٤٣% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٣) عبارة أرقام (٢١ ، ٣٤ ، ٣٧) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٣٦) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينه قوامها (٤٠) أربعون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

صدق الإتساق الداخلي للإستبيان التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي

(ن = ٤٠)

العبارات						معاملات الإرتباط		المحور
٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبرة		ثقافة العمل
٠,٧٣	٠,٦١	٠,٦٢	٠,٧١	٠,٦١	٠,٥٩	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه		
٠,٧٣	٠,٦٩	٠,٦٥	٠,٦٢	٠,٦٠	٠,٦٤	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان		
٠,٧١						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان		
١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	رقم العبرة		المكونات المادية والبرامج
٠,٧٤	٠,٧١	٠,٧٤	٠,٧١	٠,٦٩	٠,٧٣	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه		
٠,٧١	٠,٦٧	٠,٧١	٠,٧٣	٠,٦٥	٠,٧١	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان		
٠,٧٣						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان		
١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	رقم العبرة		شبكات الإتصال
٠,٦٣	٠,٦٦	٠,٧١	٠,٧٣	٠,٧٥	٠,٦٩	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه		

٠,٦٨	٠,٧٣	٠,٧١	٠,٦٥	٠,٧٥	٠,٧٢	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان	
٠,٧١						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان	
٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	رقم العبارة	إدارة البيانات
٠,٧٢	٠,٦٨	٠,٦٥	٠,٧٠	٠,٧٢	٠,٦٠	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه	
٠,٦٨	٠,٦٨	٠,٦٦	٠,٧٦	٠,٧٤	٠,٦٧	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان	
٠,٦٩						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان	
٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	رقم العبارة	الخدمات المقدمة
٠,٧٢	٠,٦٦	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٠	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه	
٠,٧٢	٠,٧٠	٠,٦٩	٠,٧٢	٠,٦٩	٠,٧٠	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان	
٠,٧٤						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان	
٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	رقم العبارة	الأنظمة والعمليات
٠,٧٠	٠,٦٩	٠,٦٩	٠,٧٤	٠,٧٣	٠,٧١	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه	
٠,٦٧	٠,٧٠	٠,٧٢	٠,٦٤	٠,٧٣	٠,٧١	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان	
٠,٧٠						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان	

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٧

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٥٩ : ٠,٧٥) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٠ : ٠,٧٦) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي ، وتراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٩ : ٠,٧٤) ، وهي معاملات ارتباط دالة مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدم الباحث طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٤٠) أربعون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، و جدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات ارتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان

(ن = ٤٠)

م	المحاور	معامل ألفا
-١	ثقافة العمل	٠,٧١
-٢	المكونات المادية والبرامج	٠,٦٩
-٣	شبكات الإتصال	٠,٦٧
-٤	إدارة البيانات	٠,٧٢

٠,٧١	الخدمات المقدمة	-٥
٠,٦٨	الأنظمة والعمليات	-٦
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٦٧)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٧

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٧ : ٠,٧٢) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٦٧) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٣٦) عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، وتم تصحيح العبارات كالتالي : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، و جدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

إستبيان التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي في صورته النهائية

الدرجة العظمى	الدرجة الدنيا	أرقام العبارات	عدد العبارات	المحاور
١٨	٦	٦-١	٦	ثقافة العمل
١٨	٦	١٢-٧	٦	المكونات المادية والبرامج
١٨	٦	١٨-١٣	٦	شبكات الإتصال
١٨	٦	٢٤-١٩	٦	إدارة البيانات
١٨	٦	٣٠-٢٥	٦	الخدمات المقدمة
١٨	٦	٣٦-٣١	٦	الأنظمة والعمليات

(٢)- إستبيان " درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية "

قام الباحث بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ، وتم تحديد (٥) خمسة محاور (ملحق ٥) ، وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٧) سبعة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٦) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٧) مكونة من (٢٥) خمسة وعشرون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٧) سبعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي في معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولى (٧ ، ٨) يوضحان النسب المئوية لأراء الخبراء في محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٧)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في محاور إستبيان عوامل التميز المؤسسى

(ن = ٧)

م	المحاور	رأى الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١-	التميز القيادى	٧	—	%١٠٠
٢-	التميز البشرى	٧	—	%١٠٠
٣-	التميز التشغيلى	٧	—	%١٠٠
٤-	التميز الخدمى	٧	—	%١٠٠
٥-	التميز المالى	٦	١	%٧١

يتضح من جدول (٧) :

تراوحت النسب المئوية لأراء السادة الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان ما بين (%٧١) :

(%١٠٠) ، وبناءً على آراء الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان ، وذلك لحصولهم على نسبة

أكبر من (%٧٠) من آراء الخبراء .

جدول (٨)

النسبة المئوية للخبراء في عبارات إستبيان عوامل التميز المؤسسى

(ن = ٧)

التميز القيادى		التميز البشرى		التميز التشغيلى		التميز الخدمى		التميز المالى	
العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
١	%٧١	٦	%١٠٠	١١	%١٠٠	١٦	%٧١	٢٢	%١٠٠
٢	%٨٦	٧	%٧١	١٢	%٨٦	١٧	%٨٦	٢٣	%٤٣
٣	%٧١	٨	%١٠٠	١٣	%١٠٠	١٨	%١٠٠	٢٤	%١٠٠

٤	%١٠٠	٩	%١٠٠	١٤	%٧١	١٩	%٧١	٢٥	%٧١
٥	%١٠٠	١٠	%١٠٠	١٥	%٨٦	٢٠	%٢٩	٢٦	%٨٦
						٢١	%٨٦	٢٧	%٨٦

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٢٩٪) : (١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة رقم (٢٠ ، ٢٣) لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٥) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينه قوامها (٤٠) أربعون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

صدق الإتساق الداخلي لإستبيان عوامل التميز المؤسسي

(ن = ٤٠)

العبارات					معاملات الإرتباط					المحور
٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة					
٠,٧٣	٠,٧٧	٠,٧٢	٠,٦٩	٠,٧١	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه					التميز القيادي
٠,٧٠	٠,٦٦	٠,٧٥	٠,٧٧	٠,٦٣	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان					
٠,٧١					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان					
١٠	٩	٨	٧	٦	رقم العبارة					التميز البشري
٠,٧١	٠,٧٣	٠,٧٧	٠,٧١	٠,٧٢	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه					
٠,٦٤	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٦٩	٠,٦٨	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان					
٠,٧٤					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان					
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة					التميز التشغيلي
٠,٧١	٠,٧٨	٠,٦٦	٠,٧١	٠,٧٥	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه					
٠,٦٩	٠,٧٢	٠,٧٨	٠,٦٨	٠,٧٧	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان					
٠,٦٩					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان					
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	رقم العبارة					التميز الخدمي
٠,٧٨	٠,٧٥	٠,٧٧	٠,٧١	٠,٦٥	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه					
٠,٧٦	٠,٧١	٠,٧٦	٠,٦٨	٠,٦٩	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان					
٠,٧٠					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان					
٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	رقم العبارة					التميز المالي
٠,٧٣	٠,٧٧	٠,٧٤	٠,٧٨	٠,٦٧	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه					
٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٧٦	٠,٧٤	٠,٧٠	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان					
٠,٧٠					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان					

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٧

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٦٥ : ٠,٧٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً ، وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٣ : ٠,٧٨) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٩ : ٠,٧٤) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدم الباحث طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٤٠) أربعون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

معاملات ارتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان

(ن = ٤٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١-	التميز القيادي	٠,٧٢
٢-	التميز البشري	٠,٧١
٣-	التميز التشغيلي	٠,٦٨
٤-	التميز الخدمي	٠,٧٢
٥-	التميز المالي	٠,٧١
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٠)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٧

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٨ : ٠,٧٢) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٠) ، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٢٥) عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، وجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١)

إستبيان عوامل التميز المؤسسى فى صورته النهائية

الدرجة العظمى	الدرجة الدنيا	أرقام العبارات	عدد العبارات	المحاور	
١٥	٥	٥-١	٥	التميز القيادى	-١
١٥	٥	١٠-٦	٥	التميز البشرى	-٢
١٥	٥	١٥-١١	٥	التميز التشغيلى	-٣
١٥	٥	٢٠-١٦	٥	التميز الخدمى	-٤
١٥	٥	٢٥-٢١	٥	التميز المالى	-٥

البرنامج الزمنى للبحث :

أ . الدراسة الإستطلاعية :

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية للإستبيانات كأدوات لجمع البيانات فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/٩/٤م إلى ٢٠٢٢/٩/٢٠م ، حيث قام الباحث بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية قوامها (٤٠) أربعون فرداً ، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها لطبيعة البحث وطبيعة العينة .

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة وإختبار صلاحية الإستبيانات كأدوات لجمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقه على أفراد العينة فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/١٠/٣م إلى ٢٠٢٢/١١/٢٥م على عينة قوامها (٢٥٠) فرداً .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعى بالمؤسسات الرياضية ؟

جدول (١٢)

الوزن النسبى ومتوسط الإستجابة لإستبيان درجة ممارسة التطبيقات الإدارية

للذكاء الإصطناعى بالمؤسسات الرياضية

(ن = ٢٥٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		لا	إلى حد ما	نعم		
المحور الأول : ثقافة العمل : يتوافر لدى المؤسسة :						
-١	إطار عام ومنهجية لحوكمة ممارسة الذكاء الإصطناعى .	١٦٥	٥٢	٣٣	٣٦٨	٠.٤٩
-٢	إدارة مشاريع تقنية المعلومات بجميع الوحدات التنظيمية المختلفة .	١٣٥	٦٢	٥٣	٤١٨	٠.٥٦
-٣	برامج توعية لتطبيقات الذكاء الإصطناعى .	١٥٢	٥٢	٤٦	٣٩٤	٠.٥٣
-٤	رؤية لإستقطاب الكفاءات الرقمية لتعزيز ممارسات الذكاء الإصطناعى .	١١٩	٧٥	٥٦	٤٣٧	٠.٥٨

٠.٥٧	٤٢٥	١٣٢	٦١	٥٧	خطة لتدريب القيادات والعاملين على ممارسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي .	٥
٠.٤٩	٣٦٥	١٧٣	٤١	٣٦	الوظائف الشاغرة في قطاع تقنية المعلومات والذكاء الاصطناعي .	٦
٠.٥٤	٢٤٠٧	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				
المحور الثاني : المكونات المادية والبرامج : يتوافر لدى المؤسسة :						
٠.٥٨	٤٣٧	١٢٧	٥٩	٦٤	أجهزة الحاسوب الكافية لتطبيق نظام الذكاء الاصطناعي .	٧
٠.٤٧	٣٥١	١٨١	٣٧	٣٢	بنية تحتية قوية داعمة من (شبكات ، برمجيات ، إنترنت) .	٨
٠.٥٥	٤٠٩	١٤٢	٥٧	٥١	أحدث تقنيات أمن المعلومات .	٩
٠.٦١	٤٥٨	١١٣	٦٦	٧١	أعداد الأجهزة التي تعمل وفقاً لألية المعلومات الرقمية .	١٠
٠.٤٨	٣٦٢	١٧١	٤٦	٣٣	الخبرة في استخدام البرامج المختلفة أثناء تنفيذ الخدمات والأنشطة .	١١
٠.٥٦	٤١٨	١٣٥	٦٢	٥٣	فريق عمل متخصص باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي .	١٢
٠.٥٤	٢٤٣٥	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				
المحور الثالث : شبكات الإتصال : يتوافر لدى المؤسسة :						
٠.٥٥	٤١٥	١٣١	٧٣	٤٦	شبكات رقمية مستحدثة وجديدة أثناء تقديم الخدمات .	١٣
٠.٦٢	٤٦٦	١٠٨	٦٨	٧٤	وسائل الإتصال الحديثة (كالمواقع والبريد الإلكتروني) .	١٤
٠.٥٨	٤٣٤	١٢٢	٧٢	٥٦	سرعات الإنترنت بما يتناسب وحجم المستخدمين .	١٥
٠.٥٨	٤٣٣	١٢٠	٧٧	٥٣	شبكة الإنترنت للإعلان والترويج عن خدماتها للأسواق المستهدفة .	١٦
٠.٥٩	٤٤٦	١٢١	٦٢	٦٧	تقديم وإتاحة الخدمات من خلال تطبيقات الإنترنت والأجهزة الذكية .	١٧
٠.٥٢	٣٩٠	١٥٢	٥٦	٤٢	التقنيات الرقمية وأليات التواصل لدعم الأعمال والتجارة الإلكترونية .	١٨
٠.٥٧	٢٥٨٤	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦١ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٣						
المحور الرابع : إدارة البيانات : يتوافر لدى المؤسسة :						
٠.٦٠	٤٤٩	١١٧	٦٧	٦٦	وحدة لنظم المعلومات والذكاء الاصطناعي لها آلية عمل واضحة .	١٩
٠.٤٦	٣٤٢	١٨٧	٣٤	٢٩	إدارة لجودة البيانات والتعامل مع الأخطاء عند إكتشافها .	٢٠
٠.٥٤	٤٠٨	١٤٣	٥٦	٥١	أنظمة لذكاء الأعمال ودعم وصناعة القرار .	٢١
٠.٥٧	٤٣٠	١٢٨	٦٤	٥٨	البنية التقنية اللازمة لمشاركة البيانات مع الجهات الأخرى .	٢٢
٠.٥٧	٤٣١	١٣٠	٥٩	٦١	آلية لتقييم مدى الإستفادة من البيانات المفتوحة باستمرار .	٢٣
٠.٦٠	٤٥٢	١١١	٧٦	٦٣	الأدوات والقدرات اللازمة للتحقق من صحة البيانات وجودتها .	٢٤
٠.٥٦	٢٥١٢	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				
المحور الخامس : الخدمات المقدمة : يتوافر لدى المؤسسة :						
٠.٥٧	٤٢٩	١٢١	٧٩	٥٠	تطبيقات للأجهزة الذكية لتقديم الخدمات .	٢٥
٠.٤٣	٣١٩	٢٠٣	٢٥	٢٢	سجلات رقمية للمستخدمين ومتابعة مؤشرات الأداء وتطويرها بشكل مستمر .	٢٦
٠.٥٧	٤٢٥	١٣٢	٦١	٥٧	معايير لقياس ومراقبة جودة الخدمات المقدمة إلكترونياً .	٢٧
٠.٥٢	٣٩٢	١٥٤	٥٠	٤٦	أنظمة تقنية لتحليل سلوك المستخدمين وقياس رضاهم عن الخدمات المقدمة .	٢٨
٠.٥٨	٤٣٢	١٣٠	٥٨	٦٢	إتاحة للخدمات المقدمة من خلال القنوات الإلكترونية .	٢٩
٠.٤٨	٣٥٩	١٧٥	٤١	٣٤	دراسات إستطلاع آراء عن رضا المستخدمين إلكترونياً .	٣٠
٠.٥٣	٢٣٥٦	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				
المحور السادس : الأنظمة والعمليات : يتوافر لدى المؤسسة :						
٠.٥٨	٤٣٥	١١٦	٨٣	٥١	القدرة على إعادة هندسة إجراءات العمل وتحويلها للنظام الرقمي .	٣١
٠.٥٥	٤١٢	١٣٦	٦٦	٤٨	طرق متطورة لترجمة الإحتياجات إلى برامج يمكن تنفيذها .	٣٢

٠.٥١	٣٨٣	١٥٩	٤٩	٤٢	٣٣- أساليب تكنولوجية أكثر فعالية وتداولها بين الأعمال .
٠.٤٩	٣٦٥	١٧٢	٤١	٣٧	٣٤- سياسات لإستخدام العاملين والمستفيدين لتقنيات الذكاء الإصطناعي .
٠.٥٤	٤٠٢	١٤٦	٥٦	٤٨	٣٥- آلية واضحة لإستمرارية العمل بالذكاء الإصطناعي .
٠.٥٣	٣٩٧	١٤٧	٥٩	٤٤	٣٦- ممارسات لإدارة مشاريع الذكاء الإصطناعي .
٠.٥٣	٢٣٩٤	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			
٠.٥٥	١٤٦٨٨	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للإستبيان			
		الحد الأدنى للثقة = ٠,٦١		الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٣	

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي بالمؤسسات الرياضية ما بين (٠,٤٣ : ٠,٦٢) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٥٣ : ٠,٥٧) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٥٥). يعزو الباحث تلك النتيجة إلى إتفاق آراء عينة البحث على ضعف المحاولات التي تقوم بها تلك المؤسسات لإرثاء ثقافة العمل نحو ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي ، فقلة وجود برامج للتوعية نحو العمل للذكاء الإصطناعي وعدم وجود خطة شاملة ومعلنة لتدريب القيادات والعاملين على ممارسة الذكاء الإصطناعي ، كذلك إغفال بعض المسؤولين عن الإدارات وكذلك بعض العاملين لأهمية الذكاء الإصطناعي ، وأن طبيعة العمل داخل هذه المؤسسات لا يعتمد على توفير تطبيقات الذكاء الإصطناعي وبرامجه في تقديم الخدمات والأنشطة ، ولا يعتبر محور أساسي ومورد هام للدخل ، وهو ما أكدت نتائج دراسة (Bargarai , Zeebaree,2020) (١٨) والتي أكدت على أن توظيف التقنيات المختلفة المستندة إلى إستخدام الذكاء الإصطناعي ضعيفة ولا تساعد في أداء المهام الإدارية المختلفة داخل تلك المنظمات .

كما يعزو الباحث تلك النتيجة إلى عدم وجود ممارسات فاعلة تسهم في إدارة وتطوير البنية المعلوماتية اللازمة لتفعيل حوكمة البيانات وتخزينها وترتيبها وتكاملها لإستخدامها عند الحاجة لها ، كذلك عدم القدرة على تحديد نوع وطبيعة البيانات اللازمة للذكاء الإصطناعي وضعف المقدرة على إدارة جودة تلك البيانات والتعامل مع أخطاء تلك البيانات عند إكتشافها .

بالإضافة إلى عدم حرص تلك المؤسسات على توفير أنظمة لذكاء الأعمال التي بدورها تسهم في دعم وصناعة القرارات الخاصة بتطوير الخدمات والإجراءات ، كذلك أيضاً ضعف تقنيات تحليل البيانات والتنبؤ لتعزيز أنظمة ذكاء الأعمال ودعم صنع القرارات ، وعدم توظيف التقنيات الحديثة في تقديم الخدمات المتاحة وقياس ومراقبة جودة الخدمات المتاحة ، بالإضافة إلى ضعف الخدمات الرقمية المقدمة من خلال توفير قنوات إلكترونية لتقديم الخدمات المتاحة من خلالها ومتابعتها بإستمرار لتحسين الأداء ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (دعاء محمد ، ٢٠١٩) (٥) والتي أكدت على قلة إستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي والذي بدوره يؤدي إلى

توفير الوقت والجهد وسرعة الأداء في الوقت المناسب أثناء تقديم المنتجات ، ودراسة (محمود محمد ، ٢٠١٨) (١٣) والتي أكدت على ضعف استخدام النظم الخبيرة بمراكز التنمية الرياضية .
للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على : ما درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ؟

جدول (١٣)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان درجة توافر عوامل التميز المؤسسي
بالمؤسسات الرياضية

(ن = ٢٥٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : التميز القيادي :						
١-	يتم إستغلال أقصى طاقات العاملين وتمكينهم من العمل .	٦٥	٦٢	١٢٣	٤٤٢	٠.٥٩
٢-	تتبنى الإدارة سياسات داعمة لتطبيق الخطة الإستراتيجية .	٥٩	٤٤	١٤٧	٤١٢	٠.٥٥
٣-	يتم توفير بيئة عمل لدعم ثقافة التميز للعاملين .	٥٠	٧٩	١٢١	٤٢٩	٠.٥٧
٤-	يتم تشجيع العاملين على الإبتكار والإبداع لتحقيق التميز .	٤٣	٦٨	١٣٩	٤٠٤	٠.٥٤
٥-	يتم الإلتزام بمعايير التميز القيادي .	٤٧	٥٣	١٥٠	٣٩٧	٠.٥٣
٠.٥٦	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				٢٠٨٤	
المحور الثاني : التميز البشري :						
٦-	تعمل المؤسسة على تزويد العاملين بأهم المستجدات العلمية في العمل .	٥٧	٤٤	١٤٩	٤٠٨	٠.٥٤
٧-	تتوافر لدى المؤسسة خطة تدريبية لتطوير أداء الموارد البشرية .	٥٧	٦٦	١٢٧	٤٣٠	٠.٥٧
٨-	تتوافر سياسات معلنة لتزويد العاملين بالمعارف لرفع مهاراتهم المعلوماتية .	٢٩	٢٦	١٩٥	٣٣٤	٠.٤٥
٩-	تمتلك المؤسسة نظام موضوعي لقياس وتقييم الأداء للعاملين .	٥٦	٦٥	١٢٩	٤٢٧	٠.٥٧
١٠-	تسمح المؤسسة بإشراك العاملين في إتخاذ القرار .	٥٨	٥٩	١٣٣	٤٢٥	٠.٥٧
٠.٥٤	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				٢٠٢٤	
المحور الثالث : التميز التشغيلي :						
١١-	تجري المؤسسة تحليلاً دقيقاً لواقعها الداخلي والخارجي .	٦٢	٧٩	١٠٩	٤٥٣	٠.٦٠
١٢-	توجد توجهات فكرية لدمج آليات العمل بالمعلوماتية .	٣٥	٥٨	١٥٧	٣٧٨	٠.٥٠
١٣-	تتوفر لدى المؤسسة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة .	٤٦	٦٢	١٤٢	٤٠٤	٠.٥٤
١٤-	تتبنى المؤسسة قيم تعزيز التميز المؤسسي .	٦١	٦٤	١٢٥	٤٣٦	٠.٥٨
١٥-	يتم تصميم العمليات الداخلية بما يحقق الكفاءة والجودة والسرعة .	٥١	٦٧	١٣٢	٤١٩	٠.٥٦
٠.٥٦	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				٢٠٩٠	
المحور الرابع : التميز الخدمي :						
١٦-	تقوم المؤسسة بالتسويق لخدماتها وأنشطتها بشكل دائم لجمهورها المستهدف .	٣٨	٨٣	١٢٩	٤٠٩	٠.٥٥
١٧-	تدرس المؤسسة بعناية توجهات وإهتمامات المستفيدين أصحاب المصلحة .	٦٢	٥٩	١٢٩	٤٣٣	٠.٥٨
١٨-	تقوم المؤسسة بالرقابة المستمرة على عمليات تقديم الخدمة .	٥٦	٤٩	١٤٥	٤١١	٠.٥٥

٠.٥٦	٤٢٢	١٣٩	٥٠	٦١	١٩- تتنوع وسائل التواصل مع المستفيدين .
٠.٥٤	٤٠٥	١٤٣	٥٩	٤٨	٢٠- تمتلك المؤسسة سياسة واضحة لإنشاء علاقات مع مختلف المنظمات .
٠.٥٦	٢٠٨٠	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			
الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٣			الحد الأدنى للثقة = ٠,٦١		
المحور الخامس : التميز المالي :					
٠.٥٩	٤٤٦	١١٨	٦٨	٦٤	٢١- يتم تحديد قواعد صرف واضحة ومعلنة .
٠.٦٣	٤٧٣	٩٩	٧٩	٧٢	٢٢- يتم توفير موارد مالية كافية لتغطي الإحتياجات .
٠.٥٤	٤٠٤	١٤٥	٥٦	٤٩	٢٣- يتوافر نظام واضح للتقارير المالية .
٠.٦٤	٤٨١	٩٧	٧٥	٧٨	٢٤- تمتلك المؤسسة نظام محوسب لنظامها المالي .
٠.٥٢	٣٨٧	١٥٢	٥٩	٣٩	٢٥- تسعى المؤسسة لزيادة مواردها المالية من خلال مشاريع لها عوائد .
٠.٥٨	٢١٩١	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			
٠.٥٦	١٠٤٦٩	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للإستبيان			
الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٣			الحد الأدنى للثقة = ٠,٦١		

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ما بين (٠,٤٥ : ٠,٦٤) ، وتراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٥٤ : ٠,٥٨) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٥٦) .

يعزو الباحث تلك النتيجة إلى إتفاق آراء عينة البحث على عدم توافر عناصر التميز المؤسسي ، وذلك نتيجة إلى ضعف الوعي تجاه نظام إدارة التميز وعن أساليبها وأهميتها بالشكل الذي ينعكس على القدرة على الممارسة الفعلية لأنشطة وأساليب ووسائل العمل بكفاءة وفاعلية ، ومن ثم ضعف القدرة على تطبيقه في مجالاته العملية ، كذلك ضعف إدراك المسؤولين لأهمية تفعيل عناصر التميز المؤسسي وجمود فكر القيادات وإنحصارها في الفكر التقليدي لإدارة ورقابة الخطط والعمليات الإدارية ، بما ينعكس على أدائهم وأداء العاملين .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (حسن فريج ، ٢٠٢٠) (٤) ودراسة (شيرين جلال ، ٢٠١٥) (٧) والتي أشارت نتائجهم إلى عدم تبني معايير التميز المؤسسي التي تسهم في إظهار أهم فرص التحسين المتعلقة بنظام العمل التي يجب معالجتها وتحسينها .

كذلك أيضاً عدم توافر سياسات معلنة لتزويد العاملين بالمعارف لرفع مهاراتهم المعلوماتية ، وأن المؤسسة لا تجري تحليلاً دقيقاً لواقعها الداخلي والخارجي ، وعدم وجود توجهات فكرية لدمج آليات العمل بالمعلوماتية ، وعدم توافر بيئة عمل تساعد على إنجاز الأعمال ، وأن المؤسسة لا تقوم بالتسويق لخدماتها وأنشطتها بشكل دائم لجمهورها المستهدف ، وعدم قيام المؤسسة بالرقابة المستمرة على عمليات تقديم الخدمة . يتم تحديد قواعد صرف واضحة ومعلنة ، وأنة لا يتم توفير موارد مالية كافية لتغطي الإحتياجات ، وعدم وجود نظام واضح للتقارير المالية ، وهو ما أكدته نتائج دراسة (بسمه إبراهيم ، ٢٠١٨) (٣) ودراسة (أحمد جلال ، ٢٠١٧) (١) ودراسة (أحمد محمد ،

(٢٠١٧) (٢) والتي توصلت نتائجهم إلى ضعف إستجابات العينة في جميع محاور التميز مما يدل على أن هناك قصور في تطبيق عناصر الأداء المتميز داخل منظومة العمل بما يؤثر سلباً في القدرة على تلبية حاجات ورغبات المتعاملين وكذلك نظم العمل الداخلية .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : ما مدى الإسهام النسبي للتطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ؟

جدول (١٤)

نسبة مساهمة التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي في تحقيق التميز

المؤسسي بالمؤسسات الرياضية

(ن = ٢٥٠)

التميز المؤسسي						التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي	
الدرجة الكلية	التميز المالي	التميز الخدمي	التميز التشغيلي	التميز البشري	التميز القيادي		
٠.٦٥	٠.٧١	٠.٧١	٠.٦٦	٠.٧٣	٠.٦٨	ثقافة العمل	
٠.٧٢	٠.٧٠	٠.٧١	٠.٦٥	٠.٦٨	٠.٦٩	المكونات المادية والبرامج	
٠.٦٠	٠.٦٦	٠.٦٤	٠.٦١	٠.٧١	٠.٧١	شبكات الإتصال	
٠.٧١	٠.٧٤	٠.٧٠	٠.٦٧	٠.٦٩	٠.٦١	إدارة البيانات	
٠.٧٠	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٦٨	٠.٦٦	٠.٧٣	الخدمات المقدمة	
٠.٦٣	٠.٦٩	٠.٧١	٠.٧١	٠.٦٣	٠.٧٦	الأنظمة والعمليات	
٠.٧٣	٠.٧٤	٠.٧٢	٠.٧٠	٠.٧٢	٠.٧٤	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٤٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١١٣

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

تسهم التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية بنسبة مساهمة قدرها (٠.٧٣) ، حيث تراوحت نسب مساهمة محاور إستبيان التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي في محاور إستبيان التميز المؤسسي ما بين (٠.٦١ : ٠.٧٦) .

وهذا يوفر لنا إنطباعاً بأن محاور التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي تترك أثراً في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ، حيث تعد التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي بمثابة مؤشرات لتحديد الإنحرافات لكافة أنواع العمليات المنفذة ، ولذلك أصبح لا غنى عن الإهتمام بعمليات التحسين وتطوير عمل المؤسسات دون إستخدام الذكاء الإصطناعي لحماية حقوق المؤسسات وموجوداتها ، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (نورة محمد ، ٢٠٢٠) (١٥) والتي أكدت على فاعلية برنامج قائم على الذكاء الإصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى إرتباط التطبيقات الإدارية للذكاء الإصطناعي إرتباطاً كاملاً ووثيق بتحقيق التميز المؤسسي وبالتالي تحسين وتطوير مستوى الأداء ، فالذكاء الإصطناعي وما يشمله من

عوامل تعد من المسببات القوية والرئيسية التي تسهم في تطوير التميز المؤسسي ، فكلما زادت قدرة المؤسسات على إستخدام التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي كلما زاد تحقيق التميز المؤسسي ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسات (Shrestha et al,2019)(٣٦) ودراسة (Odoh, 2018)(٣٣) على أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يؤثر إيجابياً على أداء الوظائف ، حيث يوفر الذكاء الاصطناعي سهولة وفعالية التواصل مع العملاء ، كما يوفر البيانات اللازمة التي تساعد المؤسسة على الإبداع والإبتكار والتميز . وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة كلاً من (de Bellis & Johar, 2020)(٢٤) ودراسة (Gacanin & Wagner, 2019)(٢٧) ودراسة (Seranmadevia & Kumara, 2019)(٣٥) على أن الإعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي الحديثة أسهم في توجيه العملاء وإتخاذ القرارات نيابة عنه ، وأنة يستطيع أتمته أنشطة الأعمال بشكل كامل .

الإستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الإستنتاجات التالية :

- ١- ضعف درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي بالمؤسسات الرياضية .
- ٢- تدنى درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية .
- ٣- تسهم التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية بنسبة مئوية بلغت (٠.٧٣) .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :

- ١- ضرورة تبنى المؤسسات الرياضية التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي لتحقيق التميز المؤسسي، حيث يعتبر ركيزة أساسية ترتكز عليها المؤسسات الرياضية بشكل عام ومفتاح النجاح والتطوير .
- ٢- العمل على توفير الموارد المادية والبشرية التي تسهم في تطبيق الذكاء الاصطناعي بما يسهم في تحسين مستوى الأداء .
- ٣- تدريب العاملين على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وخاصة إدارة الموارد البشرية من أجل رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية .
- ٤- الحرص على توفير بيئة مؤسسية ونظم إدارية قائمة على المفاهيم المعرفية والممارسات التطبيقية للتميز في الأداء متضمنة آليات التطبيق النقيم الذاتي .
- ٥- دراسة معوقات تطوير التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية المختلفة مما يعزز من قدرتها المؤسسية .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- أحمد جلال سليم (٢٠١٧) : ممارسة معايير إدارة التميز المؤسسي بأندية السلاح المصرية في ضوء النموذج الأوروبي للتميز ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .
- ٢- أحمد محمد عبد الله (٢٠١٧) : التميز المؤسسي لمديرية الشباب والرياضة بالشرقية في ضوء رأس المال الفكري للأخصائيين الرياضيين ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد (٨١) ، الجزء (٥).
- ٣- بسمة إبراهيم عبد البصير (٢٠١٨) : دراسة عاملية للتميز المؤسسي وعلاقته بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (بالتطبيق على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا) ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، المجلد (١) ، العدد (٣) .
- ٤- حسن فريج عبد الفتاح (٢٠٢٠) : معايير إدارة التميز كمدخل لتطوير إدارة رعاية الشباب بجامعة الإسكندرية ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان .
- ٥- دعاء محمد الدسوقي (٢٠١٩) : دور الذكاء الإصطناعي وتطبيقاته المختلفة في إدارة المخاطر والأزمات ، المؤتمر السنوي الرابع والعشرون ، مجلة الفكر المحاسبي ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد (٤) ، العدد (٢) .
- ٦- ريهام أنسي عبد العزيز ، عصام محمد الجوهري (٢٠٢١) : أثر تطبيق الحوكمة الإلكترونية كأداة لإستدامة تميز الأداء الجامعي (دراسة تطبيقية على جامعة المنصورة) ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة دمياط ، المجلد (٢) ، العدد (٢) ، الجزء (٣) .
- ٧- شيرين جلال شحاتة (٢٠١٥) : تطوير الأداء الإداري بحمامات السباحة بجمهورية مصر العربية في ضوء النموذج الأوروبي للتميز EFQM ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، المؤتمر الدولي للرياضة والصحة وعلوم الحركة ، والملتقي السنوي الحادي عشر للشبكة الدولية لعلوم الرياضة والصحة بالإسكندرية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .

- ٨- صالح بن سالم الحبسي (٢٠٢١) : دور القيادة في نشر ثقافة التميز وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي (دراسة تطبيقية) ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة دمياط ، المجلد (٢) ، العدد (٢) ، الجزء (٣) .
- ٩- عبد الحليم عبد الناصر على (٢٠٢١) : دور الجينات التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي لأندية دور القوات المسلحة المصرية ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد (٩١) ، الجزء (١) .
- ١٠- عبير محمود عبد الحليم (٢٠٢٢) . الذكاء الإصطناعي في المحاسبة الإدارية وأثره على الأداء المحاسبي ودعم القرار (دراسة تحليلية) ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، المجلد (٢٣) ، العدد (٢) .
- ١١- علي فلاح الضلاعين (٢٠١٨) : معايير مقترحة للتميز الإداري بجامعة جدة في ضوء النموذج الأوربي للتميز ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة جدة ، العدد الأول ، الجزء (٣) .
- ١٢- كريم محمد محمود (٢٠١٩) : أثر ممارسة القيادة الخادمة على التميز التنظيمي في الأندية الرياضية ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
- ١٣- محمود محمد سيد (٢٠١٨) : إستراتيجية مقترحة لتطبيق النظم الخبيرة كمتطلب لتحسين جودة الخدمات اللوجستية (دراسة تحليلية على مراكز التنمية الرياضية) ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد (٨٦) ، الجزء (٢) .
- ١٤- نادر عبد الرحيم عبد الرحيم (٢٠٢١) . الدور الوسيط للتوجه نحو التقنيات الحديثة في العلاقة بين استخدام الذكاء الإصطناعي والإبتكار التسويقي (دراسة تطبيقية على قطاع متاجر التجزئة الإلكترونية في مصر) ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، المجلد (٢٢) ، العدد (٣) ، ص ١٠٧٩-١١٢٧ .
- ١٥- نورة محمد عبد الله العزام (٢٠٢٠) : دور الذكاء الإصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، عدد أبريل ، الجزء (١) .
- ١٦- وليد رزق بدر (٢٠١٨) : إستراتيجية مقترحة لتطوير أداء كليات التربية الرياضية بجامعة الصعيد في ضوء معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- 17- Balducci,Bitty, Marinova, Detelina. (2018) : Unstructured Data in Marketing, Journal of the Academy of Marketing Science,Vol.46, Iss (4), 557–590.
- 18- Bargarai, F., Abdulazeez, A., Tiryaki, V. & Zeebaree, D. (2020) : Management of Wireless Communication Systems Using Artificial Intelligence-Based Software Defined Radio.
- 19- Bitkina, O. V., Jeong, H., Lee, B. C., Park, J., Park, J., & Kim, H. K. (2020) : Perceived trust in artificial intelligence technologies: A preliminary study. Human Factors and Ergonomics In Manufacturing, 30(4), 282–290.
- 20- Bolton,RuthN, McCollKennedy,Janet R., Cheung,Lilliemay, Gallan,Andrew, Zaki,Mohamed. (2018) : Customer experience challenges : bringing together digital, physical and social realms . Journal of service Management, Vol,29 (5).pp 776-808.
- 21- Chang, W. Y. (2019) : A Data Envelopment Analysis on the Performance of Using Artificial Intelligence-Based Environmental Management Systems in the Convention and Exhibition Industry. Ekoloji Dergisi .
- 22- Chukwuani, Victoria Nnenna & Egiyi, Modesta Amaka (2020) : Automation of Accounting Processes " Impact of Artificial Intelligence ", International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS) ,Volume IV, Issue VIII, August , 444- 449.
- 23- Davenport, Thomas , Guha, Abhijit , Grewal, Dhruv , Bressgott, Timna. (2020) : How artificial intelligence will change the future of marketing. Journal of the Academy of Marketing Science. Vol48(3). pp 24–42.
- 24- de Bellis, Emanuel, Johar, Gita Venkataramani. (2020) : “Autonomous shopping systems:identifying and overcoming barriersto consumer adoption,” Journal of Retailing,Vol.96(1),pp74–90.
- 25- Dekimpe, Marnik G. (2020) : Retailing and retailing research in the age of big data analytics, International Journal of Research in Marketing,Vol.37(1) .pp3-14.
- 26- Egelaar, S. (2014) : The Applection of the Excellence Model to Enhance Military Health Service Delivery and Performance Excellence, Doctoral Dissertation, South Africa, Rand Afrikaans University.

- 27- Gacanin, H.; Wagner, M. (2019) : Artificial Intelligence Paradigm for Customer Experience Management in Next-Generation Networks : Challenges and Perspectives, IEEE Network, Vol.33(2).pp.188-194.
- 28- Greenman C (2017) : Exploring the impact of artificial intelligence on the accounting profession. Journal of Research in Business, Economics and Management (JRBEM)..
- 29- Gungor, H. (2020) : Creating Value with Artificial Intelligence: A Multi-stakeholder Perspective. Journal of Creating Value, 6 (1), 72–85.
- 30- Ma, Y. & Siau, K. (2018) : Artificial Intelligence Impacts on Higher Education. Proceedings of the Thirteenth Midwest Association for Information Systems Conference, Saint Louis, Missouri May 17-28.
- 31- Nadimpalli, M. (2017) : Artificial Intelligence Risks and Benefits. International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology, 6 (6), 1-15.
- 32- Najem Aldin M . (2015) : Impact of Implementation of EFQM Excellence Model on Organizational Performance Research for Msc In Total Quality Management & Excellence , College of Graduate Studies , Sudan University of Science and Technology .
- 33- Odoh, Longinus Chukwudi& Silas C. Echefu & Ugwuanyi, Uche Boniface& Chukwuani, Nnenna Victoria (2018) : Artificial Intelligence in Accounting firms , Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 7 (2) : 1-11 .
- 34- Saada, A. (2016) : Applying Leadership Criterion of EFQM Excellence Model In Higher Education Institution UCAS AS A Case Study. Thesis Master In Business Administration. Islamic University, Gaza .
- 35- Seranmadevia, R. ; Kumara, A. Senthil. (2019) : Experiencing the AI emergence in Indian retail early adopters approach. Management Science Letters, Vol. 9,pp33-42.
- 36- Shrestha, Y. R., Ben-Menahem, S. M., & von Krogh, G. (2019) : Organizational Decision-Making Structures in the Age of Artificial Intelligence. California Management Review, 66–84.
- 37- Verma, Sanjeev , Tripathi, Siddharth. (2021) : Social media, an emerging platform for relationship building : A study of engagement with nongovernment organizations in India, International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, Vol23(2),pp.1-11.

ملخص البحث

إسهامات التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية

م.د/ مصطفى شادي أبو السعود

يهدف البحث إلي التعرف على إسهامات التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي بإسلوب (الدراسات المسحية) ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالمؤسسات الرياضية المختلفة قيد البحث والمتمثلة في (وزارة الشباب والرياضة ، اللجنة الأولمبية ، الاتحادات الرياضية ، الأندية الرياضية ، مراكز الشباب) ، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من جميع المؤسسات الرياضية ، أما بالنسبة للأندية الرياضية تم تقسيم تلك الأندية بجمهورية مصر العربية إلى (٧) قطاعات جغرافية لتمثيل كل قطاع محافظة ، وبلغت عينة البحث (٢٥٠) فرداً ، وقد قام الباحث بإختيار عدد (٤٠) فرد للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية .

إستخدم الباحث عدد (٢) إستبيان الأول يهدف إلى التعرف على درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي بالمؤسسات الرياضية ، والثاني يهدف إلى التعرف على درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ، وجميعهم من (إعداد الباحث) .

وكانت من أهم النتائج ضعف درجة ممارسة التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي بالمؤسسات الرياضية ، تدنى درجة توافر عوامل التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية ، تسهم التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الرياضية بنسبة مئوية بلغت (٠.٧٣) .

وكان من أهم التوصيات ضرورة تبني المؤسسات الرياضية التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي لتحقيق التميز المؤسسي ، حيث يعتبر ركيزة أساسية تركز عليها المؤسسات الرياضية بشكل عام ومفتاح النجاح والتطوير .

Abstract

Contributions of administrative applications of artificial intelligence in achieving institutional excellence in sports institutions

Dr . Mustafa Shady Abu Al-Saud

The research aims to identify the contributions of administrative applications of artificial intelligence in achieving institutional excellence in sports institutions , The researcher used the descriptive approach in the manner of (survey studies), due to its suitability to achieve the goal of the research and its suitability to the nature of its procedures.

The research community is represented in the employees of the various sports institutions under discussion (the Ministry of Youth and Sports, the Olympic Committee, sports federations, sports clubs, youth centers), and the research sample was selected in a stratified random way from all sports institutions. As for sports clubs, these clubs were divided The Arab Republic of Egypt divided into (7) geographical sectors to represent each governorate sector, and the research sample amounted to (250) individuals, and the researcher selected (40) individuals for the exploratory sample from outside the original research sample.

The researcher used (2) questionnaires, the first aimed at identifying the degree of practice of administrative applications of artificial intelligence in sports institutions, and the second aimed at identifying the degree of availability of institutional excellence factors in sports institutions, all of which were (prepared by the researcher).

Among the most important results was the low degree of practicing administrative applications of artificial intelligence in sports institutions, the low degree of availability of institutional excellence factors in sports institutions, administrative applications of artificial intelligence contribute to achieving institutional excellence in sports institutions with a percentage of (0.73).

One of the most important recommendations was the need for sports institutions to adopt administrative applications of artificial intelligence to achieve institutional excellence, as it is considered a basic pillar upon which sports institutions in general rest and the key to success and development.