

الذكاء الإصطناعي وعلاقته بجودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية

د / عادل أحمد حسن محمد^(١)

ملخص البحث :

يهدف البحث الى التعرف على الذكاء الإصطناعي وعلاقته بجودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة المصرية خلال التعرف على (واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية، جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقد قام الباحث بإختيار عينة عمدية قدرها (١٣٠) فرداً من كل من مديري الإدارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة ، مدير الإدارات بوزارة الشباب والرياضة ، الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة، وإعتمد الباحث على استمارة استبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وكان من أهم النتائج أن المسؤولين بوزارة الشباب والرياضة لديهم الوعي باستخدام أدوات الذكاء الأصطناعي للاستفادة منها في إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل الإدارية ، يلتزم العاملون بتنفيذ التعليمات والأوامر بدقة ، الهيكل التنظيمي الحالي بالوزارة مناسب لتحقيق الأهداف الموضوعية، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الإصطناعي وجودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة، وكان من أهم التوصيات ضرورة نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة في أداء الأعمال الإدارية.

الكلمات المفتاحية : (الذكاء الإصطناعي ، الأداء الإداري)

^١ مدرس بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

Abstract

The research aims to identify artificial intelligence and its relationship to the quality of administrative performance of employees in the Egyptian Ministry of Youth and Sports by identifying (the reality of the basics of artificial intelligence in the Egyptian Ministry of Youth and Sports, the quality of administrative performance in the Egyptian Ministry of Youth and Sports), and the researcher used the descriptive approach, and the researcher chose a purposive sample An amount of (١٣٠) individuals from each of the directors of the central departments in the Ministry of Youth and Sports, the director of departments in the Ministry of Youth and Sports, and the sports specialists working in the Ministry of Youth and Sports. The researcher relied on a questionnaire form as a basic tool for collecting data. One of the most important results was that officials in the Ministry of Youth and Sports have awareness of using... Artificial intelligence tools to benefit from in finding innovative solutions to administrative problems. Employees are committed to implementing instructions and orders accurately. The current organizational structure in the ministry is appropriate to achieve the set goals. There is a statistically significant relationship between artificial intelligence and the quality of administrative performance of employees in the Ministry of Youth and Sports. One of the most important recommendations was the necessity of disseminating... The culture of using artificial intelligence applications in the Ministry of Youth and Sports in performing administrative work.

Keywords: (artificial intelligence, administrative performance)

المقدمة ومشكلة البحث:

نظراً للتطور والتقدم التكنولوجي وعصر الإنترنت والثورة الصناعية الرابعة ظهرت العديد من التقنيات المستقبلية التي أصبحت تجذب أنظار المؤسسات كتقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته حيث أن الذكاء الاصطناعي هو عملية محاكاة للذكاء البشري بواسطة الآلات وأصبح من الممكن للذكاء الاصطناعي القيام بمهام أكثر تعقيداً تتطلب قدرات معرفية مثل تنفيذ عدد متزايد من الوظائف الإدارية بشكل مستقل بواسطة أنظمة الذكاء الاصطناعي دون تحكم بشري.

إن الذكاء الاصطناعي أصبح من أهم وأعمد المجالات العلمية في الحياة العصرية، ومن أكثرها إنتشاراً ونجاحاً، وقد كشف هذا العلم الكثير من المشكلات والأخطاء والعيوب والأضرار التي سببتها تطبيقات الأساليب العلمية التقليدية القديمة مما ترتب عليها إنهاء هذه الأساليب، كما قدم هذا العلم العديد من الأساليب والبدائل العلمية الجديدة، ثم خرج علم الذكاء الاصطناعي من طور البحث الأكاديمي إلى طور التطبيق. (الغامدى، ٢٠٢٣: ٢٦)

حيث سعت الكثير من المنظمات المعاصرة إلى تطبيق الأساليب المستحدثة لهذا العلم، وقد أصبح ذلك سبباً أساسياً لزيادة كفاءة وفعالية هذه المنظمات والمديرين على إدارتها، والباحثين والدارسين لمشكلاتها، حيث حقق تطبيق العديد من المزايا والفوائد ومن أهمها تيسير العمل، وتوفير الوقت والجهد، وتحسين الأداء، وزيادة معدلات الإنتاج، وتخفيض التكاليف، وزيادة الأرباح، والتمكن من إنجاز المهام الصعبة والمعقدة، بل والأكثر تعقيداً بسرعة فائقة، ودقة متناهية يستحيل إنجازها بأسخدام الأساليب التقليدية. (غنيم، ٢٠٢٠: ٢٣)

الذكاء الاصطناعي هو الوسيلة التي يستخدمها الإنسان لحل المشكلات لقدرته على جعل الآلة تعمل بخصائص الإنسان وتفكر بطريقته بحيث تكون قادرة على تلبية المتطلبات بطريقة ذكية تساهم في تحقيق الأهداف المرجوه منها، بالإضافة إلى قدرتها على قراءة الأشياء ومقارنتها بقواعد البيانات التي تمتلكها بالإضافة إلى التفكير في الحلول وتقديم الحلول السريعة للمشكلات والتعامل معها في وقت قياسي لضمان تقياد أية أضرار قد تقع جراء تلك المخاطر التي يتم مواجهتها. (Isabella, 2019: 2)

ويرى Alex (٢٠١٩) أنه مجال قائم على الإحصاءات والاحتمالات ويتقدم بسرعة رهيبه من خلال التطبيقات الحديثة، التي تبحث عن أساليب برمجية متطورة للقيام بأعمال واستنتاجات تشابه ولو في حدود حقيقية تلك الأساليب التي تنسب لذكاء الإنسان، فهو بذلك علم يبحث أولاً في تعريف ذكاء الإنسان وتحديد أبعاده، ثم محاكاة بعض خواصه. (Alex, 2019: 4)

وقد ذكر بارتو ستون **Barto, A.G, Sutoon** (٢٠١٦) أن الذكاء الإصطناعي يهدف إلى توضيح وإستيعاب الأسس الحاسوبية لغرض إنتاج آلة تسلك منهاجاً ذكياً، لأن هدفه الأخير هو بناء نظام متكامل يتصف بالذكاء والقابلية على التعلم وبناء أنظمة يتصف نظامها بالذكاء حتى لو كان القائم بها إنساناً. (Barto,2016: 13) .

ويوضح محمد بن فوزى الغامدى (٢٠٢٣) إن أهمية استخدام الذكاء الإصطناعي أصبحت موجودة في مجالات مختلفة كالإعلام والطب والإلكترونيات ونظم الحاسب وغيرها، والتي يمكن استخدامها في البرامج والمواقع التعليمية وتحسين العملية التعليمية وتطويرها. (الغامدى، ٢٠٢٣: ٢٨)

ويذكر عادل عبد النور (٢٠١٤) أن هناك العديد من خصائص الذكاء الإصطناعي عامة وأخرى ترتبط بالإدارة المعاصرة وأخرى ترتبط بإتخاذ القرار وتتمثل الخصائص بصفة عامة فيما يلي:

- تمثيل المعرفة بواسطة الرموز .
- إمكانية تمثيل المعرفة.
- إستخدام الأسلوب التجريبي المتفائل.
- قابلية التعامل مع المعلومات الناقصة.
- إستخدام أسلوب مقارن للأسلوب البشري في حل المشكلات.
- تتعامل مع الفرضيات بشكل متزامن بدقة وسرعة عالية.
- تعمل بمستوى علمي واستشاري ثابت.
- يتطلب بناؤها تمثيل كميات هائلة من المعارف الخاصة بمجال معين.
- تهدف لمحاكاة الإنسان فكراً وأسلوباً.
- تقليص الإعتماد على الخبراء البشر.
- القدرة على التعلم والفهم من التجارب والخبرات السابقة.
- القدرة على التفكير والإدراك والقدرة على إكتساب المعرفة وتطبيقها. (عبدالنور ، ٢٠١٤: ١٢)

ويوفق كل من ريبي **Rebe** (٢٠٢١)، ايزابيلا **Isabella** (٢٠١٩) أنه تتمتع أجهزة الحاسوب بقدرات عالية تضاهي قدرات البشر حيث تقوم بخزن البيانات والمعلومات والمستندات وارشفتها ويضمن الذكاء الإصطناعي تطوير هذه الأنظمة الحاسوبية لدرجة أن تكون قادرة على القيام بمهام تستخدم الذكاء البشري عموماً. (Rebe,2021: 65) (Isabella,2019: 2)

يشير إبراهيم المحاسنة (٢٠١٣) أن مفهوم جودة الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وإنجاز ما يسند إليه من مهمات بكفاية وفعالية ويعتبر أحد المؤشرات الدالة على كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب. (المحاسنة، ٢٠١٣: ٢٥)

ويذكر رشدي طعيمة (٢٠١٦) أنه تتمثل عناصر جودة الأداء الإداري في عنصرين

هما:

- الفاعلية: وهي مدى قدرة المؤسسة على إنجاز أهدافها.
- الكفاءة: وهي الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة بأكبر صورة ممكنة، مع مراعاة التكاليف والوقت إضافة إلى رضا العاملين. (طعيمة، ٢٠١٦: ٢٤)
- ويشير محمد سلطان (٢٠٠٨) أن هناك عوامل تؤثر على جودة الأداء تتمثل في التالي:
- عوامل فنية: وتشمل التقدم التكنولوجي _ الهيكل التنظيمي للعمل _ طرق وأساليب العمل.
- عوامل إنسانية: وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتحدد بالمعرفة والتعليم والخبرة، كما تشمل الرغبة في العمل وتحدد بظروف العمل المادية وظروف العمل الإجتماعية.

ومن خلال ما سبق يرى الباحث أن هناك الكثير من الإختلافات بين الذكاء البشري والذكاء الإصطناعي على الرغم من هذا الإختلاف يبقى الذكاء الإصطناعي يفكر بطريقة تعمل على محاكاة العقل البشري مع تنوع الوسائل في طريقة التفكير، كما إن جودة الأداء تعتمد بصوره أساسية على توفر أفراد ذوي كفاية قادرين على إنجاز الوظيفة بدرجة عالية من الجودة، حيث إن وزارة الشباب والرياضة من الوزارات الكبيرة في جمهورية مصر العربية ويتبعها مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات المختلفة ويتبع كل مديرية عدد من الإدارات الفرعية ويتبع كل إدارة فرعية عدد من مراكز الشباب والأندية فهي منتشرة في كل ربوع مصر، وبالتالي إن إتباع وزارة الشباب والرياضة الإعتماد على الذكاء الإصطناعي في عملها سيعمل على توفير الوقت والجهد وخصوصاً في عملية الإتصال ونقل البيانات، كما نرى أن إنتقال الوزارة إلى العاصمة الإدارية الجديدة، وهي من مدن الجيل الخامس واستخدام الذكاء الإصطناعي في كل منشأتها يعمل على تشجيع العاملين على العمل وبالتالي تحسين جودة الأداء الإداري للعاملين، وكل هذا يتطلب من المؤسسات على مختلف أشكالها من التغيير في الوسائل والأساليب المستخدمة في مختلف مراحل الأعمال لتلبية متطلبات تطبيق واستخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات الحديثة وتبنى أحدث البرامج والبرمجيات أو وسائل الإتصال وخاصة ما يتعلق بمستجدات التعامل مع الإنترنت والمواقع الإلكترونية.

كما قام الباحث بالإطلاع على نتائج وتوصيات الدراسات السابقة وأكدت نتائج دراسة كل

من:

- نتائج دراسة إحصان حسنى أحمد (٢٠٢٢) على قلة ممارسة الذكاء الإصطناعى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد، ضعف الأداء المالى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد، ضرورة تدريب العاملين على تطبيقات الذكاء الإصطناعى وخاصة إدارة الموارد البشرية من أجل رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية .
- نتائج دراسة سماح محمد أمين حلاوة (٢٠٢٠) يودى استخدام الذكاء الإصطناعى إلى الريادة والتميز بالإتحادات، يستمد الإتحاد تشريعاته من تشريعات وقوانين الإدارة، توافر بنية تكنولوجية تسمح بتطبيق الذكاء الإصطناعى والإستفادة منها.

هدف البحث:

- يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين ممارسات الذكاء الاصطناعى وجودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة المصرية خلال التعرف على:
- واقع أساسيات الذكاء الإصطناعى في وزارة الشباب والرياضة المصرية.
 - جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

فرض البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الإصطناعى وجودة الأداء الإدارى للعاملين بوزارة الشباب والرياضة.

الدراسات السابقة:

- دراسة "إحصان حسنى أحمد" (٢٠٢٢) بعنوان "الذكاء الإصطناعى وعلاقتة بتحسين الأداء اللوجستى وتطوير الأداء المالى بالتطبيق على مديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد" يهدف البحث إلى التعرف على الذكاء الإصطناعى وعلاقتة بتحسين الأداء اللوجستى بالتطبيق على مديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفى، واشتملت على عينة عشوائية قدرها (٢٥٠) من الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد، أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، وكانت أهم النتائج: قلة ممارسة الذكاء الإصطناعى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد، تدنى مستوى الأداء اللوجستى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد، ضعف الأداء المالى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد.

- دراسة "سهير متعب مناف، منى طالب ثابت" (٢٠٢٠) بعنوان "دراسة واقع جودة الأداء الإداري للاتحاد العراقي لكرة اليد من وجهة نظر المدربين" يهدف البحث معرفة واقع جودة الأداء الإداري للاتحاد العراقي لكرة اليد، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. واشتملت على عينة قدرها (٣٠) مدرباً في الدوري الممتاز، وكانت أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، وكانت أهم النتائج: قلة الجدية والأخذ بنظر الاعتبار المبادئ الأساسية لجودة الأداء، يؤدي جودة الأداء دوراً مهماً في تغيير وتطوير الاتحاد العراقي المركزي لكرة اليد.
- دراسة "سماح محمد أمين حلاوة" (٢٠٢٠) بعنوان "متطلبات تطبيق الذكاء الإصطناعي بالاتحادات الرياضية وفقاً لرؤية الدولة ٢٠٣٠" بهدف التعرف على المتطلبات الإستراتيجية، التنظيمية، التشريعية، الإمكانيات البشرية والمادية، التقنيات الفنية لتطبيق الذكاء الإصطناعي وفقاً لرؤية الدولة ٢٠٣٠، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت على عينة قدرها (٦٢) عضو من أعضاء مجالس الاتحادات، أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، وكانت أهم النتائج: يؤدي استخدام الذكاء الإصطناعي إلى الريادة والتميز بالاتحادات، يتبنى الاتحاد التفكير بالنظم والتحليل وقراءة وفهم الأحداث، يستمد الاتحاد تشريعاته من تشريعات وقوانين الإدارة، توافر بنية تكنولوجية تسمح بتطبيق الذكاء الإصطناعي والإستفادة منها.
- دراسة "أمين محمود جعفر" (٢٠٢٠) بعنوان "دور الذكاء الإصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية" يهدف البحث إلى التعرف على فلسفة مفهوم وأهمية الذكاء الإصطناعي بالمؤسسات الرياضية، معوقات استخدام الذكاء الإصطناعي، مساهمة الذكاء الإصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت على عينة عشوائية قدرها (٨٨) فرداً من أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية، أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، وكانت أهم النتائج: أن من المعوقات التي تحد من استخدام الذكاء الإصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية ومنها قلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية في مجال الذكاء الإصطناعي، كفاءات غير مؤهلة للعاملين لإستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- دراسة "عادل مجبل المطيري" (٢٠١٩) بعنوان "الذكاء الإصطناعي مدخلا لتطوير صناعة القرار التعليمي في وزارة التربية بدولة الكويت"، بهدف التعرف على نواحي القصور والضعف في تطبيق الذكاء الإصطناعي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي،

واشتملت العينة على (٥٦) فرداً قيادياً من القيادات التعليمية في وزارة التربية في الكويت، أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، وكانت أهم النتائج: قلة توفير قواعد البيانات الذكية لإستخدامها في صناعة القرار، غياب وعي العاملين بأهمية الذكاء الإصطناعي، العمل على توفير قواعد البيانات، ضرورة الإعتماد على الذكاء الإصطناعي لحل المشكلات الإدارية.

- دراسة "روسوف،F,Rosso" (٢٠١٩) بعنوان "الذكاء الإصطناعي وتأثيره على أداء صنع القرار الإستراتيجي للشركات، بهدف مقارنة الطرق التقليدية للمساعدة في إتخاذ القرار من جانب وبرامج الكمبيوتر القائمة على الذكاء الإصطناعي والنظم الخبيرة من جانب آخر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث: الإدارة العليا في مجموعة من الشركات الخاصة، أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، وكانت أهم النتائج: فاعلية هذه البرامج في إتخاذ القرارات الإستراتيجية، الإستفادة من النظم الخبيرة في توظيف أجهزة الحاسوب لدعم إتخاذ القرار.

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث .

مجتمع البحث

يشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر

العربية

عينة البحث:

قام الباحث بإختيار عينة عمدية قدرها (١٣٠) فرداً من كل من:

- عدد (٨) من مديري الإدارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة.
- عدد (٢٧) من مدير الإدارات بوزارة الشباب والرياضة.
- عدد (٩٥) من الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

وقد قام الباحث بتقسيم عينة البحث كالتالي:

- عينة الدراسة الاستطلاعية : قوامها (٢٠) فرداً بغرض تقنين استمارة الإستبيان من صدق وثبات من المجتمع الكلي للبحث ومن خارج عينة الدراسة الأساسية.
- عينة الدراسة الأساسية : قوامها (١١٠) فرداً بغرض تطبيق استمارة الإستبيان الخاصة بالبحث، وهذا ما يوضحة جدول (١)

جدول رقم (١)
التوزيع العددي لمجتمع وعينة البحث

فئات البحث	عينة البحث	العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
مديري الإدارات المركزية .	٨	١	١٢,٥ %	٧	٨٧,٥ %
مديري الإدارات.	٢٧	٥	١٨,٥٢ %	٢٢	٨١,٢٨ %
الاحصائيين الرياضيين.	٩٥	١٤	١٤,٧٤ %	٨١	٨٥,٢٦ %
الإجمالي:	١٣٠	٢٠	١٥,٣٨ %	١١٠	٨٤,٦٢ %

أداة جمع البيانات .

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان لأفراد مجتمع البحث الموضحة بجدول رقم (١) كأداة أساسية لجمع البيانات بهدف التعرف على الذكاء الإصطناعي وعلاقته بجودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية، وقد إتبع الباحث الخطوات التالية لتصميم استمارة الاستبيان، وقد تم تحديد (٢) محور لإستمارة الاستبيان وجاءت كما يلي:

المحور الأول: واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية.

المحور الثاني : جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

البعد الأول : كفاءة الأداء بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

البعد الثاني : سرعة الإنجاز.

البعد الثالث: الهيكل التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

البعد الرابع : الإجراءات الإدارية المتبعة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية.

البعد الخامس: نمط الإدارة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية.

البعد السادس : الثقافة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

المعاملات العلمية لإستمارة الاستبيان:

الصدق:

لكي يتوصل الباحث إلى صدق استمارة الاستبيان قام بالإعتماد على:

صدق المحتوى (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض المحاور والأبعاد على مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية والذي تتوافر فيهم شروط الحصول على درجة الأستاذية في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (٨) خبراء مرفق رقم (١)، لإستطلاع آراءهم حول مناسبة المحاور والأبعاد المقترحة لإبداء الرأي في مدى ملائمتها لتحقيق أهداف البحث.

وقد أجمع السادة الخبراء على صلاحية المحاور الموضوعية من قبل الباحث بنسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٥% : ١٠٠%) وبذلك لا يوجد أى تعديلات على محاور استمارة الإستبيان.

ثم قام الباحث بوضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور، ثم تم عرض العبارات الخاصة باستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٢) على السادة الخبراء وقد تم تسليم استمارة الاستبيان إلى السادة الخبراء شخصياً من قبل الباحث لإبداء آراءهم في:

- مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه لتحقيق هدفه.
- صحة الصياغة اللغوية لكل عبارة.
- حذف أو دمج أو نقل أو تعديل ما ترونه مناسباً.

ويوضح الجدول رقم (٢) التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان.

جدول رقم (٢)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان ن = ٨

م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية
المحور الاول			البعد الثاني			البعد الخامس					
١	٨	%١٠٠	١١	٨	%١٠٠	٣٠	٨	%١٠٠	١	٨	%١٠٠
٢	٨	%١٠٠	١١	٨	%١٠٠	٣١	٨	%١٠٠	٢	٧	%٨٧,٥
٣	٨	%١٠٠	١٢	٧	%٨٧,٥	٣٢	٢	%٢٥	٣	٨	%١٠٠
١/٣	٨	%١٠٠	١٣	٨	%١٠٠	٣٣	٨	%١٠٠	١/٣	٨	%١٠٠
٢/٣	٨	%١٠٠	١/١٣	٨	%١٠٠	٣٤	٨	%١٠٠	٢/٣	٨	%١٠٠
٣/٣	٢	%٢٥	٢/١٣	٨	%١٠٠	٣٥	٨	%١٠٠	٣/٣	٨	%١٠٠
٤/٣	٨	%١٠٠	١٤	٨	%١٠٠	٣٦	٨	%١٠٠	٤/٣	٨	%١٠٠
٤	٨	%١٠٠	١/١٤	٨	%١٠٠	البعد الثالث			٤	٢	%٢٥
٥	٨	%١٠٠	٢/١٤	٨	%١٠٠	٣٧	٨	%١٠٠	٥	٨	%١٠٠
١/٥	٨	%١٠٠	٣/١٤	٨	%١٠٠	٣٨	٨	%١٠٠	١/٥	٨	%١٠٠
٢/٥	٨	%١٠٠	٤/١٤	٨	%١٠٠	٣٩	٨	%١٠٠	٢/٥	٨	%١٠٠
٣/٥	٣	%٣٧,٥	٥/١٤	٨	%١٠٠	٤٠	٨	%١٠٠	٣/٥	٨	%١٠٠
٤/٥	٨	%١٠٠	المحور الثاني			٤١	٨	%١٠٠	٤/٥	٤	%٥٠
٥/٥	٨	%١٠٠	البعد الاول			٤٢	٧	%٨٧,٥	٥/٥	٨	%١٠٠
٦	٨	%١٠٠	١٥	٨	%١٠٠	٤٣	٨	%١٠٠	٦	٨	%١٠٠
١/٦	٨	%١٠٠	١٦	٨	%١٠٠	البعد الرابع			١/٦	٨	%١٠٠
٢/٦	٧	%٨٧,٥	١٧	٨	%١٠٠	٤٤	٨	%١٠٠	٢/٦	٨	%١٠٠
٣/٦	٨	%١٠٠	١٨	٨	%١٠٠	٤٥	٨	%١٠٠	٣/٦	٨	%١٠٠
٧	٨	%١٠٠	١٩	٨	%١٠٠	٤٦	٨	%١٠٠	٧	٨	%١٠٠

تابع جدول رقم (٢)
التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة
الاستبيان ن = ٨

النسبة المئوية	التكرار	م	النسبة المئوية	التكرار	م	النسبة المئوية	التكرار	م	النسبة المئوية	التكرار	م
%١٠٠	٨	٢/٦٧	%١٠٠	٨	٤٧	%٨٧,٥	٧	٢٠	%١٠٠	٨	٨
%١٠٠	٨	٣/٦٧	%١٠٠	٨	٤٨	%١٠٠	٨	٢١	%١٠٠	٨	٩
البعد السادس			%١٠٠	٨	٤٩	%١٠٠	٨	٢٢	%١٠٠	٨	١/٩
%١٠٠	٨	٦٨	%١٠٠	٨	٥٠	%١٠٠	٨	٢٣	%١٠٠	٨	٢/٩
%١٠٠	٨	٦٩	%١٠٠	٨	٥١	%١٠٠	٨	٢٤	%١٠٠	٨	٣/٩
%١٠٠	٨	٧٠	%١٠٠	٨	٥٢	%١٠٠	٨	٢٥	%١٠٠	٨	١٠
%٨٧,٥	٧	٧١				%١٠٠	٨	٢٦	%١٠٠	٨	١/١٠
%١٠٠	٨	٧٢				%١٠٠	٨	٢٧	%١٠٠	٨	٢/١٠
%١٠٠	٨	٧٣				%١٠٠	٨	٢٨	%١٠٠	٨	٣/١٠
%١٠٠	٨	٧٤				%١٠٠	٨	٢٩			

يتضح من جداول (٢) موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لإستمارة الإستبيان حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٢٥% : ١٠٠%) ، مع إقتراح حذف بعض العبارات وقد قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٣).

جدول رقم (٣)

العبارات التي تم تعديلها في استمارة الاستبيان بناءً على آراء السادة الخبراء

المحور	البعد	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
الأول		٣/٣	إحداث تغيير إيجابي في أداء العاملين.	حذف	-----
		٣/٥	توفير أدوات تمكن العاملين من أداء مهامهم بفاعلية أكبر وجهد أقل.	حذف	-----
الثاني	الثاني	٣٢	يقوم العاملين في الاعتماد على ذاتهم اثناء انجاز الاعمال	حذف	-----
	الخامس	٦٠	تتابع الادارة العليا بالوزارة الأنشطة التي يقوم بتنفيذها العاملين.	حذف	-----
	الخامس	٦٥	تستخدم الادارة العليا بالوزارة الروتين في العمل.	حذف	-----

وبناءً على التعديلات للسادة الخبراء التي تمت بإستمارة الاستبيان من حذف بعض العبارات أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها النهائية قبل التطبيق مرفق رقم (٣).

صدق الإتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق عبارات استمارة الاستبيان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين درجة المحور الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لإستمارة الإستبيان وهذا ما يوضحة جدول (٤)

جدول (٤)

الإتساق الداخلي لعبارات استمارة الاستبيان (ن = ٢٠)

معامل ارتباط بيرسون			رقم العبارة	البعد	المحور	معامل ارتباط بيرسون			رقم العبارة	البعد	المحور
العبارة مع الاستبيان	العبارة مع المحور	العبارة مع البعد				العبارة مع الاستبيان	العبارة مع المحور	العبارة مع البعد			
*٠,٤٩٥	*٠,٧٠٩	*٠,٦٨٥	٣٠	الثاني		*٠,٤٦٨	*٠,٤٥٦	١	الأول		
*٠,٧٣٦	*٠,٧٠٩	*٠,٧٢٨	٣١			٢					
*٠,٦٢٥	*٠,٧٦٦	*٠,٧٢٨	٣٢			١/٣					
*٠,٤٩٥	*٠,٧٠٩	*٠,٦٨٥	٣٣			٢/٣					
*٠,٦٢٥	*٠,٧٦٦	*٠,٧٢٨	٣٤			٣/٣					
*٠,٤٦٢	*٠,٥٨٨	*٠,٥٩١	٣٥			٤					
*٠,٥٣٤	*٠,٥٨٨	*٠,٦٦١	٣٦	الثالث		*٠,٤٤٤	*٠,٥٣٩	١/٥			
*٠,٤٥٣	*٠,٥٨٨	*٠,٦٦١	٣٧			٢/٥					
*٠,٤٨٧	*٠,٦٥٢	*٠,٥٣٦	٣٨			٣/٥					
*٠,٤٨٥	*٠,٥٤٠	*٠,٦٦١	٣٩			٤/٥					
*٠,٤٩٨	*٠,٤٤٣	*٠,٤٨٥	٤٠			١/٦					
*٠,٤٦٤	*٠,٦٢٤	*٠,٧٥٩	٤١			٢/٦					
*٠,٦٥١	*٠,٧٦٤	*٠,٦٠٦	٤٢	الرابع		*٠,٦٠٩	*٠,٧٩٨	٣/٦			
*٠,٤٩١	*٠,٥٦٥	*٠,٦٣٨	٤٣			٧					
*٠,٥٣٢	*٠,٧٢٤	*٠,٦١٧	٤٤			٨					
*٠,٥٢٣	*٠,٦٥٠	*٠,٨٤٣	٤٥			١/٩					
*٠,٦٠٦	*٠,٧٩٣	*٠,٨٥٩	٤٦			٢/٩					
*٠,٦٠٦	*٠,٧٩٣	*٠,٨٥٩	٤٧			٣/٩					
*٠,٦٠٦	*٠,٧٩٣	*٠,٨٥٩	٤٨	الخامس		*٠,٦٠١	*٠,٦٢٤	١/١٠			
*٠,٥٦٦	*٠,٧٠٢	*٠,٨٤٧	٤٩			٢/١٠					
*٠,٥٠٦	*٠,٥٧٢	*٠,٦٧٣	٥٠			٣/١٠					
*٠,٦٢٤	*٠,٥٢٠	*٠,٧٥٥	٥١			١/١١					
*٠,٧٨٥	*٠,٨٨٥	*٠,٧٨١	٥٢			٢/١١					
*٠,٦٦٩	*٠,٥٣٥	*٠,٤٦٣	٥٣			١٢					
*٠,٥٨٢	*٠,٤٨٧	*٠,٤٧١	٥٤			١/١٣					
*٠,٥٣٦	*٠,٤٤١	*٠,٧٧٣	٥٥			٢/١٣					
*٠,٤٧٤	*٠,٦٢٠	*٠,٦٢٣	٥٦			١/١٤					
*٠,٤٤٥	*٠,٤٣٩	*٠,٨٣٦	٥٧			٢/١٤					
*٠,٦٢٣	*٠,٤٩٨	*٠,٩٣٥	٥٨			٣/١٤					
*٠,٥٠٠	*٠,٥٣٨	*٠,٨٩٩	٥٩	٤/١٤							

تابع جدول (٤)
الإتساق الداخلي لعبارات استمارة الاستبيان (ن = ٢٠)

معامل ارتباط بيرسون			رقم العبارة	البعد	المحور	معامل ارتباط بيرسون			رقم العبارة	البعد	المحور
العبارة مع الاستبيان	العبارة مع المحور	العبارة مع البعد				العبارة مع الاستبيان	العبارة مع المحور	العبارة مع البعد			
*٠,٤٥٩	*٠,٥٣١	*٠,٩١٦	٦٠	السادس		*٠,٦٣٧	*٠,٧٨٦		٥/١٤	الاول	الثاني
*٠,٧٣٦	*٠,٥٩٥	*٠,٥٤١	٦١			*٠,٤٨٦	*٠,٤٤١	*٠,٥٥٢	١٥		
*٠,٥٢٤	*٠,٤٤١	*٠,٤٥٥	٦٢			*٠,٥٢٣	*٠,٥٧٨	*٠,٦٨١	١٦		
*٠,٤٨٦	*٠,٧٠٩	*٠,٧٦٣	١/٦٣			*٠,٧١١	*٠,٨١٤	*٠,٧٥١	١٧		
*٠,٥٠٢	*٠,٥٢٧	*٠,٦٠٩	٢/٦٣			*٠,٦٣٣	*٠,٦٣٤	*٠,٧١٥	١٨		
*٠,٥٦٨	*٠,٧٨٧	*٠,٧٨٤	٣/٦٣			*٠,٤٨٧	*٠,٥٥٤	*٠,٧٤١	١٩		
*٠,٥٨٧	*٠,٤٨١	*٠,٤٦٤	١/٦٤			*٠,٥٩٠	*٠,٦٣٧	*٠,٨٢٩	٢٠		
*٠,٤٨٦	*٠,٤٨٧	*٠,٥٧١	٢/٦٤			*٠,٧٤٧	*٠,٩٠٨	*٠,٧١٥	٢١		
*٠,٧٤٧	*٠,٨٠٢	*٠,٧٨٩	٣/٦٤			*٠,٤٤٢	*٠,٦٣٥	*٠,٦٧٣	٢٢		
*٠,٥٥٦	*٠,٦٥٨	*٠,٦٦٠	٦٥			*٠,٧٠٤	*٠,٧٠٧	*٠,٦٩٩	٢٣		
*٠,٦٩٢	*٠,٦٥٤	*٠,٦٣٦	٦٦			*٠,٦٠٣	*٠,٦٥٤	*٠,٦٨٥	٢٤		
*٠,٤٨٧	*٠,٥١٣	*٠,٤٦٢	٦٧			*٠,٦٢٥	*٠,٥٧٨	*٠,٥٧٩	٢٥		
*٠,٦٣٧	*٠,٧٨٦	*٠,٨١٣	٦٨			*٠,٥٠٥	*٠,٤٨١	*٠,٤٩٠	٢٦		
*٠,٦٣٧	*٠,٧٨٦	*٠,٨١٣	٦٩			*٠,٦٩٥	*٠,٧٨١	*٠,٨٢١	٢٧		
*٠,٤٧٦	*٠,٤٣٧	*٠,٤٤٨	٧٠	*٠,٧٩١	*٠,٦٩٥	*٠,٧٧٩	٢٨				
*٠,٧٥٤	*٠,٦٣٢	*٠,٥٨٥	٧١	*٠,٥٥٠	*٠,٥٥٧	*٠,٧٣٢	٢٩				

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠,٤٣٣)
يتضح من الجدول رقم (٤) أن معاملات الإرتباط لاستمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول (٥)
الإتساق الداخلي لمحاور الإستبيان (ن = ٢٠)

معامل الإرتباط	المحاور
*٠,٧٦٩	المحور الأول : واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية.
*٠,٨٥١	المحور الثاني : جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠,٤٣٣)
يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الإرتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للإستمارة، دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

الثبات :

حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباك.

جدول (٦)

ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباك (ن=٢٠)

معامل الثبات في حالة حذف العبارة			رقم العبارة	البعد	المحور	معامل الثبات في حالة حذف العبارة			رقم العبارة	البعد	المحور
العبارة مع الاستبيان	العبارة مع المحور	العبارة مع البعد				العبارة مع الاستبيان	العبارة مع المحور	العبارة مع البعد			
٠,٩٤٤	٠,٩٣٧	٠,٨٥٢	٣٠	الثاني		٠,٩٤٤	٠,٩٣٩	١			
٠,٩٤٤	٠,٩٣٧	٠,٨٥٤	٣١			٢					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٧	٠,٨٥٢	٣٢			١/٣					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٦	٠,٨٥٠	٣٣			٢/٣					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٧	٠,٨٥٠	٣٤			٣/٣					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٦	٠,٨٤٥	٣٥			٤					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٤	٠,٨٣٢	٣٦			١/٥					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٥	٠,٨٤٠	٣٧			٢/٥					
٠,٩٤٤	٠,٩١٩	٠,٧٨٦	٣٨			٣/٥					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٣	٠,٨٣٤	٣٩			٤/٥					
٠,٩٤٤	٠,٩٣٦	٠,٨٤٧	٤٠	١/٦	الأول						
٠,٩٤٤	٠,٩٣٤	٠,٨٤٨	٤١	٢/٦							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٦	٠,٨٤٧	٤٢	٣/٦							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٧	٠,٨٦٤	٤٣	٧							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٤	٠,٨٤١	٤٤	٨							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٥	٠,٨٤٩	٤٥	١/٩							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٦	٠,٨٥٣	٤٦	٢/٩							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٧	٠,٦٨١	٤٧	٣/٩							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٥	٠,٨٤١	٤٨	١/١٠							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٥	٠,٨٥٦	٤٩	٢/١٠							
٠,٩٤٤	٠,٩١٧	٠,٧٧٥	٥٠	٣/١٠	الثاني						
٠,٩٤٤	٠,٩١٥	٠,٦٩٣	٥١	١/١١							
٠,٩٤٤	٠,٩٢٢	٠,٧١٩	٥٢	٢/١١							
٠,٩٤٤	٠,٩١٩	٠,٧٨٦	٥٣	١٢							
٠,٩٤٤	٠,٩١٥	٠,٧٦٣	٥٤	١/١٣							
٠,٩٤٤	٠,٩١٥	٠,٧٦٣	٥٥	٢/١٣							
٠,٩٤٤	٠,٩١٨	٠,٧٧٩	٥٦	١/١٤							
٠,٩٤٤	٠,٩٢٢	٠,٧٣٣	٥٧	٢/١٤							
٠,٩٤٤	٠,٩٢٢	٠,٧٠٢	٥٨	٣/١٤							
٠,٩٤٤	٠,٩١٥	٠,٩٢١	٥٩	٤/١٤							
٠,٩٤٤	٠,٩٣٢	٠,٩٢٥	٦٠	٥/١٤							
٠,٩٤٤	٠,٩١٥	٠,٩٠٤	٠,٩٢١	١٥	الأول	الثاني					

تابع جدول (٦)
ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ (ن=٢٠)

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل الثبات في حالة حذف العبارة			المحور	البعد	رقم العبارة	معامل الثبات في حالة حذف العبارة			
			مع العبارة مع المحور	مع العبارة مع البعد	مع العبارة مع الاستبيان				مع العبارة مع المحور	مع العبارة مع البعد	مع العبارة مع الاستبيان	
			٠,٩٤٤	٠,٩٠٥	٠,٩٠٠				٠,٩٤٤	٠,٩٢٥	٠,٩١٣	١٦
			٠,٩٤٤	٠,٩١٤	٠,٩٠٢				٠,٩٤٤	٠,٩٤٢	٠,٩١٥	١٧
			٠,٩٤٤	٠,٩٠٢	٠,٨٩٢				٠,٩٤٤	٠,٩٣٢	٠,٩١٧	١٨
			٠,٩٤٤	٠,٩٠٠	٠,٨٩٠				٠,٩٤٤	٠,٦٢٤	٠,٩١٦	١٩
			٠,٩٤٤	٠,٨٥٤	٠,٨٠٠				٠,٩٤٤	٠,٩٤٤	٠,٩١٦	٢٠
			٠,٩٤٤	٠,٨٩٤	٠,٨٧٦				٠,٩٤٤	٠,٩٣٢	٠,٩١٤	٢١
			٠,٩٤٤	٠,٨٩٦	٠,٨٨٣				٠,٩٤٤	٠,٩٢١	٠,٩٢٠	٢٢
			٠,٩٤٤	٠,٩٠٤	٠,٨٨٩				٠,٩٤٤	٠,٩٢٨	٠,٩٢٠	٢٣
			٠,٩٤٤	٠,٩٢٥	٠,٨٨٢				٠,٩٤٤	٠,٩٠٨	٠,٨٩٩	٢٤
			٠,٩٤٤	٠,٩١٤	٠,٨٨٠				٠,٩٤٤	٠,٩١٥	٠,٩٠٥	٢٥
			٠,٩٤٤	٠,٨٩٩	٠,٨٩٠	السادس			٠,٩٤٤	٠,٩١٤	٠,٨٩٩	٢٦
			٠,٩٤٤	٠,٨٩٢	٠,٨٨٢				٠,٩٤٤	٠,٩٠٨	٠,٩٠٣	٢٧
			٠,٩٤٤	٠,٩١٤	٠,٨٨٣				٠,٩٤٤	٠,٩١٢	٠,٩١٠	٢٨
			٠,٩٤٤	٠,٩١٧	٠,٩٠٥				٠,٩٤٤	٠,٩١٨	٠,٩٠٧	٢٩

يتضح من جدول (٦) أن معامل ثبات الإستبيان وكذلك معاملات ثبات المحاور مقبولة إحصائياً (٠,٧٠ % فأكثر) كما أن معاملات الثبات للإستبيان والمحاور في حالة حذف العبارة أقل من مثيلتها بدون حذف العبارة مما يعني أن حذف أي عبارة سيؤثر سلباً على ثبات الاستبيان، وهذا يدل على ثبات الاستبيان ومحاوره وعباراته.

جدول (٧)

قيم معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبيان (ن=٢٠)

معامل ألفا كرونباخ		محاور الاستمارة
للمحور ككل	للاستبيان ككل	
٠,٩٥٢	٠,٩٠٢	المحور الأول : واقع أساسيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية.
	٠,٨٦٤	المحور الثاني: جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

يتضح من جدول رقم (٧) أن معامل ثبات المحاور والاستبيان مقبول (أكبر من ٠,٧٠) مما يدل على ثبات المحاور والاستبيان وأن حذف أي عبارة سيؤثر سلباً على ثبات الاستبيان. تطبيق استمارة الاستبيان :

مجالات التطبيق :

تم تطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (٣) عن طريق تسليمها شخصياً من قبل الباحث إلى أفراد عينة البحث. وذلك كالآتي :

المجال البشري :

تم التطبيق على أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (١١٠) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

المجال المكانى :

وزارة الشباب والرياضة المصرية.

المجال الزمنى :

تم تطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث فى الفترة من ٢٠٢٤/١/١ حتى ٢٠٢٤/١/١٥

طريقة تصحيح استمارة الاستبيان :

إعتمد الباحث فى تحديد إستجابات إستمارة الإستبيان على ميزان ليكرت الثلاثى والذى يتمثل فى (موافق - الى حد ما - غير موافق) وقد أعطت الإستجابات (٣ ، ٢ ، ١) .

المعالجات الإحصائية المستخدمة فى البحث :

تم إيجاد المعالجات الإحصائية بإستخدام برنامج **SPSS version 2020** فيما يلى :

- النسبة المئوية % .
- معامل ثبات ألفا كرونباخ .
- معامل الارتباط (البيرسون) .
- المتوسط الحسابى .
- تحليل التباين فى اتجاه واحد .
- مربع كا ٢ .

عرض ومناقشة النتائج

قام الباحث بإختبار تحليل التباين فى اتجاه واحد **One Way ANOVA** للتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدمه بين استجابات فئات عينة البحث الأساسية (مديرى الإدارات المركزية، مديرى الإدارات، الأخصائيين الرياضيين) حول محاور استمارة الإستبيان وهذا ما يوضحه جدول (٨) .

جدول (٨)

تحليل التباين (One Way ANOVA) لإستجابات فئات عينة البحث حول محاور استمارة

الاستبيان ن=١١٠

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
المحور الأول: واقع أساسيات النكاء	بين المجموعات	٢	٥٣٨٢,٩٤٥	٢٦٩١,٤٧٢	٢,٩٦٩	٠,٠٨٧
الإصطناعي فى وزارة الشباب والرياضة المصرية	داخل المجموعات	١٠٧	٧١٣٢٩,٤٧٧	٥٢٠,٦٥٣		
	المجموع	١٠٩	٧٦٧١٢,٤٢١			

تابع جدول (٨)
تحليل التباين (One Way ANOVA) لإستجابات فئات عينة البحث حول محاور استمارة
الإستبيان ن = ١١٠

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
المحور الثاني: جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية	بين المجموعات	٢	١٧٠٨,٥٢٤	٨٥٤,٢٦٢	١,٨٦١	٠,١٥٩
	داخل المجموعات	١٠٧	٦٢٨٧٩,٤٤٨	٤٥٨,٩٧٤		
	المجموع	١٠٩	٦٤٥٨٧,٩٧١			
إجمالي استمارة الإستبيان	بين المجموعات	٢	١٣١٣٦,٤٥٤	٦٥٦٨,٢٢٧	٢,٤٩٦	٠,٠٩٣
	داخل المجموعات	١٠٧	٢٥٧٣٦١,٣٩٦	١٨٧٨,٥٥٠		
	المجموع	١٠٩	٢٧٠٤٩٧,٨٥٠			

*معنوي عند مستوى ٠,٠٥ قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٣,٠٨١

يتضح من جدول (٨) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين استجابات فئات عينة البحث الأساسية (مديرى الإدارات المركزية، مديرى الإدارات، الأخصائيين الرياضيين) حول محاور استمارة الاستبيان، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة ما بين (١,٨٦١ الى ٢,٩٦٩) وهذه القيمة أقل من قيمة (ف) الجدولية عند درجة حرية (٢ ، ١٠٩) ومستوى معنوية (٠,٠٥) في جميع المحاور وإجمالي استمارة الاستبيان، وهذا يؤكد تجانس استجابات فئات عينة البحث الأساسية، وعلى هذا فسوف يتعامل الباحث مع تلك الفئات على إنهم مجموعة واحدة قوامها (١١٠) فرداً عند إجراء باقي المعالجات الإحصائية للبحث.
عرض ومناقشة نتائج المحور الأول : واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية

جدول (٩)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية) (ن = ١١٠)

م	الدلائل الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابى	الاستجابة المجلة (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة					
١	نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي في إنجاز المهام الإدارية بوزارة الشباب والرياضة	٤٩	%٤٤,٥٥	٣٧	%٣٣,٦٤	٢٤	%٢١,٨٢	٨,٥٢٧	٠,٠١٤	٢,٢٣	إلى حد ما	%٦١,٣٦
٢	يعتبر تزويد العاملين بوزارة الشباب والرياضة بمهارات الذكاء الإصطناعي من أهم أولويات الإدارة العليا.	٤٠	%٣٦,٣٦	٢٤	%٢١,٨٢	٤٦	%٤١,٨٢	٧,٠٥٥	٠,٠٢٩	١,٩٥	إلى حد ما	%٤٧,٢٧

جدول (٩)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارة المحور الأول (واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية) (ن = ١١٠)

نسبة الموافقة %	الاستجابة الموجهة (البيكارنت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	٥
					النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
											لدى المسؤولين بوزارة الشباب والرياضة الوعي باستخدام أدوات الذكاء الإصطناعي للاستفادة منها في:	٣
%٧٨,١٨	نعم	٢,٥٦	٠,٠٠٠	٥٥,٤٩١	%٩,٠٩	١٠	%٢٥,٤٥	٢٨	%٦٥,٤٥	٧٢	إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل الإدارية.	١/٣
%٦٦,٨٢	إلى حد ما	٢,٣٤	٠,٠٠٠	٢١,٠٧٣	%٢٠,٠٠	٢٢	%٢٦,٣٦	٢٩	%٥٣,٦٤	٥٩	وضع آليات لإلتزام العاملين.	٢/٣
%٢٨,١٨	لا	١,٥٦	٠,٠٠٠	٣١,٧٠٩	%٥٦,٣٦	٦٢	%٣٠,٩١	٣٤	%١٢,٧٣	١٤	تمكين العاملين في الوزارة من استخدام أدوات الذكاء الإصطناعي في حل التحديات التي تواجههم أثناء العمل.	٣/٣
%٢٣,٦٤	لا	١,٤٧	٠,٠٠٠	٥٧,٢٣٦	%٦٧,٢٧	٧٤	%١٨,١٨	٢٠	%١٤,٥٥	١٦	تخصيص ميزانية مالية لتطوير العمل الإداري في وزارة الشباب والرياضة من خلال استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي.	٤
											يساعد تطبيق الذكاء الإصطناعي الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة على:	٥
%٥٤,٠٩	إلى حد ما	٢,٠٨	٠,٢٩٨	٢,٤١٨	%٣١,٨٢	٣٥	%٢٨,١٨	٣١	%٤٠,٠٠	٤٤	توقع متطلبات وإحتياجات العاملين.	١/٥
%٦٢,٧٣	إلى حد ما	٢,٢٥	٠,٠٠٠	١٩,٤٩١	%٢٧,٢٧	٣٠	%٢٠,٠٠	٢٢	%٥٢,٧٣	٥٨	دراسة سلوك العاملين.	٢/٥
%٦٠,٩١	إلى حد ما	٢,٢٢	٠,٠٠٢	١٢,٥٠٩	%٢٧,٢٧	٣٠	%٢٣,٦٤	٢٦	%٤٩,٠٩	٥٤	تسهيل عملية تقييم أداء العاملين وتحسينها بسرعة وفاعلية.	٣/٥
%٦٥,٠٠	إلى حد ما	٢,٣٠	٠,٠٠١	١٤,٩٦٤	%١٩,٠٩	٢١	%٣١,٨٢	٣٥	%٤٩,٠٩	٥٤	إكتشاف الأخطاء الإدارية وتصحيحها بشكل سريع.	٤/٥

تابع جدول (٩)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية) (ن = ١١٠)

٥	محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة الموجهة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٦	تدريب العاملين بوزارة الشباب والرياضة على:											
١/٦	مهارات الذكاء الإصطناعي.	١٣	%١١,٨٢	٢٠	%١٨,١٨	٧٧	%٧٠,٠٠	٦٧,٢١٨	٠,٠٠٠	١,٤٢	لا	%٢٠,٩١
٢/٦	أحدث تقنيات الذكاء الإصطناعي.	٢٨	%٢٥,٤٥	١١	%١٠,٠٠	٧١	%٦٤,٥٥	٥٢,١٦٤	٠,٠٠٠	١,٦١	لا	%٣٠,٤٥
٣/٦	برامج الذكاء الإصطناعي.	٢٧	%٢٤,٥٥	١٣	%١١,٨٢	٧٠	%٦٣,٦٤	٤٨,١٢٧	٠,٠٠٠	١,٦١	لا	%٣٠,٤٥
٧	توفير برنامج تدريبي متخصص بالذكاء الإصطناعي بالشراكة مع شركات التكنولوجيا المختلفة.	٤٠	%٣٦,٣٦	٢٧	%٢٤,٥٥	٤٣	%٣٩,٠٩	٣,٩٤٥	٠,١٣٩	١,٩٧	إلى حد ما	%٤٨,٦٤
٨	توظيف تقنيات الذكاء الإصطناعي لتعزيز قدرة وزارة الشباب والرياضة على توفير الأدوات الضرورية لصنع القرارات المستقبلية.	٥٩	%٥٣,٦٤	٢٦	%٢٣,٦٤	٢٥	%٢٢,٧٣	٢٠,٤١٨	٠,٠٠٠	٢,٣١	إلى حد ما	%٦٥,٤٥
٩	يسهم الذكاء الإصطناعي بتزويد العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالمعلومات الكافية واللازمة لـ:											
١/٩	تطوير أداء العاملين.	٧٧	%٧٠,٠٠	١٨	%١٦,٣٦	١٥	%١٣,٦٤	٦٦,٦٧٣	٠,٠٠٠	٢,٥٦	نعم	%٧٨,١٨
٢/٩	تحليل البيانات.	٩٠	%٨١,٨٢	١١	%١٠,٠٠	٩	%٨,١٨	١١٦,٤١٨	٠,٠٠٠	٢,٧٤	نعم	%٨٦,٨٢
٣/٩	إحداث نقلة نوعية في العمل الإداري في وزارة الشباب والرياضة وجودة الخدمة المقدمة للمستفيدين.	٨٦	%٧٨,١٨	١٧	%١٥,٤٥	٧	%٦,٣٦	١٠٠,٩٢٧	٠,٠٠٠	٢,٧٢	نعم	%٨٥,٩١
١٠	بم الجواز الأصغر بوزارة الشباب والرياضة من خلال استثمار أحدث تقنيات ولغات الذكاء الإصطناعي والتي تمثل:											
١/١٠	النظم البديرة.	٧٧	%٧٠,٠٠	١٢	%١٠,٩١	٢١	%١٩,٠٩	٦٧,٦٥٥	٠,٠٠٠	٢,٥١	نعم	%٧٥,٤٥
٢/١٠	نظم المعلومات.	٤٨	%٤٣,٦٤	٢١	%١٩,٠٩	٤١	%٣٧,٢٧	١٠٠,٧٠٩	٠,٠٠٥	٢,٠٦	إلى حد ما	%٥٣,١٨
٣/١٠	الشبكات الحاسوبية.	٣	%٢,٧٣	٤	%٣,٦٤	١٠٣	%٩٣,٦٤	١٨٠,٠١٨	٠,٠٠٠	١,٠٩	لا	%٤,٥٥

تابع جدول (٩)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية) (ن = ١١٠)

م	محتوى العبارة الإحصائية	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
١١	تضع الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة استراتيجية لترسيخ مفهوم توظيف الذكاء الإصطناعي لـ :											
١/١١	دعم العمل الإداري.	٧٤	٦٧,٢٧%	٢١	١٩,٠٩%	١٥	١٣,٦٤%	٥٧,٥٠٩	٠,٠٠٠	٢,٥٤	نعم	٧٦,٨٢%
٢/١١	تقديم الخدمات بجودة عالية.	٧١	٦٤,٥٥%	١٦	١٤,٥٥%	٢٣	٢٠,٩١%	٤٨,٨٩١	٠,٠٠٠	٢,٤٤	نعم	٧١,٨٢%
١٢	تقوم الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة بصياغة أهداف تكنولوجية مما يتواءم مع الأهداف الاستراتيجية.	٢٥	٢٢,٧٣%	٢٣	٢٠,٩١%	٦٢	٥٦,٣٦%	٢٦,٣٠٩	٠,٠٠٠	١,٦٦	لا	٣٣,١٨%
١٣	بناء منصة لأبحاث وليتبارات الذكاء الإصطناعي من خلال توفير:											
١/١٣	البيانات والمعلومات.	٣٣	٣٠,٠٠%	١٦	١٤,٥٥%	٦١	٥٥,٤٥%	٢٨,١٦٤	٠,٠٠٠	١,٧٥	إلى حد ما	٣٧,٢٧%
٢/١٣	البنية التحتية.	١٥	١٣,٦٤%	٣٤	٣٠,٩١%	٦١	٥٥,٤٥%	٢٩,١٤٥	٠,٠٠٠	١,٥٨	لا	٢٩,٠٩%
١٤	تسهل تطبيقات الذكاء الإصطناعي في تطوير أداء العاملين من حيث:											
١/١٤	تحديد الاحتياجات التدريبية لهم .	٧٠	٦٣,٦٤%	٢٥	٢٢,٧٣%	١٥	١٣,٦٤%	٤٦,١٨١	٠,٠٠٠	٢,٥٠	نعم	٧٥,٠٠%
٢/١٤	تقييم أدائهم.	٨١	٧٣,٦٤%	١٢	١٠,٩١%	١٧	١٥,٤٥%	٨٠,٧٤٥	٠,٠٠٠	٢,٥٨	نعم	٧٩,٠٩%
٣/١٤	مساعدتهم في إنجاز الأعمال بجودة عالية .	٧٣	٦٦,٣٦%	١٣	١١,٨٢%	٢٤	٢١,٨٢%	٥٥,٦٥٥	٠,٠٠٠	٢,٤٥	نعم	٧٢,٢٧%
٤/١٤	توفير البيانات والمعلومات بشكل فوري ودقيق وفي الوقت المناسب.	٩٨	٨٩,٠٩%	٥	٤,٥٥%	٧	٦,٣٦%	١٥٣,٩٤٥	٠,٠٠٠	٢,٨٣	نعم	٩١,٣٦%
٥/١٤	تحليل البيانات والمعلومات.	٩٣	٨٤,٥٥%	١٣	١١,٨٢%	٤	٣,٦٤%	١٣٠,٩٢٧	٠,٠٠٠	٢,٨١	نعم	٩٠,٤٥%

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢
 = ٥,٩٩ ، درجة الحرية = ٣,٨٤
 مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق) ، ١,٦٧ - ٢,٣٣ (إلى حد ما) ، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (٩) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية) وجود فروق معنوية بين الإستجابات في جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، عدا العبارات أرقام (١/٥ ، ٧) ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٤,٥٥% إلى ٩١,٣٦%) .

وقد حازت العبارات أرقام (٨ ، ١ ، ٧ ، ٤) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٤٧,٢٧% : ٦٥,٤٥%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى توظيف تقنيات الذكاء الإصطناعي لتعزيز قدرة وزارة الشباب والرياضة على توفير الأدوات الضرورية لصنع القرارات المستقبلية، نشر ثقافة إستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي في إنجاز المهام الإدارية بوزارة الشباب والرياضة، توفير برنامج تدريبي متخصص بالذكاء الإصطناعي بالشراكة مع شركات التكنولوجيا المختلفة، يعتبر تزويد العاملين بوزارة الشباب والرياضة بمهارات الذكاء الإصطناعي من أهم أولويات الإدارة العليا.

وحازت العبارات أرقام (٤ ، ١٢) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٣,٦٤% : ٣٣,١٨%) في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى تخصيص ميزانية مالية لتطوير العمل الإداري في وزارة الشباب والرياضة من خلال إستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي، تقوم الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة بصياغة أهداف تكنولوجية مما يتلأم مع الأهداف الإستراتيجية.

وحازت العبارة رقم (١/٣) على نسبة موافقة قدرها (٧٨,١٨%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى لدى المسؤولين بوزارة الشباب والرياضة الوعي بإستخدام أدوات الذكاء الإصطناعي للإستفادة منها في إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل الإدارية.

وحازت العبارة رقم (٢/٣) على نسبة موافقة قدرها (٦٦,٨٢%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى لدى المسؤولين بوزارة الشباب والرياضة الوعي بإستخدام أدوات الذكاء الإصطناعي للإستفادة منها في وضع آليات لإلتزام العاملين.

وحازت العبارة رقم (٣/٣) على نسبة موافقة قدرها (٢٨,١٨%) في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى لدى المسؤولين بوزارة الشباب والرياضة الوعي بإستخدام أدوات الذكاء الإصطناعي للإستفادة منها في تمكين العاملين في الوزارة من إستخدام أدوات الذكاء الإصطناعي في حل التحديات التي تواجههم أثناء العمل.

وقد حازت العبارة رقم (٥) بفروعها على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥٤,٠٩% : ٦٥%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى يساعد تطبيق الذكاء الإصطناعي

الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة على إكتشاف الأخطاء الإدارية وتصحيحها بشكل سريع، دراسة سلوك العاملين، تسهيل عملية تقييم أداء العاملين وتحسينها بسرعة وفاعلية، توقع متطلبات وإحتياجات العاملين.

وقد حازت العبارة رقم (٦) بفروعها على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٠,٩١%):
٣٠,٤٥% في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى تدريب العاملين بوزارة الشباب والرياضة على أحدث تقنيات الذكاء الإصطناعي، برامج الذكاء الإصطناعي، مهارات الذكاء الإصطناعي.

وقد حازت العبارة رقم (٩) بفروعها على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٨,١٨%):
٨٦,٨٢% في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى يسهم الذكاء الإصطناعي بتزويد العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالمعلومات الكافية واللازمة لتحليل البيانات، إحداث نقلة نوعية في العمل الإداري في وزارة الشباب والرياضة وجودة الخدمة المقدمة للمستفيدين، تطوير أداء العاملين.

وقد حازت العبارة رقم (١٠/١) على نسبة موافقة قدرها (٧٥,٤٥%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى يتم إنجاز الأعمال بوزارة الشباب والرياضة من خلال إستثمار أحدث تقنيات وأدوات الذكاء الإصطناعي والتي تتمثل في النظم الخبيرة.

وقد حازت العبارة رقم (١٠/٢) على نسبة موافقة قدرها (٥٣,١٨%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى يتم إنجاز الأعمال بوزارة الشباب والرياضة من خلال استثمار أحدث تقنيات وأدوات الذكاء الإصطناعي والتي تتمثل في نظم المعلومات.

وقد حازت العبارة رقم (١٠/٣) على نسبة موافقة قدرها (٤,٥٥%) في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى يتم إنجاز الأعمال بوزارة الشباب والرياضة من خلال استثمار أحدث تقنيات وأدوات الذكاء الإصطناعي والتي تتمثل في الشبكات العصبية.

وقد حازت العبارة رقم (١١) بفروعها على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧١,٨٢%):
٧٦,٨٢% في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى تضع الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة استراتيجية لترسيخ مفهوم توظيف الذكاء الإصطناعي لدعم العمل الإداري، تقديم الخدمات بجودة عالية.

وقد حازت العبارة رقم (١٣/١) على نسبة موافقة قدرها (٣٧,٢٧%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى بناء منصة لأبحاث الذكاء الإصطناعي من خلال توفير البيانات والمعلومات.

وقد حازت العبارة رقم (٢/١٣) على نسبة موافقة قدرها (٢٩,٠٩%) فى الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى بناء منصة لأبحاث وإختبارات الذكاء الإصطناعي من خلال توفير البنية التحتية.

وقد حازت العبارة رقم (١٤) بفروعها على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٥%): (٩١,٣٦%) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى تسهم تطبيقات الذكاء الإصطناعي فى تطوير أداء العاملين من حيث توفير البيانات والمعلومات بشكل فوري ودقيق وفي الوقت المناسب، تحليل البيانات والمعلومات، تقييم أدائهم، تحديد الإحتياجات التدريبية لهم، مساعدتهم فى إنجاز الأعمال بجودة عالية.

وأشار أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠) إلى أن تطبيق علم الذكاء الإصطناعي فى الإدارة المعاصرة يسهم فى توفير البيانات والمعلومات وإكتساب المعرفة الإدارية التي تسهم فى رسم السياسات والخطط وتحقيق أمن المعلومات الحديثة بالمؤسسة، التوصل إلى أفضل الحلول والإقتراحات المناسبة وبأقل جهد وتكاليف ووقت ممكن. (غنيم، ٢٠٢٠: ٣٠)

وأكدت نتائج دراسة سماح محمد أمين حلاوة (٢٠٢٠) أنه يؤدي إستخدام الذكاء الإصطناعي إلى الريادة والتميز بالاتحادات، يتبنى الاتحاد التفكير بالنظم والتحليل وقراءة وفهم الأحداث، توافر بنية تكنولوجية تسمح بتطبيق الذكاء الإصطناعي والإستفادة منها.

وأشارت نتائج دراسة أمين محمود جعفر (٢٠٢٠) أن من المعوقات التي تحد من استخدام الذكاء الإصطناعي فى إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية ومنها قلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية فى مجال الذكاء الإصطناعي، كفاءات غير مؤهلة للعاملين لإستخدام التكنولوجيا فى أعمال المؤسسات الرياضية، ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الذكاء الإصطناعي فى المؤسسات الرياضية، الإفتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة.

وأكدت نتائج دراسة عادل مجبل المطيري (٢٠١٩) قلة توفير قواعد البيانات الذكية لإستخدامها فى صناعة القرار، غياب وعي العاملين بأهمية الذكاء الإصطناعي، العمل على توفير قواعد البيانات، ضرورة الإعتماد على الذكاء الإصطناعي لحل المشكلات الإدارية.

وأوصت دراسة إحسان حسنى احمد (٢٠٢٢) بضرورة تدريب العاملين على تطبيقات الذكاء الإصطناعي وخاصة إدارة الموارد البشرية من أجل رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثانى : جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة
المصرية

جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الأول : كفاءة الأداء بوزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

م	الكلمات الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربح كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابى	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
١٥	يقوم العاملین بالوزارة بتأدية الأعمال المطلوبة بكفاءة وفاعلية.	٨٣	%٧٥,٤٥	١٧	%١٥,٤٥	١٠	%٩,٠٩	٨٨,٤٩١	٠,٠٠٠	٢,٦٦	نعم	%٨٣,١٨
١٦	لدى العاملین القدرة على العمل بدون رقابة.	٢٠	%١٨,١٨	١٠	%٩,٠٩	٨٠	%٧٢,٧٣	٧٨,١٨٢	٠,٠٠٠	١,٤٥	لا	%٢٢,٧٣
١٧	يحرص العاملین على أن يكون عملهم منظم ومرتب.	٧٨	%٧٠,٩١	١٨	%١٦,٣٦	١٤	%١٢,٧٣	٧٠,١٠٩	٠,٠٠٠	٢,٥٨	نعم	%٧٩,٠٩
١٨	العاملین بالوزارة لديهم القدرة على الحوار وإدارة النقاش.	٩١	%٨٢,٧٣	١٠	%٩,٠٩	٩	%٨,١٨	١٢٠,٧٨٢	٠,٠٠٠	٢,٧٥	نعم	%٨٧,٢٧
١٩	لدى العاملین بالوزارة القدرة على تنظيم أعباء العمل اليومي.	٥٦	%٥٠,٩١	٢٠	%١٨,١٨	٣٤	%٣٠,٩١	١٧,٩٦٤	٠,٠٠٠	٢,٢٠	إلى حد ما	%٦٠,٠٠
٢٠	يقوم العاملین بعمل جداول زمنية للأعمال التي سوف يقومون بإجرائها.	٦٦	%٦٠,٠٠	١٦	%١٤,٥٥	٢٨	%٢٥,٤٥	٣٧,١٦٤	٠,٠٠٠	٢,٣٥	نعم	%٦٧,٢٧
٢١	يلتزم العاملون بتنفيذ التعليمات والأوامر بدقة.	٨١	%٧٣,٦٤	١٣	%١١,٨٢	١٦	%١٤,٥٥	٨٠,٥٢٧	٠,٠٠٠	٢,٥٩	نعم	%٧٩,٥٥
٢٢	لدى العاملین بالوزارة القدرة على العمل وتحمل المسؤولية الإدارية والخدمية.	٩٧	%٨٨,١٨	٦	%٥,٤٥	٧	%٦,٣٦	١٤٨,٩٢٧	٠,٠٠٠	٢,٨٢	نعم	%٩٠,٩١

تابع جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الأول : كفاءة الأداء بوزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

٥	الكلمات الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابى	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٢٣	يلتزم العاملین بتعليمات وتوجيهات رؤسائهم فى العمل.	٩٠,٩١ %	٦	٥,٤٥ %	٤	٣,٦٤ %	١٦٤,١٤٥	٠,٠٠٠	٢,٨٧	نعم	٩٣,٦٤ %	
٢٤	يمتلك العاملین المهارات اللازمة لأداء وظيفتهم.	٥٩,٠٩ %	٣٨	٣٤,٥٥ %	٧	٦,٣٦ %	٤٥,٩٤٥	٠,٠٠٠	٢,٥٣	نعم	٧٦,٣٦ %	
٢٥	يمتلك العاملین القدرة على تطوير أساليب العمل.	٥٠,٩١ %	٧	٦,٣٦ %	٤٧	٤٢,٧٣ %	٣٧,١٠٩	٠,٠٠٠	٢,٠٨	إلى حد ما	٥٤,٠٩ %	
٢٦	يمتلك العاملین القدرة على تحمل مسئوليات أعلى.	٦٨,١٨ %	٢١	١٩,٠٩ %	١٤	١٢,٧٣ %	٦٠,٧٨٢	٠,٠٠٠	٢,٥٥	نعم	٧٧,٧٣ %	
٢٧	يتعرف العاملین على كل ما هو جديد فى مجال تخصصهم.	٥٦,٣٦ %	٣٦	٣٢,٧٣ %	١٢	١٠,٩١ %	٣٤,١٠٩	٠,٠٠٠	٢,٤٥	نعم	٧٢,٧٣ %	
٢٨	العاملون لديهم إلمام تام بنظم وإجراءات العمل.	٥٨,١٨ %	٣٠	٢٧,٢٧ %	١٦	١٤,٥٥ %	٣٣,٢٣٦	٠,٠٠٠	٢,٤٤	نعم	٧١,٨٢ %	
٢٩	يمتلك العاملین القدرة على حسن التصرف فى المواقف الصعبة.	٧٠,٩١ %	١٥	١٣,٦٤ %	١٧	١٥,٤٥ %	٦٩,٩٤٥	٠,٠٠٠	٢,٥٥	نعم	٧٧,٧٣ %	

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢
= ٣,٨٤ ، درجة الحرية = ١

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق) ، ١,٦٧ - ٢,٣٣ (إلى حد ما) ، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٠) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الأول (كفاءة الأداء بوزارة الشباب والرياضة المصرية) وجود فروق معنوية بين

الإستجابات فى جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٢,٧٣% إلى ٩٣,٦٤%).

وقد حازت العبارات ارقام (١٥، ١٧، ١٨، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٦٧,٢٧% : ٩٣,٦٤%) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى يلتزم العاملين بتعليمات وتوجيهات رؤسائهم فى العمل، لدى العاملين بالوزارة القدرة على العمل وتحمل المسئولية الإدارية والخدمية، يقوم العاملين بعمل جداول زمنية للأعمال التي سوف يقومون بإنجازها، العاملين بالوزارة لديهم القدرة على الحوار وإدارة النقاش، يحرص العاملين على أن يكون عملهم منظم ومرتب، يلتزم العاملون بتنفيذ التعليمات والأوامر بدقة، يمتلك العاملين القدرة على تحمل مسئوليات أعلى، يمتلك العاملين القدرة على حسن التصرف فى المواقف الصعبة، يمتلك العاملين المهارات اللازمة لأداء وظيفتهم، يتعرف العاملون على كل ما هو جديد فى مجال تخصصهم، العاملون لديهم إلمام تام بنظم وإجراءات العمل، يقوم العاملين بالوزارة بتأدية الأعمال المطلوبة بكفاءة وفاعلية.

وحازت العبارات ارقام (١٩، ٢٥) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥٤,٠٩% : ٦٠%) فى الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى لدى العاملين بالوزارة القدرة على تنظيم أعباء العمل اليومي، يمتلك العاملين القدرة على تطوير أساليب العمل.

وحازت العبارة رقم (١٦) على نسبة موافقة قدرها (٢٢,٧٣%) فى الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى لدى العاملين القدرة على العمل بدون رقابة.

وأكدت نتائج دراسة سهير متعب مناف، منى طالب ثابت (٢٠٢٠) على قلة الجديدة والأخذ بنظر الإعتبار المبادئ الأساسية لجودة الأداء، يؤدي جودة الأداء دوراً مهماً فى تغيير وتطوير الاتحاد العراقي المركزى لكرة اليد، إتاحة الفرصة للجميع لإعطاء آرائهم بحرية من خلال إشراكهم فى دورات وورش تطويريه.

وأوصت دراسة إحسان حسنى أحمد (٢٠٢٢) بدراسة الأسباب التي تحول دون كفاءة الأداء اللوجستى والأداء المالى ومحاولة علاجها لتعظيم العائد الإقتصادي.

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الثانى: سرعة الإنجاز (ن = ١١٠)

ن	الدلالة الإحصائية محتوى العبارات	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابى	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٣٠	ينجز العاملون الأعمال فى الوقت المحدد.	٢٢,٧٣%	25	١٨,١٨%	20	٩,٠٩%	65	33.182	.000	1.64	لا	٣١,٨٢%

تابع جدول (١١)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (جودة الأداء الإدارى
بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الثانى: سرعة الإنجاز (ن = ١١٠)

م	الدلائل الإحصائية محتوى العبارات	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابى	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٣١	يستفيد العاملون من خيراتهم السابقة.	٧٤,٥٥%	82	١٢,٧٣%	14	١٢,٧٣%	14	84.073	.000	2.62	نعم	٨٠,٩١%
٣٢	يحرص العاملون على أداء العمل بدقة عالية.	٧٤,٥٥%	82	١٦,٣٦%	18	٩,٠٩%	10	84.945	.000	2.65	نعم	٨٢,٧٣%
٣٣	العاملون لديهم القدرة على إنجاز الأعمال دون الإشراف من قبل الرؤساء.	٣٥,٤٥%	39	١٢,٧٣%	14	٥١,٨٢%	57	25.436	.000	1.84	إلى حد ما	٤١,٨٢%
٣٤	ي بذل العاملون الجهد الكافى لإنجاز الأعمال والمهام والوظيفية فى الوقت المحدد.	٧١,٨٢%	79	١٥,٤٥%	17	١٢,٧٣%	14	73.436	.000	2.59	نعم	٧٩,٥٥%
٣٥	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة داخل الوزارة فى إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.	١٣,٦٤%	15	٢٠,٠٠%	22	٦٦,٣٦%	73	54.673	.000	1.47	لا	٢٣,٦٤%

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢
= ٥,٩٩ ، درجة الحرية = ٣,٨٤

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١,٠٠-١,٦٦ (لاوافق) ، -١,٦٧ ،
٢,٣٣ (إلى حد ما) ، ٢,٣٤-٣,٠٠ (موافق)

ينتضح من جدول (١١) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية
الخاصة بعبارات المحور الثانى (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية)
البعد الثانى (سرعة الإنجاز) وجود فروق معنوية بين الإستجابات فى جميع العبارات وهذه
القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٣١,٨٢% إلى
٨٢,٧٣%).

وقد حازت العبارات ارقام (٣٢ ، ٣١ ، ٣٤) على نسبة موافقة تراوحت ما بين
(٧٩,٥٥% : ٨٢,٧٣%) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى يحرص العاملون على أداء

العمل بدقة عالية، يستفيد العاملین من خبراتهم السابقة، يبذل العاملین الجهد الكافي لإنجاز الأعمال والمهام في الوقت المحدد.

وحازت العبارة رقم (٣٣) على نسبة موافقة قدرها (٤١,٨٢%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى العاملین لديهم القدرة على إنجاز الأعمال دون الإشراف من قبل الرؤساء.

بينما حازت العبارات ارقام (٣٥، ٣٠) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٣,٦٤% : ٣١,٨٢%) في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى إنجاز العاملین الأعمال في الوقت المحدد، تساهم السياسات والإجراءات المتبعة داخل الوزارة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية. وأوصت دراسة إحسان حسنى أحمد (٢٠٢٢) بضرورة الإرتقاء بمستوى تقنية نظام المعلومات والاتصالات بإيجاد نظام ذكاء إصطناعي متكامل مناسب للمعلومات والاتصالات وتوفير المعلومات في الوقت المناسب.

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الثالث: الهيكل التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

س	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مستوى الدلالة	المتوسط المسابى	الاستجابة المجملة (البكارت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
٣٦	الهيكل التنظيمي الحالي بالوزارة مناسب لتحقيق الأهداف الموضوعية.	٦٢,٧٣%	69	٢٥,٤٥%	28	١١,٨٢%	13	.000	2.51	نعم	٧٥,٤٥%
٣٧	يتميز الهيكل التنظيمي بالوزارة بالمرونة.	٢٩,٠٩%	32	١٢,٧٣%	14	٥٨,١٨%	64	.000	1.71	إلى حد ما	٣٥,٤٥%
٣٨	توجد درجة من الإزدواجية في العمل داخل الوزارة.	٣٠,٠٠%	33	٢٥,٤٥%	28	٤٤,٥٥%	49	.038	1.85	إلى حد ما	٤٢,٧٣%
٣٩	يساعد تقسيم العمل داخل الوزارة على تحقيق الأهداف.	٧٧,٢٧%	85	١٧,٢٧%	19	٥,٤٥%	6	.000	2.72	نعم	٨٥,٩١%
٤٠	يتم تقسيم العمل داخل الوزارة بصورة عادلة.	٢٣,٦٤%	26	١٠,٠٠%	11	٦٦,٣٦%	73	.000	1.57	لا	٢٨,٦٤%

تابع جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الثالث: الهيكل التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

م	الدلائل الإحصائية محتوى العبارات	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٤١	الهيكل التنظيمي بالوزارة يؤدي إلى سرعة في إنجاز وجود العمل.	٥١,٨٢ %	57	٣٠,٠٠ %	33	١٨,١٨ %	20	19.218	.000	2.34	إلى حد ما	٦٦,٨٢ %
٤٢	تناسب مؤهلات العاملين بمستوياتهم المختلفة داخل الوزارة مع طبيعة إختصاصاتهم.	٦٦,٣٦ %	73	١١,٨٢ %	13	٢١,٨٢ %	24	55.655	.000	2.45	نعم	٧٢,٢٧ %

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢

= ٥,٩٩ ، درجة الحرية = ٣,٨٤

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان : - ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق) ، - ١,٦٧ - ٢,٣٣ (إلى حد ما) ، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٢) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الثالث (الهيكل التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة المصرية) وجود فروق معنوية بين الإستجابات في جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٨,٦٤% إلى ٨٥,٩١%).

وقد حازت العبارات ارقام (٣٩ ، ٣٦ ، ٤٢) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٢,٢٧% : ٨٥,٩١%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى يساعد تقسيم العمل داخل الوزارة على تحقيق الأهداف، الهيكل التنظيمي الحالي بالوزارة مناسب لتحقيق الأهداف الموضوعه، تتناسب مؤهلات العاملين بمستوياتهم المختلفة داخل الوزارة مع طبيعة إختصاصاتهم.

وحازت العبارات أرقام (٤١ ، ٣٨ ، ٣٧) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٤,٤٥% : ٦٦,٨٢%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى أن الهيكل التنظيمي

بالوزارة يؤدي إلى سرعة في إنجاز وجودة العمل، توجد درجة من الإزدواجية في العمل داخل الوزارة، يتميز الهيكل التنظيمي بالوزارة بالمرونة.

بينما حازت العبارة رقم (٤٠) على نسبة موافقة قدرها (٢٨,٦٤%) في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير الى يتم تقسيم العمل داخل الوزارة بصورة عادلة.

ويذكر **Masrek (٢٠٠٩)** أن الهيكل التنظيمي هو الإطار الذي يحدد التقسيمات الرسمية، والمتضمنة عدد المستويات الهرمية، ونطاق الإشراف للمديرين والمشرفين، وكذلك تقسيم العاملين وتوزيعهم على الأقسام المختلفة. (Masrek، ٢٠٠٩ : ١٩٠)

ويذكر **محمود عبدالفتاح رضوان (٢٠١٢)** أن الهيئات الرياضية تحتاج إلي هيكل تنظيمي واضح حتي تتمكن من تحديد العلاقات بين أفراد هذه الهيئة والإستمرار في أداء نشاطها وتحقيق أهدافها بنجاح وكفاءة. (رضوان، ٢٠١٢ : ٥٩)

وهذا يتفق مع نتائج دراسة **Roberte Theobald & Gilson Birto (٢٠٠٧م)** إقتراح "هيكل مفاهيمي" لدمج العامل البشري سواء العاملين أو أصحاب المصلحة المنتفعين من المنظمة في فعاليات العمليات الإدارية لتحقيق التميز الإداري والحصول علي مخرجات إدارية بمستوي الجودة المطلوبة.

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الرابع : الإجراءات الإدارية المتبعة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

م	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابي	الاستجابة الهجلة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٤٣	يحافظ العاملین على أوقات العمل الرسمية.	٧١,٨٢%	79	١٤,٥٥%	16	١٣,٦٤%	15	73.327	.000	2.58	نعم	٧٩,٠٩%
٤٤	يحضر العاملین المؤتمرات والاجتماعات المتعلقة بالعمل.	٧١,٨٢%	79	١٧,٢٧%	19	١٠,٩١%	12	73.982	.000	2.61	نعم	٨٠,٤٥%
٤٥	يلتزم العاملین بقوانين ولوائح العمل.	٧٦,٣٦%	84	١٦,٣٦%	18	٧,٢٧%	8	93.018	.000	2.69	نعم	٨٤,٥٥%
٤٦	يلتزم العاملین بالوزارة بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقا للخطوة الموضوعه في الميعاد المحدد.	٨٧,٢٧%	96	١٢,٧٣%	14	٠,٠٠%	0	61.127	.000	2.87	نعم	٩٣,٦٤%

تابع جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الرابع : الإجراءات الإدارية المتبعة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

م	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكرت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٤٧	يحرص العاملین على عدم الغياب عن العمل إلا لأسباب حرجة.	٥١,٨٢%	57	٩,٠٩%	10	٣٩,٠٩%	43	31.764	.000	2.13	إلى حد ما	٥٦,٣٦%
٤٨	يلتزم العاملین بالوزارة بمواعيد الحضور للعمل.	٧٦,٣٦%	84	١٨,١٨%	20	٥,٤٥%	6	94.327	.000	2.71	نعم	٨٥,٤٥%
٤٩	يحرص العاملین على تحسين الاداء بشكل مستمر.	٧٨,١٨%	86	١٦,٣٦%	18	٥,٤٥%	6	101.527	.000	2.73	نعم	٨٦,٣٦%
٥٠	يقوم العاملین بتأدية الأعمال بكفاءة وفاعلية داخل الوزارة.	٨٤,٥٥%	93	١٣,٦٤%	15	١,٨٢%	2	132.127	.000	2.83	نعم	٩١,٣٦%
٥١	يقوم العاملین بالتنظيم الجيد للأعمال قبل تنفيذها داخل الوزارة.	٧١,٨٢%	79	١٥,٤٥%	17	١٢,٧٣%	14	73.436	.000	2.59	نعم	٧٩,٥٥%

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢
= ٥,٩٩ ، درجة الحرية = ٣,٨٤

مقياس ليكرت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١,٠٠-١,٦٦ (لاوافق) ، ١,٦٧-٢,٣٣ (إلى حد ما) ، ٢,٣٤-٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٣) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الرابع (الإجراءات الإدارية المتبعة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية) وجود فروق معنوية بين الإستجابات في جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٥٦,٣٦% إلى ٩٣,٦٤%).

وقد حازت العبارات ارقام (٤٦، ٥٠، ٤٩، ٤٨، ٤٥، ٤٤، ٥١، ٤٣) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٩,٠٩% : ٩٣,٦٤%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى يلتزم العاملین بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقاً للخطة الموضوعية في الميعاد المحدد، يقوم العاملین بتأدية الأعمال بكفاءة وفاعلية، يحرص العاملین على تحسين الأداء بشكل مستمر، يلتزم

العاملين بالوزارة بمواعيد الحضور للعمل، يلتزم العاملون بقوانين ولوائح العمل، يحضر العاملون المؤتمرات والاجتماعات المتعلقة بالعمل، يقوم العاملون بالتخطيط الجيد للأعمال قبل تنفيذها داخل الوزارة، يحافظ العاملون على أوقات العمل الرسمية. وحازت العبارة رقم (٤٧) على نسبة موافقة قدرها (٥٦,٣٦%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى حرص العاملين على عدم الغياب عن العمل إلا لأسباب حرجة. وهذا يتفق مع نتائج دراسة فائق نهاد عبد الجواد (٢٠١٥م) إيجاد المنظومة المبحوثة الإهتمام بمجال التكوين المناخي وضرورة البحث عن أفضل الأساليب الكفيلة بتطوير خطوات العمل لتحقيق التميز في الأداء.

جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارة المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الخامس: نمط الإدارة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

م	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (البيكات)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٥٢	توجه الإدارة العليا بالوزارة الأمر للعاملين وفق مستوياتهم المختلفة بشكل مستمر.	٩٦	٨٧,٢٧%	١٠	٩,٠٩%	٤	٣,٦٤%	١٤٤.٥٠٩	.٠٠٠	٢.٨٤	نعم	٩١,٨٢%
٥٣	تهتم الإدارة العليا بالوزارة بالتأثير على العاملين وفق مستوياتهم المختلفة ليتعاونوا في تحقيق أهداف الوزارة .	٧٩	٧١,٨٢%	٢٠	١٨,١٨%	١١	١٠,٠٠%	٧٤.٤١٨	.٠٠٠	٢.٦٢	نعم	٨٠,٩١%
٥٤	يسمح للعاملين بمناقشة رأي الإدارة العليا بالوزارة .	٣٠	٢٧,٢٧%	١٤	١٢,٧٣%	٦٦	٦٠,٠٠%	٣٨.٦٩١	.٠٠٠	١.٦٧	إلى حد ما	٣٣,٦٤%
٥٥	تتبع الإدارة العليا الوزارة لقوانين واللوائح لمحاكاة العاملين.	٩٦	٨٧,٢٧%	١٢	١٠,٩١%	٢	١,٨٢%	١٤٥.٣٨٢	.٠٠٠	٢.٨٥	نعم	٩٢,٧٣%
٥٦	تشجع الإدارة العليا بالوزارة العاملين على استخدام طرق وأفكار جديدة في العمل.	٨٨	٨٠,٠٠%	١٢	١٠,٩١%	١٠	٩,٠٩%	١٠٧.٨٥٥	.٠٠٠	٢.٧١	نعم	٨٥,٤٥%
٥٧	يشعر العاملون داخل الوزارة بالتقدير والإعتراف بمجهوداتهم من قبل القيادات العليا.	٢١	١٩,٠٩%	٨	٧,٢٧%	٨١	٧٣,٦٤%	٨٢.٧٠٩	.٠٠٠	١.٤٥	لا	٢٢,٧٣%

تابع جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد الخامس: نمط الإدارة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

م	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٥٨	تضع الإدارة العليا بالوزارة العلاقات الإنسانية بعين الاعتبار عند مخالفة القوانين من قبل العاملين.	١٤,٥٥ %	16	٧٨,١٨ %	86	٧,٢٧ %	8	100.436	.000	2.07	إلى حد ما	٥٣,٦٤ %
٥٩	تهتم الإدارة العليا بالوزارة بالإنجازات التي يحققها العاملون داخل العمل.	٧٧,٢٧ %	85	١٥,٤٥ %	17	٧,٢٧ %	8	96.673	.000	2.70	نعم	٨٥,٠٠ %
٦٠	توفر الإدارة العليا بالوزارة الدعم المادي والمعنوي للعاملين لقيام بعملهم.	١٩,٠٩ %	21	١١,٨٢ %	13	٦٩,٠٩ %	76	64.164	.000	1.50	لا	٢٥,٠٠ %
٦١	هناك فجة متبادلة بين الإدارة والعاملين في الأعمال.	٨٢,٧٣ %	91	٨,١٨ %	9	٩,٠٩ %	10	120.782	.000	2.74	نعم	٨٦,٨٢ %
٦٢	تقوم الإدارة العليا بالوزارة بتشجيع العاملين على حل مشكلات العمل بأنفسهم.	٨١,٨٢ %	90	١٠,٠٠ %	11	٨,١٨ %	9	116.418	.000	2.74	نعم	٨٦,٨٢ %
٦٣	هناك مشاركة بين الإدارة العليا والمسؤوليات الإدارية المختلفة بالوزارة في:											
١/٦٣	صياغة الأهداف.	٨٢,٧٣ %	91	٨,١٨ %	9	٩,٠٩ %	10	120.782	.000	2.74	نعم	٨٦,٨٢ %
٢/٦٣	حل المشكلات.	٨٠,٩١ %	89	٧,٢٧ %	8	١١,٨٢ %	13	112.382	.000	2.69	نعم	٨٤,٥٥ %
٣/٦٣	إتخاذ القرارات.	٦٥,٤٥ %	72	٢٢,٧٣ %	25	١١,٨٢ %	13	53.036	.000	2.54	نعم	٧٦,٨٢ %
٦٤	تتبع الإدارة العليا بالوزارة المعايير التالية:											
١/٦٤	المركزية في إتخاذ القرار.	٤٨,١٨ %	53	١٤,٥٥ %	16	٣٧,٢٧ %	41	19.436	.000	2.11	إلى حد ما	٥٥,٤٥ %
٢/٦٤	اللامركزية في إتخاذ القرار.	٤٨,١٨ %	53	١٢,٧٣ %	14	٣٩,٠٩ %	43	22.382	.000	2.09	إلى حد ما	٥٤,٥٥ %
٣/٦٤	مبدأ تفويض السلطة.	٥٨,١٨ %	64	٣٤,٥٥ %	38	٧,٢٧ %	8	42.836	.000	2.51	نعم	٧٥,٤٥ %

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢

= ٣,٨٤ ، درجة الحرية = ١

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق) ، ١,٦٧ -

٢,٣٣ (إلى حد ما) ، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٤) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية

الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية)

البعد الخامس (نمط الإدارة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية) وجود فروق معنوية بين الإستجابات في جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٢,٧٣% : ٩٢,٧٣%).

وقد حازت العبارات ارقام (٥٥، ٥٢، ٥٦، ٥٩، ٦٢، ٦١، ٥٣) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٠,٩١%: ٩٢,٧٣%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى تتبع الإدارة العليا الوزارة القوانين واللوائح لمحاسبة العاملين، توجه الإدارة العليا بالوزارة والأوامر للعاملين وفق مستوياتهم المختلفة بشكل مستمر، هناك ثقة متبادلة بين الإدارة والعاملين في الأعمال، تقوم الإدارة العليا بالوزارة بتشجيع العاملين على حل مشكلات العمل بأنفسهم، تشجع الإدارة العليا بالوزارة العاملين على استخدام طرق وأفكار جديدة في العمل، تهتم الإدارة العليا بالوزارة بالإنجازات التي يحققها العاملين داخل العمل، تهتم الإدارة العليا بالوزارة بالتأثير على العاملين وفق مستوياتهم المختلفة ليتعاونوا في تحقيق أهداف الوزارة .

وحازت العبارات ارقام (٥٨، ٥٤) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٣,٦٤% : ٥٣,٦٤%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى تضع الإدارة العليا بالوزارة العلاقات الإنسانية بعين الاعتبار عند مخالفة القوانين من قبل العاملين، يسمح للعاملين بمناقشة رأى الإدارة العليا بالوزارة.

بينما حازت العبارات ارقام (٦٠، ٥٧) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٢,٧٣% : ٢٥%) في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى توفر الإدارة العليا بالوزارة الدعم المادي والمعنوي للعاملين للقيام بعملهم، يشعر العاملين داخل الوزارة بالتقدير والإعتراف بمجهوداتهم من قبل القيادات العليا.

وحازت العبارة رقم (٦٣) بفروعها على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٦,٨٢% : ٨٦,٨٢%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى هناك مشاركة بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية المختلفة بالوزارة في صياغة الأهداف، حل المشكلات، إتخاذ القرارات. وجازت العبارة رقم (٣/٦٤) على نسبة موافقة قدرها (٧٥,٤٥%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى تتبع الإدارة العليا بالوزارة المبادئ التالية مبدأ تفويض السلطة.

بينما حازت العبارات أرقام (٢/٦٤، ١/٦٦) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥٤,٥٥% : ٥٤,٥٥%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى تتبع الإدارة العليا بالوزارة المبادئ التالية اللامركزية في إتخاذ القرار، المركزية في إتخاذ القرار.

ويري **محمد القحطاني (٢٠٠٥)** أن المنظمة التي تتيح للأفراد العاملين فرصة للترقية وفقاً لكفاءتهم في الأداء تحقق درجة عالية لهم حيث أن الأفراد الأكفاء لديهم طموحات وتصورات عن العمل ولا بد أن تقابل من المنظمة كسياسات للترقية تتوافق مع معدلات أداء الأفراد. (القحطاني، ٢٠٠٥: ٤٦)

وهذا يتفق مع نتائج دراسة تغريد عيد الجعبري" (٢٠٠٩م) أنه يوجد تفاوت بين تلك المؤسسات فيما يتعلق بمدى ممارستها لعناصر إدارة التميز وفي نتائج الأعمال وآلية التقييم الذاتي المرتبطة بها كما قدمت الدراسة ترتيباً لهذه المؤسسات حسب الدرجات التي تم تحقيقها بناءً علي تحليل البيانات.

وأوصت دراسة إحسان حسنى أحمد (٢٠٢٢) بضرورة وضع نظام حوافز جيد للمتميزين بمجال فى برنامج الذكاء الإصطناعى.

جدول (١٥)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد السادس : الثقافة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية (ن = ١١٠)

٥	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابى	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٦٥	يتم العمل داخل الوزارة كفريق عمل واحد.	٧٥,٤٥%	83	١٩,٠٩%	21	٥,٤٥%	6	90.891	.000	2.70	نعم	٨٥,٠٠%
٦٦	توجد قواعد محددة وصارمة للعمل ولايسمح بتغييرها داخل الوزارة.	٧٣,٦٤%	81	١٦,٣٦%	18	١٠,٠٠%	11	81.073	.000	2.64	نعم	٨١,٨٢%
٦٧	يوجد ديمقراطية فى بيئة العمل من خلال تفويض السلطات داخل الوزارة.	٥٢,٧٣%	58	١٧,٢٧%	19	٣٠,٠٠%	33	21.291	.000	2.23	إلى حد ما	٦١,٣٦%
٦٨	العلاقة بين الإدارة العليا والعاملين قائمة على الثقة المتبادلة داخل الوزارة.	٧٦,٣٦%	84	٢٠,٠٠%	22	٣,٦٤%	4	96.073	.000	2.73	نعم	٨٦,٣٦%
٦٩	اشعر بأننى مشارك فى إتخاذ القرارات التنظيمية داخل الوزارة.	٦١,٨٢%	68	٢٩,٠٩%	32	٩,٠٩%	10	46.764	.000	2.53	نعم	٧٦,٣٦%
٧٠	تهتم الوزارة برفاهية العاملين وجودة الحياة الوظيفية داخل الوزارة.	٤٠,٠٠%	44	١٨,١٨%	20	٤١,٨٢%	46	11.418	.003	1.98	إلى حد ما	٤٩,٠٩%
٧١	يتعاون العاملون بالوزارة فى أداء الأعمال بدون تذمر.	٦٨,١٨%	75	١٩,٠٩%	21	١٢,٧٣%	14	60.782	.000	2.55	نعم	٧٧,٧٣%

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢

= ٥,٩٩ ، درجة الحرية = ٣,٨٤

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١,٠٠-١,٦٦ (لاوافق) ، ١,٦٧-

٢,٣٣ (إلى حد ما) ، ٢,٣٤-٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٥) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية) البعد السادس (الثقافة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية) وجود فروق معنوية بين الإستجابات في جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٤٩,٠٩% إلى ٨٦,٣٦%).

وقد حازت العبارات ارقام (٦٨، ٦٥، ٦٦، ٧١، ٦٩) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٦,٣٦% : ٨٦,٣٦%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى العلاقة بين الغدرة العليا والعاملين قائمة على الثقة المتبادلة داخل الوزارة، يتم العمل داخل الوزارة كفريق عمل واحد، توجد قواعد محددة وصارمة للعمل ولايسمح بتغييرها داخل الوزارة، يتعاون العاملون بالوزارة في اداء الأعمال بدون تذمر، اشعر باننى مشارك في إتخاذ القرارات التنظيمية داخل الوزارة. وحازت العبارات ارقام (٦٧، ٧٠) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٤٩,٠٩% : ٦١,٣٦%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى يوجد ديمقراطية في بيئة العمل من خلال تفويض السلطات داخل الوزارة، تهتم الوزارة برفاهية العاملين وجودة الحياة الوظيفية داخل الوزارة.

وتتفق تلك النتائج مع ما ذكره مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩) أن المرؤوسين في المنظمة بحاجة دائماً إلى الثقة والتشجيع وإلى دعم رؤسائهم، ليتأكدوا أنهم يسيرون على الطريق الصحيح، وهذا بالتأكيد سينعكس على رضاه وأدائه الوظيفي وليس هناك ما يقتل إمكانات المرؤوس كمشعورة بأن رئيسة غير مبال بما يقوم به من واجبات وظيفية. (السالم، ٢٠٠٩: ٦٧)

وفي هذا الصدد أشار خالد عبدالرحمن الهيتى (٢٠٠٨) أن طبيعة العلاقات الإجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل يمكن تحديد مستويات هذه العلاقة من خلال (العلاقات بين المرؤوسين - العلاقات بين الرؤساء - العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين) وبالتالي فإن العلاقة الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر به إشباعاً لحاجاته الإجتماعية، وتحقيق تبادل المنافع بينها. (الهيتى، ٢٠٠٨: ٤٧)

عرض ومناقشة نتائج فرض البحث والذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الإصطناعي وجودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة".

جدول (١٦)

معاملات الارتباط بين الذكاء الإصطناعي وجودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة ن = ١١٠

معامل الارتباط	المحاور والأبعاد	واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية
*٠,٤٢١	البعد الأول: كفاءة الأداء بوزارة الشباب والرياضة المصرية.	جودة الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة المصرية
*٠,٧٦٢	البعد الثاني: سرعة الإنجاز.	
*٠,٦٣١	البعد الثالث: الهيكل التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة المصرية.	
*٠,٤٣٦	البعد الرابع: الإجراءات الإدارية المتبعة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية.	
*٠,٥٩٤	البعد الخامس: نمط الإدارة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية.	
*٠,٣٧٤	البعد السادس: الثقافة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية.	

* قيمة "ر" معنوية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,١٨٧

ينتضح من جدول (١٦) والخاص بمعاملات الارتباط بين الذكاء الإصطناعي وجودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة أن هناك علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الأداء الإداري والذكاء الإصطناعي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة حيث تراوح معامل الارتباط بينهما ما بين (٠,٣٧٤ : ٠,٧٦٢) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥، مما يدل على أنه كلما توافرت الذكاء الإصطناعي بوزارة الشباب والرياضة كلما ارتفعت جودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة، وهذا يحقق فرض البحث والذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الإصطناعي وجودة الأداء الإداري للعاملين بوزارة الشباب والرياضة".

وتؤكد على ذلك نتائج دراسة إحصان حسنى أحمد (٢٠٢٢) والتي أشارت إلى وجود علاقة دالة موجبة بين الذكاء الإصطناعي وكلاً من تحسين الأداء اللوجستي وتطوير الأداء المالي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد.

ويرى الباحث أن استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية سوف يساعد في أداء الأعمال الإدارية بجودة عالية لما توفره هذه التطبيقات من بيانات ومعلومات التي يحتاجها العاملون بدقة وسرعة تعمل على تطوير أدائهم.

الاستخلاصات:

فى ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الإستخلاصات التالية:

- المحور الأول: واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة المصرية**
- المسؤولين بوزارة الشباب والرياضة لديهم الوعي بإستخدام أدوات الذكاء الإصطناعي للإستفادة منها في إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل الإدارية.
 - يسهم الذكاء الإصطناعي بتزويد العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالمعلومات الكافية واللازمة لتحليل البيانات، إحداث نقلة نوعية في العمل الإداري في وزارة الشباب والرياضة وجودة الخدمة المقدمة للمستفيدين، تطوير أداء العاملين.
 - يتم إنجاز الأعمال بوزارة الشباب والرياضة من خلال إستثمار أحدث تقنيات وأدوات الذكاء الإصطناعي والتي تتمثل في النظم الخبيرة.
 - تضع الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة استراتيجية لترسيخ مفهوم توظيف الذكاء الإصطناعي لدعم العمل الإداري، تقديم الخدمات بجودة عالية.
 - تسهم تطبيقات الذكاء الإصطناعي في تطوير أداء العاملين من حيث توفير البيانات والمعلومات بشكل فوري ودقيق وفي الوقت المناسب، تحليل البيانات والمعلومات، تقييم أدائهم، تحديد الإحتياجات التدريبية لهم، مساعدتهم فى إنجاز الأعمال بجودة عالية.
 - لا يتم تخصيص ميزانية مالية لتطوير العمل الإداري في وزارة الشباب والرياضة من خلال إستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي.
 - لا تقوم الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة بصياغة أهداف تكنولوجية مما يتلأم مع الأهداف الإستراتيجية.
 - لا يتم تدريب العاملين بوزارة الشباب والرياضة على أحدث تقنيات الذكاء الإصطناعي، برامج الذكاء الإصطناعي، مهارات الذكاء الإصطناعي.

المحور الثانى: (جودة الأداء الإدارى بوزارة الشباب والرياضة المصرية)

البعد الأول: (كفاءة الأداء بوزارة الشباب والرياضة المصرية)

- يلتزم العاملين بتعليمات وتوجيهات رؤسائهم فى العمل.
- لدى العاملين بالوزارة القدرة على العمل وتحمل المسئولية الإدارية والخدمية.
- يقوم العاملين بعمل جداول زمنية للأعمال التى سوف يقومون بإنجازها.
- العاملين بالوزارة لديهم القدرة على الحوار وإدارة النقاش.
- يحرص العاملين على أن يكون عملهم منظم ومرتب.
- يلتزم العاملون بتنفيذ التعليمات والأوامر بدقة.

- يمتلك العاملین القدرة على تحمل مسؤوليات أعلى.
 - يمتلك العاملین القدرة على حسن التصرف في المواقف الصعبة.
 - يمتلك العاملین المهارات لأداء وظيفتهم.
- البعد الثاني: (سرعة الإنجاز)**
- يحرص العاملین على أداء العمل بدقة عالية، يستفيد العاملین من خبراتهم السابقة.
 - يبذل العاملین الجهد الكافي لإنجاز الأعمال والمهام والوظيفية في الوقت المحدد.
 - لا ينجز العاملین الأعمال في الوقت المحدد.
 - لا تساهم السياسات والإجراءات المتبعة داخل الوزارة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.
- البعد الثالث: (الهيكل التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة المصرية)**
- يساعد تقسيم العمل داخل الوزارة على تحقيق الأهداف.
 - الهيكل التنظيمي الحالي بالوزارة مناسب لتحقيق الأهداف الموضوعة.
 - تتناسب مؤهلات العاملین بمستوياتهم المختلفة داخل الوزارة مع طبيعة إختصاصاتهم.
- البعد الرابع: (الإجراءات الإدارية المتبعة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية)**
- يلتزم العاملین بالوزارة بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقاً للخطة الموضوعة في الميعاد المحدد
 - يقوم العاملین بتأدية الأعمال بكفاءة وفاعلية داخل الوزارة.
 - يحرص العاملین على تحسين الأداء بشكل مستمر، يلتزم العاملین بمواعيد الحضور للعمل.
 - يلتزم العاملین بقوانين ولوائح العمل، يحضر العاملین المؤتمرات والاجتماعات المتعلقة بالعمل
 - يقوم العاملین بالتخطيط الجيد للأعمال قبل تنفيذها داخل الوزارة.
- البعد الخامس: (نمط الإدارة داخل وزارة الشباب والرياضة المصرية)**
- تتبع الإدارة العليا الوزارة القوانين واللوائح لمحاسبة العاملین.
 - توجه الإدارة العليا بالوزارة الأوامر للعاملین وفقاً لمستوياتهم المختلفة بشكل مستمر.
 - تقوم الإدارة العليا بالوزارة بتشجيع العاملین على حل مشكلات العمل بأنفسهم.
 - تشجع الإدارة العليا بالوزارة العاملین على إستخدام طرق وأفكار جديدة في العمل.
 - تهتم الإدارة العليا بالوزارة بالإنجازات التي يحققها العاملین داخل العمل.
 - تهتم الإدارة العليا بالوزارة بالتأثير على العاملین وفقاً لمستوياتهم المختلفة.
 - لا توفر الإدارة العليا بالوزارة الدعم المادي والمعنوي للعاملین للقيام بعملهم، يشعر العاملین داخل الوزارة بالتقدير والإعتراف بمجهوداتهم من قبل القيادات العليا.

البعد السادس (الثقافة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية)

- العلاقة بين الإدارة العليا والعاملين قائمة على الثقة المتبادلة داخل الوزارة.
- يتم العمل داخل الوزارة كفريق عمل واحد.
- توجد قواعد محددة وصارمة للعمل ولايسمح بتغييرها داخل الوزارة.
- يتعاون العاملون بالوزارة في أداء الأعمال بدون تذمر.
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الإصطناعي وجودة الأداء الإداري للعاملين.

التوصيات :**فى نتائج البحث يوصى الباحث وزارة الشباب والرياضة بما يلى:**

- نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة في أداء الأعمال الإدارية.
- العمل على إدخال تطبيقات الذكاء الإصطناعي بكل ما تحتاجه من موارد مادية وإمكانيات بشرية ومعلوماتية.
- تدريب العاملين في الوزارة على تطبيقات الذكاء الإصطناعي.
- توفير المتطلبات اللازمة لتطبيق تطبيقات الذكاء الإصطناعي وبشكل متكامل ومتناسق.
- ضرورة إنشاء وحدة متخصصة للذكاء الإصطناعي بالإستعانة بالمختصين في الذكاء الإصطناعي بالوزارة.
- الإستفادة من تطبيقات الذكاء الإصطناعي في إنجاز المهام الإدارية، وجمع الخبرات المتوفرة وتخزينها في بنك المعلومات للإستفادة منها عند إتخاذ القرارات، والإتصال بين الإدارات المختلفة.

((المراجع))**أولاً: المراجع العربية:**

- ١- إبراهيم المحاسنة (٢٠١٣): إدارة وتقييم الأداء الإداري بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢- إحسان حسنى أحمد (٢٠٢٢): الذكاء الإصطناعي وعلاقتة بتحسين الأداء اللوجستي وتطوير الأداء المالى بالتطبيق على مديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد"، بحث منشور، مجلة بنى سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، المجلد السادس، كلية التربية الرياضية، جامعة بنى سويف.
- ٣- أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠): الذكاء الإصطناعي ثورة جديدة في الإدارة المعاصرة .ط١، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة.

- ٤- أمين محمود جعفر (٢٠٢٠): دور الذكاء الإصطناعي فى إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية"، بحث منشور، مجلة بحوث التربية الشاملة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق.
- ٥- خالد عبدالرحمن الهيتى (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٦- رشدى طعيمة (٢٠١٦): الجودة الشاملة فى التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الإعتماد، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- ٧- زهير الصباغ (٢٠١٥): إدارة الموارد البشرية فى القرن الحادى والعشرين - منحنى منظمى، دار وائل للنشر، عمان.
- ٨- سماح محمد أمين حلاوة (٢٠٢٠): متطلبات تطبيق الذكاء الإصطناعي بالإتحادات الرياضية وفقاً لرؤية الدولة ٢٠٣٠"، بحث منشور، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.
- ٩- سهير متعب مناف، منى طالب ثابت (٢٠٢٠): دراسة واقع جودة الأداء الإدارى للاتحاد العراقى المركز بكرة اليد من وجهة نظر المدربين"، بحث منشور، مجلة الرياضة المعاصرة، المجلد ١٩، العدد ٣، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد.
- ١٠- عادل عبد النور (٢٠١٤): "أساسيات الذكاء الإصطناعي"، ط١، دار الفيصل الثقافية، الرياض، السعودية.
- ١١- عادل مجبل المطيري (٢٠١٩): "الذكاء الإصطناعي مدخلا لتطوير صناعة القرار التعليمي فى وزارة التربية بدولة الكويت"، (بحث منشور)، دار المنظومة، العدد العشرون، الكويت.
- ١٢- محمد القحطانى (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية (نحو منهج إستراتيجي متكامل)، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية.
- ١٣- محمد بن فوزى الغامدى (٢٠٢٣): الذكاء الإصطناعي فى التعليم، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- ١٤- محمد سلطان (٢٠٠٨): السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأسكندرية.
- ١٥- محمود عبدالفتاح رضوان (٢٠١٢): إدارة الجودة الشاملة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 16- **Alex, castrounis (2019):** AI for people and Business.1edition ,publisher by OCTAL.
- 17- **Barto A, G, Sutoon, R.S (2016):** Neurolike adaptive elements that can solve difficult learning control problems , IEE Transactions on systems. Man and cybernetics smc13.
- 18- **Isabella Oleksevic, Mustafa Emre Seflik, (2019):** from Artificial Intelligence To Artificial Awareness: Possible Legal Foundations for human – Robotrelationships in the future, international journal of Advanced Research.
- 19- **Masrek mohamad norrman (2009):** ”The effect of information technology infrastructure flexibility on intraet effectiveness”, journal computer and information science, vol. 2,no.2
- 20- **Rebe ,Nathalie ,and other (2021):** Artificial intelligence ;Robot law ,policy and ethics .Library of congress cataloging –in data
- 21- **Rosso, M. (2019):** "The impact expert system on the performance of corporate strategic decision making.cd-rom abstract from dissertation abstracts interational item;aii 141082.