

خطة مقترحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية**بوزارة الشباب والرياضة****د/بسام صلام محمد علي**

مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج _ كلية التربية الرياضية _ جامعة أسيوط

مقدمة ومشكلة البحث :

نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعولمة أصبحت أنظمة المعلومات تحتل مكانة واسعة في كل المجالات وخاصة في المجالات الإدارية، حيث تطورت أنظمة المعلومات بخطى سريعة وتعددت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية، وتعد أنظمة المعلومات من أنجح الوسائل التكنولوجية التي يستعين بها المديرون في المنظمات لاتخاذ القرارات في المواقع المختلفة (١٩: ١٢)

فمن خلال نظم المعلومات الإدارية يتم جمع البيانات من مصادر مختلفة ومعالجتها وإرسالها إلى الجهات التي تحتاجها، حيث يلبي النظام الاحتياجات من المعلومات الفردية، والجماعية للمديرين من خلال مجموعة متنوعة من النظم مثل نظم الاستعلام، ونظم التحليل، ونظم النمذجة، ونظم دعم القرار، ويساعد نظام المعلومات الإدارية أيضا في التخطيط الاستراتيجي، والمراقبة الإدارية، والرقابة التشغيلية ومعالجة المعاملات، ويساعد نظام المعلومات الإدارية أيضا الإدارة العليا في تحديد الأهداف والتخطيط الاستراتيجي وأيضا تطوير خطط الأعمال بالإضافة إلى تنفيذها (٢٠: ٣٣).

وحيث أن علم الإدارة الرياضية أصبح ضرورة من ضرورات أنشطة الحياة المختلفة للإنسان، خاصة وأن العصر الذي نعيشه يتسم بالإيقاع السريع، فمجالات التربية الرياضية بدون إدارة ناجحة، تقل فاعليتها وتبتعد عن أهدافها المرجوة وتعد إدارة المؤسسات الرياضية فن قائم بذاته لأنك تتعامل مع عدة مستويات ويكون تحت إدارتك كثير من المرؤوسين ومن يديرها يجب أن تكون لديه خبرة كافية في كيفية التعامل مع هؤلاء. (١٥: ١٨)

وتعتبر الإدارة هي العمود الفقري لأي عمل رياضي يرجى له النجاح، ونجاح الهيئات الرياضية في تحقيق أهدافها والوصول إلى أفضل النتائج في ممارسة عمليات الإدارة لأنشطة الهيئات والمؤسسات الرياضية يعود إلى نجاح الإدارة وأيضا يعود فشل هذه المؤسسات إلى فشل الإدارة كونها العملية المنوطة بالتخطيط العلمي السليم للتغلب على المشكلات والمعوقات لتحقيق الأهداف والطموحات لمختلف الهيئات والمؤسسات الرياضية. (٨: ٩)

ولقد زاد الاهتمام بمشكلات الإدارة في مختلف المجالات وفي المجال الرياضي بشكل خاص حيث أن الإعلام والرأي العام مسلط دائماً على المشكلات التي تحيط بالمجال الرياضي مما وضع رجل الإدارة الرياضية تحت تركيز أجهزة الدولة كونه عنصر أساسي ومهم في كل مراحل عملية التنمية الرياضية بكل ما تتضمنه من أبعاد وهذا الاهتمام جزء من اهتمام عالمي متزايد برجال الإدارة الرياضية والتي أصبحت قدراتهم ومهاراتهم من أهم المشكلات التي تواجهها كثير من الدول وخاصة النامية منها ومن ثم قد وجهت كثير من الدول مجهوداتها وامكانياتها لتهيئة الظروف المناسبة التي تساعد على زيادة فاعلية القادة الإداريين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم. (٧: ١١)

ولقد أصبح ارتباط نظم المعلومات الإدارية بالذكاء الاصطناعي في تزايد مستمر نتيجة لتأثير الذكاء الاصطناعي في جميع جوانب الحياة والعمل، ومن ذلك تأثيره الواسع على أساليب إدارة الموارد البشرية، فمع تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبح في الإمكان محاكاة الوظائف المعرفية البشرية مثل التعلم وحل المشكلات والتنظيم والتقييم وصنع القرارات، وبالتالي أتمتة أجزاء كبيرة من مهام مسؤولي الموارد البشرية، كالفحص الذكي للسير الذاتية، واستخدام أدوات المحادثة التفاعلية للإجابة على تساؤلات الموظفين وتخفيف هذه التقنيات من المهام المُناطة بمسؤولي الموارد البشرية وتخلصهم من المهام اليدوية الروتينية التي تأخذ معظم ساعات عملهم، ليتمكنوا من استغلال هذا الوقت في المهام الأكثر إنتاجية كتحفيز الموظفين وإثراء الحس الثقافي والإبداعي لديهم (٢٢).

وحيث أصبح الذكاء الاصطناعي يمكن الآلات من أداء قائمة متزايدة من المهام المخصصة للبشر بشكل تدريجي، حيث يمكن للآلات القائمة على تقنيات الذكاء الاصطناعي الرؤية، والسمع، والتحدث، والمشى، والتعلم، وحتى قيادة السيارات، أصبح الذكاء الاصطناعي أكثر كفاءة وفعالية ومنخفض التكلفة في معظم الحالات، وقد تجاوز أدائها القدرات البشرية بقوة من المنظور الاقتصادي، حيث يوفر الذكاء الاصطناعي القيمة في قدرته على عمل توقعات رخيصة التكلفة ومن أي نوع حيث تكون مرتبطة باتخاذ قرارات، بما يمكن أن يزيل جزءاً كبيراً من عدم اليقين بتكاليف إضافية، ذلك لما للذكاء الاصطناعي من إمكانيات كبيرة ومهمه أصبحت واضحة وجليه. (٢١: ٥)

ولقد أصبح ركيزة أساسية في تطور الأنظمة الإدارية في المنشآت، حيث إن هناك إدراكاً متنامياً بأهمية وجود نظام معلومات فعال لتوفير المعلومات الدقيقة والمناسبة زمنياً لخدمة احتياجات الإدارة العليا من المعلومات، ومن المشاكل الرئيسية التي تواجه الإدارة العليا اليوم هو مشكلة حجم المعلومات الهائل الذي يمرر إليها وهنا تصبح عملية اختيار المعلومات المطلوبة عملية غير سهلة، مما يستدعي حل هذه المشكلة عن طريق التخطيط والرقابة الجيدة على العمليات، من خلال اتخاذ قرارات فعالة مبنية على تدفق مستمر من المعلومات ذات النوعية الجيدة والمحدثة باستمرار. (١٢: ٣٢)

وحيث إن عملية اتخاذ القرارات الإدارية تتطلب العديد من التطبيقات سواء أكانت في مجال الذكاء الاصطناعي أو غيره من المجالات المستحدثة، نجد أنه في بداية الخمسينات من القرن العشرين الميلادي، تطورت تقنية (AI) بسبب جهود المختصين الذين ساهموا في دعم البشر لاتخاذ القرارات الإدارية المثلي. (١٠: ٦٧)

وفي ضوء التقدم التكنولوجي العالمي الحادث في تطبيق الذكاء الاصطناعي وتقنياته في مختلف المجالات منها مجال ممارسة عمليات الإدارة بالمؤسسات ومنظمات الأعمال المختلفة سواء في المجال الرياضي أو غيره من المجالات، حيث أصبح يستخدم المجال الرياضي العالمي تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها في العمل الإداري وتطوير المستوى الفني بشكل كبير في كافة الدول المتقدمة، وفي ظل رؤية الدولة المصرية واستراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠ والتي تضمن محاورها تطوير العمل الإداري بالمؤسسات العامة بالدولة وتطبيق مستحدثات التكنولوجيا والتحول الرقمي في الإدارة مما دعي وزارة الاتصالات لإصدار الدليل الاجرائي للتحول الرقمي

بالمؤسسات بهدف تحسين قدرات الجهاز الإداري وفي ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء (١٤٦) لسنة (٢٠١٨) والذي تبعة قرار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٨٦) لسنة (٢٠١٩) والذي تضمن استحداث تقسيم تنظيمي تضمن البنية الأساسية والنظم والتطبيقات والدعم الفني والاحصاء والتقارير والنشر الإلكتروني والذي بموجب أصبح لازماً على مختلف الوزارات تطوير بنيتها التحتية ومواردها البشرية، بما يؤهلها لتطبيق التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي في عملياتها الإدارية كونه تطور عالمي لا بد من مواكبته حيث يؤثر على جودة وسرعة تنفيذ المهام الإدارية وجودتها بالمؤسسات، والذي تعاني فيه قطاعات الشباب والرياضة نظراً لكون قطاعات الشباب والرياضة ترتبط ارتباط مباشر بالعنصر البشري ويتخللها مجموعة من المتغيرات المرتبطة بالبنية التحتية، وكذلك تنوع وتعدد مجالاتها وكذا تعدد وتنوع ثقافات المرتبطين بها من العنصر البشري سواء العاملين بها أو المستفيدين من خدماتها المقدمة، مما يستوجب تطوير نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بصورة مستمرة تتماشى مع التقدم التكنولوجي وتستفيد من مميزات في تطوير عملياتها الإدارية، وهذا ما شجع الباحث لمحاولة وضع خطة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة، والذي يقدم تقنيات وتطبيقات تكنولوجية تنفذ المهام والاختصاصات بما يحاكي سلوك العنصر البشري وبسرعة هائلة وتكلفة أقل وجودة متميزة في مختلف القطاعات التي طبقت بها داخل مصر أو الدول الأوروبية المتقدمة

ثانياً هدف البحث:

استخدام الذكاء الاصطناعي كمدخل لتطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة

ثالثاً تساؤلات البحث:

يسعى الباحث إلى تحقيق هدف البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما الواقع الفعلي لنظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة؟
- ما دور نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري بوزارة الشباب والرياضة؟
- ما متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة في ضوء الذكاء الاصطناعي؟
- ما الخطة المقترحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة؟

رابعاً مصطلحات البحث:

الخطة المقترحة: هي مجموعة من الإجراءات والأليات التي يتم وضعها لتحقيق هدف مجد في ضوء تحليل البيانات واستنتاجاتها بغرض استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية وفق اطار زمني محدد باستخدام أساليب وأليات وطرق تقويم قائمة على أساس علمي سليم.

نظم المعلومات الإدارية: هي مجموعة من العناصر المرتبطة مع بعضها البعض، والهدف منها هو جمع المعلومات حول شيء معين، لاتخاذ القرار المناسب، والخاص فيه، لذلك من المهم أن تكون المعلومات التي يتم جمعها دقيقة، وواضحة، فإن أي تقصير أثناء عملية الجمع، سوف يؤدي إلى عدم نجاح نظم المعلومات الإدارية في مهمتها.

الذكاء الاصطناعي: يشير مفهوم (AI) إلى الطريقة التي يتم من خلالها محاكاة قدرات الذكاء البشري، وهو جزء من علوم الحاسوب الذي يتعامل مع عملية تصميم الأنظمة الذكية، التي تظهر مجموعة من الخصائص التي يتم ربطها بالذكاء المتعلق بالعديد من السلوكيات البشرية. Agüero (11, 2013: & Ibanez, Badaro)

خامساً: إجراءات البحث:

أ- منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبته لطبيعة البحث.

ب- مجتمع وعينة البحث:

١- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالإدارات المركزية التالية بوزارة الشباب والرياضة (الإدارة المركزية للبرلمان والتعليم المدني، الإدارة المركزية للمشروعات وتدريب الشباب، الإدارة المركزية للبرامج الثقافية والتطوعية، الإدارة المركزية للطلّاع، الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة، الإدارة المركزية للمنشآت الشبابية، الإدارة المركزية لمراكز الشباب والهيئات الشبابية، الإدارة المركزية للمدن الشبابية، الإدارة المركزية لشؤون مكتب الوزير) والبالغ عددهم ١٥٠ فرد.

٢- عينة البحث:

قام الباحث باختيارها بالطريقة العمدية العشوائية حيث تم استخراجها من العاملين بالإدارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة ممثلة إحصائياً تم انتقائها بشكل عشوائي من داخل كل إدارة من الإدارات التالية (الإدارة المركزية للبرلمان والتعليم المدني، الإدارة المركزية للمشروعات وتدريب الشباب، الإدارة المركزية للبرامج الثقافية والتطوعية، الإدارة المركزية للطلّاع، الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة، الإدارة المركزية للمنشآت الشبابية، الإدارة المركزية لمراكز الشباب والهيئات الشبابية، الإدارة المركزية للمدن الشبابية، الإدارة المركزية لشؤون مكتب الوزير) والبالغ عددهم (٥٠) فرد.

جدول (١)

توصيف عينة البحث

م	الفئة	المجتمع	العينة
١	الإدارة المركزية لشؤون مكتب الوزير	١٠	٤
٢	الإدارة المركزية للمدن الشبابية	٢٥	٩
٣	الإدارة المركزية لمراكز الشباب والهيئات الشبابية	٢٥	١١
٤	الإدارة المركزية للمنشآت الشبابية	٢٥	٨
٥	الإدارة المركزية للطلّاع	٢٠	٦
٦	الإدارة المركزية للبرامج الثقافية والتطوعية	٢٥	٨
٧	الإدارة المركزية للتخطيط والمتابعة	٢٠	٥
	الإجمالي	١٥٠	٥٠

سادساً: أدوات جمع البيانات:

استعان الباحث في جمع بيانات الباحث بثلاث استمارات استبيان من تصميمه كالتالي:

- استمارة استبيان الواقع الفعلي لنظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة؟
 - استمارة استبيان دور نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري بوزارة الشباب والرياضة؟
 - استمارة استبيان متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة؟
- خطوات اعداد وبناء الاستبيان:**

قام الباحث باتباع الخطوات التالية في اعداد الاستبيان

أ- تحديد محاور الاستبيان:

ذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية منها دراسات كلاً من دراسة محمد عطية محمد، رمضان عبدالرحمن رمضان، كميل إدوارد (٢٠٢١) (١٣)، حازم كمال الدين عبدالعظيم، شرين جلال شحاته، شيماء محمد حسين (٢٠١٧) (٩)، جمال محمد على، عادل عبدالمنعم محمد، محمد مهران حسني (٢٠١٦) (٧)، دراسة محمد فوزي عبدالعزيز، حسين محمد عبدالحليم، أحمد مصطفى تغيان (٢٠١٩) (١٤)، (٢٠٠٤) (٢٢) Michael Negnevitsky، وعن طريق ذلك توصل الباحث للمحاور التالية لعرضها على الخبراء كما يوضحها الجدول (٢):

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان الواقع الفعلي

لنظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

م	المحاور المقترحة للاستبيان	ك	نسبة مئوية
١	نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب طرق المعالجة	١٠	١٠٠
٢	نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب الوظائف في التنظيم	١٠	١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن آراء الخبراء حول عبارات الاستبيان بلغت (١٠٠%) والتي قد تم عرضها على (١٠) خراء من الأكاديميين المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية أكاديمياً ومهنيّاً مرفق (١) وفي ضوء ذلك قد ارتضى الباحث بقبول جميع المحاور نظراً لأهميتها حيث قرر الباحث بقبول المحاور التي تصل على نسبة ٨٠% فأكثر، وبذلك تم قبول جميع محاور الاستبيان نظراً لأهميتها.

ب- تحديد وصياغة عبارات الاستبيان:

وذلك عن طريق الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية حيث قام الباحث بتحديد عبارات الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٣) وعرضها على الخبراء مرفق (١) لوضعها في صورتها النهائية كما بالجدول (٣) التالي:

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان الواقع الفعلي لنظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أولاً: نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب طرق المعالجة			ثانياً: نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب الوظائف في التنظيم		
١	١٠	١٠٠%	١	٩	٩٠%
٢	١٠	١٠%	٢	٩	٩٠%
٣	٩	١٠٠%	٣	١٠	١٠%
٤	٣	٣٠%	٤	١٠	١٠%
٥	١٠	١٠٠%	٥	٩	٩٠%
			٦	٤	٤٠%

يتضح من جدول (٣) أن آراء الخبراء حول عبارات الاستبيان تراوحت ما بين (٣٠: ١٠٠%) والتي قد تم عرضها على (١٠) خراء من الأكاديميين المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية أكاديمياً ومهنياً مرفق (١) وفي ضوء ذلك قد ارتضى الباحث بقبول العبارات التي حصلت على نسبة (٨٠%) فأكثر وبذلك قد تم حذف العبارات رقم (٤) من المحور الأول والعبارة رقم (٦) من المحور الثاني ليصبح عدد عبارات الاستبيان (٨) عبارات في صورته النهائية مرفق (٤).

صدق الاستبيان:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي للتأكد من صدق الاستبيان في القياس وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين العبارة والمحور المنتمية إليه ثم إيجاد الارتباط الداخلي بين المحور ومجموع محاور الاستبيان.

جدول (٤)

معامل الارتباط الداخلي للعبارة والمحور المنتمية إليه في استبيان واقع نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية (ن=١٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٩٤	١	٠.٨٨
٢	٠.٨٦	٢	٠.٧٨
٣	٠.٨٨	٣	٠.٨٦
٤	٠.٧٨	٤	٠.٨٤
		٥	٠.٧٩

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٤) أن معامل الارتباط الداخلي لكل عبارة والمحور المنتمية إليه قد تراوح ما بين (٠.٧٨ : ٠.٩٤) وهي معدلات ارتباط دالة وتؤكد صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان وبالتالي صدق العبارات في عملية القياس.

جدول (٥)

الارتباط الداخلي بين كل محور ومجموع محاور استبيان واقع نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية (ن=١٠)

م	عنوان المحور	الارتباط
١	أولاً: نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب طرق المعالجة	٠.٨٨
٢	ثانياً: نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب الوظائف في التنظيم	٠.٩٢

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٥) أن معامل الارتباط الداخلي لكل محور من محاور الاستبيان ومجموع المحاور تراوح ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٢) وهي معدلات ارتباط دالة تؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

ثبات الاستبيان:

استخدم الباحث طريق التطبيق وإعادة التطبيق للتأكد من ثبات الاستبيان ذلك خلال الفترة من ٢٠٢١/٦/٢٠ إلى ٢٠٢١/٧/٥ م وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية خارج عينة البحث الاصلية قوامها (١٠) افراد كما يوضح الجدول التالي:

كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لاستبيان واقع نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية (ن=١٠)

م	المحاور	التطبيق الاول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		ع	م	ع	م	
١	المحور الأول	٢١.٩٠	٦.٥٢	٢٢.٦٠	٦.٨٥	٠.٩٧
٢	المحور الثاني	١٨.٦٠	٦.٨٢	١٩.١٠	٧.٢٣	٠.٩٩
	الاستبيان ككل	١٦.١٩	٦٥.٨٧	١٦.٧٩	٥٨.٨٧	٠.٩٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول رقم (٦) ارتفاع ثبات الاستبيان حيث تراوح معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني ما بين (٠.٩٧ : ٠.٩٩) حيث تراوح المتوسط الحسابي للتطبيق القبلي من (١٨.٦٠ : ٢١.٩٠) بينما المتوسط الحسابي للتطبيق الثاني تراوح ما بين (١٩.١٠ : ٢٢.٦٠) والانحراف المعياري للتطبيق الأول تراوح بين (٦.٨٢ : ٦.٥٢) وللتطبيق الثاني تراوح ما تبين (٦.٨٥ : ٧.٢٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يؤكد ارتفاع ثبات الاستبيان.

تطبيق الاستبيان:

بإجراء المعاملات العلمية أصبح الاستبيان صالح للقياس وبذلك قد تم تطبيق الاستبيان في الفترة

١٥ / ٨ / ٢٠٢٢ إلى ٢٥ / ٨ / ٢٠٢٢ م على عينة البحث ومن ثم اجراء المعاملات العلمية

الاستبيان الثاني:

أ- تحديد وصياغة محاور الاستبيان:

وذلك عن طريق الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية منها دراسات كلاً محمد عطية محمد، رمضان عبدالرحمن رمضان، كميل إدوارد (٢٠٢١) (١٣)، حازم كمال الدين عبدالعظيم، شرين جلال شحاته، شيماء محمد حسين (٢٠١٧) (٩)، جمال محمد علي، عادل عبدالمنعم محمد، محمد مهران حسني (٢٠١٦) (٧)، دراسة محمد فوزي عبدالعزيز، حسين محمد عبدالحليم، أحمد مصطفى تغيان (٢٠١٩) (١٤)، (٢٢) (2004) Michael Negnevitsky ، حيث قام الباحث بتحديد محاور الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٥) وعرضها على الخبراء مرفق (١) لوضعها في صورتها النهائية كما بالجدول (٧) التالي:

جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور دور نظم المعلومات الإدارية
في العمل الإداري بوزارة الشباب والرياضة (١٠)

م	المحاور	ك	النسبة المئوية
١	دور نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء	١٠	١٠٠
٢	دور نظم المعلومات الإدارية في متابعة وتقييم الأداء	٩	٩٠
٣	دور نظم المعلومات الإدارية في التوجيه	٤	٤٠
٤	دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار	١٠	١٠٠
٥	دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الاداء وتطويره	٨	٨٠

يتضح من جدول (٧) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء قد تراوحت ما بين (٤٠ : ١٠٠ %) من إجمالي آراء الخبراء والبالغ عددهم (١٠) خبراء مرفق (١) وقد ارتضى الباحث بقبول المحاور التي حصلت على نسبة قبول (٨٠ %) فأكثر وذلك قد استبعد الباحث المحور رقم (٣) حيث أوصت آراء الخبراء بعد اضافته ودمجه مع المحور رقم (٢) لتصبح المحاور كالتالي:

- أولاً محور دور نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء
- ثانياً محور دور نظم المعلومات الإدارية في متابعة وتقييم الأداء
- ثالثاً محور دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار
- رابعاً محور دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الاداء وتطويره

ب- تحديد وصياغة عبارات الاستبيان:

وذلك عن طريق الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية حيث قام الباحث بتحديد عبارات الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٦) وعرضها على الخبراء مرفق (١) لوضعها في صورتها النهائية كما بالجدول (٨) التالي:

جدول (٨)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان دور نظم المعلومات الإدارية في الاداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية
دور نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء			دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار			دور نظم المعلومات الإدارية في متابعة وتقييم الأداء			دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الاداء وتطويره		
١	٩٠	%٩٠	١	٩	%٩٠	١	١٠	%١٠٠	١	٩	%٩٠
٢	٤	%٤٠	٢	١٠	%١٠٠	٢	١٠	%١٠٠	٢	١٠	%١٠٠
٣	٥	%٥٠	٣	١٠	%١٠٠	٣	١٠	%١٠٠	٣	١٠	%١٠٠
٤	١٠	%١٠٠	٤	١٠	%١٠٠	٤	١٠	%١٠٠	٤	١٠	%١٠٠
٥	١٠	%١٠٠	٥	١٠	%١٠٠	٥	١٠	%١٠٠	٥	٨	%٨٠
٦						٦	١٠	%١٠٠			
٧						٧	١٠	%١٠٠			
٨						٨	١٠	%١٠٠			
٩						٩	١٠	%١٠٠			
١٠						١٠	٦	%٦٠			

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان قد تراوحت ما بين (٤٠: ١٠٠ %) من إجمالي آراء الخبراء البالغ عددهم (١٠) خبراء كما يوضح مرفق (١)، وقد ارتضى الباحث بقبول العبارات التي حصلت على نسبة مئوية (٨٠%) فأكثر وبذلك يكون قد استبعد الباحث العبارات رقم (٢)، (٣) من المحور الأول ليصبح إجمالي عدد عبارات المحور الأول (٣) عبارات والمحور الثاني (٩) عبارات بعد استبعاد العبارة رقم (١٠)، وفي المحور الثالث قد أصبح عدد العبارات (٥) عبارات ، وعدد (٥) عبارات في المحور الرابع ليصبح عدد عبارات الاستبيان ككل (٢٢) عبارة بعد حذف ثلاث عبارات من مجمل جميع محاور الاستبيان.

صدق الاستبيان:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي للتأكد من صدق الاستبيان في القياس وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين العبارة والمحور المنتمية إليه ثم إيجاد الارتباط الداخلي بين المحور ومجموع محاور الاستبيان كما توضح جداول (٩) (١٠):

جدول (٩)

معامل الارتباط الداخلي للعبارة والمحور المنتمية إليه باستبيان دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الاداء الإداري لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٩٤	١	٠.٨٨
٢	٠.٨٦	٢	٠.٧٨
٣	٠.٨٨	٣	٠.٨٦
٤	٠.٧٨	٤	٠.٨٤

يتضح من جدول (٩) أن معامل الارتباط الداخلي لكل عبارة والمحور المنتمية إليه قد تراوح ما بين (٠.٧٨ : ٩٤) وهى معدلات ارتباط دالة وتؤكد صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان وبالتالي صدق العبارات في عملية القياس.

جدول (١٠)

الارتباط الداخلي بين كل محور ومجموع محاور استبيان دور نظم المعلومات الإدارية في الإداء الإداري لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

م	عنوان المحور	الارتباط
١	دور نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء	٠.٨٦
٢	دور نظم المعلومات الإدارية في متابعة وتقييم الأداء	٠.٨٤
٣	دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار	٠.٧٩
٤	دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الاداء وتطويره	٠.٧٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (١٠) أن معامل الارتباط الداخلي لكل محور من محاور الاستبيان ومجموع المحاور تراوح ما بين (٠.٧٨ : ٠.٨٦) وهي معدلات ارتباط دالة تؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

ثبات الاستبيان:

استخدم الباحث طريق التطبيق وإعادة التطبيق للتأكد من ثبات الاستبيان ذلك خلال الفترة من ٢٠/٨/٢٠٢١ إلى ٢٠٢١/٩/١٥م وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية خارج عينة البحث الاصلية قوامها (١٠) افراد كما يوضح الجدول التالي:

كما يوضح الجدول التالي:

جدول (١١)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمحاور استمارة استبيان دور نظم المعلومات في الإداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

م	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		م	ع	م	ع	
١	المحور الأول	٢١.٩٠	٦.٥٢	٢٢.٦٠	٦.٨٥	٠.٩٧
٢	المحور الثاني	٢٣.٣٠	٧.٦٠	٢٤.٢٠	٧.٩٠	٠.٩٦
٣	المحور الثالث	٢٣.٨٠	٧.٧٤	٢٣.٥٠	٧.٥٠	٠.٩٨
٤	المحور الرابع	٢١.٩٠	٦.٥٢	٢٢.٦٠	٦.٨٥	٠.٩٧
٨	الاستبيان ككل	١٦.٢٠	٥.٨٧	١٦.٨٠	٥.٨٨	٠.٩٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (١١) أن قيمة معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني للبحث قد تراوحت ما بين (٠.٩٦ : ٠.٩٨) وهي معدلات ارتباط دالة ومرتفعة وتشير إلى ثبات الاستبيان في عملية القياس.

تطبيق الاستبيان:

بإجراء المعاملات العلمية أصبح الاستبيان صالح للقياس وبذلك قد تم تطبيق الاستبيان في الفترة

٢٠/٩/٢٠٢١ إلى ٢٠٢١/١٠/٥م على عينة البحث ومن ثم اجراء المعاملات العلمية

الاستبيان الثالث:

ما متطلبات تطوير دور نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة في الذكاء الاصطناعي
خطوات اعداد وبناء الاستبيان:

قام الباحث باتباع الخطوات التالية في اعداد الاستبيان

أ- تحديد وصياغة محاور الاستبيان:

وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية منها دراسات كلاً من إبتسام عبد الحميد عباس (٢٠٢١) (١)، ناصر محمد الشريف، سلوى خشاميه (٢٠٢١) (١٦)، سماح محمد أمين (٢٠٢٠) (١١)، نوره محمد عبدالله (٢٠٢٠) (١٨)، أمين محمود جعفر (٢٠٢٠) (٣)، أحمد حسني (٢٠٢٠) (٢)، ناهد إسماعيل محمد (٢٠١٤) (١٧)، Robert.Craig (2001)، (٢٠٠٤) Michael Negneviti حيث توصل الباحث للمحاور التالية لعرضها على الخبراء كما يوضحها الجدول (١٢):

جدول (١٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية
بوزارة الشباب والرياضة في ضوء الذكاء الاصطناعي (ن=١٠)

م	المحور	ك	النسبة المئوية
١	متطلبات الموارد البشرية	١٠	١٠٠%
٢	متطلبات الموارد المادية	١٠	١٠٠%
٣	اللوائح والتشريعات	٨	٨٠%
	متطلبات علمية	٦	٦٠%

يتضح من جدول (١٢) أن آراء الخبراء حول محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٦٠%):
١٠٠% وقد تم عرضها على (١٠) خبراء من الأكاديميين المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية أكاديمياً ومهنيّاً مرفق (١) وفي ضوء ذلك قد ارتضى الباحث بقبول المحاور حصلت على نسبة ٨٠% فأكثر، وبذلك تم حذف محور رقم (٤) لتصبح المحاور المقبولة ثلاثة محاور كالتالي:

- أولاً محور المتطلبات البشرية.

- ثانياً محور متطلبات الموارد المادية

- ثالثاً محور اللوائح والتشريعات

ب- تحديد وصياغة عبارات الاستبيان:

وذلك عن طريق الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية حيث قام الباحث بتحديد عبارات الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٨) وعرضها على الخبراء مرفق (١) لوضعها في صورتها النهائية كما بالجدول (١٣) التالي:

جدول (١٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية
بوزارة الشباب والرياضة في ضوء الذكاء الاصطناعي (ن=١٠)

م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية
أولاً متطلبات الموارد البشرية			ثانياً متطلبات الموارد المادية			ثالثاً اللوائح والتشريعات		
١	٩	%٩٠	١	٩	%٩٠	١	٩	%٩٠
٢	١٠	%١٠٠	٢	٨	%٨٠	٢	٩	%٩٠
٣	١٠	%١٠٠	٣	١٠	%١٠٠	٣	٩	%٩٠
٤	٨	%٨٠	٤	١٠	%١٠٠	٤	١٠	%١٠٠
٥	٩	%٩٠						
٦	١٠	%١٠٠						

يتضح من جدول (١٣) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية في ضوء الذكاء الاصطناعي تراوحت ما بين (٨٠: ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث بقبول العبارات التي حصلت على (٨٠%) فأكثر من آراء السادة الخبراء وذلك يكون الباحث قد قبل بجميع العبارات نظراً لأهميتها ليصبح عدد عبارات الاستبيان (١٤) عبارة

صدق الاستبيان:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط ما بين العبارة والمحور المنتمية إليه وكذلك وما بين المحور ومجموع محاور الاستبيان كما توضحها الجداول رقم (١٤)(١٥):

جدول (١٤)

معامل الارتباط بين العبارة والمحور المنتمية إليه باستبيان متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٨٨	١	٠.٩٠
٢	٠.٩٢	٢	٠.٨٢
٣	٠.٨٦	٣	٠.٧٩
٤	٠.٨٤		

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (١٤) أن قيمة معامل الارتباط الداخلي لعبارات الاستبيان بالمحور المنتمية إليه تراوحت ما بين (٠.٧٩: ٠.٩٢) وهي معدلات دالة احصائياً وتشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وبالتالي صدق الاستبيان في القياس.

جدول (١٥)

معامل الارتباط بين كل محور ومجموع محاور استبيان متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

رقم المحور	عنوان المحور	الارتباط
١	متطلبات الموارد البشرية	٠.٨٨
٢	متطلبات الموارد المادية	٠.٩٤
٣	اللوائح والتشريعات	٠.٨٦

يتضح من جدول (١٥) أن قيمة الارتباط الداخلي ما بين كل محور ومجموع محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٤) وهي معدلات دالة احصائياً وتشير لصدق الاتساق الداخلي وبالتالي صدق الاستبيان في عملية القياس.

ثبات الاستبيان:

استخدم الباحث طريق التطبيق وإعادة التطبيق للتأكد من ثبات الاستبيان ذلك خلال الفترة من ٢٠٢١/١٠/٢٠ إلى ٢٠٢١/١١/٥ وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية خارج عينة البحث الاصلية قوامها (١٠) افراد كما يوضح الجدول التالي:

كما يوضح الجدول التالي:

جدول (١٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمحاور استبيان متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٠)

م	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		ع	م	ع	م	
١	متطلبات الموارد البشرية	٢١.٩٠	٦.٥٢	٢٢.٦٠	٦.٨٥	٠.٩٨
٢	متطلبات الموارد المادية	٢٢.٨٠	٦.٦٧	٢٢.٥٠	٦.٤٧	٠.٩٤
٣	اللوائح والتشريعات	٢٣.٣٠	٧.٦٠	٢٤.٢٠	٧.٩٠	٠.٩٦

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة الارتباط ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قد تراوحت ما بين (٠.٩٤ : ٠.٩٨) وهي معدلات ارتباط دالة احصائياً وتشير إلي ثبات الاستبيان في القياس.

تطبيق الاستبيان:

بإجراء المعاملات العلمية أصبح الاستبيان صالح للقياس وبذلك قد تم تطبيق الاستبيان في الفترة

٢٠٢١ / ١١ / ١٠ إلى ٢٠٢١ / ١٢ / ٢٠ م على عينة البحث ومن ثم اجراء المعاملات العلمية

سابعاً: عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

للإجابة على تساؤلات البحث استخدم الباحث النسبة المئوية والدرجة المقدرة لمجمل آراء عينة البحث حول مفردات الاستبيان وكذلك مقياس تقدير ثلاثي (نعم=٣) (إلى حد ما =٢) (لا=١) واتجاه الاستجابة وفقاً للمعاملات الإحصائية اتجاه منخفض وتتراوح استجابته ما بين (٣٤.٠١ : ٥٦.٠٤ %) اتجاه استجابة متوسط وتتراوح نسبته ما بين (٥٦.٠٥ : ٧٨.٠٤ %) واتجاه استجابة مرتفع وتتراوح نسبته ما بين (٧٨.٠٥ : ١٠٠ %) وفيما يلي مناقشة نتائج التساؤلات الواردة بالبحث:

التساؤل الأول: "ما واقع نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة:

قام الباحث بعرض نتائج التساؤل الأول ومناقشتها وتفسيرها مجمعة لمحاوَر الاستبيان ككل ذلك كما يوضح الجدول (١٧):

جدول (١٧)

النسبة المئوية لآراء عينة البحث في واقع نظم المعلومات الإدارية المستخدمة
بوزارة الشباب والرياضة بوزارة الشباب والرياضة (ن=٥٠)

م	عبارات الاستبيان	نعم	%	حدا	%	لا	%	درجة مقدر	النسبة المئوية	الترتيب	اتجاه الاستجابة
المحور الأول نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب طرق المعالجة											
١	تستخدم الوزارة نظم المعلومات اليدوية التي تتم فيها جميع العمليات (إدخال- معالجة -إخراج-بث) على البيانات والمعلومات يدوياً باستخدام السجلات والوثائق الكتابية.	٤٠	٨٠%	١٠	٢٠%	-	-	١٤٠	٩٣.٣٣%	١	مرتفع
٢	نظم المعلومات نصف يدوية: وهي نظم المعلومات الإدارية التي يتم فيها جمع العمليات (إدخال - معالجة -إخراج- بث) على البيانات والمعلومات نصف يدوي باستخدام بعض الآلات المساعدة.	٣٥	٧٠%	٧	١٤%	٨	١٦%	١٢٧	٨٤.٧%	٢	مرتفع
٣	نظم المعلومات إدارية رقمية تستخدم الحاسب وشبكات المعلومات والمستحدثات التكنولوجية بصورة كاملة في جميع العمليات على المعلومات.	٢٥	٥٠%	١٠	٢٠%	١٥	٣٠%	١١٠	٧٣.٣٣%	٣	متوسط
	إجمالي المحور	١٠٠	٦٦.٦٧%	٢٧	١٨%	٢٣	١٥.٣٣%	٣٧٧	٨٣.٨	الأول	مرتفع
المحور الثاني نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب الوظائف في التنظيم											
١	لدى الوزارة إدارة متخصصة لنظم المعلومات بهدف تطويرها وتحسينها لتحقيق الاستفادة القصوى.	٥٠	١٠٠%					١٥٠	١٠٠	١	مرتفع
٢	يوجد نظام يحتوي على كافة إجراءات العمل والعلاقات داخل التنظيم أو خارجه مع النقابات والجهات الأخرى.	٢٤	٤٨%	١٠	٢٠%	١٦	٣٢%	١٠٨	٧٢%	٥	متوسط
٣	يوجد نظام يحتوي على كافة المتطلبات المتعلقة بشئون الأفراد مثل (الإجازات، التأمينات، عقود العمل) وغيرها من الإجراءات التي تخص أفراد المؤسسة.	٣٠	٦٠%	١٠	٢٠%	١٠	٢٠%	١٢٠	٨٠%	٣	مرتفع
٤	يوجد نظام يحتوي على كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بسجلات الأفراد من (الأجور، المهارات، المؤهلات، البيانات الطبية والوظيفية).	٣٠	٦٠%	٩	٣٦%	١١	٢٢%	١٣٤	٨٩.٣٣%	٢	مرتفع
٥	يوجد نظام معلومات محاسبي يحتوي كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بمستحقات الأفراد العاملين في المؤسسات (مبلغ الأجر، الخصوم، الأقساط، صافي المستحقات)	٢٧	٥٤%	١٠	٢٠%	١٣	٢٦%	١١٤	٧٦%	٤	متوسط
	إجمالي المحور	١٦١	٦٤.٤%	٣٩	١٥.٦%	٥٠	٢٠%	٦٢٦	٨٣.٥	الثاني	مرتفع
	إجمالي الاستبيان ككل	٢٦٦	٦٦.٥%	٦٦	١٦.٦٥%	٧٣	١٨.٢٥%	١٠٠٣	٨٣.٦		مرتفع

يتضح من جدول (١٧) أن استجابة عينة البحث حول واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة بلغت (٨٣.٦%) نسبة ومثوية وهى ذات اتجاه استجابة مرتفع، حيث تراوحت استجابة عينة البحث في المحور الأول الخاص بنظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب طرق المعالجة ما بين (٧٣.٣٣ : ٩٣.٣٣%) بإجمالي نسبى للمحور ككل بلغت (٨٣.٨%) وهى ذات معدل استجابة (مرتفع)، وفى المحور الثانى الخاص بنظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة حسب الوظائف في التنظيم قد تراوحت نسبة استجابة العينة ما بين (٧٢ : ١٠٠%) وللمحور ككل بلغت (٨٣.٥) وهى ذات معدل استجابة (مرتفعة)

تؤكد النتائج التي توصل إليها الباحث في هذا التساؤل بالحوار الأول تؤكد ارتفاع استخدام وزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية لنظم المعلومات الإدارية من حيث طرق معالجة البيانات، والتي كانت اعلاها نظم المعلومات اليدوية ثم نظم المعلومات النصف يدوية (نصف آلية) وكانت نسبتها مرتفعة الاستجابة، وجاء استخدام النظم كاملة الآلية الرقمية الشاملة والقائمة على المستحدثات التقنية للتكنولوجيا الحديثة متوسطة من حيث واقع استخدامها.

وفى المحور الثانى لواقع نظم المعلومات الإدارية وفقاً لوظائف التنظيم من حيث استخدام أنظمة معلومات إدارية متخصصة ترتبط بالمستويات والتخصصات الوظيفية كانت نسبتها مرتفعة من حيث تحقق استخدامها وفق ذلك بالوزارة من حيث تطبيق الوزارة لنظم تحتوي على العلاقات الداخلية والخارجية ونظم تلبي متطلبات شئون الافراد من اجازات وتأمينات وعقود عمل وكافة الإجراءات التي تخص أفراد المؤسسة وكذا المستحقات المالية من حوافز ومكافآت ورواتب وبيانات ومؤهللات الأفراد ومختلف بياناتهم الوظيفية

ويرجع الباحث ذلك إلى أنه تسعى دائماً وزارة الشباب والرياضة إلى تطوير هيكلتها الداخلية وأساليب العمل الإداري بها والاعتماد على نظم تحليل البيانات وتبويبها لتهيل ذلك وفقاً للتطور الحادث فهي بحاجة إلى مزيد من بذل الجهد للتحويل إلى الرقمنة الشاملة لنظم المعلومات الإدارية وفقاً لما تتطلبه استراتيجية الدولة للتنمية المستدامة بشكل عام والوزارة بشكل خاص في مختلف القطاعات المرتبطة بها وهذا ما تؤكدته دراسات كلاً من دراسة محمد عطية محمد، رمضان عبدالرحمن رمضان، كميل إدوارد (٢٠٢١) (١٣)، حازم كمال الدين عبدالعظيم، شرين جلال شحاته، شيماء محمد حسين (٢٠١٧) (٩)، جمال محمد على، عادل عبدالمنعم محمد، محمد مهران حسني (٢٠١٦) (٧)، دراسة محمد فوزى عبدالعزيز، حسين محمد عبدالحليم، أحمد مصطفى تغيان (٢٠١٩) (١٤)، (2004) (22) Michael Negnevitsky، حيث أدت جميعها على أهمية نظم المعلومات الإدارية بمحورها سواء حسب وظائف التنظيم أو طرق معالجة البيانات والتي تسهم في تبويب وتحليل البيانات اللازمة للإدارة لممارسة مهامها وعملياتها والشكل التالي يوضح ذلك:

نظم المعلومات الادارية بوزارة الشباب والرياضة



شكل (١)

واقع استخدام نظم المعلومات بوزارة الشباب والرياضة

الإجابة على التساؤل الثاني:

"ما دور نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري بوزارة الشباب والرياضة"

للإجابة على هذا التساؤل استخدم الباحث الدرجة المقدرة والنسبة لمجمل آراء عينة البحث حول مفردات الاستبيان وفق مقياس تقدير ثلاثي (نعم=٣) (إلى حد ما =٢) (لا=١)، واتجاه الاستجابة وفقاً للمعاملات الإحصائية تمثل في اتجاه منخفض وتتراوح استجابته ما بين (٣٤.٠١: ٥٦.٠٤%)، اتجاه استجابة متوسط وتتراوح نسبته ما بين (٥٦.٠٥: ٧٨.٠٤%)، اتجاه استجابة مرتفع وتتراوح نسبته ما بين (٧٨.٠٥: ١٠٠%) وفيما يلي مناقشة نتائج هذا التساؤل كما بالجدول (١٨):

جدول (١٨)

النسبة المئوية لآراء عينة البحث في دور نظم المعلومات الإدارية
في العمل الإداري بوزارة الشباب والرياضة (ن=٥٠)

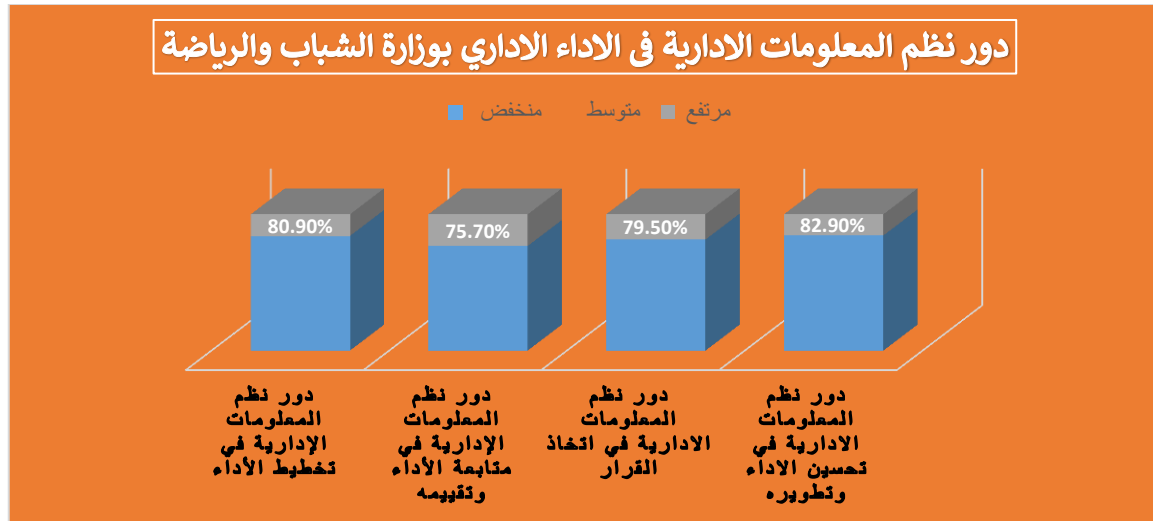
الرقم	العبارة	موافق	نسبة %	حد ما	نسبة %	لا	نسبة %	درجة مقدرة	النسبة	الترتيب	اتجاه الاستجابة
أولاً	دور نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء										
١	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة.	٣٠	٦٠%	١٢	٢٤%	٨	١٦%	١٢٢	٨١.٣٣	٢	مرتفع
٢	تساعد المسؤولين والعاملين بالشباب والرياضة في توفير واسترجاع المعلومات بسهولة من أجل تحديد الاهداف ووضع الاستراتيجيات.	٢٨	٥٦%	١٠	٢٠%	١٢	٢٤%	١١٦	٧٧.٣٣	٣	متوسط
٣	تساعد العاملين لدى وزارة الشباب والرياضة على تنظيم مهامهم الوظيفية وأهدافها.	٣٢	٦٤%	١٢	٢٤%	٦	١٢%	١٢٦	٨٤%	١	مرتفع
	إجمالي المحور	٩٠	٦٠%	٣٤	٢٢.٧	٢٦	١٧.٣%	٣٦٤	٨٠.٩	الأول	مرتفع
ثانياً											
دور نظم المعلومات الإدارية في متابعة الأداء وتقييمه											
٤	تزود القيادات والمسؤولين لدى وزارة الشباب والرياضة بمعلومات عن مراجعة الأداء ومتابعة لدعم القرارات.	٢٧	٥٤%	١٠	٢٠%	١٣	٢٦%	١١٤	٧٦	٤	متوسط
٥	تمد المسؤولين والقيادات لدى الشباب والرياضة بمعلومات عن مراجعة الاداء ومتابعة لتحسين وتطوير الاداء	٢٧	٥٤%	١٣	٢٦%	١٠	٢٠%	١١٧	٧٨	٣	متوسط
٦	يسهل استخدامها على القيادات والمسؤولين في عملية مقارنة الاداء الفعلي للعاملين بالمعايير الموضوعية.	٢٥	٥٠%	١٠	٢٠%	١٥	٣٠%	١١٠	٧٣.٣٣	٦	متوسط
٧	يساهم استخدامها لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة في التقليل من الاخطاء المحتملة عند عملية تقييم الاداء.	٢٦	٥٢%	١٠	٢٠%	١٤	٢٨%	١١٢	٧٤.٧	٥	متوسط
٨	تساعد نظم المعلومات الادارية القيادات والمسؤولين بوزارة الشباب والرياضة في عمليات التقييم المستمر التي تساعد في تحديد الاعمال وتوزيعها بشكل دقيق.	٢٩	٥٨%	٦	١٢%	١٥	٣٠%	١١٤	٧٦	٤	متوسط
٩	تساعد القيادات والمسؤولين بوزارة الشباب والرياضة على اقتران نتائج التقييم بتقديم التغذية الراجعة	٢٦	٥٢%	٤	٨%	٢٠	٤٠%	١٠٦	٧٠.٧	٨	متوسط
١٠	تفيد نظم المعلومات الادارية القيادات في تحديد نقاط القوة والضعف بدقة في اداء العاملين.	٣٠	٦٠%	٨	١٦%	١٢	٢٤%	١١٨	٧٨.٩	٢	مرتفع
١١	تزود نظم المعلومات الادارية القيادات بمعلومات موضوعية عن ادائهم الإداري.	٣١	٦٢%	٩	١٨%	١٠	٢٠%	١٢١	٨٠.٧	١	مرتفع
١٤	تضمن نظم المعلومات الادارية للقيادات عملية تغذية راجعة من مصادر متعددة لتحديد ما هو مطلوب منهم بدقة.	٢٤	٤٨%	١٢	٢٤%	١٤	٢٨%	١١٠	٧٣.٣٣	٧	متوسط
	إجمالي المحور	٣٠٠	٥٤.٤%	٨٢	١٨.٢%	١٢٣	٢٧.٣%	١٠٢٢	٧٥.٧	الرابع	متوسط
ثالثاً دور نظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرار											
١٥	تعتمد القيادات بشكل كبير على نظم المعلومات الادارية عند اتخاذها للقرارات الادارية	٢٨	٥٦%	١٠	٢٠%	١٢	٢٤%	١١٦	٧٧.٣٣	٤	متوسط

١٦	يسهم نظام المعلومات الإدارية في توفير المعلومات اللازمة لعملية اتخاذ القرارات	٣٢	%٦٤	٧	%١٤	١١	%٢٢	١٢١	٨٠.٧	٢	مرتفع
١٧	يؤدي نظم المعلومات الإدارية الى تسريع وتسهيل عملية صنع القرارات الادارية	٣٣	%٦٦	٧	%١٤	١٠	%٢٠	١٢٣	٨٢	١	مرتفع
١٨	توفر نظم المعلومات الادارية امكانية اطلاع المروسين على القرارات التي يتم	٢٩	%٥٨	١٠	%٢٠	١١	%٢٢	١١٨	٧٨.٩	٣	مرتفع
١٩	تساعد نظم المعلومات الادارية القيادات في عملية متابعة القرارات الادارية بعد صدورها	٣٠	%٦٠	٨	%١٦	١٢	%٢٢	١١٨	٧٨.٩	٣	مرتفع
إجمالي المحور											
١٥٢											
٤٢											
١٦.٨											
٢٢.٤											
٥٦											
٥٩٦											
٧٩.٥											
الثالث											
مرتفع											
رابعاً											
دور نظم المعلومات الادارية في تحسين الاداء وتطويره											
٢٠	يسهل استخدام نظم المعلومات الادارية للقيادات من مقارنة جودة برامج تحسين الاداء بتكلفتها	٢٨	%٥٦	١٢	%١٢	١٠	%٢٠	١١٨	٧٨.٩	٥	مرتفع
٢١	تمكن نظم المعلومات الادارية القيادات من تحديد المهارات والامكانيات المطلوبة مستقبلاً	٣٥	%٧٠	١٠	%١٠	٥	%١٠	١٣٠	٨٦.٧	١	مرتفع
٢٢	تساعد نظم المعلومات الادارية القيادات في تحديد الافراد الذين يحتاجون الي تحسين الاداء وتطويره	٣٢	%٦٤	١٠	%١٠	٨	%١٦	١٢٤	٨٢.٧	٣	مرتفع
٢٣	تمكن نظم المعلومات الادارية القيادات من اقتراح التعديلات المناسبة لبرامج تحسين الاداء وتطويره	٣٣	%٦٦	١٢	%١٢	٥	%١٠	١٢٨	٨٥.٣٣	٢	مرتفع
٢٤	تساعد نظم المعلومات الادارية القيادات على التنبؤ بالازمات المتوقعة والاستعداد لمواجهتها	٣٢	%٦٤	٨	%٨	١٠	%٢٠	١٢٢	٨١.٣٣	٤	مرتفع
إجمالي المحور											
١٦٠											
٥٢											
٢٠.٨											
١٥.٢											
٦٢٢											
٨٢.٩											
الثاني											
مرتفع											
إجمالي الاستبيان ككل											
٧٠.٢											
٥٨.٥											
٢١٠											
١٧.٥											
٢٤٣											
%											
٢٠.٢٥											
٢٦٠.٤											
٧٢.٣٣											
متوسط											

يتضح من جدول (١٨) ان استجابة عينة البحث حول استبيان دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير العمل الإداري بوزارة الشباب والرياضة قد بلغت (٧٢.٣٣%) وهي ذات معدل استجابة (متوسط) الاتجاه حيث جاءت استجابة العينة حول المحور الأول الخاص دور نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء ما بين (٧٧.٣٣% : ٨٤%) نسبة مئوية وإجمالي نسبة للمحور ككل بلغت (٨٠.٩٠%) وهي ذات اتجاه استجابة (مرتفع) وكذلك في المحور الثاني الخاص بدور نظم المعلومات الإدارية في متابعة الأداء وتقييمه ما بين (٧٠.٧% : ٨٠.٧%) نسبة مئوية وإجمالي نسبة مئوية للمحور ككل بلغت (٧٥.٧%) وهي ذات معدل استجابة (متوسط) أما في المحور الثالث الخاص بدور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار بلغت نسبة استجابة العينة ما بين (٧٧.٣٣% : ٨٢%) وإجمالي نسبة للمحور بلغت (٧٩.٥%) وهي ذات معدل استجابة (مرتفع) ، وفي المحور الرابع الخاص دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الاداء وتطويره قد بلغت استجابة العينة ما بين (٧٨.٩% : ٨٦.٧%) نسبة مئوية وإجمالي نسبة مئوية للمحور ككل بلغت (٧٢.٣٣%) وهي ذات اتجاه استجابة (متوسط)

ما توصل إليه الباحث من استجابات عينة البحث حول دور نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة يشير على انه دور متوسط لإجمالي الدور إلا أنه اشارت على دور

مرتفع في محور دور نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الأداء من حيث كونها تقدم معلومات وتحليل للبيانات يساعد القيادات الإدارية في عملية تخطيط الأداء اما في المحور الثاني دور نظم المعلومات الإدارية في متابعة الأداء وتقييمه كان متوسط من حيث تحققه فلى رأى العينة مما يشير لأنها تساهم في متابعة الأداء وتقييمه بشكل متوسط هو ما يحتاج لرؤية وآليات تطور استخدام نظم المعلومات في عملية تقييم ومتابعة الأداء بشكل مما هي عليه الآن وكان المحور الثالث الخص بدور نظم المعلومات في اتخاذ القرار كانت الاستجابة تؤكد ارتفاع اعتماد القيادات الإدارية على نظم المعلومات الإدارية في البيانات والتحليلات اللازمة لاتخاذ قراراتها، وفي المحور الرابع الخاص بدور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الاداء وتطويره كانت مرتفعة التحقق حيث تؤكد على اعتماد القيادات الإدارية على نظم المعلومات الإدارية وكذلك استخدامها في تطوير وتحسين الأداء داخل الوزارة وهو ما يتفق مع نتائج دراسات كلاً محمد عطية محمد، رمضان عبدالرحمن رمضان، كميل إدوارد (٢٠٢١) (١٣)، حازم كمال الدين عبدالعظيم، شرين جلال شحاته، شيماء محمد حسين (٢٠١٧) (٩)، جمال محمد على، عادل عبدالمنعم محمد، محمد مهران حسني (٢٠١٦) (٧)، دراسة محمد فوزى عبدالعزيز، حسين محمد عبدالحليم، أحمد مصطفى تغيان (٢٠١٩) (١٤)، (٢٢) (٢٠٠٤) Michael Negnevitsky ، حيث أدت جميعها على أهمية نظم المعلومات الإدارية ودورها الهام في دعم الأداء الإداري بالمؤسسات من حيث دعم اتخاذ القرارات وتخطيط الأداء ومتابعة وتقييم الأداء والشكل التالي يوضح ترتيب المحاور من حيث دور نظم المعلومات في كلاً منها والتي جاءت بالترتيب التالي من حيث تحقق دورها وبنسب مرتفعة إلى متوسطة (دورها في تحسين وتطوير الأداء، في اتخاذ القرار، في تخطيط الأداء، في متابعة وتقييم الأداء) والشكل التالي يوضح ذلك.



شكل (٢)

دور نظم المعلومات الإدارية في الاداء الاداري بوزارة الشباب والرياضة

الإجابة على التساؤل الثالث:

"ما متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية باستخدام الذكاء الاصطناعي بوزارة الشباب والرياضة":

للإجابة على هذا التساؤل استخدم الباحث الدرجة المقدرة والنسبة لمجمل آراء عينة البحث حول مفردات الاستبيان وفق مقياس تقدير ثلاثي (نعم=٣) (إلى حد ما =٢) (لا=١)، واتجاه الاستجابة وفقاً للمعاملات الإحصائية تمثل في اتجاه منخفض وتتراوح استجابته ما بين (٣٤.٠١: ٥٦.٠٤%)، اتجاه استجابة متوسط وتتراوح نسبته ما بين (٥٦.٠٥: ٧٨.٠٤%)، اتجاه استجابة مرتفع وتتراوح نسبته ما بين (٧٨.٠٥: ١٠٠%) وفيما يلي مناقشة نتائج هذا التساؤل كما بالجدول ((١٩):

جدول (١٩)

النسبة المئوية لآراء عينة البحث حول متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية باستخدام الذكاء الاصطناعي (ن=٥٠)

م	المحور	نعم	نسبة %	إلى حد ما	نسبة %	لا	نسبة %	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	الترتيب	اتجاه الاستجابة
أولاً متطلبات الموارد البشرية											
١	لدى العاملين بالوزارة وعي بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة وتنفيذ المهام.	١٣	٢٦%	١٧	١٧%	٢٠	٤٠%	٩٣	٦٢%	٣	متوسط
٢	تقدم الوزارة برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين في استخدام نظم معلوماتية تعتمد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي	١٤	٢٨%	١٤	١٤%	٢٢	٤٤%	٩٢	٦١.٣٣%	٤	متوسط
٣	يوجد أفراد مؤهلون لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي	٩	١٨%	١٠	١٠%	٣١	٦٢%	٧٨	٥٢%	٦	منخفض
٤	تقدم الوزارة برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين في إنتاج نظم المعلومات باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي	١٧	٣٤%	١٤	١٤%	١٩	٣٨%	٩٨	٦٥.٣٣%	١	متوسط
٥	لدى الوزارة خطة لاستقطاب الكوادر البشرية المتميزة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتنظيم تحليل البيانات الرقمية	١٨	٣٦%	١٠	١٨%	٢٢	٤٤%	٩٦	٦٤%	٢	متوسط
٦	تتيح الوزارة الفرصة للعاملين بإنتاج وتقديم نظم معلومات تقوم على تقنيات الذكاء الاصطناعي	٨	١٦%	١٣	١٣%	٢٩	٥٨%	٧٩	٥٢.٧%	٥	منخفض
	الإجمالي	٧٩	٢٦.٣%	٧٨	٢٦%	١٤٣	٤٧.٧%	٥٣٦	٥٩.٦%	الاول	متوسط
ثانياً متطلبات الموارد المادية											
١	تخصص الوزارة ميزانية محددة لتوفير البنية التحتية اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف شئونها الشبابية والرياضية	١٠	٢٠%	١٠	٢٠%	٣٠	٦٠%	٨٠	٥٣.٣٣%	٣	منخفض
٢	تستخدم الوزارة برمجيات تناسب وطريقة العمل بالاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي	١٢	٢٤%	١٠	٢٠%	٢٨	٥٦%	٨٤	٥٦%	٢	منخفض
٣	توجد لدى الوزارة أجهزة وأدوات تقنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في اداراتها المختلفة	١٧	٣٤%	١٧	١٧%	١٦	٣٢%	١٠١	٦٧.٣٣%	١	متوسط
٤	تمتلك الوزارة تطبيق (إليكشن) على الأندرويد او ما يماثله من متصفحات لإدارة شئون الوزارة وتقديم خدماتها للمواطنين بصورة شاملة					٥٠	١٠٠%	٥٠	٣٣.٣٣%	٤	منخفض

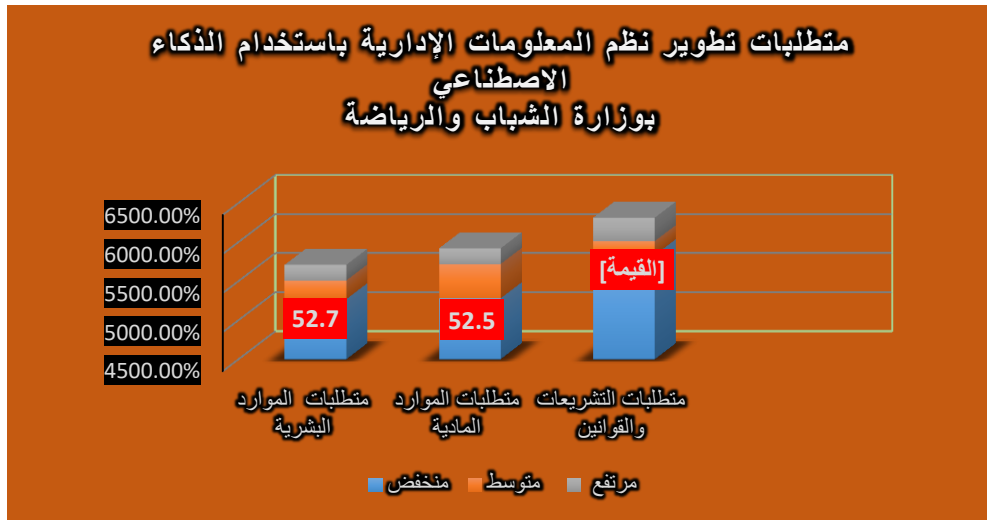
الإجمالي		٣٩	%١٩.٥	٣٧	%٣٧	١٢٤	%٦٢	٣١٥	%٥٢.٥	الثالث	منخفضة
ثالثًا اللوائح والتشريعات											
١	تسهم اللوائح والقوانين الحالية في تسريع عملية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الإدارة	١٢	%٢٤	٨	%١٦	٣٠	%٦٠	٨٢	%٥٤.٧	٢	منخفض
٢	تتيح اللوائح الحالية اعتماد نتائج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة شئون الوزارة	١٢	%٢٤	٨	%١٦	٣٠	%٦٠	٨٢	%٥٤.٧	٢	منخفض
٣	تسعى الوزارة لتعديل اللوائح بما يتيح تحقيق الاستفادة المثلى من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة	٢٤	%٢٤	١٠	%٢٠	١٦	%٣٢	١٠٨	%٧٢	١	متوسط
٤	تضع اللوائح الحالية ضوابط لتأهيل العاملين بالوزارة في جانب تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة شئون الوزارة وتنفيذ المهام الوظيفية	١٠	%١٠	٨	%١٦	٣٢	%٦٤	٧٨	%٥٢	٣	منخفض
الإجمالي		٥٨	%٢٩	٣٤	%١٧	١٠٨	%٥٤	٣٥٠	%٥٨.٣٣	الثاني	منخفض
إجمالي الاستبيان								١٢٠١	%٥٧.٢		منخفض

يتضح من جدول (١٩) أن استجابة عينة البحث قد تراوحت نسبتها المئوية ما بين (٣٣.٣٣: ٧٢%) لإجمالي الاستبيان ككل وهي ذات معدل استجابة منخفضة الاتجاه (٥٧.٢%) حيث تراوحت استجابة عينة البحث حول محور الموارد البشرية ما بين (٥٢: ٦٥.٣٣%) وبإجمالي (٥٩.٦%) نسبة مئوية للمحور ككل وهي ذات اتجاه استجابة (متوسطة)، وفي المحور الثاني الخاص بالموارد المادية تراوحت النسبة المئوية ما بين (٣٣.٣٣: ٦٧.٣٣%) وبإجمالي نسبة بلغت (٥٢.٥%) للمحور ككل وهي ذات اتجاه استجابة (منخفض)، بينما في المحور الثالث الخاص بالقوانين واللوائح تراوحت نسبة استجابة العينة ما بين (٥٢: ٧٢%) وبإجمالي نسبة بلغت (٥٨.٣٣%) وهي ذات اتجاه استجابة (متوسط)

يتضح من الاستجابات التي حصل عليها الباحث من عينة البحث توافر متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية بالوزارة تتواجد بدرجة متوسطة وهو ما يعود للجهود المبذولة من الوزارة في عملية التطوير الإداري حيث شهدت الوزارة في الفترة الأخيرة عملية إعادة هيكلة داخلية وهو ما يتطلب تطوير البنية التحتية من حيث الموارد المادية والعناصر البشرية واللوائح والتشريعات اللازمة والتي تمكن من استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات الإدارية بما يسهم في تطوير العملية الإدارية بشكل أكثر شمولية

ويتفق ذلك مع ما أكدته وأشارت إليه دراسات كلاً من إيتسام عبد الحميد عباس (٢٠٢١) (١)، ناصري محمد الشريف، سلوى خشاميه (٢٠٢١) (١٦)، سماح محمد أمين (٢٠٢٠) (١١)، نوره محمد عبدالله (٢٠٢٠) (١٨)، أمين محمود جعفر (٢٠٢٠) (٣)، أحمد حسني (٢٠٢٠) (٢)، ناهد إسماعيل محمد (٢٠١٤) (١٧)، Robert .Craig (2001)، Michael Negnevit، وأشارت إلى أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تعمل على تسهيل عمليات ومهام الإدارة وأنه من الضروري الاهتمام بوضع خطة طويلة الأجل لتطوير المتطلبات اللازمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسات كما أنه تحتاج لتدريب العنصر البشري ووضع متطلبات اجادة المهارات التكنولوجية كأساس لاختيار الموارد البشرية العاملة بوزارة الشباب والرياضة، ضرورة تعديل التشريعات واللوائح بما يسمح باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بالوزارة والشكل التالي يوضح تحقق المتطلبات بالترتيب التالي وفقاً لنسب الاستجابة (متطلب اللوائح

والتشريعات ، متطلب الوارد المادية، متطلب الموارد البشرية) ويعود هذا الترتيب لكون الوزارة حالياً تبذل جهود كبيره لإجراء تعديلات على قانون الرياضة ومن ثم اللوائح الداخلية، وكذلك في جانب الموارد المادية يقود وزير الشباب والرياضة الحالي كونه متخصص في الإدارة الرياضية عملية تطوير للبنية التحتية وتجهيز لمقرات جديده بمواصفات متميزة في العاصمة الجديدة تمهيداً لنقل ديوان الوزارة كاملاً إليها وكذلك يسعى لتطوير للهيكلية الداخلية والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل (٣)
متطلبات تطوير نظم المعلومات الإدارية باستخدام الذكاء الاصطناعي
بوزارة الشباب والرياضة

الإجابة على التساؤل الرابع:

ما الخطة المقترحة لتطوير نظم المعلومات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة

باستخدام الذكاء الاصطناعي

يجيب الباحث على هذا التساؤل من خلال الإجابة على التساؤلات السابقة واستنتاجاتها حيث يضع الباحث الخطة التالية كنتيجة لما سبق الإجابة عليه:

جدول (٢٠)

الخطة المقترحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية
بوزارة الشباب والرياضة

عناصر الخطة	المحتوى
هدف الخطة	تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة باستخدام الذكاء الاصطناعي
السياسات العامة للخطة	- الاهتمام بتطوير الجوانب المادية والموارد البشرية لتطبيق الذكاء الاصطناعي - الاهتمام بتطوير اللوائح والتشريعات لتمكين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي - الربط بين نظم المعلومات واستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة في جانب التطوير الرقمي - السعي لميكنة جميع العمليات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة
مقومات تنفيذ الخطة	أولاً أليات تطوير الموارد البشرية - نشر الوعي لدى العاملين في الوزارة بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة وتنفيذ المهام - تقديم الوزارة برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين في استخدام نظم معلوماتي تعتمد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي - استقطاب وتعيين أفراد وكوادر مؤهلون لاستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي - أن تقدم الوزارة برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين في إنتاج نظم المعلومات باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي - أن تضع الوزارة خطة لاستقطاب الكوادر البشرية المتميزة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتنظم تحليل البيانات الرقمية - تعمل الوزارة الفرصة على إتاحة الفرصة للعاملين بإنتاج وتقديم نظم معلومات تقوم على تقنيات الذكاء الاصطناعي - انشاء إدارة متخصصة في رقمنة الأداء والذكاء الاصطناعي لدى الوزارة تضم وحدات على مستوى المديريات والهيئات الشبابية والرياضة التابعة للوزارة والتي تحت مظلتها ثانياً أليات تطوير الموارد المادية - تخصيص ميزانية محددة لتوفير البنية التحتية اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مختلف شئونها الشبابية والرياضية - استخدم برمجيات تتناسب وطريقة العمل بالاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي - توفير أجهزة وأدوات تقنية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارتها المختلفة - تصميم تطبيق (ابلكيشن) على الأنرويد وما يماثله من متصفحات لإدارة شئون الوزارة وتقديم خدماتها للمواطنين بصورة شاملة - توفير متطلبات الامن الرقمي للمعلومات والبيانات - توفير مقر لإنشاء إدارة متخصصة في رقمنة الأداء والذكاء الاصطناعي بالوزارة

ثالثاً تطوير اللوائح والتشريعات	- تطوير اللوائح والقوانين الحالية بما يتيح تسريع عملية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الإدارة - ضرورة ان تتيح اللوائح اعتماد نتائج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة شؤون الوزارة - أن تسعى الوزارة لتعديل اللوائح بما يتيح تحقيق الاستفادة المثلي من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الإدارة - أن تضع اللوائح ضوابط لتأهيل العاملين بالوزارة في جانب تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة شؤون الوزارة وتنفيذ المهام الوظيفية
البرنامج الزمني للتنفيذ	يستمر البرنامج الزمني للخطة المقترحة مدة ثلاث سنوات مقسمة كما يلي: - يبدأ تنفيذ الخطة بتدريب العاملين وتأهيلهم لمدة ستة أشهر - وبالتزامن مع تأهيل العاملين يبدأ تجهيز واعداد مقرر الإدارة المتخصصة ويستمر لمدة عام ثم تستكمل عملة التنفيذ وممارسة المهام من بداية العام التالي يكتمل التأسيس والتحول لاستخدام الذكاء الاصطناعي في العام الثالث
الجهة المنفذة	- وزارة الشباب والرياضة بالاستعانة بوزارة الاتصالات المصرية
أساليب المتابعة والتقويم	- التقارير الدورية للكفاءة الفنية للأجهزة والأدوات التقنية المستخدمة - اختبارات الكفاءة للعنصر البشري

ثامناً: الاستنتاجات والتوصيات:

أ- الاستنتاجات:

- تستخدم وزارة الشباب والرياضة نظم المعلومات بمختلف تصنيفاتها سواء من حيث المعالجة أو من حيث الوظائف في التنظيم.
- أقل أنماط نظم المعلومات تحققاً هو الاعتماد على نظم كالة الآلية وتحاكي السلوك البشري حيث جاءت بنسب منخفضة إلى متوسطة نظراً لحاجتها للتطوير
- نظم المعلومات الإدارية لها دور في عملية تطوير وتحسين الأداء
- نظم المعلومات لها دور مهم ومرتفع التحقق في دعم عملية اتخاذ القرار
- تساهم نظم المعلومات الإدارية في عملية تخطيط الأداء بنسب مرتفعة
- لنظم المعلومات دور متوسط ويحتاج لعملية تطوير في عملية متابعة وتقويم الأداء
- تحقق متطلبات تطبيق واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات الإدارية بشكل منخفض وقد جاءت المتطلبات بالترتيب التالي من حيث النسب التي جاءت جميعها منخفضة (متطلب اللوائح والتشريعات، متطلب الموارد المادية، متطلب الموارد البشرية)

ب- التوصيات:

- يوصي الباحث بتطبيق الخطة المقترحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بالوزارة
- يوصى بعمل برامج تأهيل وتطوير للعنصر البشري في جانب الذكاء الاصطناعي والرقمنة
- تعديل اللوائح والتشريعات بما يقتن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات الإدارة
- تصميم تطبيق الكرتوني خاص بوزارة الشباب والرياضة يتضمن العملية الإدارية داخلياً وخارجياً

المراجع:

أولاً المراجع العربية:

- ١- ابتسام عبد الحميد عباس (٢٠٢١): دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء بعض المؤسسات الرياضية بدولة الكويت، كلية التربية الرياضية للبنين بالإسكندرية، العدد ١١٠، مجلة تطبيقات علوم الرياضة، مصر.
- ٢- أحمد حسني (٢٠٢٠): التحديات التي تواجه تطبيق نظم الذكاء الاصطناعي بإدارات الأندية الرياضية، كلية التربية الرياضية للبنات جامعة حلوان، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، العدد ٤٤، مصر.
- ٣- أمين محمود جعفر (٢٠٢٠): دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، مجلة بحوث التربية الشاملة العدد ٣، جامعة كلية التربية الرياضية للبنات بالقازيق مصر.
- ٤- بشير عرنوس الاحمد (٢٠٠٧): الذكاء الصناعي، دار السحاب للنشر والتوزيع مصر.
- ٥- ثائر محمود، عطيات صادق (٢٠٠٦): مقدمة في الذكاء الصناعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ٦- جمال محمد علي، أحمد غلوم العمادي (٢٠١٥): القيادة في المجال الرياضي، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- ٧- جمال محمد علي، عادل عبد المنعم محمد، محمد مهران حسني (٢٠١٦): خطة مقترحة لنظم المعلومات بالاتحاد المصري للسلاح، مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية العدد ٤٦، مصر.
- ٨- جمال محمد علي (٢٠٠٨): التنمية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- ٩- حازم كمال الدين عبد العظيم، شرين جلال شحاته، شيماء محمد حسين (٢٠١٧): التطوير الإداري كمدخل لتطوير رياضة السباحة باللجنة البارالمبية المصرية في ضوء نظم المعلومات الإداري، مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية، عدد ٤٥ المجلد ٣، مصر.
- ١٠- سرور علي سرور (٢٠٠٥): الذكاء الصناعي، دليل النظم الذكية، دار المريخ للنشر والتوزيع الرياض السعودية.
- ١١- سماح محمد أمين (٢٠٢٠): بعنوان متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي وفقاً لرؤية الدولة ٢٠٣٠، مجلة، العدد التاسع عشر، المجلد رقم (٢٤)، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بنها مصر، ٢٠٢٠.
- ١٢- محمد حمد ياغي (٢٠٠٣): التدريب بين النظرية والتطبيق، مركز أحمد ياسين الفني، عمان، الأردن.
- ١٣- محمد عطية محمد، رمضان عبد الرحمن، كميل إدوارد (٢٠٢١): معوقات التحول الرقمي واستخدام الإدارة الإلكترونية ونظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة في المؤسسات الصحفية العامة، العدد ٢٨، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، مصر.
- ١٤- محمد فوزي عبد العزيز، حسين محمد عبد الحليم، أحمد مصطفى تغيان (٢٠١٩): دور نظم المعلومات الإدارية في تدعيم الميزة التنافسية بالأندية الرياضية، مجلة علوم الرياضة جامعة المنيا، العدد ٣٢ مجلد ١، مصر.
- ١٥- عبد الحميد شرف (٢٠٠١): الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، مصر.

١٦- ناصري محمد الشريف، سلوى خشاميه (٢٠٢١): مدخل مفاهيمي للذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في الإدارة الرياضية، مجلة علوم الأداء الرياضي، 3 (خاص ١)، ٢٢٩ - ٢٥٣، الجزائر

١٧- ناهد إسماعيل محمد (٢٠١٤): متطلبات تطبيق النظم الخبيرة في وزارة الدولة لشئون الرياضة، مجلة أسبوط لعلوم وفنون الرياضة، العدد ٣٩ المجلد ٣، مصر.

١٨- نوره محمد عبد الله (٢٠٢٠): بعنوان دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد ٨٤ المجلد الأول، ص ٨٦٨، ٢٠٢٠ م

ثانياً المراجع الأجنبية:

- 19- Al-Magrebe, A. (2002). Management information systems (foundations and principles). Mansoura, Egypt: Modern Library.
- 20- Gupta, H. (2011). Management Information System. India, Mumbai: International Book House.
- 21- Porsche Digital Lab. (2019). Leading the Way to an AI-driven Organization A practical guide for executives to navigate tectonic shifts and build an enduring competitive advantage with AI.

ثالثاً مراجع شبكة المعلومات:

- 22- <https://www.thakaa.sa.com>
- 23- <https://mawdoo3.com>

خطة مقترحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية**بوزارة الشباب والرياضة**

د/ بسام صلاح محمد علي*

قام بسام صلاح محمد (٢٠٢٢م)، بدراسة عنوانها " خطة مقترحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة"، بهدف التعرف واقع نظم المعلومات الإدارية المستخدمة بوزارة الشباب والرياضة دور نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة، متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة على عينة قوامها (٥٠) فرد من العاملين بوزارة الشباب والرياضة في الإدارات المركزية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها تتمثل استخدام وزارة الشباب والرياضة لمختلف أنواع نظم المعلومات الإدارية، وجود دور مهم لنظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة من حيث تخطيط الأداء واتخاذ القرارات وتطوير العمل وتحسينه، وجود متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي بوزارة الشباب والرياضة بشكل متوسط مما يتطلب تطويرها، وضع خطة مقترحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة.

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح _ كلية التربية الرياضية _ جامعة أسيوط

Abstract**A proposed plan to use artificial intelligence in the development of management information systems Ministry of Youth and Sports****Dr/Bassam Salah Mohammad ***

Bassam Salah Muhammad (2022 AD) conducted a study entitled "A proposed plan to use artificial intelligence in developing management information systems in the Ministry of Youth and Sports", with the aim of identifying the reality of management information systems used in the Ministry of Youth and Sports, the role of management information systems in the administrative performance of the Ministry of Youth and Sports, the requirements for the use of intelligence The researcher used the descriptive approach and the questionnaire as a tool for data collection, and the most important results that were reached were the use of the Ministry of Youth and Sports for various types of information systems. administrative, the existence of an important role for management information systems in the administrative performance of the Ministry of Youth and Sports in terms of performance planning, decision-making, work development and improvement, the presence of requirements for the application of artificial intelligence in the Ministry of Youth and Sports in an average way, which requires its development, a proposed plan for the use of artificial intelligence in the development of management information systems in the Ministry Youth and sports.