# إسهامات ومتطلبات تطبيق الذكاء الإصطناعي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية

* أ.م.د/ إيمان محمد عبد الرحيم الاشقر

استاذ م دكتور بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية

## مشكلة البحث وأهميته :

التطورات والتغيرات الكبيرة في تقنية المعلومات والاتصالات ، جعلت ضرورة البقاء والاستمرار للمنظمات صعبة وشاقة ، حيث أصبح البحث عن مفاهيم إدارية جديدة متطورة للتعامل مع المتغيرات البيئية المعقدة من المتطلبات والأهداف الأساسية لكل تنظيم يبحث عن الكفاءة والفاعلية والمحافظة علي بقاءه واستمرارة ، ومن هنا ظهرت توجهات جديدة تدعوا إلي توسيع إطار التغيير والتميز الإداري وغيرها من المفاهيم الحديثة للتغيير في عالم الإدارة المعاصرة .

ويشير كل من **ثائر محمود وعطيات صادق** ( ٢٠٠٦ ) بأن الذكاء الاصطناعي أحد علوم الحاسب الآلي الحديثة والتي تبحث عن أساليب برمجية متطورة للقيام بأعمال واستنتاجات تشابه ولو في حدود حقيقة تلك الأساليب التي تنسب لذكاء الإنسان، فهو بذلك علم يبحث أولا في تعريف الذكاء الإنساني وتحديد أبعاده ، ومن ثم محاكاه بعض خواصه . ( محمود ،صادق ،٢٠٠٦ : ١٤ )

ويرى **بارتو ستون Barto, A. G, Sutoon** ( ٢٠٠٦ ) أن الذكاء الاصطناعى يسعى إلى فهم الأسس الحاسوبية اللازمة لإنتاج آلة تسلك على نحو ذكى ، فهو يهدف في نهاية المطاف إلى بناء أنظمة تتسم بالذكاء والقدرة على التعلم ، وأنظمة يوصف سلوكها بالذكاء حتى إذا كان القائم بهذا السلوك إنسانا . ( بارتو ستون Barto, A. G, Sutoon: ٨٣٤ )

يوضح **عادل عبد النور** ( ٢٠٠٦ ) أن الذكاء الاصطناعي أحد مجالات الدارسة والتي تهتم أساسا بتصميم وبرمجة الحاسبات لتحقيق مهام وأعمال تحتاج من البشرعادة إلى استخدام ذكائهم للقيام بها.(عبد النور،٢٠٠٦ : ٤٤ )

ويذكر **معاوية يحيى (٢٠٠٩)** أنه يعمل على فهم طبيعة الذكاء الإنسانى عن طريق عمل برامج للحاسوب قادرة على محاكاة السلوك الإنسانى المتسم بالذكاء ، وتعنى قدرة برنامج الحاسوب على اتخاذ قرار فى موقف ما بناء على وصف لهذا الموقف . (يحيى،٢٠٠٩: ١ )

ويشير كل من **محمد حجازى(٢٠٠٦)، السيد نصر الدين (٢٠٠٦)** أن أهمية الذكاء الإصطناعى تتمثل في القدرة على التفكير والإدراك ، القدرة على إكتساب المعرفة وتطبيقها ، القدرة على التعلم والفهم من التجارب والخبرات السابقة ، القدرة على إستخدام الخبرات القديمة وتوظيفها في مواقف جديدة ، القدرة على إستخدام التجربة والخطأ لإستكشاف الأمور المختلفة ، القدرة على التصور والإبداع وفهم الأمور المرئية وإدراكها ، القدرة على تقديم المعلومة لإسناد القرارات الإدارية.(حجازى، ٢٠٠٦ :٢٢) (نصر الدين، ٢٠٠٦ :٥٥)

ويوضح جون لويس أن أهمية الذكاء الإصطناعى ( ٢٠٠٠ ) **Jean-Louis** تندرج في ، القدرة على الإستجابة السريعة للمواقف والظروف الجديدة ، القدرة على التعامل مع المواقف الغامضة مع غياب المعلومة . ( جون لويس **Jean-Louis** : ٤٧٣ )

وأشار **أحمد محمد غنيم** ( ٢٠٢٠ ) إلى أن الذكاء الاصطناعي يمثل عدة أنظمة منها نظم تعمل كخبير حيث تعتبر خبرة هذه الانواع من النظم أفضل من خبرة المستخدمين لها، ولذلك فإن هؤلاء المستخدمين يقبلون نصائح هذه النظم .ونظم أخري تعمل كزميل حيث تسمح هذه النظم للمستخدمين بمناقشة المشكلات المطلوب حلها مع النظام، من خلال طرح الاسئله على النظام كما يمكنهم تصحيح مساره و النظم التي تعمل كمساعد وتعتبر هذه الانواع من النظم أقل من النظم الاخرى من حيث الخبرة، حيث تقتصر مهمة النظام المساعد على مساعدة المستخدمين في تحليل بعض الاعمال مثل قراءة الخرائط والرسومات الخاصة ببعض الالات والمعدات. ( غنيم، ٢٠٢٠ :١٦٠)

وأشار **أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠)** إلى أن خصائص الذكاء الاصطناعي في الإدارة المعاصرة تتمثل بصفة أساسية فيما يلي:

- **القدرة على تعلم الإدارة:** تمثل القدرة على تعلم الإدارة إحدى خصائص السلوك الإداري الذكى سواء كان هذا التعلم يتم عن طريق الاستفادة من أخطاء الإدارة في الماضي، أو من خلال الملاحظة للفكر والممارسات الإدارية، وبالتالي فإن برامج الذكاء الاصطناعي في الإدارة المعاصرة تعتمد على تطبيق استراتيجيات تعليم الآلة للإدارة، وكذلك القابلية على تحسين الأداء الإداري من خلال أخذ الأخطاء السابقة للمديرين في الحسبان، وتعميم المعلومات الإدارية، وإهمال بعض المعلومات الإدارية الزائدة، واستنتاج حالات ومواقف إدارية مماثلة وانتقائية.
- **التمثيل الرمزي للفكر والممارسات الإدارية:** يعتبر التمثيل الرمزي للفكر والممارسات الإدارية من أهم خصائص برامج الذكاء الإصطناعي في الإدارة المعاصرة ، حيث يتكون الحاسوب من برامج تتماثل مع الفهم الإنساني الذي يعتمد أيضا على الأفكار والتصورات الإدارية بتشكيلات متطورة، مما يؤكد إمكانية التعبير عن الأفكار والمفاهيم البالغة التعقيد لها وإتخاذ القرارات الإدارية بمساعدة هذه البرامج، وبناءاً على ذلك فإنه يمكن لبرامج الذكاء الإصطناعي في الإدارة المعاصرة أن تتعامل مع رموز تعبر عن المعلومات والمعرفة الإدارية المتوفرة في المؤسسة.
- **البحث التجريبي في الإدارة:** تتجه برامج الذكاء الاصطناعي في الإدارة المعاصرة نحو بحث وحل المشكلات الإدارية التي لا تتوافر لها الحلول ، حيث تسعى هذه البرامج إلى التوصل إلى هذه الحلول من خلال تطبيق خطوات متتابعة محددة ، وبالتالي فإنه يتم استخدام أسلوب البحث التجريبي من خلال حساب عدد من الاحتمالات والإفتراضات المتعددة قبل التوصل إلى هذه الحلول، ويتطلب تطبيق هذا الإسلوب ضرورة توافر سعة تخزين كبيرة في الحاسبات الآلية المستخدمة، كما تعتبر سرعة هذه الحاسبات من العوامل الهامة لفرض الإحتمالات والإفتراضات الكثيرة لدراستها وتحليلها . وفي ضوء ذلك فإن برامج الذكاء الإصطناعي في الإدارة المعاصرة لا تطبق خطوات متتابعة تؤدي إلى الحل الصحيح للمشكلات الإدارية وإنما تنتقى طريقة معينة للحل تبدو جيدة مع الإحتفاظ بإحتمالية تغييرها إذا تبين أنها لا تؤدي إلى الحل السريع ، وبناء على ذلك فإنه لايتم تأكيد الحلول المثلى أو الدقيقة كما هو معمول به في البرامج القديمة التقليدية، وإنما يتم التركيز على الحلول الوافية لهذه المشكلات.

- **تمثيل المعرفة الإدارية:** نظرا لاستخدام علم الذكاء الإصطناعي في الإدارة المعاصرة لأسلوب التمثيل الرمزي في التعبير عن المعلومات والمعرفة الإدارية ، وتطبيقه لأسلوب البحث التجريبي في إيجاد الحلول المقترحة للمشكلات الإدارية ، لذا فإن برامج هذا العلم يجب أن تمتلك في بنائها قاعدة كبيرة من المعرفة الإدارية تحتوي على أسلوب لتمثيل هذه المعرفة ، بحيث تستخدم هيكلة خاصة لوصف هذه المعرفة التي تشمل كل من الحقائق الإدارية ، والعلاقات بين هذه الحقائق ، والقواعد التي تربط هذه العلاقات ، وتعمل على توفير أكبر قدر ممكن من المعلومات والمعرفة عن المشكلة المراد حلها.
- **البيانات غير المؤكدة أو غير المكتملة للإدارة:** يجب أن تتمكن البرامج التي يتم تصميمها في مجالات الذكاء الاصطناعي في الإدارة المعاصرة من تقديم الحلول المقبولة سواء في حالة إذا كانت البيانات الإدارية غير مؤكدة أو غير مكتملة ، وبالتالي فإن دور هذه البرامج لا يقتصر على تقديم الحلول للمشكلات الإدارية مهما كانت هذه الحلول صحيحة أم خاطئة ، وإنما يتطلب الأمر في هذا الصدد ضرورة أن تكون البرامج قادرة على تقديم الحلول المقبولة لهذه المشكلات ، وذلك حتى تقوم بأدائها بغير قصور وبشكل كفء وفعال.(غنيم، ٢٠٢٠: ٢٦-٢٧)

ومن خلال احتكاك الباحثة الدائم بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية من خلال محاضرات التدريب العملى لطلاب قسم الادارة بمراكز الشباب والاندية التابعة لمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية لاحظت الاتى :

- ان استخدام التكنولوجيا الحديثة فى الاعمال الاساسية يساعد على تقليل الوقت والمجهود
- ان استخدام التكنولوجيا الحديثة تساعد على تقليل العنصر البشرى داخل المنظمة .
- ان استخدام التكنولوجيا الحديثة يساعد العاملين على تقديم اداء متميز .
- كما يساعد على توفير وسائل اتصال حديثة تضمن نقل البيانات بسرعة عالية وفى سرية تامه.

وقد قامت **الباحثة** باجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المقننة مع (١٠) من القيادات بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية وذلك للتعرف على متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعى بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية وقد نتائج الدراسة الاستطلاعية عن الاتى :

- اتفاق آراء عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة (١٠٠) على ان الموارد البشرية تعتبر من اهم متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعى بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية وذلك من خلال توفير عاملين لديهم القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة
- اتفاق آراء عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة (١٠٠) على ضرورة توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة لتطبيق الذكاء الاصطناعى بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية
- اتفاق آراء عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة (٩٠) على ضرورة توفير المخصصات المالية اللازمة لتطبيق الذكاء الاصطناعى بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية.
- اتفاق آراء عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة (٨٠) على ضرورة اقتناع الادارة العليا لتطبيق الذكاء الاصطناعى بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية.

كما قامت **الباحثة** بالاطلاع على بعض من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الذكاء الاصطناعوالتى كانت منها :

- دراسة **وضاح محمد جاسم المنصور(٢٠١٨)** بعنوان " الذكاء الإصطناعي وعلاقته بتحسين جودة القرار الإداري في وزارة الشباب والرياضة – العراق " وهدفت الدراسة إلى دراسة الذكاء الإصطناعي وعلاقته بتحسين جودة القرار الإداري في وزارة الشباب والرياضة– العراق من خلال التعرف على الواقع الفعلي لجودة القرار الإداري في دائرة التربية البدنية والرياضة في وزارة الشباب والرياضة . العراق، و تحديد واقع أساسيات الذكاء الإصطناعي في وزارة الشباب والرياضة –العراق ، توصلت نتائج البحث إلى أن تطبيقات الذكاء الإصطناعي تساعد على تحسين جودة إتخاذ القرار الإداري بدائرة التربية البدنية والرياضة في وزارة الشباب والرياضة – العراق، ويوصي الباحث بنشر ثقافة إستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي في دوائر الوزارة المختلفة في أداء الأعمال الإدارية.

- دراسة **سامي جبار عنبر(٢٠١٦ )** بعنوان "جودة التدقيق بأعتماد الذكاء الأصطناعي" وهدفت الدراسة الى التعرف على دور تقنية الذكاء الأصطناعي في تحسين عملية التدقيق وتوثيقها ، حديد الأثر المتوقع بالأعتماد على تقنية الذكاء الأصطناعي في تحسين جودة العمل التدقيقي ، وتوصلت النتائج الى إقتصار أنظمة المعلومات الخاصة بالأفراد العاملين على تثبيت أيام العمل الفعلي، دون تقديم البيانات الخاصة بمتابعة أداء العاملين ، قصور استغلال التسهيلات التي يقدمها الحاسب الآلي في التدقيق لترشيد الجهد المبذول والإقتصاد في الوقت المستغرق لإنجاز الاعمال ، إعتماد أسلوب الذكاء الإصطناعي في إنجاز الأعمال والتدقيق والمحاسبات.
- دراسة **أحمد حمدي الجميلي (٢٠١٦ )** : واقع الادارة الالكترونية بالاندية الرياضية وإنعكاستها علي تطوير العمل الاداري استخدم الباحث المنهج الوصفي علي٣٥ نادي رياضي في جمهورية مصر العربية وتم استخدام المقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان ومن النتائج بعض الاندية لا تستخدم نظم معلومات متطورة ويجب عمل ادارة الكترونية خاصة داخل الاندية ضرورة توفير الامكانات والموارد البشرية والمالية للتدريب وتطبيق الادارة الالكترونية .
- دراسة **إيهاب علي ياسين (٢٠١٦)** تطبيقات التكنولوجيا كمدخل لتطوير الموارد البشرية بالاندية الرياضية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واشتملت عينة البحث علي ١٨ نادي رياضي وتم استخدام المقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان ومن أهم نتائج البحث أن النواحي المادية تمثل عائق لاستخدام تطبيقات التكنولوجيا وضرورة توفير مخصصات مالية لشراء تطبيقات التكنولوجيا الحديثة والمتطورة للعاملين بالاندية الرياضية .
- دراسة **أصالة رقيق (٢٠١٥)** استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة ، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بالجزائر وقد تم استخدام منهج استنباطي علي عينة من بنك الفلاحة والتنمية الريفية ، ومديرية توزيع الكهرباء والغاز وتم استخدام واستمارة الاستبيان ومن أهم النتائج أن المؤسسات الجزائرية تستخدم الذكاء الاصطناعي في تيسير عملياتها الادارية ، وأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تساهم في تيسير عمليات إدارة أنشطة المؤسسات ، وانها تساعد علي اختصار الوقت

نتيجة سرعتها ودقتها الفائقة في إنجاز المهام اليومية وضرورة تشجيع كل ما هو تكنولوجي لاننا في عصر السرعة والخروج عن الأداء التقليدي .

- دراسة **فرانك روس Frank Rose** ( ٢٠١٠ ) بعنوان " الشبكات العصبية الإصطناعية " وهدفت الدراسة إلي التعرف على دور الشبكات العصبية كنموذج تفكير مبنى على العقل البشرى ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وكانت أهم النتائج أن التعلم هو سمة أساسية و ضرورية للشبكات العصبية البيولوجية، و قادت خصائص السهولة و الطبيعية التي يمكن أن تتعلم بها، إلى محاولات لتقليد الشبكة العصبية عند الإنسان وتمثيلها في الحاسب .
- دراسة **فاتن عبدالله صالح** ( ٢٠٠٩ ) بعنوان " أثر تطبيق الذكاء الإصطناعى والذكاء العاطفى على جودة اتخاذ القرارات " وهدفت الدراسة إلي التعرف علي التعرف على دور الذكاء الإصطناعى والذكاء العاطفى في إتخاذ القرارات الإدارية في البنوك التجارية الأردنية " ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بالأسلوب المسحى ، وكانت أهم النتائج بوجود علاقة بين الدوافع كأحد تطبيقات الذكاء العاطفى وجودة اتخاذ القرارات .
- دراسة **جروب ، ف Grupe F** (٢٠٠٢ ) الذكاء الاصطناعي وسيلة لاختيار التخصص الاكاديمي ويهدف البحث الي بناء نظام قائم علي شبكة الانترنت لاختيار المواد الاكاديمية الرئيسية وقد تم استخدام المنهج الوصفي وتم تطبيق البحث علي مجموعة من الطلاب الاكاديمين وتم استخدام المقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان ومن أهم نتائج البحث فاعلية النظام الخبير والذي يمد الطلاب بالنصائح والمشورة اللازمة لمساعدتهم في اختيار المواد الاكاديمية وهو بذلك يقوم بدور المرشد الاكاديمي المحترف .

وقد وجدت الباحثه ان الدراسات السابقة تلقي الضوء علي أهمية الذكاء الإصطناعى في المؤسسات الخدمية وتعتبر حجر الزاوية التي من خلاله تستطيع المنظمات الحفاظ علي وضعها التنافسي في السوق والتعرف علي دور الذكاء الإصطناعى في النهوض بأداء المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية لها .

وبالإشارة إلى نتائج المقابلة الشخصية المقننة والدراسة الاستطلاعية التى قامت بها الباحثة ، والاطلاع على الوثائق والسجلات الخاصة بإختصاصات العاملين بمديرية الشباب والرياضة ،

وكذلك الإطلاع على نتائج وتوصيات الدراسات السابقة تبرز المشكلة الرئيسية للبحث ، لذلك أتجهت الباحثة لإجراء البحث الحالى بعنوان **إسهامات ومتطلبات الذكاء الإصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية**

**هدف البحث :**

يهدف البحث إلى التعرف على إسهامات ومتطلبات الذكاء الإصطناعي للعامليين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية من خلال تحديد ما يلى :

- إسهامات الذكاء الاصطناعي للعاملين بالمديرية
- متطلبات الذكاء الاصطناعي للعاملين بالمديرية .

**تساؤلات البحث :**

- ماهى إسهامات الذكاء الاصطناعي للعاملين بالمديرية ؟
- ماهى متطلبات الذكاء الاصطناعي للعاملين بالمديرية ؟

**إجراءات البحث :**

**منهج البحث :** تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث.

**مجتمع وعينة البحث :**

**إشتمل على جميع العامليين بالادارات والفروع التابعة لمديرية الشباب والرياضة**

**جدول (١)**

**مجتمع وعينة البحث الكلية موزعة وفقا لكل من العينة الاستطلاعية والعينة الاساسية**

| مديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية | الادارات التابعة | مجتمع البحث | العينة المستبعدة | عينة البحث | العينة الاستطلاعية | | العينة الأساسية | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% |
| الادارات التابعة لمديرية الشباب والرياضة | الادارة العامة للرياضة | ١٦ | ٢ | ١٤ | ٣ | ٢١,٤٣ | ١١ | ٧٨,٥٧ |
| | الادارة العامة للشباب | ١٥ | ١ | ١٤ | ٣ | ٢١,٤٣ | ١١ | ٧٨,٥٧ |
| | إدارة الطلائع | ١٩ | ٤ | ١٥ | ٤ | ٢٦,٦٧ | ١١ | ٧٣,٣٣ |
| | إدارة إعداد القادة | ٨ | ٢ | ٦ | ١ | ١٦,٦٧ | ٥ | ٨٣,٣٣ |
| | إدارة الهيئات | ٢١ | ٤ | ١٧ | ٤ | ٢٣,٥٣ | ١٣ | ٧٦,٤٧ |
| | إدارة العلاقات العامة | ٦ | ١ | ٥ | ١ | ٢٠,٠٠ | ٤ | ٨٠,٠٠ |
| الفروع الشبابية التابعة لمديرية الشباب والرياضة | فرع شباب شرق | ٩ | ٠ | ٩ | ٢ | ٢٢,٢٢ | ٧ | ٧٧,٧٨ |
| | فرع شباب غرب | ٧ | ٠ | ٧ | ١ | ١٤,٢٩ | ٦ | ٨٥,٧١ |
| | فرع شباب وسط | ٨ | ١ | ٧ | ١ | ١٤,٢٩ | ٦ | ٨٥,٧١ |
| | فرع شباب المنتزة | ٦ | ٠ | ٦ | ١ | ١٦,٦٧ | ٥ | ٨٣,٣٣ |
| | فرع شباب العجمي | ٥ | ٠ | ٥ | ١ | ٢٠,٠٠ | ٤ | ٨٠,٠٠ |
| | فرع شباب الجمرك | ٦ | ١ | ٥ | ١ | ٢٠,٠٠ | ٤ | ٨٠,٠٠ |
| | فرع شباب برج العرب | ٧ | ١ | ٦ | ١ | ١٦,٦٧ | ٥ | ٨٣,٣٣ |
| | فرع شباب العامرية | ٤ | ٠ | ٤ | ١ | ٢٥,٠٠ | ٣ | ٧٥,٠٠ |
| المجموع | | ١٣٧ | ١٧ | ١٢٠ | ٢٥ | ٢٠.٨٣ | ٩٥ | ٧٩.١٧ |

يتضح من جدول (١) ان اجمالي عينة البحث(١٢٠) مفردة وتم اجراء الدراسة الاستطلاعية علي عدد(٢٥) مفردة من خارج عينة البحث الاساسية ليصبح عدد العينة الاساسية ( ٩٥ ) مفردة.

**أدوات جمع البيانات :**

- ❖ المقابلة الشخصية المقننة من خلال الانترنت " الماسنجر "
- ❖ إستمارة إستبيان من تصميم الباحثة

**خطوات تصميم إستمارة الإستبيان :**

وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية لتصميم إستمارة الإستبيان :

- نتائج الدراسة الإستطلاعية الأولى عن طريق المقابلة الشخصية المفتوحة مرفق (١)
- نتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية مرفق (٢ )
- الإطلاع على المراجع العلمية ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة .

ومن خلال ذلك تمكنت الباحثة من وضع محاور وأبعاد إستمارة الإستبيان فى صورتها الأولية حيث أشتملت على محورين أساسين:

- **المحور الاول** : إسهامات الذكاء الاصطناعي للعاملين بالمديرية
- **المحور الثانى** : متطلبات ومكونات الاداء المتميز للعاملين بالمديرية والمتمثلة فى الابعاد التالية.
  - **البعد الأول** : متطلبات
  - **البعد الثانى** : متطلبات
  - **البعد الثالث** : متطلبات
  - **البعد الرابع** : متطلبات
  - **البعد الخامس** : متطلبات

**المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :**

**اولا : صدق إستمارة الاستبيان:**

للتوصل إلى صدق إستمارة الاستبيان قامت الباحثة بالإعتماد على :

**أ- صدق المحتوى**

تم عرض المحاور والأبعاد على عدد (١٢) خبير من أساتذة الادارة الرياضية ، والعاملين بمديرية الشباب والرياضة" مرفق (٢)

وذلك بهدف التعرف على مناسبة وكفاية المحاور والأبعاد ومدى ملائمتها لتحقيق أهداف البحث، وإجراء أى تعديل يرونه من حيث (إضافة ، دمج ، حذف، نقل ، صياغة ) .

**جدول رقم (٢)**

**التكرارات والنسب المئوية لاراء السادة الخبراء حول محاور وأبعاد إستمارة الاستبيان (ن= ١٢)**

| المحور | الابعاد | أراء السادة الخبراء بالموافقة | | معامل لوش لصدق المحتوى |
|---|---|---|---|---|
| | | ت | % | |
| المحور الأول : إسهامات الذكاءالاصطناعي للعاملين بالمديرية | | ١٢ | ١٠٠٪ | ١.٠٠٠* |
| المحور الثانى : متطلبات الذكاءالاصطناعي للعاملين بالمديرية | البعد الأول : المتطلبات البشرية | ١٢ | ١٠٠٪ | ١.٠٠٠* |
| | البعد الثانى : المتطلبات المادية | ١٢ | ١٠٠٪ | ١.٠٠٠* |
| | البعد الثالث : المتطلبات المعلوماتية | ١٢ | ١٠٠٪ | ١.٠٠٠* |
| | البعد الرابع : المتطلبات القانونية | ١٢ | ١٠٠٪ | ١.٠٠٠* |
| | البعد الخامس : المتطلبات الادارية | ١٢ | ١٠٠٪ | ١.٠٠٠* |

* مقبول : معامل لوش لصدق المحتوى الدال عند (ن= ١٢ خبير ) = ٠.٦٦٧

يتضح من جدول (٢) إجماع أراء السادة الخبراء على صلاحية المحاور والأبعاد الموضوعة من قبل الباحثة بنسبة (١٠٠٪) ، وقبولهم وفقا لقيم معامل لوش لصدق المحتوى .

بعد موافقة السادة الخبراء على المحاور والأبعاد تم وضع العبارات المناسبة لكل محور وبعد وقد بلغ عدد عبارات إستمارة الإستبيان (٧٠) عبارة مقسمين كالتالى :

**المحور الاول** : اسهامات الذكاء الاصطناعي عدد ( ٢٥) عبارات .

المحور الثاني : متطلبات الذكاء الاصطناعي عدد (٤٥) عبارات .

**البعد الأول** : المتطلبات البشرية عدد (١٢) عبارات .

**البعد الثانى** : المتطلبات المادية عدد (١١) عبارات .

**البعد الثالث** : المتطلبات المعلوماتية عدد (٩) عبارات .

**البعد الرابع** : المتطلبات القانونية عدد (٦) عبارات .

**البعد الخامس** : المتطلبات الادارية عدد (٧) عبارات .

فى ضوء الخطوات السابقة أصبحت إستمارة الإستبيان فى صورتها الأولية .

تم عرض إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية مرفق رقم (٣) على السادة الخبراء مرفق رقم (٢) بهدف التعرف على:

-كفاية ومناسبة العبارات لكل محور ومدى إرتباطها بموضوع البحث.

-سلامة الصياغة ووضوح كل عبارة.

-حذف، تعديل، نقل أو إضافة ما يرونه مناسباً.

وقد إقترح الباحث ميزان ليكرت الثلاثى (موافق ، إلى حد ما ، غير موافق ) وتم عرضه على السادة الخبراء لمعرفة مدى مناسبته للبحث وقد أجمعت عليه آراء الخبراء بنسبة (١٠٠٪).

والجدول رقم (٣) يوضح موافقة السادة الخبراء على عبارات إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية.

## جدول رقم (٣)

**التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان**

ن =١٢

| رقم العبارة | الخبراء الموافقون | | معامل لوش لصدق المحتوى | ملاحظات | رقم العبارة | الخبراء الموافقون | | معامل لوش لصدق المحتوى | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | التكرار | النسبة المئوية | | | | التكرار | النسبة المئوية | | |
| المحور الاول | | | | | ٣٥ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ١ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٣٦ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٣٧ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٣ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٣٨ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٤ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٣٩ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٥ | ١١ | ٩١,٦٧ | *٠,٨٣٣ | | ٤٠ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٦ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٤١ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٧ | ١٠ | ٨٣,٣٣ | *٠,٦٦٧ | | ٤٢ | ١٠ | ٨٣,٣٣ | *٠,٦٦٧ | |
| ٨ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٤٣ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٩ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٤٤ | ١١ | ٩١,٦٧ | *٠,٨٣٣ | |
| ١٠ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٤٥ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ١١ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٤٦ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ١٢ | ١٠ | ٨٣,٣٣ | *٠,٦٦٧ | | ٤٧ | ١٠ | ٨٣,٣٣ | *٠,٦٦٧ | |
| ١٣ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٤٨ | ١٠ | ٨٣,٣٣ | *٠,٦٦٧ | |
| ١٤ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٤٩ | ١٠ | ٨٣,٣٣ | *٠,٦٦٧ | |
| ١٥ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٠ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ١٦ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥١ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ١٧ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٢ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ١٨ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٣ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ١٩ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٤ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢٠ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٥ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢١ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٦ | ١١ | ٩١,٦٧ | *٠,٨٣٣ | |
| ٢٢ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٧ | ١١ | ٩١,٦٧ | *٠,٨٣٣ | |
| ٢٣ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٨ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢٤ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٥٩ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢٥ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٠ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| المحور الثاني | | | | | ٦١ | ١٠ | ٨٣,٣٣ | *٠,٦٦٧ | |
| ٢٦ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٢ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢٧ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٣ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢٨ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٤ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٢٩ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٥ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٣٠ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٦ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٣١ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٧ | ١١ | ٩١,٦٧ | *٠,٨٣٣ | |
| ٣٢ | ١١ | ٩١,٦٧ | *٠,٨٣٣ | | ٦٨ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٣٣ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٦٩ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |
| ٣٤ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | | ٧٠ | ١٢ | ١٠٠,٠٠ | *١,٠٠٠ | |

* مقبول (الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائيًا عند ن = ١٢ خبير = ٠.٦٦٧) ( Ayre & Scally, ٢٠١٣, p.٨٥)

يتضح من جدول رقم (٣) موافقة آراء السادة الخبراء على عبارات إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٨٣.٣٣٪ : ١٠٠٪) ، كما تروح معامل لوش للصدق ما بين ، ٠.٦٦٧ : ١.٠٠)، وبالتالى لايوجد اى تعديلات على عبارات استمارة الاستبيان

**ب- حساب معامل صدق الإستبيان:**

استخدمت الباحثة طريقة الاتساق الداخلي، عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين الأبعاد والمحاور وبعضها وبين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها، وبين العبارة والدرجة الكلية للإستبيان، كما في جدول ( ٤ )، و(٥ ).

**جدول (٤)**

**معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة المحور الذى تنتمى إليه العبارة**

**٢٥**

| م | المحور | مسلسل العبارات | عدد العبارات | معامل الارتباط |
|---|---|---|---|---|
| ١ | المحور الاول : إسهامات الذكاءالاصطناعي بمديرية الشباب والرياضة | ١: ٢٥ | ٢٥ | ٠.٨٢٠ -٠.٦٩١ |
| ٣ | المحور الثانى : متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة | ٢٦ :٧٠ | ٤٥ | ٠.٨٤٩ – ٠.٤٧٦ |

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٨٨

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان مع المحور الذى تنتمي إليه تلك العبارات وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستمارة والتي يوضحها الجدول التالي

**جدول (٥)**

**معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة**

**ن=٢٥**

| رقم المحور | المحور | معامل الارتباط |
|---|---|---|
| الأول | إسهامات الذكاءالاصطناعي بمديرية الشباب والرياضة | ٠.٧٠٢ |
| الثانى | متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة | ٠.٦٩٩ |

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٨٨

يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله

**ثانيا الثبات :**

أ- **حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباك**

**جدول (٦)**

**معاملات ثبات محاور الاستبيان**

| م | محاور الاستبيان | ارقام العبارات | ثبات المحور | ثبات الاستمارة |
|---|---|---|---|---|
| ١ | المحور الاول : إسهامات الذكاءالاصطناعي بمديرية الشباب والرياضة | ١ : ٢٥ | ٠.٧٨٤ | ٠.٨٠٥ |
| ٢ | المحور الثانى : متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة | ٢٦ : ٧٠ | ٠.٧٩٢ | |

يتضح من جدول رقم (٦) أن قيم معاملات ثبات المحاور والاستمارة ككل قيم مرتفعة مما يدل على ثبات الاستمارة.

**تطبيق إستمارة الاستبيان :**

المجال الزماني: تم تطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية مرفق رقم (٤) علي العينة الأساسية والبالغ عددها (٩٥ ) فردا ، خلال الفترة ما بين ( ١٤ /٦ / ٢٠٢١ ) إلي ( ١٨ / ٧ / ٢٠٢١ ) .

**طريقة تصحيح الاستمارة :**

اعتمدت الباحثة فى تحديد استجابات الإستبيان على ميزان ثيريستون الثنائي التى تتمثل الإستجابات فى ليكرت الثلاثى ( موافق ، إلى حد ما ، غير موافق) وقد أعطيت الإستجابات (٣، ٢ ،١ ) وبذلك تكون أعلى إستجابة هى ( ٢١٠) وأقل إستجابة (٧٠).

**المعالجات الإحصائية المستخدمة فى البحث :**

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version ٢٠٢٠ فيما يلى :-

- النسبة المئوية **Percentge %**
- معامل لوش لصدق المحتوى ويحسب كالآتي

$$\text{معامل لوش لصدق المحتوى} = \frac{\text{عدد الخبراء الموافقون} - (\text{عدد الخبراء} \div ٢)}{(\text{عدد الخبراء} \div ٢)}$$

- معامل الارتباط (لبيرسون ) **Person**
- معامل ثبات الفا كرونباخ **Iph Cronch**
- المتوسط الحسابى **Men**
- مربع كا٢ **Chi-Squre Tests**
- اختبار كروسكال واليز اللابارامتري للمقارنة بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر لحساب الفروق بين اراء المجموعات المختلفة

## عرض ومناقشة النتائج

### أولاً: عرض ومناقشة نتائج المحور الأول(إسهامات الذكاء الاصطناعي بمديرية الشباب والرياضة)

**جدول رقم (٧)**

**الفروق بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول (إسهامات الذكاءالاصطناعي بمديرية الشباب والرياضة)**

**ن= ٩٥**

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| ١ | يساعد في تحليل الأداء المتميز للعاملين بمديرية الشباب والرياضة | الادارة العليا ن=١٤ | ١١ | ٧٨,٥٧٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٤٦,٨٦ | ٧,٧٥٢ | .٠٢١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٦ | ٦١,٥٤٪ | ١٠ | ٣٨,٤٦٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٣٩,٦٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٩ | ٨٩,٠٩٪ | ٥ | ٩,٠٩٪ | ١ | ١,٨٢٪ | ٥٢,٢٥ | | |
| ٢ | يعمل علي دعم وسائل الاتصال بين الادارات المختلفة للعاملين بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٠,٥٠ | ١,٠٨٧ | .٥٨١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٤ | ٩٢,٣١٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٤٦,٨٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٢ | ٩٤,٥٥٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ١ | ١,٨٢٪ | ٤٧,٩٢ | | |
| ٣ | يساعد في رفع كفاءة الاداء المتميز للعاملين بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥١,١٤ | ١,١٧٩ | .٥٥٥ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٤,٧٩ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٥ | ٨١,٨٢٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤٨,٧٢ | | |
| ٤ | يعمل علي سرعة انجاز المهام الموكلة للعاملين وبأقل درجة من الاخطاء | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٢,٢٥ | ٣,٧٨٧ | .١٥١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٤ | ٩٢,٣١٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٢,٠٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٣ | ٧٨,١٨٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤٥,٠٣ | | |
| ٥ | يساهم في تحديد اولوليات العمل حسب اهمية كل منها | الادارة العليا ن=١٤ | ٩ | ٦٤,٢٩٪ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤١,٩٦ | ٣,٩٢٦ | .١٤٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٤٤,٣٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٨ | ٨٧,٢٧٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٥١,٢٧ | | |
| ٦ | زيادة الوقت المستهلك عند التحضير لتنفيذ نشاط بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١ | ٧,١٤٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ٣٢,٧٩ | ١٠,٠٨٣ | .٠٠٦ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٨ | ٣٠,٧٧٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ١٥ | ٥٧,٦٩٪ | ٤٢,٥٤ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٠ | ٥٤,٥٥٪ | ٥ | ٩,٠٩٪ | ٢٠ | ٣٦,٣٦٪ | ٥٤,٤٥ | | |
| ٧ | توفير الوقت والمجهود والمساعده في إعداد التقارير الدورية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٥,١٤ | ١,٤٩١ | .٤٧٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٥,١٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٦ | ٨٣,٦٤٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٥٠,٠٩ | | |
| ٨ | اكتساب المعلومات المطلوبة التي تساعد علي حل المشكلات الطارئة | الادارة العليا ن=١٤ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٤٨,٦٨ | ٢,٤٤٣ | .٢٩٥ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٥ | ٥٧,٦٩٪ | ٨ | ٣٠,٧٧٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٢,٣٨ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٣ | ٧٨,١٨٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ٥٠,٤٨ | | |
| ٩ | يساعد العاملين بالمديرية علي استخدام الحاسب الالي لتحقيق الاهداف المرجوة | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٧,٩٣ | ٢,٧١٤ | .٢٥٧ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٠ | ٧٦,٩٢٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٤٣,٦٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٠ | ٩٠,٩١٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٥٠,٠٨ | | |
| ١٠ | يحافظ علي تنظيم الاعمال من خلال جدولتها | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٩,٧٩ | ٢,٢٨٠ | .٣٢٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٥ | ٩٦,١٥٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٥١,٠٨ | | |

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٧ | ٨٥,٤٥٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤٦,٠٩ | | |
| ١١ | يساهم في التنبؤ بالمشكلات والعمل علي اقتراح ووضع تصور لحلها | الادارة العليا ن=١٤ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٤٠,٦١ | ١,٧٥٣ | .٤١٦ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٤ | ٥٣,٨٥٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٨ | ٣٠,٧٧٪ | ٤٦,٩٦ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٣ | ٦٠,٠٠٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ١٤ | ٢٥,٤٥٪ | ٥٠,٣٧ | | |
| ١٢ | سرعة انجاز الاعمال الكترونيا من قبل العاملين بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٠,٠٠ | ١,١٧٧ | .٥٥٥ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٣ | ٨٨,٤٦٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٥٠,٦٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٣ | ٧٨,١٨٪ | ١٠ | ١٨,١٨٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٤٦,٢٦ | | |
| ١٣ | يساعد استخدام الاساليب التكنولوجية علي تطوير الآداء . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٦,٨٦ | ٢,١١٢ | .٣٤٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٥ | ٩٦,١٥٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥١,٧١ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٧ | ٨٥,٤٥٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٤٦,٥٤ | | |
| ١٤ | الاستفادة من استخدام اجهزة الكمبيوتر في تنفيذ الانشطة والمسابقات بسرعة وجودة عالية . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٣,٠٠ | ٢,٦٢٩ | .٢٦٩ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٤ | ٩٢,٣١٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٩,١٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٧ | ٨٥,٤٥٪ | ٥ | ٩,٠٩٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٤٦,١٨ | | |
| ١٥ | يساعد الذكاء الاصطناعي المديرين علي وضع برامج تدريبية تتلاءم مع التغيرات الحديثة واداء العاملين | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٠,٦٤ | ٤,٢٦٦ | .١١٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٤ | ٩٢,٣١٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٣,٥٨ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤١ | ٧٤,٥٥٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٤٤,٦٩ | | |
| ١٦ | معرفة مستوي آداء العاملين عن طريق تسجيل بياناتهم وانجازاتهم اول باول علي الاجهزة | الادارة العليا ن=١٤ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٤٥,٣٢ | ١,٠٩٦ | .٥٧٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٥,٥٨ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٥ | ٨١,٨٢٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤٩,٨٣ | | |
| ١٧ | معرفة نقاط القوة والضعف المرتبطة بالاداء والعمل علي تطويرها من خلال التكنولوجيا الحديثة | الادارة العليا ن=١٤ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٩ | ٦٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٣٨,٤٦ | ٣,٨٤٠ | .١٤٧ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٦ | ٦١,٥٤٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٤٥,٧٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤١ | ٧٤,٥٥٪ | ٥ | ٩,٠٩٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ٥١,٤٩ | | |
| ١٨ | استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد في الحصول علي افكار ومعارف جديدة مرتبطة بالاداء المتميز . | الادارة العليا ن=١٤ | ٦ | ٤٢,٨٦٪ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٤٨,٩٦ | .١٠٠ | .٩٥١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٣ | ٥٠,٠٠٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٨ | ٣٠,٧٧٪ | ٤٨,٩٦ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٧ | ٤٩,٠٩٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ٢٠ | ٣٦,٣٦٪ | ٤٧,٣٠ | | |
| ١٩ | التعرف علي النواحي القانونية لاستخدام الذكاء الاصطناعي وربطة باداء العاملين . | الادارة العليا ن=١٤ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٨ | ٥٧,١٤٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤٧,٤٣ | .١٦٥ | .٩٢١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١١ | ٤٢,٣١٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ٩ | ٣٤,٦٢٪ | ٤٦,٤٤ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٣ | ٤١,٨٢٪ | ١٨ | ٣٢,٧٣٪ | ١٤ | ٢٥,٤٥٪ | ٤٨,٨٨ | | |
| ٢٠ | يعتبر الذكاء الاصطناعي اكثر مرونة في اعطاء المعلومات وتقديم النصائح من العنصر البشري | الادارة العليا ن=١٤ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٥٠,٧١ | .٢١٤ | .٨٩٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٥ | ٥٧,٦٩٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٤٧,٥٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٤ | ٦١,٨٢٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ١٥ | ٢٧,٢٧٪ | ٤٧,٥٤ | | |
| ٢١ | يساعد الذكاء الاصطناعي علي تقييم الاداء المتميز للعاملين بسهولة وبطرق متعددة وموضوعية دون تحيز او خضوع للاهواء الشخصية . | الادارة العليا ن=١٤ | ١١ | ٧٨,٥٧٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٩,٠٧ | ٥,٣٨٥ | .٠٦٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٦ | ٦١,٥٤٪ | ٧ | ٢٦,٩٢٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٠,٣٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٧ | ٨٥,٤٥٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٥١,٣٤ | | |
| ٢٢ | يمكن الاستفادة من النظم التكنولوجية في المعرفة السليمة والمتجددة بأساسيات وعلوم الادارة الحديثة . | الادارة العليا ن=١٤ | ١١ | ٧٨,٥٧٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٢,٩٣ | ١,٣٣٧ | .٥١٢ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٤٩,٧٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٥ | ٦٣,٦٤٪ | ٢٠ | ٣٦,٣٦٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٥,٩١ | | |

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| ٢٣ | يساهم الذكاء الاصطناعي في اختيار انسب الاساليب الادارية وتطبيقها بما يحقق الاداء الانجازي والمتميز | الادارة العليا ن=١٤ | ٧ | ٥٠,٠٠٪ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٣٥,٨٦ | ١٤,٢٢٤ | .٠٠١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٦ | ٦١,٥٤٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٤٠,٣٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٩ | ٨٩,٠٩٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٤,٧٠ | | |
| ٢٤ | تطبيق الذكاء الاصطناعي بالمديرية يحقق الثقافة المؤسسية والمشاركة المجتمعية والمهنية وادارة التغيير لتطوير اداء العاملين. | الادارة العليا ن=١٤ | ٩ | ٦٤,٢٩٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٥٢,٦١ | ٤,٤١٣ | .١١٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٨ | ٦٩,٢٣٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٥٥,٠٤ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٦ | ٤٧,٢٧٪ | ١٤ | ٢٥,٤٥٪ | ١٥ | ٢٧,٢٧٪ | ٤٣,٥٠ | | |
| ٢٥ | يساعد الذكاء الاصطناعي علي سهولة الاتصال بين العاملين في جميع الادارات والفروع ومعرفة ما هو جديد لتطوير الاداء. | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٦,٤٣ | ١,٧٤٦ | .٤١٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٥ | ٩٦,١٥٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥١,٢٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٨ | ٨٧,٢٧٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٤٦,٨٧ | | |

* دال جدولياً عند ٠.٠٥ (p<٠,٠٥)

يتضح من جدول ( ٧) الخاص بالتكرارات ونتائج اختبار كروسكال واليز والدلالات الإحصائية الخاصة باستجابات المحور الاول (إسهامات الذكاءالاصطناعي بمديرية الشباب والرياضة) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات الرتب لفئات عينة البحث فى العبارات ( ١، ٦ ،٢٣ ) وغير دالة احصائيا فى باقى العبارات عند مستوي ٠.٠٥ .

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

وتؤكد على ذلك نتائج دراسة دراسة **جروب ، ف Grupe F (٢٠٠٢ )** الى فاعلية النظام الخبير والذي يمد الطلاب بالنصائح والمشورة اللازمة لمساعدتهم في اختيار المواد الاكاديمية وهو بذلك يقوم بدور المرشد الاكاديمي المحترف

كما اكدت نتائج دراسة **أصالة رقيق (٢٠١٥)** وأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تساهم في تيسير عمليات إدارة أنشطة المؤسسات ، وانها تساعد علي اختصار الوقت نتيجة سرعتها ودقتها الفائقة في إنجاز المهام اليومية وضرورة تشجيع كل ما هو تكنولوجي لاننا في عصر السرعة والخروج عن الأداء التقليدي .

وأثبتت نتائج دراسة **أصالة رقيق (٢٠١٥)** أن المؤسسة تستخدم تطبيقات الذكاء الإصطناعي في عمليات إدارة وتسيير مختلف أنشطتها، تمكن تطبيقات الذكاء الإصطناعي من تقديم المساعدة الكبيرة للموظفين في إنجاز مهامهم، تساهم تطبيقات الذكاء الإصطناعي على أختصار الوقت نتيجة سرعتها ودقتها الفائقة في إنجاز المهام المطلوبة، بوجود هذه التقنيات تستطيع المؤسسة أن تحقق أفضل النتائج وتقدم أحسن الخدمات وهذا مايسهم في تطورها وأزدهارها، يتم استخدام النظم الخبيرة كأحد تطبيقات الذكاء الإصطناعي في المؤسسة، ونتائج دراسة عادل مجبل المطيري (٢٠١٩) والتي أثبتت ضعف الإعتماد على تطبيقات الذكاء الإصطناعي في حل المشكلات، وهدر الوقت في صنع القرار بالطرق التقليدية وندرة أستغلال الذكاء الإصطناعي.

وأوصى إيهاب **أحمد علي ياسين في دراسته (٢٠١٦)** بضرورة العمل على استخدام برامج الحاسب الآلي بالأندية الرياضية، والعمل على إدخال نظام الشبكات بين إدارات النادي الرياضي وربطها ببعضها البعض للتعرف على مجريات العمل بالنادي.

وأشارت نتائج دراسة **وضاح محمد جاسم المنصور(٢٠١٨)** انه يسهم الذكاء الاصطناعي بتزويد العاملين بدائرة التربية البدنية والرياضة بالمعلومات الكافية واللآزمة لتطوير أداء العاملين، تحليل البيانات و إحداث نقلة نوعية في العمل الإداري في دائرة التربية البدنية والرياضة وجودة الخدمة المقدمة للمستفيدين.

وترى **الباحثه** أن إدخال تطبيقات الذكاء الإصطناعي في مديرية الشباب والرياضة سوف يدعم الادارة العليا في إتخاذ قرارتها دون عشوائية أو مخاطرة لما توفره هذه التطبيقات من بيانات ومعلومات يحتاجها المسئولين والعاملين وعرضها وتحليلها بشكل يتيح لهم القرار المناسب وفي الوقت المناسب، وكل هذا يحتاج إلى تزويد حاسبات مديرية الشباب والرياضة بالتقنيات والبرامج المتطورة للذكاء الإصطناعي مثل النظم الخبيرة وقواعد البيانات والشبكات العصبية.

**ثانيا : عرض ومناقشة نتائج المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة)**

**جدول رقم (٨)**

**الفروق بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الاول(المتطلبات البشرية)**

**ن= ٩٥**

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| ٢٦ | توافر العنصر البشري القادر علي استخدام التقنيات الحديثة والتعامل معها . | الادارة العليا ن=١٤ | ٧ | ٥٠,٠٠٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٥٥,٩٣ | ٣,٢٤٥ | .١٩٧ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ١٦ | ٦١,٥٤٪ | ٤١,٤٦ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٠ | ٣٦,٣٦٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ٢٦ | ٤٧,٢٧٪ | ٤٩,٠٧ | | |
| ٢٧ | وجود كفاءات مهنية علي درجة عالية من الكفاءة والفاعلية . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٧,٠٤ | ٣,٠٧٩ | .٢١٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٨ | ٦٩,٢٣٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٥,٨٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٠ | ٧٢,٧٣٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ٤٦,٧٢ | | |
| ٢٨ | اقتناع العامليين بالادارات بأهمية التكنولوجيا الحديثة والذكاء الاصطناعي . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٥٦,٣٦ | ٢,٢٧٨ | .٣٢٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٧ | ٦٥,٣٨٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٤٧,١٩ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٦ | ٦٥,٤٥٪ | ٧ | ١٢,٧٣٪ | ١٢ | ٢١,٨٢٪ | ٤٦,٢٥ | | |
| ٢٩ | تواجد العنصر البشري القادر علي تقييم اداء العاملين الكترونيا بأكثر من وسيلة . | الادارة العليا ن=١٤ | ٩ | ٦٤,٢٩٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٤٤,٩٦ | .٨٢٠ | .٦٦٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٦ | ٦١,٥٤٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٤٥,٨٨ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٠ | ٧٢,٧٣٪ | ٥ | ٩,٠٩٪ | ١٠ | ١٨,١٨٪ | ٤٩,٧٧ | | |
| ٣٠ | وجود موارد بشرية مؤهلة ومدربة علي استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٥٣,٣٦ | .٨٧٩ | .٦٤٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٥ | ٥٧,٦٩٪ | ٨ | ٣٠,٧٧٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٧,٦٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٦ | ٦٥,٤٥٪ | ١ | ١,٨٢٪ | ١٨ | ٣٢,٧٣٪ | ٤٦,٨٣ | | |
| ٣١ | مدي قناعة الادارة العليا لسياسة التحول الرقمي داخل ادارات وفروع المديرية . | الادارة العليا ن=١٤ | ٩ | ٦٤,٢٩٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٤٦,٤٣ | .٢٦٥ | .٨٧٦ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٨ | ٦٩,٢٣٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٩,٨٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٧ | ٦٧,٢٧٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ١٢ | ٢١,٨٢٪ | ٤٧,٥٢ | | |
| ٣٢ | العمل على تصميم خطط الأعمال الإدارية باستخدام تقنية المعلومات الرقمية | الادارة العليا ن=١٤ | ٨ | ٥٧,١٤٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٤٥,٦٤ | ٢,٩٣١ | .٢٣١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٣ | ٥٠,٠٠٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٩ | ٣٤,٦٢٪ | ٤٢,٠٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٨ | ٦٩,٠٩٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ١١ | ٢٠,٠٠٪ | ٥١,٤٣ | | |
| ٣٣ | قادرة علي استخدام محركات البحث الإلكترونية | الادارة العليا ن=١٤ | ١١ | ٧٨,٥٧٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤٥,٤٣ | .٤١١ | .٨١٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٢ | ٨٤,٦٢٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٩,٢٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٦ | ٨٣,٦٤٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٥ | ٩,٠٩٪ | ٤٨,٠٧ | | |
| ٣٤ | تجيد التعامل مع شبكة الإنترنت . | الادارة العليا ن=١٤ | ١١ | ٧٨,٥٧٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤٦,٣٩ | .٢٠٩ | .٩٠١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٢ | ٨٤,٦٢٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٩,١٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٥ | ٨١,٨٢٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٧ | ١٢,٧٣٪ | ٤٧,٨٧ | | |
| ٣٥ | تجيد التعامل مع الكمبيوتر " الحاسب الآلي " | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٣,٥٠ | ٢,٢٢٥ | .٣٢٩ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٢ | ٨٤,٦٢٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٦,٢٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٨ | ٨٧,٢٧٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ١ | ١,٨٢٪ | ٤٧,٤٢ | | |
| ٣٦ | تستطيع استخدام البريد الالكتروني . | الادارة العليا ن=١٤ | ١١ | ٧٨,٥٧٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤٤,٢٥ | .٨٥٤ | .٦٥٢ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٣ | ٨٨,٤٦٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٨,٧٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٨ | ٨٧,٢٧٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٤٨,٦١ | | |
| ٣٧ | تستطيع استخدام المواقع والبرامج الالكترونية الحديثة . | الادارة العليا ن=١٤ | ٦ | ٤٢,٨٦٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٤٦,٣٦ | ٢,٣٠٦ | .٣١٦ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٩ | ٣٤,٦٢٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ١١ | ٤٢,٣١٪ | ٤٢,١٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٠ | ٥٤,٥٥٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ١٧ | ٣٠,٩١٪ | ٥١,١٨ | | |

يتضح من جدول ( ٨) الخاص بالتكرارات ونتائج اختبار كروسكال واليز والدلالات الإحصائية الخاصة باستجابات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الاول(المتطلبات البشرية) عدم جود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات الرتب لفئات عينة البحث وغير دالة احصائيا فى جميع العبارات عند مستوي ٠.٠٥ .

وأشارت **راوية حسن (٢٠٠١)** إلى أن سرعة التقدم التكنولوجي في شتى المجالات تدفع المؤسسات إلى تقديم مزيد من التدريب والتطوير لمواردها البشرية، وتحتم عليها تجديد وتحديث المهارات والمعرفة، واستخدام مهارات جديدة للتعامل مع التكنولوجية الجديدة.(راوية، ٢٠٠١: ٢٩)

وأشار **أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠)** إلى ضرورة الإهتمام بإعداد الكوادر البشرية الفنية المتخصصة بالبنية المعلوماتية، وقواعد البيانات والمعلومات والمعرفة ونظم العمل على شبكات الإتصال الإلكترونية، ويمكن ذلك من خلال تنفيذ برامج تدريبية عالية المستوى.(غنيم، ٢٠٢٠: ٣٣٧)

وتؤكد نتائج دراسة **أحمد حمدي الجميلي (٢٠١٦ )** ان بعض الاندية لا تستخدم نظم معلومات متطورة ويجب عمل ادارة الكترونية خاصة داخل الاندية ضرورة توفير الامكانات والموارد البشرية والمالية للتدريب وتطبيق الادارة الالكترونية .

وأوصى **علي عبد الرحمن أبو زايد في دراسته (٢٠١٧)** على تحديث أنظمة وبرامج النظم الخبيرة باستمرار وتوفير الكوادر المؤهلة والمدربة على تنفيذ تلك الأعمال، وتوفير المتطلبات اللازمة لتكامل النظم الخبيرة ونظم المعلومات لزيادة سرعة ودقة إتخاذ القرار.

وأشار **شمس الدين عبد الله شمس الدين ( ٢٠٠٥)** إلى أن ندرة الموارد البشرية والمادية والقدرات التنظيمية وعدم توافر المعلومات والكوادر الفنية والتقنيات الحديثة من أهم العوامل التي قد تؤثر سلبا على إتخاذ القرار.(شمس الدين، ٢٠٠٥: ٣٣)

وتوصي **فاتن عبدالله صالح في دراستها ( ٢٠٠٩)** بضرورة عقد دورات وورش عمل في مجال الذكاء الاصطناعي.

وأوصى **شريف محمود حمدي في دراسته (٢٠١٨)** بإعادة النظر في الميزانية المخصصة للتدريب بكل جهة بإعتبار أن التدريب استثمار مجدي يجب الإنفاق عليه، والتنوع في استخدام الأساليب التدريبية الحديثة المبتكرة، وكذا بالنسبة للوسائل المعاونة لزيادة فرصة التعلم وعدم تعرض المتدربين للشعور بالملل ونبذ التدريب.

وترى **الباحثه** أن وجود ورش عمل ودورات تدريبية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية على الطرق والأساليب التكنولوجية الحديثة المستخدمة في العمليات الإدارية يساعد على أداء الأعمال بكفاءة عالية، كما أن هذه الورش والدورات تساعد على ظهور كوارد بشرية مؤهلة ومتخصصة يمكنها التعامل مع أي برنامج جديد لحيز العمل والاستفادة منه في دعم عملية إتخاذ القرار.

## جدول رقم (٩)

## الفروق بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الثانى (المتطلبات المادية)

ن= ٩٥

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| ٣٨ | توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة ( أجهزة الحاسب الالي) اللازمة لانجاز الاعمال بدقة وسرعة | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | ٠,٠٠٠ | ١,٠٠٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٦ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٥ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| ٣٩ | وجود المخصصات المالية التي تساعد علي شراء الاجهزة والادوات التي تستخدم لتطوير اداء العاملين . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | ٠,٠٠٠ | ١,٠٠٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٦ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٥ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| ٤٠ | زيادة الحوافز لمستخدمي الوسائل التكنولوجية عند تنفيذ أعمالهم . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | ٠,٠٠٠ | ١,٠٠٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٦ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٥ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| ٤١ | توفير الوسائل السمعية والبصرية المتطورة لتجهيز القاعات بالمديرية. | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | ٠,٠٠٠ | ١,٠٠٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٦ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٥ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٠٠ | | |
| ٤٢ | توفير ميزانية محددة لتطوير جودة الخدمات الالكترونية كمدخل للتحول الرقمي | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥١,٠٠ | ٢,١٨٨ | .٣٣٥ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٣ | ٨٨,٤٦٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٥,٥٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٢ | ٩٤,٥٥٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٤١ | | |
| ٤٣ | وجود موقع إلكتروني للمديرية على شبكة الإنترنت. | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٠,٥٠ | ١,٠١٧ | .٦٠١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٤ | ٩٢,٣١٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٧,٠٤ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥١ | ٩٢,٧٣٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤٧,٠١ | | |
| ٤٤ | توفير الشبكة اللاسلكية للإنترنت داخل المديرية. | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٩,١٨ | .٢٠٢ | .٩٠٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٣ | ٨٨,٤٦٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٧,١٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٠ | ٩٠,٩١٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٤٨,١١ | | |
| ٤٥ | تحقيق الربط الإلكتروني بين المديرية والادارات والفروع التابعة لها . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٨,٢٥ | ٣,٤١٧ | .١٨١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٢ | ٨٤,٦٢٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٤,٢٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٣ | ٩٦,٣٦٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٤٩,٧٢ | | |
| ٤٦ | التحديث المستمر للاجهزة والبرامج الحديثة بما يتواكب مع الذكاء الاصطناعي . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٠,٨٦ | ٦,٩٤٣ | .٠٣١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٤١,٠٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥١ | ٩٢,٧٣٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٥٠,٥٨ | | |
| ٤٧ | تأمين العدد الكافي من الطابعات للعاملين بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٥٠,٨٢ | ٢,٦٣١ | .٢٦٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٠ | ٧٦,٩٢٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٣,٦٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٩ | ٨٩,٠٩٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٤٩,٣٥ | | |
| ٤٨ | وجود وسيلة اتصال الكترونية سريعة بين الادارات داخل المديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٥,٠٠ | ٨,٣٤٢ | .٠١٥ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٥ | ٩٦,١٥٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٣,٢٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٢ | ٧٦,٣٦٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤٣,٧٤ | | |

* دال جدولياً عند ٠.٠٥ (p<٠,٠٥)

يتضح من جدول ( ٩) الخاص بالتكرارات ونتائج اختبار كروسكال واليز والدلالات الإحصائية الخاصة باستجابات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الثانى (المتطلبات المادية) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات الرتب لفئات عينة البحث فى العبارات ( ٤٦، ٤٨ ) وغير دالة احصائيا فى باقى العبارات عند مستوي ٠.٠٥ .

وأكد **حامد كريم الحدراوي و علي حميد هندي العلي (٢٠١٢)** على أن الدعم المالي يعبر عن مدى توفير التمويل اللازم لتطوير عمل الهياكل التنظيمية وتطوير التقنيات من خلال شراء المعدات والأجهزة التكنولوجية الحديثة.(الحدراوي، العلي، ٢٠١٢: ٢٩٠)

وأشار **مسرك محمد نورمان Masrek mohamad norrman (٢٠٠٩)** إلى ضرورة التطوير المستمر للبنية التحتية لنظم المعلومات، وذلك يتطلب من إدارة المؤسسة العمل على تفعيل التحسين المستمر بكفاءة وفاعلية لجميع أنظمة وعمليات وآليات العمل بالمؤسسة، وذلك من خلال ما توفره المؤسسة من أساس تكنولوجي لممارسة أنشطتها العاملة من طرق وأساليب العمل. (norrman ،٢٠٠٩ :٥٩)

وتؤكد نتائج دراسة **إيهاب علي ياسين (٢٠١٦)** أن النواحي المادية تمثل عائق لاستخدام تطبيقات التكنولوجيا وضرورة توفير مخصصات مالية لشراء تطبيقات التكنولوجيا الحديثة والمتطورة للعاملين بالاندية الرياضية .

وتوصي **أصالة رقيق في دراستها (٢٠١٥)** بضرورة تخصيص غطاء مالي يسمح بشراء تطبيقات الذكاء الإصطناعي التي تسهل العمل الإداري في المؤسسات وتساعد على إختصار الوقت والجهد.

وترى **الباحثه** أن تطبيق التقنيات الحديثة وإدخال التكنولوجيا في العمليات الإدارية يحتاج إلى تخصيص ميزانية مالية للتطوير والتحديث المستمر للأجهزة والمعدات المستخدمة لجمع، تخزين، نقل و تبادل المعلومات وشراء أحدث التطبيقات والبرامج لاستخدامها في مديرية الشباب والرياضة.

## جدول(١٠)

## الفروق بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الثالث (المتطلبات المعلوماتية)

ن= ٩٥

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| ٤٩ | توافر قاعدة بيانات ومعلومات عن جميع العاملين بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٩,٥٠ | .٥٣٢ | .٧٦٦ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٥ | ٩٦,١٥٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٧,٦٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٣ | ٩٦,٣٦٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٧,٧٧ | | |
| ٥٠ | تطويرتحديث البنية التحتية لشبكة الانترنت بالمديرية . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٩,٥٠ | .٥٣٢ | .٧٦٦ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٥ | ٩٦,١٥٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٧,٦٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٣ | ٩٦,٣٦٪ | ٢ | ٣,٦٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٧,٧٧ | | |
| ٥١ | تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية اللازمة للعاملين بالمديرية للتعامل مع الحاسبات الالكترونية . | الادارة العليا ن=١٤ | ٨ | ٥٧,١٤٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٥٠,٧١ | .٣٥٤ | .٨٣٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٤ | ٥٣,٨٥٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٨ | ٣٠,٧٧٪ | ٤٩,١٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٧ | ٤٩,٠٩٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ١٩ | ٣٤,٥٥٪ | ٤٦,٧٦ | | |
| ٥٢ | تتوفر المعلومات عن الجهات والادارات التي تقوم بتدريب العاملين بالمديرية . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٥٨,٣٦ | ٦,١٣٤ | .٠٤٧ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٩ | ٣٤,٦٢٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ١٦ | ٦١,٥٤٪ | ٣٩,١٩ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٠ | ٥٤,٥٥٪ | ٣ | ٥,٤٥٪ | ٢٢ | ٤٠,٠٠٪ | ٤٩,٥٣ | | |
| ٥٣ | تتوفر المعلومات اللازمة عن كيفية قياس الاداء الكترونيا للعاملين . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٧٠,٠٠ | ٢١,٣٨٦ | .٠٠٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٧ | ٦٥,٣٨٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٥٦,٦٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ١٦ | ٢٩,٠٩٪ | ١٨ | ٣٢,٧٣٪ | ٢١ | ٣٨,١٨٪ | ٣٨,٣٣ | | |
| ٥٤ | تبادل المعلومات بين الادارات المختلفة والفروع التابعة لها | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٤,٤٣ | ١,٨٣٧ | .٣٩٩ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٠ | ٧٦,٩٢٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٦,٨٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٣ | ٧٨,١٨٪ | ٥ | ٩,٠٩٪ | ٧ | ١٢,٧٣٪ | ٤٦,٩١ | | |
| ٥٥ | تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية للتعامل مع برمجيات الحاسب الآلي لجميع من يطلبها من العاملين بالمديرية . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٠ | ٧١,٤٣٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٥٩,٦١ | ٤,٠٧١ | .١٣١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١١ | ٤٢,٣١٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ١٠ | ٣٨,٤٦٪ | ٤٣,١٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٩ | ٥٢,٧٣٪ | ٧ | ١٢,٧٣٪ | ١٩ | ٣٤,٥٥٪ | ٤٧,٣٦ | | |
| ٥٦ | توافر البنية المعلوماتية عن الاحتياجات التدريبة المرتبطة بالتعامل مع الحاسب الآلي | الادارة العليا ن=١٤ | ٧ | ٥٠,٠٠٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٥١,٥٠ | ١,٦٠٤ | .٤٤٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٠ | ٣٨,٤٦٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ١١ | ٤٢,٣١٪ | ٤٢,٧٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٩ | ٥٢,٧٣٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ١٨ | ٣٢,٧٣٪ | ٤٩,٥٩ | | |
| ٥٧ | توافر المعلومات اللازمة عن أماكن وأوقات تدريب العاملين بالمديرية . | الادارة العليا ن=١٤ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٦ | ٤٢,٨٦٪ | ٤٧,٦٤ | .١٤٢ | .٩٣١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٧ | ٢٦,٩٢٪ | ٩ | ٣٤,٦٢٪ | ١٠ | ٣٨,٤٦٪ | ٤٦,٥٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ١٩ | ٣٤,٥٥٪ | ١٥ | ٢٧,٢٧٪ | ٢١ | ٣٨,١٨٪ | ٤٨,٨٠ | | |

* دال جدولياً عند ٠.٠٥ (p<٠,٠٥)

يتضح من جدول ( ١٠) الخاص بالتكرارات ونتائج اختبار كروسكال واليز والدلالات الإحصائية الخاصة باستجابات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الثالث (المتطلبات المعلوماتية) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات الرتب لفئات عينة البحث فى العبارة ( ٥٣ ) وغير دالة احصائيا فى باقى العبارات عند مستوي ٠.٠٥ .

وتؤكد نتائج دراسة **فرانك روس Frank Rose** ( ٢٠١٠ ) أن التعلم هو سمة أساسية و ضرورية للشبكات العصبية البيولوجية، و قادت خصائص السهولة و الطبيعية التي يمكن أن تتعلم بها، إلى محاولات لتقليد الشبكة العصبية عند الإنسان وتمثيلها في الحاسب.

وأكد **عبدالستار العلي وآخرون (٢٠٠٩)** أن من أهم أسباب الإهتمام بالذكاء الإصطناعي يمكن من خلالة إنشاء قاعدة بيانات معرفية منظمة بحيث يتم تخزين المعلومات بشكل فعال حيث يتمكن العاملون في المؤسسة من الحصول على المعرفة ، ويمكن المؤسسة من حماية المعرفة الخاصة بها من التسرب أو الضياع، وتوليد وإيجاد حلول للمشاكل المعقدة وتحليل هذه المشاكل ومعالجتها في وقت مناسب .(العلي، القنديلجي، العمري، ٢٠٠٩: ١٩٨).

وترى **الباحثة** ان توافر المعلومات داخل مديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية تعتبر من اهم المعوامل الاساسة التى تساعد فى تطبيق الذكاء الاصطناعى داخل المديرية

**جدول(١١)**

**الفروق بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الرابع (المتطلبات القانونية)**

**ن= ٩٥**

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| ٥٨ | توفير أنظمة حماية قانونية آلية متطورة لحماية بيانات العاملين بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٣ | ٩٢,٨٦٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٦,٤٦ | ٣,٠٥٩ | .٢١٧ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٠ | ٧٦,٩٢٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤٨,٣٧ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٩ | ٧٠,٩١٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ٧ | ١٢,٧٣٪ | ٤٥,٦٧ | | |
| ٥٩ | توافر البرامج التي تساعد علي حماية البيانات وأمن المعلومات" الامن السيبراني " | الادارة العليا ن=١٤ | ٧ | ٥٠,٠٠٪ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤٧,٤٦ | .٠٢١ | .٩٩٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٥ | ٥٧,٦٩٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ٤٨,٥٦ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٧ | ٤٩,٠٩٪ | ٢٢ | ٤٠,٠٠٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ٤٧,٨٧ | | |
| ٦٠ | توافر الأنظمة واللوائح القانونية التي تحكم التعاملات الإلكترونية. | الادارة العليا ن=١٤ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٨ | ٥٧,١٤٪ | ٤٤,٥٧ | ٦,٥٣٣ | .٠٣٨ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٣٨,٧٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٤ | ٤٣,٦٤٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٢٧ | ٤٩,٠٩٪ | ٥٣,٢٥ | | |
| ٦١ | وضع السياسات الامنية لتقنيات المعلومات بما فيها خدمات الإنترنت . | الادارة العليا ن=١٤ | ٦ | ٤٢,٨٦٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٥ | ٣٥,٧١٪ | ٤٥,١٤ | ١,٩٧٣ | .٣٧٣ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٠ | ٣٨,٤٦٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ١٠ | ٣٨,٤٦٪ | ٤٣,٠٨ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣١ | ٥٦,٣٦٪ | ٨ | ١٤,٥٥٪ | ١٦ | ٢٩,٠٩٪ | ٥١,٠٥ | | |
| ٦٢ | وضع القوانين واللوائح التنظيمية التي تحد من السطو الإلكتروني . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٥٧,٤٣ | ٣,٥٥٣ | .١٦٩ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٧ | ٦٥,٣٨٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٤٩,٩٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٢ | ٥٨,١٨٪ | ٦ | ١٠,٩١٪ | ١٧ | ٣٠,٩١٪ | ٤٤,٦٩ | | |
| ٦٣ | إعلام العاملين بالمديرية بالعقوبات الأمنية عند النشر الالكتروني لمعلومات سرية مرتبطة بالعمل . | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٤٩,٧١ | ٧,٤٩١ | .٠٢٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٧ | ٦٥,٣٨٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٣٩,٨٥ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٥٠ | ٩٠,٩١٪ | ١ | ١,٨٢٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٥١,٤٢ | | |

* دال جدولياً عند ٠.٠٥ (p<٠,٠٥)

يتضح من جدول ( ١١) الخاص بالتكرارات ونتائج اختبار كروسكال واليز والدلالات الإحصائية الخاصة باستجابات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الرابع (المتطلبات القانونية) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات الرتب لفئات عينة البحث فى العبارة ( ٦٣ ) وغير دالة احصائيا فى باقى العبارات عند مستوي ٠.٠٥ .

وأشارت **أسماء السيد محمد وآخرون** (٢٠٢٠) إلى ضرورة خلق وعي لدى قادة المؤسسات والمديرين والموظفين بالجهات الحكومية والعلمية بأهمية الذكاء الإصطناعي وأستخداماته لتسهيل وتطوير الخدمات بتلك الجهات. (محمد وآخرون،٢٠٢٠: ٤٠)

واكدت نتائج دراسة دراسة **سامي جبار عنبر(٢٠١٦ )** الى إقتصار أنظمة المعلومات الخاصة بالأفراد العاملين على تثبيت أيام العمل الفعلي، دون تقديم البيانات الخاصة بمتابعة أداء العاملين ، قصور استغلال التسهيلات التي يقدمها الحاسب الآلي في التدقيق لترشيد الجهد المبذول والإقتصاد في الوقت المستغرق لإنجاز الاعمال ، إعتماد أسلوب الذكاء الإصطناعي في إنجاز الأعمال والتدقيق والمحاسبات

وترى **الباحثة** أن استخدام الذكاء الإصطناعي في مديرية الشباب والرياضة يساعد في إختصار للوقت والجهد لما توفره تطبيقات الذكاء الإصطناعي في تعامل سريع وبسيط مع البيانات التي تخص الأعمال الإدارية، وضرورة إهتمام الإدارة العليا بالمديرية بتدريب العاملين على هذه التطبيقات وحسب تخصصاتهم الوظيفية ويمكن من خلال هذه التطبيقات معرفة الأخطاء الإدارية أو المشاكل بسرعة وفي بداية حدوثها قبل تفاقمها لأيجاد الحل المناسب.

## جدول (١٢)

## الفروق بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) للبعد الخامس (المتطلبات الادارية)

ن= ٩٥

| م | العبارة | الفئة | نعم | | الى حد ما | | لا | | اختبار كروسكال واليز | كا٢ | الدلالة (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | تكرار | النسبة % | | | |
| ٦٤ | قدرة المديرين علي كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٤,٥٠ | ١٠,٨٢١ | .٠٠٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٦ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٤,٥٠ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٢ | ٧٦,٣٦٪ | ١ | ١,٨٢٪ | ١٢ | ٢١,٨٢٪ | ٤٣,٢٧ | | |
| ٦٥ | الالتحاق بالدورات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي | الادارة العليا ن=١٤ | ٩ | ٦٤,٢٩٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٥٣,٨٦ | .٩٨٤ | .٦١١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٤ | ٥٣,٨٥٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٩ | ٣٤,٦٢٪ | ٤٦,٠٤ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٣٠ | ٥٤,٥٥٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ١٦ | ٢٩,٠٩٪ | ٤٧,٤٤ | | |
| ٦٦ | تعاون المستويات الادارية بالمديرية من أجل استخدام الذكاء الاصطناعي لتحقيق الصالح العام. | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٥٢,١٤ | .٧١١ | .٧٠١ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢٠ | ٧٦,٩٢٪ | ٤ | ١٥,٣٨٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٧,٤٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٤٢ | ٧٦,٣٦٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ٤ | ٧,٢٧٪ | ٤٧,٢٢ | | |
| ٦٧ | القدرة علي تحديد الهدف من تطبيق الذكاء الاصطناعي بالمديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٢ | ٨٥,٧١٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ١ | ٧,١٤٪ | ٦٣,٢١ | ١٧,١٠٩ | .٠٠٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٦ | ٢٣,٠٨٪ | ١ | ٣,٨٥٪ | ٥٨,٥٤ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ١٨ | ٣٢,٧٣٪ | ٣٠ | ٥٤,٥٥٪ | ٧ | ١٢,٧٣٪ | ٣٩,١٥ | | |
| ٦٨ | تحقيق التوازن في تبعات الذكاء الاصطناعي على التوظيف والاستفادة من فرص العمل الجديدة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي. | الادارة العليا ن=١٤ | ١١ | ٧٨,٥٧٪ | ٣ | ٢١,٤٣٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٦٢,٠٠ | ٥,٦٥٦ | .٠٥٩ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٣ | ٥٠,٠٠٪ | ١١ | ٤٢,٣١٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٤٨,٢٣ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٥ | ٤٥,٤٥٪ | ٢١ | ٣٨,١٨٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ٤٤,٣٣ | | |
| ٦٩ | اقتناع الادارة العليا باهمية تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المديرية | الادارة العليا ن=١٤ | ١٤ | ١٠٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٠ | ٠,٠٠٪ | ٦٨,٥٠ | ٢٠,٦٨٩ | .٠٠٠ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ١٩ | ٧٣,٠٨٪ | ٥ | ١٩,٢٣٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٥٦,٥٦ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢١ | ٣٨,١٨٪ | ١٨ | ٣٢,٧٣٪ | ١٦ | ٢٩,٠٩٪ | ٣٨,٧٤ | | |
| ٧٠ | توفير فرص عمل للأشخاص ذوي المهارات الرقمية المتقدمة اللازمة لاستحداث تكنولوجيات المعلومات والاتصالات وإدارتها واختبارها وتحليلها. | الادارة العليا ن=١٤ | ٨ | ٥٧,١٤٪ | ٤ | ٢٨,٥٧٪ | ٢ | ١٤,٢٩٪ | ٤٨,٦٤ | ٧,٤٣٦ | .٠٢٤ |
| | | الادارة الوسطى ن=٢٦ | ٢١ | ٨٠,٧٧٪ | ٣ | ١١,٥٤٪ | ٢ | ٧,٦٩٪ | ٥٨,٥٢ | | |
| | | الادارة التنفيذية ن = ٥٥ | ٢٨ | ٥٠,٩١٪ | ٩ | ١٦,٣٦٪ | ١٨ | ٣٢,٧٣٪ | ٤٢,٨٦ | | |

* دال جدولياً عند ٠,٠٥ (p<٠,٠٥)

يتضح من جدول ( ١٢) الخاص بالتكرارات ونتائج اختبار كروسكال واليز والدلالات الإحصائية الخاصة باستجابات المحور الثانى (متطلبات تطبيق الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة) (المتطلبات الادارية) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات الرتب لفئات عينة البحث فى العبارات ( ٦٤، ٦٧، ٦٩، ٧٠ ) وغير دالة احصائيا فى باقى العبارات عند مستوي ٠,٠٥ .

وأشارت أسماء السيد محمد وآخرون (٢٠٢٠) إلى تنمية وتطوير الكفاءات العلمية والقدرات المتخصصة على مجال الذكاء الإصطناعي، وتدريب موظفي الحكومة من خلال تشجيعهم على الأهتمام بعلوم الحاسب الآلي لتنمية المعرفة بكيفية استخدام تقنيات الذكاء الإصطناعي.(محمد،محمد،الدسوقي،٢٠٢٠: ٤١)

وأثبتت نتائج دراسة **أصالة رقيق (٢٠١٥)** على أن المؤسسة تهتم إلى حد كبير بعملية التدريب بهدف تحسين أداء العاملين المهني وإطلاعهم على كل ما هو جديد في المجال التكنولوجي، ونتائج دراسة سامي جبار عنبر (٢٠١٦ ) والتي أثبتت أن إعتماد أسلوب الذكاء الإصطناعي يسهل القيام بالوظائف الروتينية المتعلقة بعمليات التدقيق وتقييم النظم والرقابة الداخلية وإمكانية ترجمة البيانات وتحديد التغيرات غير الطبيعية.

وأوصى **عادل مجبل المطيري في دراسته (٢٠١٩)** بضرورة تكثيف الدورات التدريبية للقيادات في صنع القرار إعتمادا على الذكاء الإصطناعي، والعمل على توفير التكنولوجية الذكية من الذكاء الإصطناعي لأستخدامها في إتخاذ القرارات، وضرورة تغيير إتجاهات العاملين وتنمية الوعي لديهم بأهمية الذكاء الإصطناعي في المقارنة بين القرارات لأختيار البديل الأفضل.

أوصى **إبراهيم محمد عجام في دراسته (٢٠١٨)** على ضرورة التوسع في استخدام تقنيات الذكاء الإصطناعي وحسب أحتياجات كل قسم، وتزكية الإهتمام بالشبكات العصبية مع زيادة الدعم والإهتمام بمجالات الذكاء الإصطناعي الأخرى والتي تساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء الإداري.

وترى **الباحثه** ضرورة الأهتمام بنشر ثقافة أدخال تقنيات وتطبيقات الذكاء الإصطناعي بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية، وإذ لم تتوفر هذه الثقافة لن تهتم المديرية في تخصيص أي ميزانية للأهتمام بتطوير عملها الإداري، و بتدريب العاملين بالمديرية على أحدث التقنيات التكنولوجية التي يمكن استخدامها في إدارة أنشطتها، فنشر هذه الثقافة هو نقطة البداية للتطوير وأدخال التطبيقات الحديثة للمديرية.

**الاستنتاجات :**

**المحور الأول : إسهامات الذكاءالاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة**

- يساعد في تحليل الأداء المتميز للعاملين بمديرية الشباب والرياضة
- يعمل علي دعم وسائل الاتصال بين الادارات المختلفة للعاملين بالمديرية
- يساعد في رفع كفاءة الاداء المتميز للعاملين بالمديرية
- يعمل علي سرعة انجاز المهام الموكلة للعاملين وبأقل درجة من الاخطاء
- يساهم في تحديد اولوليات العمل حسب اهمية كل منها
- زيادة الوقت المستهلك عند التحضير لتنفيذ نشاط بالمديرية
- توفير الوقت والمجهود والمساعده في إعداد التقارير الدورية
- اكتساب المعلومات المطلوبة التي تساعد علي حل المشكلات الطارئة
- يساعد العاملين بالمديرية علي استخدام الحاسب الالي لتحقيق الاهداف المرجوة
- يحافظ علي تنظيم الاعمال من خلال جدولتها
- يساهم في التنبؤ بالمشكلات والعمل علي اقتراح ووضع تصور لحلها
- سرعة انجاز الاعمال الكترونيا من قبل العاملين بالمديرية
- يساعد استخدام الاساليب التكنولوجية علي تطوير الآداء .
- الاستفادة من استخدام اجهزة الكمبيوتر في تنفيذ الانشطة والمسابقات بسرعة وجودة عالية .
- يساعد الذكاء الاصطناعي المديرين علي وضع برامج تدريبية تتلاءم مع التغيرات الحديثة واداء العامليين
- معرفة مستوي آداء العاملين عن طريق تسجيل بياناتهم وانجازاتهم اول باول علي الاجهزة
- معرفة نقاط القوة والضعف المرتبطة بالاداء والعمل علي تطويرها من خلال التكنولوجيا الحديثة
- التعرف علي النواحي القانونية لاستخدام الذكاء الاصطناعي وربطة باداء العاملين
- يعتبر الذكاء الاصطناعي اكثر مرونة في اعطاء المعلومات وتقديم النصائح من العنصر البشري

- يساعد الذكاء الاصطناعي علي تقييم الاداء المتميز للعاملين بسهولة وبطرق متعددة وموضوعية دون تحيز او خضوع للاهواء الشخصية .
- يمكن الاستفادة من النظم التكنولوجية في المعرفة السليمة والمتجددة بأساسيات وعلوم الادارة الحديثة .
- يساهم الذكاء الاصطناعي في اختيار انسب الاساليب الادارية وتطبيقها بما يحقق الاداء الانجازي والمتميز
- تطبيق الذكاء الاصطناعي بالمديرية يحقق الثقافة المؤسسية والمشاركة المجتمعية والمهنية وادارة التغيير لتطوير اداء العاملين.
- يساعد الذكاء الاصصطناعي علي سهولة الاتصال بين العاملين في جميع الادارات والفروع ومعرفة ما هو جديد لتطوير الاداء.

**المحور الثاني : متطلبات الذكاء الاصطناعي.**

**البعد الأول : المتطلبات البشرية**

- توافر العنصر البشري القادر علي استخدام التقنيات الحديثة والتعامل معها .
- وجود كفاءات مهنية علي درجة عالية من الكفاءة والفاعلية .
- اقتناع العامليين بالادارات بأهمية التكنولوجيا الحديثة والذكاء الاصطناعي .
- تواجد العنصر البشري القادر علي تقييم اداء العاملين الكترونيا بأكثر من وسيلة .
- وجود موارد بشرية مؤهلة ومدربة علي استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي .
- مدي قناعة الادارة العليا لسياسة التحول الرقمي داخل ادارات وفروع المديرية .
- العمل على تصميم خطط الأعمال الإدارية باستخدام تقنية المعلومات الرقمية
- قادرة علي استخدام محركات البحث الإلكترونية
- تجيد التعامل مع شبكة الإنترنت .
- تجيد التعامل مع الكمبيوتر " الحاسب الآلي "
- تستطيع استخدام البريد الالكتروني .
- تستطيع استخدام المواقع والبرامج الالكترونية الحديثة .

**البعد الثانى : المتطلبات المادية**

- توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة ( أجهزة الحاسب الالي) اللازمة لانجاز الاعمال بدقة وسرعة
- وجود المخصصات المالية التي تساعد علي شراء الاجهزة والادوات التي تسخدم لتطوير اداء العاملين .
- زيادة الحوافز لمستخدمي الوسائل التكنولوجية عند تنفيذ أعمالهم .
- توفير الوسائل السمعية والبصرية المتطورة لتجهيز القاعات بالمديرية.
- توفير ميزانية محددة لتطوير جودة الخدمات الالكترونية كمدخل للتحول الرقمي
- وجود موقع إلكتروني للمديرية على شبكة الإنترنت .
- توفير الشبكة اللاسلكية للإنترنت داخل المديرية.
- تحقيق الربط الإلكتروني بين المديرية والادارات والفروع التابعة لها .
- التحديث المستمر للاجهزة والبرامج الحديثة بما يتواكب مع الذكاء الاصطناعي .
- تأمين العدد الكافي من الطابعات للعاملين بالمديرية
- وجود وسيلة اتصال الكترونية سريعة بين الادارات داخل المديرية

**البعد الثالث : المتطلبات المعلوماتية**

- توافر قاعدة بيانات ومعلومات عن جميع العاملين بالمديرية
- تطويرتحديث البنية التحتية لشبكة الانترنت بالمديرية .
- تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية اللازمة للعاملين بالمديرية للتعامل مع الحاسبات الالكترونية .
- تتوفر المعلومات عن الجهات والادارات التي تقوم بتدريب العاملين بالمديرية .
- تتوفر المعلومات اللازمة عن كيفية قياس الاداء الكترونيا للعاملين .
- تبادل المعلومات بين الادارات المختلفة والفروع التابعة لها
- تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية للتعامل مع برمجيات الحاسب الآلي لجميع من يطلبها من العاملين بالمديرية .
- توافر البنية المعلوماتية عن الاحتياجات التدريبة المرتبطة بالتعامل مع الحاسب الآلي
- توافر المعلومات اللازمة عن أماكن وأوقات تدريب العاملين بالمديرية .

**البعد الرابع : المتطلبات القانونية**

- توفير أنظمة حماية قانونية آلية متطورة لحماية بيانات العاملين بالمديرية
- توافر البرامج التي تساعد علي حماية البيانات وأمن المعلومات" الامن السيبراني "
- توافر الأنظمة واللوائح القانونية التي تحكم التعاملات الإلكترونية.
- وضع السياسات الامنية لتقنيات المعلومات بما فيها خدمات الإنترنت .
- وضع القوانين واللوائح التنظيمية التي تحد من السطو الإلكتروني .
- إعلام العاملين بالمديرية بالعقوبات الأمنية عند النشر الالكتروني لمعلومات سرية مرتبطة بالعمل .

**البعد الخامس : المتطلبات الادارية**

- قدرة المديرين علي كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي بالمديرية
- الالتحاق بالدورات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي
- تعاون المستويات الادارية بالمديرية من أجل استخدام الذكاء الاصطناعي لتحقيق الصالح العام.
- القدرة علي تحديد الهدف من تطبيق الذكاء الاصطناعي بالمديرية
- تحقيق التوازن في تبعات الذكاء الاصطناعي على التوظيف والاستفادة من فرص العمل الجديدة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي.
- اقتناع الادارة العليا باهمية تطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المديرية
- توفير فرص عمل للأشخاص ذوي المهارات الرقمية المتقدمة اللازمة لاستحداث تكنولوجيات المعلومات والاتصالات وإدارتها واختبارها وتحليلها.

**التوصيات :**

**بناءا على عرض ومناقشة النتائج ، توصى الباحثة مديرية الشباب والرياضة محافظة الاسكندرية بالاتى :**

- نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعى فى ادارات مديرية الشباب والرياضة فى اداء الاعمال الادارية

- دعم وتشجيع الادارات التى تسعى الى التحول الى للادارة الالكترونية وادخال تطبيقات الذكاء الاصطناعى بكل ما تحتاجة من موارد مادية وامكانيات بشرية ومعلوماتية .
- تدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة على تطبيقات الذكاء الاصطناعى .
- توفير ميزانية مالية مناسبة لادخال احدث الوسائل التكنولوجية الحديثة التى تساعد فى تطوير الاداء الادارى .
- ضرورة اهتمام الادارة العليا فى تطوير العمل الادارى وانجاز المهام بالطرق والاساليب الحديثة التى توفرها تطبيقات الذكاء الاصطناعى .
- التنسيق مع وزارة الشباب والرياضة والوزارات الإخرى بالإعتماد على تطبيقات الذكاء الإصطناعي لإنجاز القرارات بسرعة ودقة عالية.

**كما توصى الباحثة وزارة الشباب والرياضة بالاتى :**

- الأستعانه بالخبراء المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات لتطوير النظم في وزارة الشباب والرياضة .
- الأهتمام بعملية تدريب العاملين في وزارة الشباب والرياضة على تطبيقات الذكاء الإصطناعي.
- – الأستفادة من تطبيقات الذكاء الإصطناعي في إنجاز المهام الإدارية، وجمع الخبرات المتوفرة وتخزينها في بنك المعلومات للإستفادة منها عند إتخاذ القرارات، والإتصال بين الادارات والمديريات المختلفة التابعة للوزارة .

## قائمة المراجع

**اولا المراجع العربية :**

إبراهيم محمد حسن عجام (: " الذكاء الإصطناعي وأنعكاساته على المنظمات العالية الأداء– دراسة أستراتيجية في وزارة العلوم والتكنولوجيا"، (بحث منشور)، مجلة الإدارة والأقتصاد، العدد ١٢٥، ٢٠١٨).

أحمد حمدي محمود الجميلي: واقع الادارة الالكترونية بالاندية الرياضية وانعكاساته على تطوير العمل الإداري"، ) رسالة ماجستير غير منشورة(، كلية التربية الرياضية، قسم الادارة الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠١٦ م .

أحمد محمد غنيم : الذكاء الإلصطناعي ثورة جديدة في الادارة المعاصرة"، الطبعة الاولي ،المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة ، ٢٠٢٠ .

أسماء السيد محمد عبد الصمد ،كريمة محمود محمد أحمد، محمد إبراهيم الدسوقي علي: "تطبيقات الذكاء الأصطناعي ومستقبل تكنولوجيا التعليم"، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة،(٢٠٢٠).

أشرف السيد عبد الباري: نموذج مقترح لتطوير أداء العاملين بشركات البترول ( بالتطبيق علي قطاع المشتريات الخارجية ) رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٥م .

أصالة رقيق(٢٠١٥) : استخدام تطبيقات الذكاء االصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية"، بحث ماجستير غير منشور، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر، ٢٠١٥ م .

إيهاب أحمد علي ياسين: تطبيقات التكنولوجيا كمدخل لتطوير الموارد البشرية بالاندية الرياضية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التر بية الرياضية للبنين – البنات ، جامعة بورسعيد ، ٢٠١٦م .

ثائر محمود وعطيات صادق: مقدمة في الذكاء الإصطناعى ، مكتبة المجتمع العربى للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ٢٠٠٦ م

حامد كريم الحدراوي، علي حميد هندي العلي :"دور تكنوستراتيجية إدارة المعلومات في تحقيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة للمنظمة التعليمية"، دراسة حالة في كلية الطب جامعة الكوفة، مركز دراسات الكوفة، العدد ٢٧، العراق،(٢٠١٢).

راوية حسن (٢٠٠١): "مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية"، الدار الجامعية مصر.

سامي جبار عنبر : "جودة التدقيق بإعتماد الذكاء الأصطناعي"، (بحث منشور) مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد الحادي عشر. العدد (٣٤)، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد،٢٠١٦.

السيد نصر الدين السيد: كيف يفكر الحاسب " دليل القارئ الذكى لأسرار الذكاء الإصطناعى " ، دار العين للنشر ، ٢٠٠٦ م

شريف محمود حمدي:: "دور التدريب في رفع كفاءة العاملين دراسة تطبيقية على بعض فنادق القطاع العام المصري" ، (بحث منشور)، مجلة دار المنظومة، مجلد٩، عدد٤، جامعة قناة السويس،(٢٠١٨).

شمس الدين عبد الله شمس الدين: " مدخل في نظريات تحليل المشكلات وإتخاذ القرارات الإدارية" ، مركز تطوير الإدارة والانتاجية، سوريا،( ٢٠٠٥).

عادل عبد النور: اساسيات الذكاء الإصطناعى ، دار الفيصل الثقافية ، الرياض ، ٢٠٠٦ م

عادل مجبل المطيري: " الذكاء الإصطناعي مدخلا لتطوير صناعة القرار التعليمي في وزارة التربية بدولة الكويت"، (بحث منشور)، دار المنظومة، العدد العشرون، الكويت،(٢٠١٩).

فاتن عبدالله صالح: أثر تطبيق الذكاء الإصطناعى والذكاء العاطفى على جودة اتخاذ القرارات ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، الأردن ، ٢٠٠٩ م

محمد عثمان على حجازى: مقدمة في الذكاء الإصطناعى ، دار الأندلس للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٦ م

معاوية يحيى: التطورات التكنولوجية في الذكاء الإصطناعى بين مآلات الحاضر ومخاوف المستقبل ، مركز التنوير المعرفى ، السودان ، ٢٠٠٩ م

وضاح محمد جاسم المنصور: الذكاء الإصطناعي وعلاقته بتحسين جودة القرار الإداري في وزارة الشباب والرياضة – العراق ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية ، ٢٠١٨.

**ثانيا : المراجع الاجنبية :**

Ayre, C., & Scally, A. J. : Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, ٤٧(١), ٧٩-٨٦. doi:١٠,١١٧٧/٠٧٤٨١٧٥٦١٣٥١٣٨٠٨, ٢٠١٣ .

Barto, A. G, Sutoon, R.S : Neurolike adaptive elements that can solve difficult learning control problems, IEEE. Transactions on

٢٠٠٦ systems. Man and cybernetics, SMC ١٣,

Frank Rose : Artificial Nural Networks: An American Quest for Artificial Intelligence, Harper & Row, ٢٠١٠.

Grupe, F : "An Internet-based Expert System for selecting an Academic Major;www. Mymajors.com (ERIC-Educa-Tiou Resources Information center no, Ej٦٦٣٠٧٥, ٢٠٠٢ .

Jean-Louis Laurière : L’intelligence artificielle : résolution de problèmes par l’homme et la machine, Eyrolles, Paris, ٢٠٠٣

Masrek mohamad norrman : :”The effect of information technology infrastructure flexibility on intraet effectiveness”, journal computer and information scince, vol. ٢,no.٢ (٢٠٠٩)

# إسهامات ومتطلبات تطبيق الذكاء الإصطناعي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية

*** أ.م.د. إيمان محمد عبد الرحيم الاشقر**

يهدف البحث إلى التعرف على إسهامات ومتطلبات الذكاء الإصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث. وإشتمل على جميع العاملين بالإدارات والفروع التابعة لمديرية الشباب والرياضة وأشارت اهم النتائج الى ان إسهامات الذكاء الاصطناعي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة متطلبات الذكاء الاصطناعي " المتطلبات البشرية – المتطلبات المادية – المتطلبات المعلوماتية – المتطلبات القانونية – المتطلبات الإدارية" ونوصى الباحثة بضرورة نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي فى ادارات مديرية الشباب والرياضة فى اداء الاعمال الادارية

---

استاذ م دكتور بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية

# Contributions and requirements for the application of artificial intelligence in the Directorate of Youth and Sports in Alexandria Governorate

***.Dr. Iman Muhammad Abd al-Rahim al-Ashqar**

The research aims to identify the contributions and requirements of artificial intelligence for workers in the Directorate of Youth and Sports in Alexandria Governorate, and the descriptive survey method was used to suit the nature of the research. It included all employees of the departments and branches of the Directorate of Youth and Sports. The most important results indicated that the contributions of artificial intelligence to the employees of the Directorate of Youth and Sports are artificial intelligence requirements "human requirements - material requirements - information requirements - legal requirements - administrative requirements." The researcher recommends the need to spread a culture of using artificial intelligence applications In the departments of the Directorate of Youth and Sports in the performance of administrative work

**Professor M. Doctor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education for Girls, Alexandria University**