



مجلة سوهاج لعلوم وفنون

التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج

كلية علوم الرياضة

"تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء

مدخل أتمتة العمليات الإدارية"

أ.م.د/ وليد رزق بدر

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة العدد السابع عشر يوليو 2025م
الترقيم الدولي: (ISSN 2682-3748) print (ISSN 2682-3837) online

المستخلص

تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية

يهدف البحث إلي وضع مقترحات تسهم في تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية واستخدم الباحث المنهج الوصفي وبلغت إجمالي عينة البحث (45) فرداً من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام وأخصائيي الأنشطة بالإدارة العامة لرعاية الشباب، وأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة أسوان، استخدم الباحث الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج قيام الباحث بوضع مقترحات تسهم في تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية وأهم التوصيات إطلاق مبادرات تحفيزية لتبني الأتمتة لزيادة الوعي بمزايا الأتمتة في تطوير الأداء، إجراء المزيد من البحوث حول تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان وباقي إدارات الجامعة في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية

Abstract

The research aims to develop proposals that contribute to developing administrative performance in the 3 Youth Care Department at Aswan University, in light of the approach to automating administrative processes. The researcher used the descriptive approach, and the total research sample amounted to (45) individuals, including department directors, section heads, and activity specialists in the General Administration of Youth Care and the Youth Care Departments at the faculties of Aswan University. The researcher used the questionnaire as a tool for collecting data. The most important results were that the researcher developed proposals that contribute to developing administrative performance in the Youth Care Department at Aswan University, in light of the approach to automating administrative processes. The most important recommendations include launching incentive initiatives to adopt automation to increase awareness of the advantages of automation in developing performance, and conducting further research on developing administrative performance in the Youth Care Department at Aswan University and the rest of the university's departments, in light of the approach to automating administrative processes.

تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية

المقدمة ومشكلة البحث :

أسهم التطور في تكنولوجيا المعلومات في ظهور مفاهيم وأساليب جديدة في مجال إدارة المعلومات، ولهذا تستدعي الضرورة اليوم حيازة المعلومة التي تبدأ بتعقبها، ثم معالجتها، وتحليلها، ونشرها، وتخزينها وفق نظام مؤتمت، حتى تستخدم في الوقت المناسب من قبل صناع القرار وبحسب إحتياجات المؤسسة . (20 : 74)

والأتمتة مصطلح مُعرب من الإنجليزية **Automation** ، ويعني التشغيل الآلي أو الذاتي ، ويشير إلى التقنية التي تستخدم في تشغيل العمليات دون تدخل بشري. (10 : 183)

ويكون الهدف منها إخراج العنصر البشري من تقديم الخدمات ، أي فصل مقدمي الخدمات عن المستخدمين وذلك بغرض درء الفساد . (17 : 100)

وقد إنتشر إستخدام تقنية الأتمتة في الأعمال الإدارية ، والتي عرفها البعض بأنها "هي نوع من أنواع تقنيات الذكاء الإصطناعي تعتمد على خوارزميات الحوسبة لتمييز الأنماط في البيانات ، وتصنيفها وتحليلها، ثم تطبيق الإجراءات والنصوص القانونية عليها حتى تصل إلى النتائج (القرار) " . (41 : 753)

وتعتبر الأتمتة الإدارية - في صورتها البسيطة- هي تسيير الإجراءات الإدارية بشكل آلي وبأقصى دقة ممكنة وبأقل أخطاء محتملة وذلك بفضل إستخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات الحديثة وتقنيات الذكاء الإصطناعي . (3 : 1127)

كما تعرف بأنها تحويل العمليات والإجراءات الورقية إلى عمليات وإجراءات إلكترونية، وتخزينها في قاعدة بيانات مركزية، بما يضمن الحفظ الآمن لها. (23 : 425)

وقد إنتشرت بشكل كبير تطبيقات لنظم الأتمتة في بعض الخدمات الحكومية يأتي على رأسها علي سبيل المثال منصة مصر الرقمية التي تقدم الخدمات الحكومية الرقمية بشكل ميسر وحديث وسريع في ضوء رؤية مصر للتحويل الرقمي ٢٠٣٠ م .

ويتضح دورها في إنشاء جهات إدارية أكثر استجابة ومسئولة من خلال أتمتة الإجراءات الإدارية، والحد من العقبات الإدارية، وتحسين الوصول عبر الإنترنت إلى المعلومات والخدمات وذلك لخدمة كل المواطنين . (44 : 425)

أهداف الأتمتة الإدارية:

زيادة تنافسية المنظمة او المؤسسة ، تخفيض تكاليف الإنتاج ، تخفيض الهدر وضبط المخزونات ، رفع جودة العمل الإداري ، تسريع العمل الإداري ، دعم إتخاذ القرار، رفع مستوى التخطيط الإداري ، تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين والمتعاملين ، استخدام التجارة الإلكترونية والمصارف المؤتمتة . (36 : 15)

فوائد الأتمتة:

تشمل فوائد الأتمتة الإلكترونية ما يلي: خفض تكاليف التشغيل، زيادة الإنتاجية، تحسين خدمة العملاء، الحفاظ على سلامة الموظفين، تحسين تخزين البيانات، تحسين الروح المعنوية في مكان العمل، تحسين الدقة والجودة، قابلية التوسع والمرونة، الحد من الأثر البيئي. (45)

أهمية أتمتة العمليات الإدارية :

من أهم أسباب اللجوء إلي أنظمة الأتمتة هو الرغبة في التواصل الذكي بين الموظفين والحكومات ، وكذلك بين الموظفين وإداراتهم من خلال إنشاء وتدعيم قنوات للتواصل بين الأجهزة الحكومية والمواطنين وكذلك القطاع الخاص من خلال نظم وتطبيقات المعلومات ذات التقنية العالية . (15 : 648)

كما تساعد الأتمتة في :

- تحسين الكفاءة التشغيلية :تساعد الأتمتة في تقليل الوقت المستغرق في المهام الإدارية الروتينية، مما يسمح للموظفين بالتركيز على الأعمال الأكثر استراتيجية.
- تقليل الأخطاء البشرية :يؤدي الاعتماد على الأنظمة الآلية إلى تقليل الأخطاء التي قد تحدث بسبب التدخل البشري، مما يعزز دقة البيانات ويقلل من الحاجة إلى إعادة العمل.
- خفض التكاليف التشغيلية : تقلل الأتمتة الحاجة إلى الموارد البشرية لتنفيذ العمليات المتكررة، مما يساهم في تقليل التكاليف التشغيلية وتحسين استخدام الميزانية.
- تحسين تجربة العملاء : تمكن الأتمتة المؤسسات من تقديم خدمات أسرع وأكثر دقة، مما يعزز رضا العملاء ويبني علاقات طويلة الأمد معهم . (46)

متطلبات الأتمتة :

يشتمل تطبيق نظام الأتمتة علي العديد من المتطلبات فيقسمها البعض إلي :

- متطلبات بشرية: تأهيل وتدريب الكوادر البشرية تأهيلاً جيداً، وعقد المزيد من للدورات للتدريبية وورش العمل في مجال توظيف التعاملات الإلكترونية في العملية الإدارية .
- متطلبات إدارية: توفر الداعم الكافي اللازم للحصول على المعلومات وقوائم البيانات التي تتطلب تحديد متطلبات التعاملات الإلكترونية .
- متطلبات تقنية: توفر البنية التحتية اللازمة لإقامة مشروع الأتمتة ، وتوفير الأجهزة الذكية والمعدات اللازمة لتطبيق الأتمتة والإهتمام بصيانتها، وتوفير الشبكات الداخلية .
- متطلبات مالية: توافر الموارد المالية والدعم المادي الكافي ، مما يضمن الإستقلالية المالية، ويعزز ضمان توفر الأدوات والتجهيزات لإنجاز مشروع الأتمتة وفق الموارد المتاحة . (34 : 32)

كما يرى البعض ان تطبيق نظام الأتمتة الإدارية يحتاج إلى مجموعة من المتطلبات يجب توافرها في المنظمة أو المؤسسة وهي :

1. جودة البيانات : وهي تتمثل في جودة المدخلات وصولاً لجودة في المخرجات والحصول على المعلومات ذات قيمة لمستخدمها. (23 : 432)
2. الأجهزة : تشمل الحواسيب والأجهزة الملحقة بها، وتتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية، وهي : وحدات الإدخال، ووحدات المعالجة، ووحدات الإخراج، وتشمل المعدات المستخدمة لإدخال المعلومات، و تخزينها ونقلها وتداولها، واسترجاعها واستقبالها، وبنها للمستخدمين. (11 : 23)
3. الشبكات : يرى وصفي الكساسبة (2011م) (38) أنه قد إنتشر تطبيق الشبكات الحاسوبية في الدوائر، والمؤسسات على إختلاف أنواعها بسبب إستخدام الحاسوب وملحقاته في مختلف المجالات بغرض تحسين أداء العمل، وزيادة كفاءة الأعمال، وسرعتها من خلال تسهيل عملية إتصال العاملين مع الزبائن والمزودين .
4. البرمجيات: وهي مجموعة البرامج المستخدمة لتشغيل جهاز الحاسب الآلي والإستفادة من إمكانياته المختلفة . (33 : 89)
5. العنصر البشري : يتمثل هذا العنصر في القوى البشرية المتعلمة والمدربة على استخدام التكنولوجيا الحديثة من أجهزة وبرامج . (2 : 26)

ويرى الباحث أن العنصر البشري المدرب والمؤهل الذي يمتلك المهارات والقدرات من أهم عناصر نجاح المنظمات والمؤسسات التي تسعى لتحقيق التميز والنجاح ومنها إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان .

ويعتبر الأداء الإداري "هو تنمية سلوك القيادات بالمؤسسات وفق ممارسات معينة تسهم في القيام بأعباء ووظائفهم وتطوير أدائهم لتحقيق الأهداف المنشودة ويتضمن المشاركة في صنع القرار، وتوظيف تطبيقات التكنولوجيا والاتصالات " . (28 : 329)

وهو يشير إلى الجهد الذي يبذله المدير أو الموظف ويتحدد بإطار المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي حدود اللوائح المنظمة لهذه المهام ، بمعنى أن الأداء الإداري ليس مجرد تنفيذ المدير لمهامه وأدواره بطريقة روتينية ، وإنما تنفيذها بطريقة فاعلة وناجحة ومتكاملة مع الجميع لتحقيق الأهداف المرسومة للعمل ، وصولاً إلى جودة العمل. (48)

وتطوير الأداء الإداري : هو تحليل واقع الأداء الفعلي في المؤسسة ، ومعرفة نقاط الضعف والقوة بهدف تشخيص نقاط الضعف وتدعيم نقاط القوة لتطوير وتنمية مهارات الموظفين والتعزيز في سلوكهم بما يحقق الأهداف المرجوة . (6 : 10-11)

أهمية تطوير الأداء الإداري :

يساعد في وضع الخطط والاستراتيجيات التي يمكن تنفيذها داخل العمل ، الإستفادة القصوى من وسائل الإتصال والتكنولوجيا الحديثة ، التركيز على التكامل بين تحديد الأهداف وتطوير العاملين وتطوير الأداء الإداري، يساهم في تنميته عمليه اتخاذ القرارات الإدارية، تدعيم مهارات العلاقات الإنسانية التي يتطلبها العمل الإداري ، يساعد على اكتساب المعارف والمعلومات المتعلقة بالعمل . (32 : 135)

وتعتبر إدارة رعاية الشباب في الجامعة هي المسئولة عن الأنشطة الطلابية في شتى المجالات العلمية والثقافية والفنية والإجتماعية والرياضية ، وتنمية القيم الروحية والأخلاقية بين طلاب الجامعة ، بث الروح الجامعية السليمة بين الطلاب ، إكتشاف مواهب الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم وصقلها وتشجيعها. (47)

مشكلة البحث:

ومن خلال عمل الباحث كرئيس قسم الإدارة الرياضية والترويح ، وكمنسق عام للأنشطة الطلابية بجامعة أسوان ، فقد لاحظ أن حجم المساحة التي تشغلها التكنولوجيا والحاسب الآلي في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ، لا تتناسب ودورها وأهميتها في هذا العصر باعتبارها مفتاح الإنتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية ومقابلة تحديات العولمة العلمية والثقافية ، وقد أشارت دراسة عمر قايد (2023م) (24) إلي أن هناك حاجة ماسة لوضع نظام متطور لأتمتة وتجويد العمليات الإدارية لتطوير الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية ليستجيب للحاجات الملحة والضرورية حالياً وفي المستقبل ، والتي بدورها تقود إلى الوصول للمعلومات في الوقت المناسب، ومن ثم قراءة الواقع ومسارات المستقبل بطريقة فعالة لرفع مستوى جودة الأداء ، كما يسعى الباحث من خلال هذا البحث إلي التعرف على مدى توافر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان ، ومدى تأثير تلك المتطلبات على

تطوير الأداء الإداري ،لعدم وضوح تأثير أتمتة العمليات الإدارية على تطوير أداء العاملين في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى وضع مقترحات تسهم في تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية.

تساؤلات البحث:

1. ما واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية ؟
2. ما مدي توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ؟
3. ما العلاقة بين متطلبات أتمتة العمليات الإدارية وتطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ؟
4. ما أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ؟
5. ما أهم المقترحات التي تسهم في تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية ؟

والشكل (1) يوضح نموذج البحث



شكل (1) : نموذج البحث (من تصميم الباحث)

المصطلحات المستخدمة في البحث :

الأتمتة الإدارية : Administrative Automation :

هي إستخدام التكنولوجيا والوسائل والنظم الآلية والتقنيات الحديثة في تنفيذ الأعمال الإدارية بهدف التقليل من العمل اليدوي، وزيادة سرعة وفاعلية الأداء الإداري للعاملين في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ، وتحسين جودة الخدمات والأنشطة المقدمة للطلاب والمستفيدين ، مع توفير الوقت والجهد والتكاليف . (تعريف إجرائي)

تطوير الأداء الإداري : Developing the Administrative Performance :

هو " مجموعة من الإجراءات والممارسات لتحسين النظام الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان من خلال تحسينات في مجالات (السياسات الإدارية، الإمكانات المادية والبشرية ، الإتصال ونظم المعلومات ، الثقافة التنظيمية السائدة) من أجل تحقيق الأهداف المرجوة والنهوض بأعمالها في مجالاتها المختلفة " (تعريف إجرائي)

الدراسات السابقة:

أولاً : الدراسات العربية :

- 1- دراسة أفراح مهدي (2025م) (5) واستهدفت الدراسة التعرف على دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (53) من الموظفين العاملين بشركة الحبيب العقارية ، ومن أهم نتائج الدراسة :
 - أفراد العينة يوافقون بشدة على أن للعاملين وعي عالي بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة.
- 2- دراسة المكاشفي الخضر (2025م) (7) واستهدفت الدراسة التعرف على أثر أتمتة العمليات الإدارية في تحسين كفاءة أداء الموارد البشرية ومعرفة معوقات وتحديات تطبيق أتمتة العمليات الإدارية ومعرفة متطلبات تطبيق أتمتة العمليات الإدارية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، واشتملت العينة على (86) من الموظفين العاملين بشركة الحبيب العقارية ، ومن أهم نتائج الدراسة :
 - وجود أثر لمتطلبات أتمتة العمليات الإدارية في تحسن أداء الموارد البشرية.
- 3- دراسة عبد الجبار الطيب وآخرون (2024م) (20) واستهدفت الدراسة تقديم تصور مقترح لأتمتة وتجويد العمليات الإدارية في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل اليقظة الاستراتيجية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، واشتملت العينة على (16) فرداً من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة والقيادة التربوية ، ومن أهم نتائج الدراسة :
 - تم التوصل إلى مجموعة من المتطلبات لتطبيق التصور، وتمثل في: (متطلبات إدارية، وثقافية ، ومجتمعية ، واقتصادية ، وتشريعية ، وتنظيمية ، وتكنولوجية ، وبشرية) .
- 4- دراسة منار الموينع ، مبارك فهيد (2023م) (31) واستهدفت الدراسة التعرف على دور أتمتة العمليات الإدارية المدرسية بأبعادها (أتمتة عملية التخطيط، وأتمتة عملية الرقابة، وأتمتة عملية اتخاذ القرار) في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، واشتملت العينة على (79) مدير ومديرة ، ومن أهم نتائج الدراسة :
 - أن دور أتمتة العمليات الإدارية المدرسية في تحسين العملية التعليمية بمدارس إدارة التعليم من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس بدرجة عالية .
- 5- دراسة سالم حمد (2023م) (14) واستهدفت الدراسة التعرف على أثر الأتمتة على تحسين قيادة المؤسسات الاجتماعية، والتوصل إلى طبيعة العلاقة بين توافر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية بأبعادها (التنظيمية والتقنية والبشرية وتحسين قيادة المؤسسات الاجتماعية، وكذلك التعرف على المعوقات والتحديات التي تحول دون تفعيل دور الأتمتة في تحسين قيادة المؤسسات الاجتماعية، واستخدم الباحث المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم نتائج الدراسة :

- أن الأتمتة تلعب دوراً هاماً في تحسين قيادة المؤسسات الاجتماعية، وتوجد علاقة ارتباط طردي قوية بين توافر المتطلبات التنظيمية والمتطلبات التقنية والمتطلبات البشرية وتحسين قيادة المؤسسات الاجتماعية ، كما أن هناك العديد من المعوقات والتحديات التي تحول دون الأتمتة الكاملة للعمليات الإدارية في المؤسسات الاجتماعية.
- 6- دراسة عمر الحاج (2022م) (23) واستهدفت الدراسة التعرف على متطلبات أتمتة العمليات الإدارية وأثرها على جودة القرار الإداري في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، واشتملت العينة على (117) موظفاً، ومن أهم نتائج الدراسة :
- توافر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية بدرجة كبيرة ، وتؤثر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية بأبعادهما على جودة القرار الإداري في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة.

ثانياً : الدراسات الأجنبية :

- 1- دراسة Palanivel & Joseph (2020م) (42) واستهدفت الدراسة التعرف علي دور أتمتة العمليات الروبوتية في التعليم الذكي، وأثرها على تطوير مستويات الأداء في المؤسسات التعليمية الهندية ، وقد استخدمت المنهج الوصفي المسحي ، ومن أهم نتائج الدراسة :
- أن الأتمتة تمنح الطلاب مزيداً من الحرية والوصول من خلال بيئات "الخدمة الذاتية" ، أيضاً تساهم في زيادة طريقة عمل الموظفين وأعضاء هيئة التدريس وتحسين كيفية مشاركة الطلاب وتعلمهم، حيث تقلل من عبء العمل على الموظفين والمعلمين، وتسمح لهم بالتركيز على التدريس وإتخاذ القرارات الإبداعية .
- 2- دراسة Setyaningsih (2020م) (43) واستهدفت الدراسة التعرف علي كيفية الأتمتة والتطوير في الفصول الدراسية في المدارس الابتدائية في إندونيسيا. وقد استخدمت المنهج النوعي ، ومن أهم نتائج الدراسة :
- أن أحدث تطوير لأتمتة الفصول الدراسية يتماشى مع الإتجاه الجديد للتعليم والذكاء الاصطناعي ، كما أنها تساعد على دمج التعليم مع التكنولوجيا وافادة الأطفال .
- 3- دراسة Ivanovna & Sabirjanovich (2017م) (40) واستهدفت الدراسة تسليط الضوء على عملية الأتمتة في المؤسسات التعليمية الروسية، وتحديد فوائد إدارة العملية التعليمية في الجامعة على أساس نظام إدارة قواعد البيانات. وقد استخدمت المنهج الوصفي ، ومن أهم نتائج الدراسة :
- تقديم نموذج مقترح لنظام لإدارة العملية التعليمية في الجامعات على أساس قواعد البيانات. ووجود تأثير إيجابي واضح للأتمتة على مستوى الأداء في الجامعات الروسية.
- 4- دراسة Frolova & Razumova (2017م) (39) واستهدفت الدراسة إجراء تحليل منهجي للكشف عن مدى الحاجة إلى الأتمتة في المجال التعليمي ، وقد استخدمت المنهج الوصفي المسحي ، ومن أهم نتائج الدراسة :

- الأتمتة في المجال التعليمي تسهم في تقييم الإنجاز الشخصي للطلاب ، وستعمل على زيادة جودة تدريب الطلاب للحصول على الشهادة النهائية لخريجي المؤسسات التعليمية.

ثالثاً : التعليق على الدراسات السابقة :

باستعراض الدراسات السابقة التي أمكن للباحث التوصل إليها اتضح أنها تلقى الضوء على كثير من النقاط الهامة التي تفيد البحث الحالي ، وقد بلغ عددها (10) دراسات، منها (6) دراسات عربية أجريت في الفترة من عام (2022م) إلى عام (2025م) ، (4) دراسات أجنبية أجريت في الفترة من عام (2017م) إلى عام (2020م) وقد استفاد منها الباحث في التالي:

- صياغة تساؤلات البحث بأسلوب علمي في ضوء هدف البحث .
- اختيار المنهج العلمي المستخدم في البحث ، وتحديد حجم العينة ونوعيتها.
- تحديد أدوات جمع البيانات ، والأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة هذا البحث .
- الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والإقتراحات.

إجراءات البحث :

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بجامعة أسوان، وتم إختيار عينة البحث من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام وأخصائيي الأنشطة بالإدارة العامة وأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة أسوان وبلغ عددها (62) فرداً، وبعد إستبعاد العينة المطبق عليها الدراسة الإستطلاعية وعددهم (10) أفراد ، تم توزيع (52) إستمارة إستبيان، وتم إسترجاع (45) إستمارة بنسبة مئوية بلغت (86.54 %)، وكانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي ، جدول (1) .

جدول (1)

توصيف عينة البحث

النسبة المئوية	العينة الاساسية	العينة الاستطلاعية	عينة البحث	توصيف عينة البحث
----------------	-----------------	--------------------	------------	------------------

86.54 %	45	10	62	مديرو الإدارات ورؤساء الأقسام وأخصائيي الأنشطة بالإدارة العامة لرعاية الشباب، وأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة أسوان
------------	----	----	----	--

في ضوء المرجعية النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بأتمتة العمليات الإدارية مثل الدراسات أرقام 5، 7، 10، 14، 20، 22، 23، 31، 36، وكذلك الدراسات المرتبطة بتطوير الأداء الإداري مثل الدراسات أرقام 1، 6، 21، 30، 32، 33، قام الباحث بتصميم إستمارة إستبيان وتحديد المحاور والأبعاد الرئيسية للإستبيان مرفق (2) وعرضها على عدد (5) من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية مرفق (1)، وذلك بهدف إختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات ، وإبداء الرأي حول مناسبة المحاور والأبعاد للهدف الموضوع للبحث جدول (2) .

جدول (2)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في المحاور / الأبعاد المقترحة ن = (5)

م	المحاور المقترحة	الأبعاد	موافق	النسبة %	حالة المحور
1	واقع الأداء الإداري في في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية	السياسات الإدارية	5	100 %	مناسب
		الإمكانات المادية والبشرية	5	100 %	مناسب
		الإتصال ونظم المعلومات	4	80 %	مناسب
		الثقافة التنظيمية السائدة	5	100 %	مناسب
2	مدي توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان	جودة البيانات	5	100 %	مناسب
		الأجهزة	5	100 %	مناسب
		الشبكات	4	80 %	مناسب
		البرمجيات	5	100 %	مناسب
3	أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية على تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان	العنصر البشري	4	80 %	مناسب
			4	80 %	مناسب

يتضح من الجدول حصول المحاور والأبعاد المقترحة على نسبة موافقة أكثر من (70 %) من آراء الخبراء وهي النسبة التي إرتضاها الباحث، ثم قام الباحث بصياغة مجموعة من العبارات لكل محور وبعد، ثم عرضها على الخبراء لإبداء الرأي في مدى مناسبة كل عبارة للمحور والبعد التابعة له، وكذلك حذف أو تعديل أي عبارة ، وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها الخبراء تم حذف وتعديل وصياغة بعض العبارات ، وقد بلغ عدد فقرات إستمارة الإستبيان بعد صياغتها النهائية (55) عبارة موزعة على ثلاثة محاور علي النحو التالي:

المحور الأول : واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية وتكون من (20) عبارة ، وتضمن أربعة أبعاد فرعية هي :

1. السياسات الإدارية ويتكون من (5) عبارات .
2. الإمكانيات المادية والبشرية ويتكون من (5) عبارات .
3. الإتصال ونظم المعلومات ويتكون من (5) عبارات .
4. الثقافة التنظيمية السائدة ويتكون من (5) عبارات.

المحور الثاني : مدي توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان وتكون من (25) عبارة ، وتضمن خمسة أبعاد فرعية هي :

1. جودة البيانات ويتكون من (5) عبارات.
2. الأجهزة ويتكون من (5) عبارات.
3. الشبكات ويتكون من (5) عبارات.
4. البرمجيات ويتكون من (5) عبارات .
5. العنصر البشري ويتكون من (5) عبارات .

المحور الثالث : أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ويتكون من (10) عبارات

المعاملات العلمية للإستبيان : قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أولاً : صدق الإستبيان :

1. صدق الحكمين :

قام للباحث بعرض المقياس علي عدد(5) من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق(1) ، وفي ضوء ذلك قام بتعديل وإضافة وحذف بعض العبارات التي تم الإتفاق عليها ، وقد ارتضى الباحث نسبة (70 %) فأكثر من آراء الخبراء .

2. صدق الاتساق الداخلي للإستبيان :

جدول (3)

صدق الاتساق الداخلي للإستبيان (ن=10)

العبارات					المحاور/ الأبعاد	
1. واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية						
5	4	3	2	1	رقم العبارة	1

0.866	0.765	0.764	0.652	0.711	معامل الارتباط بالبعد	بعد السياسات الإدارية
0.844	0.754	0.724	0.631	0.701	معامل الارتباط بالإستبيان	
10	9	8	7	6	رقم العبارة	بعد الإمكانيات المادية والبشرية
0.631	0.618	0.852	0.681	0.711	معامل الارتباط بالبعد	
0.729	0.837	0.811	0.801	0.792	معامل الارتباط بالإستبيان	
15	14	13	12	11	رقم العبارة	بعد الإتصال ونظم المعلومات
0.762	0.825	0.634	0.812	0.657	معامل الارتباط بالبعد	
0.774	0.817	0.712	0.643	0.712	معامل الارتباط بالإستبيان	
20	19	18	17	16	رقم العبارة	بعد الثقافة التنظيمية السائدة
0.774	0.668	0.669	0.656	0.678	معامل الارتباط بالبعد	
0.781	0.744	0.684	0.682	0.699	معامل الارتباط بالإستبيان	
2. مدى توفر متطلبات أتمة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان						
25	24	23	22	21	رقم العبارة	بعد جودة البيانات
0.775	0.732	0.835	0.653	0.811	معامل الارتباط بالبعد	
0.789	0.778	0.873	0.721	0.882	معامل الارتباط بالإستبيان	
30	29	28	27	26	رقم العبارة	بعد الأجهزة
0.743	0.713	0.876	0.839	0.716	معامل الارتباط بالبعد	
0.768	0.746	0.874	0.917	0.721	معامل الارتباط بالإستبيان	
35	34	33	32	31	رقم العبارة	بعد الشبكات
0.732	0.878	0.623	0.842	0.643	معامل الارتباط بالبعد	
0.785	0.896	0.651	0.903	0.689	معامل الارتباط بالإستبيان	
40	39	38	37	36	رقم العبارة	بعد البرمجيات
0.703	0.641	0.621	0.731	0.756	معامل الارتباط بالبعد	
0.757	0.672	0.750	0.753	0.803	معامل الارتباط بالإستبيان	
45	44	43	42	41	رقم العبارة	بعد العنصر البشري
0.711	0.643	0.723	0.640	0.770	معامل الارتباط بالبعد	
0.723	0.696	0.780	0.689	0.780	معامل الارتباط بالإستبيان	
50	49	48	47	46	رقم العبارة	3. أثر تطبيق أتمة العمليات الإدارية على تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان
0.681	0.703	0.671	0.616	0.712	معامل الارتباط بالبعد	
0.745	0.773	0.811	0.777	0.724	معامل الارتباط بالإستبيان	
55	54	53	52	51	رقم العبارة	
0.878	0.870	0.828	0.867	0.854	معامل الارتباط بالبعد	
0.911	0.789	0.871	0.822	0.871	معامل الارتباط بالإستبيان	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.602

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط بين كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه ، والدرجة الكلية للمقياس ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) .

جدول رقم (4)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان (ن=10)

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

المحاور/ الأبعاد	قيمة معامل الارتباط
واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية	
بعد السياسات الإدارية	*0.789
بعد الإمكانيات المادية والبشرية	*0.767
بعد الإتصال ونظم المعلومات	*0.839
بعد الثقافة التنظيمية السائدة	*0.698
مدي توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان	
بعد جودة البيانات	*0.864
بعد الأجهزة	*0.771
بعد الشبكات	*0.894
بعد البرمجيات	*0.658
بعد العنصر البشري	*0.779
أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان	*0.864

* دال إحصائياً عند 0.05 (معامل ارتباط بيرسون الجدولي =0.602)

يتضح من الجدول أن قيم معاملات الارتباط بين كل محور وبعده وللدرجة الكلية للإستبيان دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ، مما يدل على وجود درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لمحاول وأبعاد الإستبيان .

ثبات الإستبيان:

قام الباحث بحساب معامل الثبات للإستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) علي عينة قوامها (10) أفراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية ، كما هو موضح بجدول (5) .

جدول (5)

ثبات الإستبيان بإستخدام معامل ألفا كرونباخ (ن = 10)

المحاور/ الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا
واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية		
بعد السياسات الإدارية	5	0,764

0,872	5	بعد الإمكانيات المادية والبشرية
0,859	5	بعد الإتصال ونظم المعلومات
0,776	5	بعد الثقافة التنظيمية السائدة
مدي توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان		
0,782	5	بعد جودة البيانات
0,876	5	بعد الأجهزة
0,869	5	بعد الشبكات
0,766	5	بعد البرمجيات
0,781	5	بعد العنصر البشري
0.873	10	أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان

يتضح من الجدول أن قيمة معاملات الثبات للإستبيان تراوحت ما بين (0,764 - 0,876) وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05) أي أن الإستبيان بصفة عامة يتميز بدرجة جيدة من الإستقرار والثبات .

تطبيق الإستبيان في صورته النهائية:

بعد إجراء المعاملات العلمية للإستبيان من صدق وثبات ، تم التوصل إلي الصورة النهائية للإستبيان والمشمتمل علي (55) عبارة ، حيث(العبارات من 1 إلي 20 تمثل المحور الأول ، والعبارات من 21 إلي 45 تمثل المحور الثاني ، والعبارات من 46 إلي 55 تمثل المحور الثالث) ، وتم تطبيق الإستبيان في صورته النهائية مرفق (4) علي عينة البحث خلال الفترة من 2025/4/1 إلى 2025/4/15م ، وقد إعتد الباحث في تحديد استجابات استمارة الاستبيان على ميزان (ليكرت الثلاثي) والذي يتمثل في (موافق- الى حد ما- غير موافق) ، وقد تم تصحيح عبارات الإستبيان بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاث درجات ، والإجابة (إلى حد ما) درجتان ، والإجابة (غير موافق) درجة واحدة ، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً ، هذا وقد إرتضى الباحث مستوي دلالة (0.05) لقبول وتفسير النتائج .

ومن أجل تفسير النتائج إعتد الباحث على الآتي:(80 % فأعلي درجة كبيرة جداً، 70 - 79,9 % درجة كبيرة ، 60 - 69,9 % درجة متوسطة ، 50 - 59,9 % درجة قليلة ، أقل من 50 % درجة قليلة جداً)

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول: ما واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية ؟

البعد الأول : السياسات الإدارية

جدول (6)

الدرجة المقدرّة والنسبة المئوية وكا² لعبارات بُعد (السياسات الإدارية) (ن = 45)

م	العبارات	درجة الإستجابة			الدرجة المقدرّة	%	كا ²	الترتيب
		1	2	3				
1	تسعى الإدارة العليا إلي تحقيق الجودة داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان	1	2	6	99	73.33	7.60	4
2	تتوافر لدي إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان استراتيجيّة واضحة لعمليات التحسين والتطوير	1	2	7	100	74.07	6.93	3
3	تهتم الإدارة العليا بقياس مستوي الخدمة المقدمة من إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان	1	2	3	96	71.11	11.20	5
4	تمتلك إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان القدرة علي التعامل مع مقاومة التغيير داخل الإدارة	2	1	4	106	78.52	8.93	1
5	يتم تنفيذ الأعمال بإدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان من خلال تقنيات المعلومات	2	1	3	103	76.30	6.53	2
إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد					504	74.67		

قيمة كا² الدالة عند مستوي 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بُعد السياسات الإدارية ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة ما يلي :

جاءت العبارة رقم(4) والتي تنص على " تمتلك إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان القدرة علي التعامل مع مقاومة التغيير داخل الإدارة " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (78.52 %) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي طبيعة العمل في الجامعة ووضوح الرؤية الإستراتيجية والتي تعتبر

بمثابة الموجه الأساسي للأنشطة والخدمات التي تقدمها إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ، بينما جاءت العبارة رقم (3) والتي تنص على " تهتم الإدارة العليا بقياس مستوي الخدمة المقدمة من إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان" في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (71.11%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (الي حد ما) ، ويشير ذلك إلي أن أفراد العينة يرون أن هناك حاجة إلي المزيد من الإهتمام بقياس مستوي الخدمة المقدمة من إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان من خلال الأنشطة المقدمة للطلاب باعتبارهم أبرز العناصر المستفيدة والمتأثرة بكافة الخدمات المقدمة .

وأن درجة التحقق لإجمالي البعد جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (74.67%) وهذا يختلف مع نتائج دراسة محمود العشماوي ، محمد الشعراوي (2022م) (29) ، وكذلك نتائج دراسة وائل المحضر، هاني الشربيني (2024م) (35) التي أشارت إلي أن درجة موافقة أفراد العينة كانت متوسطة علي بُعد أسلوب الإدارة ، كما يختلف مع نتائج دراسة عادل علي وآخرون (2023م) (19) التي أشارت إلي ضعف تحقق بُعد أسلوب الإدارة بمدارس التعليم العام في مصر من وجهة نظر القيادات المدرسية .

البعد الثاني : الإمكانيات المادية والبشرية

جدول (7)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية وكالتعبيرات بعد (الإمكانيات المادية والبشرية) (ن = 45)

م	العبارة	درجة الإستجابة			الدرجة المقدرة	%	كا	الترتيب
		1	2	3				
6	يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان مجموعة من العاملين لديهم القدرة علي استخدام الأساليب الإحصائية وإستطلاعات الرأي	12	23	10	88	65.19	2	
7	تتوفر الميزانية اللازمة لشراء التقنيات الإلكترونية الحديثة	9	23	13	94	69.63	1	
8	يتوفر للدعم المالي المناسب لمنح الحوافز المادية للعاملين المتميزين داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان	23	8	14	81	60	5	
9	يتم توفير برامج ودورات تدريبية متقدمة في التطبيقات الحديثة فيما يتعلق بالخدمات الإلكترونية للإداريين في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان	13	24	8	85	62.96	4	

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

3	6.93	63.70	86	13	23	9	يمتلك المستخدمون الخبرات التي تمكنهم من التعامل مع نظام المعلومات المحوسب بسهولة.	10
		64.30	434	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد				

قيمة كا² الدالة عند مستوي 5.99=0.05

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بعد الإمكانيات المادية والبشرية ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة ما يلي :

جاءت العبارة رقم(7) والتي تنص على " تتوفر الميزانية اللازمة لشراء التقنيات الإلكترونية الحديثة " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (69.63%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (الى حد ما) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلى أن جامعة أسوان إلى حد ما جامعة حديثة لم تستكمل جميع متطلباتها من المنشآت والأجهزة والتقنيات الإلكترونية الحديثة، بينما جاءت العبارة رقم (8) والتي تنص على " يتوفر للدعم المالي المناسب لمنح الحوافز المادية للعاملين المتميزين داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان " في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (60%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلى شعور العاملين بإدارة رعاية الشباب بأن الحوافز المادية الممنوحة لهم لا توازي ما يقدمونه من جهد .

وأن درجة التحقق لإجمالي البعد جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (64.30%)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة زياد يسس (2025م) (13) ، ودراسة محمود العشماوي ، محمد الشعراوي(2022م) (29) التي أشارت إلى أن درجة موافقة أفراد العينة كانت متوسطة على بعد العاملين ، بينما يختلف مع نتائج دراسة وائل المحضر(2024م) (35) التي أشارت إلى أن إجمالي بعد العاملين جاء مرتفعاً ، ودراسة عادل علي وآخرون(2023م) (19) التي أشارت إلى ضعف تحقق بعد الهيئة الإدارية (الأفراد) ، ويختلف مع نتائج دراسة شيماء ماهر(2025م) (16) حيث أشارت النتائج إلى وجود قصور في الامكانيات البشرية والمادية بالجامعة ، ودراسة إسلام غلاب ، محمد مغاوري(2022م) (4) التي أشارت إلى أن الموازنات المالية المقترحة لمديرية بمديرية الشباب والرياضة بالمنوفية لا تتلائم مع الاهداف المراد تحقيقها ، ويختلف مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة أحمد الأشوح ، نعمة أبو زيد (2024م) (1) التي أشارت إلى توافر الموارد البشرية بدرجة موافقة كبيرة .

البُعد الثالث : الإتصال ونظم المعلومات

جدول (8)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارات بُعد (الإتصال ونظم المعلومات) (ن = 45)

الترتيب	كا2	%	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
				1	2	3		
1	17.73	83.70	113	4	14	2	يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان أساليب إتصال حديثة تسمح بالتواصل مع الإدارات المختلفة بالجامعة	1
3	6.93	69.63	94	9	23	1	تهتم الإدارة العليا بجمع المعلومات الخاصة بالإحتياجات اللازمة داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان	2
2	6.93	77.04	104	9	13	2	يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان قاعدة بيانات ومعلومات تساعد الإدارة العليا علي إتخاذ القرار	3
4	8.93	62.96	85	13	24	8	يتوفر داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان بيانات صحيحة تساعد في تقييم الأداء داخل الإدارة	4
5	7.60	62.22	84	22	7	1	يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان عاملين مسئولين عن المراجعة المستمرة لعلاج وتصحيح الأخطاء في شبكات الإتصال بين الإدارات المختلفة	5
		71.11	480	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد				

قيمة كا² الدالة عند مستوي 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بُعد الإتصال ونظم

المعلومات ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلي:

جاءت العبارة رقم(11) والتي تنص على " يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان أساليب إتصال حديثة تسمح بالتواصل مع الإدارات المختلفة بالجامعة " في المرتبة الأولى ودرجة التحقق جاءت كبيرة جداً بنسبة مئوية بلغت (83.70 %) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى للباحث أنه قد يرجع ذلك إلي طبيعة عمل إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان وبعد المسافة بينها وبين بعض كليات الجامعة ، وكذلك بعدها عن مقر الإتحاد الرياضي للجامعات بالقاهرة مما يستلزم توفر أساليب إتصال حديثة لسرعة التواصل بينهم ، بينما جاءت العبارة رقم (15) والتي تنص على " يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان عاملين مسئولين عن المراجعة المستمرة لعلاج وتصحيح الأخطاء في شبكات الإتصال بين الإدارات المختلفة " في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (62.22%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق)، ويرى للباحث أنه قد يرجع ذلك إلي قلة عدد العاملين في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان وهم من أخصائيي الأنشطة والإداريين فقط .

وأن درجة التحقق لإجمالي البُعد جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (71.11%) ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة فهد النعيمش(2022م) (26) التي أشارت إلي أن الإدارة في الجامعات محل الدراسة توفر قنوات إتصال فاعلة لتبادل المعلومة علي نحو سريع لأصحاب القرار، ونتائج دراسة فراحتية العيد ، زلاقي وهيبية (2021م) (25) التي أشارت إلي سهولة الحصول علي المعلومات التي يحتاجها أفراد العينة في العمل، بينما يختلف مع نتائج دراسة طه مجدي (2024م) (18) التي أشارت إلي توافر الإتصال داخل مراكز الشباب بين الإدارة العليا والعاملين وبين العاملين والمستفيدين من الخدمات بدرجة متوسطة، بينما يختلف مع مأسفرت عنه نتائج دراسة المكاشفي الخضر وآخرون (2025م) (7) التي أشارت إلي ضعف قنوات الاتصال الالكتروني بل وانعدامها وضعف المنظومات الموجودة وافتقارها للتحديثات المطلوبة.

البُعد الرابع : الثقافة التنظيمية السائدة

جدول (9)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارة بُعد (الثقافة التنظيمية السائدة) (ن = 45)

الترتيب	كأ	%	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
				1	2	3		
2	11.20	71.11	96	7	25	13	تحرص الإدارة العليا علي مشاركة جميع العاملين في عمليات التحسين	16

17	يحافظ العاملون في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان على علاقات عمل طيبة تستند الى مبدأ التعاون والتكامل في انجاز المهام .	24	14	7	107	79.26	9.73	1
18	تشجع الإدارة العليا الأفكار الإبداعية المتعلقة بتحسين الأداء	10	23	12	88	65.19	6.53	3
19	تهتم الإدارة العليا بتوفير بيئة العمل والموارد والإمكانيات التي تحفز علي الإنجاز	9	23	13	86	63.70	6.93	4
20	يحقق نظام الحوافز المعمول به في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان العدالة للجميع	9	13	23	76	56.30	6.93	5
إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد						453	67.11	

قيمة كا² الدالة عند مستوي 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بُعد الثقافة التنظيمية السائدة ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلي:

جاءت العبارة رقم (17) والتي تنص على " يحافظ العاملون في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان على علاقات عمل طيبة تستند الى مبدأ التعاون والتكامل في انجاز المهام " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (79.26%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن طبيعة عمل إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان مع قلة عدد العاملين يستوجب التعاون التام والتكامل في انجاز المهام ، بينما جاءت العبارة رقم (20) والتي تنص على " يحقق نظام الحوافز المعمول به في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان العدالة للجميع" في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت قليلة بنسبة مئوية بلغت (56.30%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي قلة للدعم المالي المناسب لمنح الحوافز المادية للعاملين ، مع وجود جزء كبير يرجع لتقدير الإدارة العليا في منح الحوافز .

وأن درجة التحقق لإجمالي البعد جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (67.11%)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة أميمة كليب وآخرون (2023م) (8) التي أشارت إلي توافر نشر ثقافة التحسين المستمر والعمل الجماعي للقيادات الإدارية بجامعة الفيوم من وجهة نظر العينة بدرجة متوسطة ، بينما يختلف مع نتائج دراسة وسام القحطاني ، عبد الله العامري (2024م) (37) أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية بالمدارس الثانوية للبنات من وجهة نظر المعلمات قد جاءت بدرجة ممارسة عالية جداً .

جدول (10)

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

الوزن النسبي والنسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول أبعاد محور واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية (ن = 45)

م	الأبعاد	الدرجة المقدرة	%	الترتيب
1	السياسات الإدارية	504	74.67	الأول
2	الإمكانات المادية والبشرية	434	64.30	الرابع
3	الإتصال ونظم المعلومات	480	71.11	الثاني
4	الثقافة التنظيمية السائدة	453	67.11	الثالث
إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للمحور		1871	69.30 %	

يتضح من الجدول السابق بالنسبة لأبعاد محور واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية الآتي :

1. جاء بُعد السياسات الإدارية في الترتيب الأول بنسبة (74.67 %).
2. جاء بُعد الإتصال ونظم المعلومات في الترتيب الثاني بنسبة (71.11 %).
3. جاء بُعد الثقافة التنظيمية السائدة في الترتيب الثالث بنسبة (67.11 %).
4. جاء بُعد الثقافة التنظيمية السائدة في الترتيب الرابع بنسبة (64.30 %).

وقد جاءت درجة التحقق لإجمالي المحور الأول متوسطة بنسبة مئوية للمحور ككل بلغت (69.30 %)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة محمد شبل ، إبراهيم شومان (2024م) (28) التي أشارت إلي أن ممارسات الأداء الإداري لقيادات الإدارات المركزية بالمناطق الأزهرية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة جاءت بدرجة متوسطة ، ودراسة عبد الرحمن عطيه وآخرون (2021م) (21) التي أشارت إلي أن درجة التوافر لمتطلبات أبعاد الأداء الإداري بقطاع المعاهد الأزهرية جاءت متوسطة ، بينما يختلف مع نتائج دراسة حنان الحلواني وآخرون (2023م) (12) التي أشارت إلي وجود ضعف في الأداء الإداري لدى قيادات المعاهد الأزهرية ، ودراسة مشاعل المريخي (2023م) (30) التي أشارت إلي أن واقع الأداء الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن جاء بتقدير عالي .

وبهذا يكون الباحث قد أجاب علي التساؤل الأول.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني: ما مدى توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان؟

البعد الاول : جودة البيانات

جدول (11)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارات بعد (جودة البيانات) (ن = 45)

الترتيب	كا	%	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
				1	2	3		
1	8.93	78.52	106	8	13	24	يوفر نظام المعلومات المحوسب في إدارة رعاية الشباب بالجامعة بيانات شاملة.	21
2	11.20	71.11	96	7	25	13	يتم الحصول علي معلومات موثوقة وتقارير ملائمة تساعد في اتخاذ القرار	22
3	6.93	69.63	94	9	23	13	يتم الأرشفة الالكترونية للمعلومات والبيانات المؤتمتة بطرق سهلة وبسيطة.	23
4	7.60	62.22	84	22	7	16	يتم تدقيق ومراجعة البيانات المؤتمتة بشكل مستمر.	24
5	6.93	56.30	76	23	13	9	يوجد في إدارة رعاية الشباب بالجامعة نظام مميز لحماية المعلومات من السرقة أو التلف.	25
			456	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد			67.56	

قيمة كا² الدالة عند مستوي 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بعد جودة البيانات ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلي:

جاءت العبارة رقم (21) والتي تنص على " يوفر نظام المعلومات المحوسب في إدارة رعاية الشباب بالجامعة بيانات شاملة " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (78.52%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن الأنشطة المتنوعة والمتعددة التي تقوم بها إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان تستلزم

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

توفر بيانات شاملة لرفع تقارير دورية للإدارة العليا وبعض الجهات الأخرى كالإتحاد الرياضي للجامعات ، بينما جاءت العبارة رقم (25) والتي تنص على " يوجد في إدارة رعاية الشباب بالجامعة نظام مميز لحماية المعلومات من السرقة أو التلف" في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت قليلة بنسبة مئوية بلغت (56.30%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن جميع الأجهزة لا يسمح باستخدامها إلا لأعضاء مكتب إدارة رعاية الشباب فقط .

وأن درجة التحقق لإجمالي البُعد جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (67.56%) ، وهذا يختلف مع نتائج دراسة عمر الحاج (2022م) (23) التي أشارت إلي توفر جودة البيانات بدرجة موافقة كبيرة ، ونتائج دراسة ماهر غنيم (2013م) (27) التي أشارت إلي ضعف قدرة نظام المعلومات على تغطية جوانب العمل، وعدم وجود خطط واضحة لعمل نظام المعلومات الإدارية المحوسب.

البُعد الثاني : الأجهزة

جدول (12)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارات بُعد (الأجهزة) (ن = 45)

الترتيب	كا	%	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارة	م
				1	2	3		
3	11.20	71.11	96	7	25	13	عدد أجهزة الحاسب الآلي في إدارة رعاية الشباب كافية وملائمة لإنجاز العمل المطلوب	26
1	8.93	78.52	106	8	13	24	أجهزة الحاسب الآلي في إدارة رعاية الشباب حديثة ومدعومة بأحدث أنظمة التشغيل	27
5	7.60	62.22	84	22	7	16	تتم للحماية السنوية للخوادم الالكترونية والحواسيب بأحدث برامج حماية الفيروسات	28
2	9.73	71.85	97	7	24	14	يتوفر في إدارة رعاية الشباب نظام طاقة بديلة بهدف استمرار عمل النظام المحوسب	29
4	8.93	62.96	85	13	24	8	تناسب القدرة التخزينية للأجهزة المستخدمة وتؤدي أغراض الحفظ بكفاءة.	30
		69.33	468	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبُعد				

قيمة كا² الدالة عند مستوى 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بُعد الأجهزة ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلى:

جاءت العبارة رقم(27) والتي تنص على " أجهزة الحاسب الآلي في إدارة رعاية الشباب حديثة ومدعومة بأحدث أنظمة التشغيل " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (78.52%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أهمية وتنوع الأنشطة والخدمات التي تقدمها إدارة رعاية الشباب مما يستلزم توافر أجهزة الحاسب الآلي حديثة لإنجاز الأعمال بكفاءة ، بينما جاءت العبارة رقم (28) والتي تنص على " تتم الحماية السنوية للخوادم الالكترونية والحواسيب بأحدث برامج حماية الفيروسات" في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (62.22%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن الحماية للخوادم الالكترونية والحواسيب التي في إدارة رعاية الشباب لا يتم بشكل دوري .

وأن درجة التحقق لإجمالي البُعد جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (69.33%) ، وهذا يختلف مع نتائج دراسة عمر الحاج (2022م) (23) التي أشارت إلي أن درجة موافقة أفراد العينة كانت كبيرة على بُعد الأجهزة، كما يختلف مع نتائج دراسة ايمن ابو كريم (2013م) (9) والتي أظهرت أن الأجهزة تعتبر أحد عناصر نظم المعلومات الادارية التي تساهم في تحسين الاداء الاداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة .

البُعد الثالث : الشبكات

جدول (13)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارات بُعد (الشبكات) (ن = 45)

م	العبارة	درجة الإستجابة			الدرجة المقدره	%	كا ²	الترتيب
		1	2	3				
3	تتوفر في إدارة رعاية الشباب بالجامعة شبكات اتصال ذات كفاءة	10	12	23	103	76.30	6.53	1
3	يتيح نظام الأتمتة جزء كبير من البيانات لإدارة رعاية الشباب بالجامعة والمؤسسات ذات العلاقة للاستفادة منها في الاستعلام عبر الانترنت	9	23	13	94	69.63	6.93	5
3	توفر الشبكات غطاء آمن لنقلها المعلومات، وتسهل النفاذ الى الخدمة المحوسبة	7	25	13	96	71.11	11.20	4

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

3	16.53	72.59	98	5	27	13	تحقق شبكة المعلومات المستخدمة	3	
							الغايات المطلوبة للعمل المحوسب	4	
2	6.93	74.07	100	7	21	17	تناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات عمل إدارة رعاية الشباب بالجامعة	3	
								5	
		72.74	491	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد					

قيمة كا² الدالة عند مستوي 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بُعد الشبكات ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلي:

جاءت العبارة رقم(31) والتي تنص على " تتوفر في إدارة رعاية الشباب بالجامعة شبكات اتصال ذات كفاءة " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (78.52%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن أهمية سرعة التواصل مع القيادات والطلاب المستفيدين والجهات الخارجية تتطلب وجود انترنت عالي السرعة ، بينما جاءت العبارة رقم (32) والتي تنص على " يتيح نظام الأتمتة جزء كبير من البيانات لإدارة رعاية الشباب بالجامعة والمؤسسات ذات العلاقة للاستفادة منها في الاستعلام عبر الانترنت. " في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (62.22%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (إلى حد ما) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي عدم التطبيق الكامل لنظام الأتمتة في إدارة رعاية الشباب بالجامعة حتي الآن .

وأن درجة التحقق لإجمالي البعد جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (72.74%) ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة عمر الحاج (2022م) (23) التي أشارت إلي أن درجة موافقة أفراد العينة كانت كبيرة علي بُعد الشبكات ، بينما يختلف مع نتائج دراسة ماهر غنيم (2004م) (27) التي بينت ضعف قدرة نظام المعلومات في البلديات .

البعد الرابع : البرمجيات

جدول (14)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارات بُعد (البرمجيات) (ن = 45)

الترتيب	كا ²	%	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
				1	2	3		

36	تتميز البرامج المستخدمة وتطبيقات الحاسب الآلي بالسهولة في الإستخدام	16	22	7	99	73.33	7.60	2
37	تمكن البرامج المستخدمة من التبادل المرن للمعلومات بين مستخدمي النظم	14	23	8	96	71.11	7.60	3
38	تتضمن البرامج المستخدمة تحديثات تسمح بإجراء تحليل للبيانات وإعداد التقارير حسب الحاجة	13	23	9	94	69.63	6.93	4
39	تتناسب البرمجيات مع متطلبات العمل في إدارة رعية الشباب بالجامعة	26	13	6	110	81.48	13.73	1
40	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل في إدارة رعية الشباب بالجامعة.	16	7	22	84	62.22	7.60	5
إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد						483	71.56	

قيمة كا² الدالة عند مستوي 0.05=0.99

يتضح من الجدول أن قيمة كا² دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات بُعد البرمجيات ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلي:

جاءت العبارة رقم(39) والتي تنص على " تتناسب البرمجيات مع متطلبات العمل في إدارة رعاية الشباب بالجامعة " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة جداً بنسبة مئوية بلغت (81.48 %) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن طبيعة الجامعات ومنها جامعة أسوان ووجود العديد من الكليات العلمية والعلماء ذوي الكفاءة العلمية في مجال البرمجيات، بينما جاءت العبارة رقم (40) والتي تنص على " يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل في إدارة رعاية الشباب بالجامعة" في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (62.22%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن تحديث البرمجيات في إدارة رعاية الشباب بالجامعة لا يتم بشكل دوري ثابت .

وأن درجة التحقق لإجمالي البعد جاءت كبيرة بنسبة مئوية بلغت (71.56 %) ، وهذا يتفق مع دراسة عمر الحاج (2022م) (23) ، ودراسة ايمن ابو كريم (2013م) (9) التي أشارت النتائج إلي أن درجة موافقة أفراد العينة كانت كبيرة علي بُعد البرمجيات، ، بينما يختلف مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

المكاشفي الخضر، وآخرون (2025م) (7) التي أشارت إلى ضعف البنية التحتية التكنولوجية والبرمجية والأجهزة والمعدات داخل الكليات.

البعد الخامس : العنصر البشري

جدول (15)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارات بُعد (العنصر البشري) (ن = 45)

الترتيب	كا2	%	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
				1	2	3		
5	6.93	56.30	76	23	13	9	41	يتم توفير برامج ودورات تدريبية متقدمة في التطبيقات الحديثة فيما يتعلق بالخدمات الالكترونية للعاملين في إدارة رعاية الشباب
3	6.53	65.19	88	12	23	10	42	يتمتع المستخدمون بالخبرات التي تمكنهم من التعامل مع نظام المعلومات المحوسب بسهولة.
2	8.93	70.37	95	8	24	13	43	يقوم مستخدمو البرامج المحوسبة برفع ملاحظات وتوصيات للمختصين بهدف تحسين عمل الأجهزة والشبكات والبرامج
1	8.93	78.52	106	8	13	24	44	يستجيب العاملون في إدارة رعاية الشباب بالجامعة لطلبات المستخدمين من الخدمات المقدمة بشكل عالٍ وسريع.
4	7.73	63.70	86	13	23	9	45	العاملون في إدارة رعاية الشباب بالجامعة يدركون أهمية تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في تطوير العمل الإداري
			451	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للبعد			66.81	

قيمة كا² الدالة عند مستوى 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة كاذبة عند مستوى دلالة (0.05) لجميع عبارات بُعد العنصر البشري ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلي:

جاءت العبارة رقم (44) والتي تنص على " يستجيب العاملون في إدارة رعاية الشباب بالجامعة لطلبات المستفيدين من الخدمات المقدمة بشكل عالٍ وسريع " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة جداً بنسبة مئوية بلغت (78.52%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن العاملين في إدارة رعاية الشباب بالجامعة من ذوي الكفاءة والخبرات التي تتمكن من الإستجابة لطلبات المستفيدين من الخدمات المقدمة بشكل عالٍ وسريع ، بينما جاءت العبارة رقم (41) والتي تنص على " يتم توفير برامج ودورات تدريبية متقدمة في التطبيقات الحديثة فيما يتعلق بالخدمات الالكترونية للعاملين في إدارة رعاية الشباب " في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (62.22%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن مثل هذه البرامج والدورات التدريبية لا يتم توفيرها بشكل مستمر .

وأن درجة التحقق لإجمالي البعد جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (66.81%) ، وهذا يختلف مع نتائج دراسة الفاضل تيمان ، إبراهيم حسونه (2023م) (6) التي أشارت إلي أن بُعد الموارد البشرية جاء بدرجة متوسطة ، ونتائج دراسة عمر الحاج (2022م) (23) التي أشارت إلي أن درجة موافقة أفراد العينة كانت كبيرة علي بُعد العنصر البشري ، ونتائج دراسة المكاشفي الخضر وآخرون (2025م) (7) التي أشارت إلي تدني مستوى أداء الموارد البشرية في جامعة الجفرة .

جدول (16)

الوزن النسبي والنسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول أبعاد محور مدي توفر

متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان (ن = 45)

م	الأبعاد	الدرجة المقدره	%	الترتيب
1	جودة البيانات	456	67.56	الرابع
2	الأجهزة	468	69.33	الثالث
3	الشبكات	491	72.74	الأول
4	الثقافة التنظيمية الساندة	483	71.56	الثاني
5	العنصر البشري	451	66.81	الخامس
إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للمحور		2349	69.60%	

يتضح من الجدول السابق بالنسبة لأبعاد محور مدي توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان الآتي :

1. جاء بُعد الشبكات في الترتيب الأول بنسبة (72.74 %).
2. جاء بُعد الثقافة التنظيمية السائدة في الترتيب الثاني بنسبة (71.56 %).
3. جاء بُعد الأجهزة في الترتيب الثالث بنسبة (69.33 %).
4. جاء بُعد جودة البيانات في الترتيب الرابع بنسبة (67.56 %).
5. جاء بُعد العنصر البشري في الترتيب الخامس بنسبة (66.81 %).

وقد جاءت درجة التحقق لإجمالي المحور الثاني متوسطة بنسبة مئوية للمحور ككل بلغت (69.60%)، وهذا يختلف مع نتائج دراسة المكاشفي الخضر وآخرون (2025م) (7) التي أشارت إلى عدم وجود متطلبات لأتمتة العمليات الإدارية في جامعة الجفرة ، ووجود معوقات كبيرة لأتمتة العمليات الإدارية في جامعة الجفرة ، منها تدني مستوى أداء الموارد البشرية ، وإنعدام الدعم المالي والكوادر المؤهلة لتطبيق الأتمتة ، والخطط والمشاريع الخاصة بالأتمتة والدورات التدريبية ، كذلك ضعف البنية التحتية التكنولوجية والبرمجية والأجهزة ، ويختلف مع نتائج دراسة عمر الحاج (2022م) (23) التي أشارت إلى توافر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة بدرجة كبيرة .

وبهذا يكون الباحث قد أجاب علي التساؤل الثاني .

-عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث وهو: -

ما العلاقة بين متطلبات أتمتة العمليات الإدارية وتطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان؟

للإجابة على هذه التساؤل استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد العلاقة بين أبعاد أتمتة العمليات الإدارية وأبعاد الأداء الإداري ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (17)

العلاقة بين متطلبات أتمتة العمليات الإدارية وتطوير

الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان (ن =45)

العنصر البشري	البرمجيات	الشبكات	الأجهزة	جودة البيانات	متطلبات أتمتة العمليات الإدارية
---------------	-----------	---------	---------	---------------	---------------------------------

					تطوير الأداء الإداري	
0.422	0.531	0.541	0.436	0.522	معامل الارتباط	السياسات الإدارية
0.504	0.476	0.617	0.528	0.433		الإمكانيات المادية والبشرية
0.489	0.473	0.613	0.453	0.473		الإتصال ونظم المعلومات
0.658	0.487	0.687	0.514	0.484		الثقافة التنظيمية السائدة

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة $0,291 = 0,05$

يتضح من الجدول أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متطلبات أتمتة العمليات الإدارية (جودة البيانات- الأجهزة- الشبكات - البرمجيات - العنصر البشري) وأبعاد تطوير الأداء الإداري (السياسات الإدارية-الإمكانيات المادية والبشرية-الإتصال ونظم المعلومات- الثقافة التنظيمية السائدة) في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان، وقد تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.422- 0.687) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 .

وبهذا يكون الباحث قد أجاب علي التساؤل الثالث .

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرابع : ما أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ؟

جدول (18)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لعبارات لمحور أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية

علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان (ن = 45)

الترتيب	كا	%	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
				1	2	3		
4	6.53	76.30	103	10	12	23	يؤدي تطبيق أتمتة العمليات الإدارية إلي تحسين مستوى أداء العاملين في إدارة رعاية الشباب بالجامعة وزيادة مهارتهم .	46
3	6.93	77.04	104	9	13	23	يعمل تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بالجامعة علي زيادة سرعة إنجاز العمل بإستخدام تقنيات المعلومات والإتصالات .	47

" تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية "

48	يؤدي تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بالجامعة إلي توفير المعلومات التي يحتاج إليها صناع القرار.	17	21	7	100	74.07	6.93	5
49	تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بالجامعة يعمل علي تجاوز مشكلة البعدين الجغرافي والزمني بين مقر إدارة رعاية الشباب بالجامعة وأقسام رعاية الشباب بالكليات، وإدارات رعاية الشباب في الجامعات المصرية، والإتحاد الرياضي للجامعات .	25	13	7	108	80	11.21	1
50	تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بالجامعة يساعد في تيسير التعاملات البنائية بين (الإدارات - الأقسام).	10	24	11	89	65.93	8.13	9
51	يسهم تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في القضاء على التعامل الورقي ، حيث يتم تخزين وحفظ المعلومات في أجهزة بسيطة يتم إستدعائها في الوقت المطلوب .	16	22	7	99	73.33	7.60	6
52	يساعد تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في رفع للتقارير من الجهات التنفيذية إلى الجهات المختصة لحظياً.	24	13	8	106	78.52	8.93	2
53	يؤدي تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بالجامعة إلي توفير (الحماية الأمنية - السرية) للمعلومات	13	27	5	98	72.59	16.53	7
54	أتمتة العمليات الإدارية يؤدي إلي زيادة رضا العاملين في إدارة رعاية الشباب بالجامعة	16	7	22	84	62.22	7.60	10
55	يعمل تطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تسهيل حصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الخدمات المقدمة من إدارة رعاية الشباب بالجامعة .	13	25	7	96	71.11	11.20	8
إجمالي نسبة متوسط الاستجابة للمحور						987	73.11	

قيمة كا² الدالة عند مستوى 0.05=5.99

يتضح من الجدول أن قيمة χ^2 دالة عند مستوي دلالة (0.05) لجميع عبارات محور أثر تطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ، وقد أظهرت نتائج إستجابات أفراد عينة الدراسة مايلي:

جاءت العبارة رقم (49) والتي تنص على " تطبيق أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بالجامعة يعمل علي تجاوز مشكلة البعدين الجغرافي والزمني بين مقر إدارة رعاية الشباب بالجامعة وأقسام رعاية الشباب بالكليات ، وإدارات رعاية الشباب في الجامعات المصرية ، والإتحاد الرياضي للجامعات " في المرتبة الأولى وأن درجة التحقق جاءت كبيرة جداً بنسبة مئوية بلغت (80%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي إدراك العاملين في إدارة رعاية الشباب بالجامعة بأهمية تطبيق أتمتة العمليات الإدارية للتغلب علي الكثير من الصعوبات التي تواجههم وخاصة بعد المسافات ، بينما جاءت العبارة رقم (54) والتي تنص على " أتمتة العمليات الإدارية يؤدي إلي زيادة رضا العاملين في إدارة رعاية الشباب بالجامعة" في المرتبة الأخيرة وأن درجة التحقق جاءت متوسطة بنسبة مئوية بلغت (62.22%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (غير موافق) ، ويرى الباحث أنه قد يرجع ذلك إلي أن رضا العاملين في إدارة رعاية الشباب بالجامعة يرتبط بالحوافز المادية والمعنوية أكثر من أي شئ آخر، بالإضافة إلي ضعف توعية الموارد البشرية بالأتمتة وأهميتها.

ووفقاً لما أظهرته النتائج يرى الباحث أن أفراد العينة يرون وجود أثر إيجابي لتطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان، بنسبة مئوية بلغت (73.11%) ، حيث يرون أن تطبيق أتمتة العمليات الإدارية يسهم في توفير الوقت والجهد يزيد من فاعلية القرارات الإدارية من خلال توفير المعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات الصحيحة ، والبعد عن الإجراءات الإدارية الروتينية المعقدة ، كما يرون أن تطبيقها يزيد من سرعة إنجاز العمل ، وسهولة تبادل المعلومات مع المؤسسات والجهات الحكومية الأخرى، كما يساعد تطبيقها في تحسين مستوى أداء العاملين وزيادة مهارتهم ، مما يزيد من ثقة العاملين في التعاملات الجديدة بالأسلوب الإلكتروني هذا من وجهة نظرهم ، كما يرون أن إمكانية تخزين وحفظ المعلومات، والقدرة علي إستدعائها وإستخدامها في أي وقت دون الخوف عليها من الضياع أو التلف ، مع توفير الحماية الأمنية والسرية للمعلومات ، له دور معنوي إيجابي لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان ، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة أفراح مهدمي (2025م) (5) ، ودراسة المكاشفي الخضر وآخرون (2025م) (7) التي أشارت نتائجها إلي أن الأتمتة

تلعب دوراً هاماً في تحسين كفاءة الموظفين وتقليل نسبة الأخطاء الإدارية، ونتائج دراسة سالم حمد (2023م) (14) التي أشارت إلي أن الأتمتة تلعب دوراً هاماً في تحسين قيادة المؤسسات الإجتماعية، وأنه توجد علاقة إرتباط طردي قوية بن توافر المتطلبات التنظيمية والمتطلبات التقنية والمتطلبات البشرية وتحسين قيادة المؤسسات الإجتماعية، ونتائج دراسة وئام علي محمد (2022م) (36) التي أشارت إلي أن تلعب نظم الأتمتة دوراً أساسياً في تحسين جودة الخدمة المقدمة ، حيث يري أفراد العينة أن تطبيق نظام أتمتة جديد يوفر لهم الجهد والوقت والتكاليف ويعطي سرعة في الأداء ، كما يتفق مع نتائج دراسة Palanivel, & Joseph (2020م) (42) التي أشارت إلي أن الأتمتة تساهم في زيادة طريقة عمل الموظفين ، وتقلل من عبء العمل على الموظفين وتسمح لهم بالتركيز وإتخاذ القرارات الإبداعية ، ونتائج دراسة منار الموينع ، مبارك سرحان (2023م) (31) التي أشارت إلي أن دور أتمتة العمليات الإدارية المدرسية في تحسين العملية التعليمية بمدارس إدارة التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس جاء بدرجة عالية ، بينما إختلفت مع نتائج دراسة علي ميا وآخرون (2008م) (22) التي أشارت إلي أن الأتمتة الإدارية غي الشركة لم توفر المعلومات اللازمة للإدارة في الوقت المناسب والنوعية الكفيلة بإنجاح القرارات المتخذة .

وبهذا يكون الباحث قد أجاب علي التساؤل الرابع .

للإجابة علي التساؤل الخامس : ما أهم المقترحات التي تساهم في تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية ؟
في ضوء الإطار النظري وبناءً على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي ، قام الباحث بالتوصل إلي أهم المقترحات التي تساهم في تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية كما يلي :

1. السياسات الإدارية من خلال :

دعم الإدارة العليا لعملية الأتمتة ومساندة أي إجراءات تساهم في تطوير الأداء المستمر لدي العاملين ، مع تفويض القيادات الإدارية بتطبيق مقترحات جديدة لتطوير العمل وحل مشكلاته ، والعمل علي تنفيذ الأعمال من خلال تقنيات المعلومات في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان .

2. الإمكانيات المادية والبشرية من خلال :

توفير الميزانية اللازمة لشراء التقنيات الإلكترونية الحديثة ، تعزيز الإهتمام بالعاملين في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم والسعي من أجل تقوية إنتمائهم المؤسسي.

3. الإتصال ونظم المعلومات من خلال :

توفير نظم إتصالات حديثة في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان تسمح بتدفق المعلومات في كلا الإتجاهين والتواصل مع الإدارات المختلفة بالجامعة ، وتحديث قاعدة البيانات والمعلومات لتساعد الإدارة العليا علي إتخاذ القرار.

4. الثقافة التنظيمية الساندة من خلال :

العمل علي توطيد العلاقات الطيبة بين جميع العاملين، ونشر ثقافة العمل الجماعي والعمل بروح الفريق في إدارة رعاية الشباب ، وربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء ونتائج التقييم ، ونشر ثقافة الأتمتة.

5. جودة البيانات من خلال :

العمل علي تحديث نظام المعلومات المحوسب باستمرار للعمل علي توفير بيانات شاملة في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان ، وتوفير نظام مميز لحماية المعلومات من السرقة أو التلف .

6. الأجهزة من خلال :

تحديث أجهزة الحاسب الآلي في إدارة رعاية الشباب حديثة ودعمها بأحدث أنظمة التشغيل ، والعمل علي توفير الحماية السنوية للخوادم الإلكترونية والحواسيب بأحدث برامج حماية الفيروسات .

7. الشبكات من خلال :

توفير شبكات إتصال ذات كفاءة وتحديثها لتناسب مع إحتياجات عمل إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان ، والحرص على الحصول على أحدث التقنيات الشبكية سواء برمجيات شبكية أو تجهيزات شبكية لتعزيز العمل والقدرة على استيعاب البرمجيات بها.

8. البرمجيات من خلال :

توفير برامج وتطبيقات الحاسوب تتميز بالسهولة في الإستخدام وتسمح بالتبادل المرن للمعلومات بين مستخدمي النظم ، والعمل علي تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل في إدارة رعاية الشباب بالجامعة .

9. العنصر البشري من خلال :

إعادة تأهيل العاملين لمحو الأمية المعلوماتية ، وتوفير برامج ودورات تدريبية متقدمة في التطبيقات الحديثة فيما يتعلق بالخدمات الإلكترونية للعاملين في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان ، وإنشاء قاعدة بيانات بالدورات التدريبية وحاجات المتدربين وإستخدامها عند إختيار وتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين ، مع إستخدام أساليب إدارية حديثة لتنمية القيادات والعاملين في إدارة رعاية الشباب بجامعة أسوان من الناحية المعرفية والمهارية .

أهم الإستنتاجات:

- تحقق محور واقع الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية متوسطة بنسبة مئوية للمحور ككل بلغت (69.30%).
- تحقق محور مدي توفر متطلبات أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان متوسطة بنسبة مئوية للمحور ككل بلغت (69.60%).
- أفراد العينة يرون وجود أثر إيجابي لتطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان، بنسبة مئوية بلغت (73.11%).
- توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متطلبات أتمتة العمليات الإدارية، وأبعاد تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان.
- وجود أثر إيجابي لتطبيق أتمتة العمليات الإدارية علي تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان، بنسبة مئوية بلغت (73.11%).
- قام الباحث بوضع مقترحات تسهم في تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية .

أهم التوصيات :

- وضع خطط لتوفير البنية التحتية والدعم المالي والبشري والمتطلبات اللازمة لتطبيق أتمتة العمليات الإدارية في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان.
- توفير برامج تدريبية للقيادات الإدارية والعاملين في إدارة رعاية الشباب لاكسابهم مهارات التحول الرقمي وأتمتة العمليات الإدارية في العمل .
- إطلاق مبادرات تحفيزية لتبني الأتمتة ولزيادة الوعي بمزايا الأتمتة في تطوير الأداء.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول تطوير الأداء الإداري في إدارة رعاية الشباب بجامعة اسوان وباقي إدارات الجامعة في ضوء مدخل أتمتة العمليات الإدارية .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أحمد سعيد الأشوح ، نعمة أبوزيد جمعه : تصور مقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد العام الرياضي للشركات في ضوء معايير الجودة الشاملة ، مجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، مج 42 ، ع 2 ، 2024م.
- 2- أحمد موسى فرج الله : دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة- الجامعة الإسلامية، فلسطين ، 2012م .
- 3- أحمد ناصر عباس : القرارات الإدارية المؤتمتة والسلطة التقديرية لجهة الإدارة ، التحديات والآفاق القانونية والاقتصادية للذكاء الاصطناعي ، 2024م .
- 4- إسلام غلاب إبراهيم ، محمد إبراهيم مغاوري : آليات تطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية المتخصصة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسوان ، مج 12 ، ع 2 ، 2022م .
- 5- أفراح أحمد مهدي : دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بشركة الحبيب العقارية ، المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، جلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية ، مج 9 ، ع 1 ، 2025م .
- 6- الفاضل تيمان إدريس، إبراهيم عمر حسونه : تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري في وزارة التربية والتعليم بالمحافظات الجنوبية في ضوء التحول الرقمي ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع20، 2023م .
- 7- المكاشفي الخضر الطاهر ، مسعود محمد أرشيد، عبدالمالك هاشم محمد: أثر أتمتة العمليات الإدارية في تحسين مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي: دراسة تطبيقية على جامعة الجفرة ، مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية ، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة ، ع 24 ، 2025م .
- 8- أميمة كليب سيد ، نبيل سعد خليل ، عبد الستار محروس عبد الستار: تحسين الأداء الإداري للقيادات الإدارية بجامعة الفيوم علي ضوء نموذج جيمبا كايزن، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، مج 17 ، ع 2 ، 2023م .
- 9- أيمن محمد ابو كريم : علاقة نظم المعلومات الادارية في تحسين الاداء الاداري : دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير، جامعة الازهر - غزة ، 2013م .
- 10- بخيت مبارك الراشدي : أثر الأتمتة على تحسين قيادة المؤسسات ، مجلة المعرفة ، ع 30 ، 2025م .

- 11- حمد الله مبارك : تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الاستراتيجية والهيكل التنظيمي والأداء: دراسة تحليلية لشركات التأمين الأردنية، رسالة دكتوراه ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن ، 2004م .
- 12- حنان صالح الدين الحلواني ، أمــــل علي سلطان ، صباح محمد عبدالواحد: واقع الأداء الإداري لشيوخ المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل "جمبا كايزن" ، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مج 5 ، ع 2 ، 2023م .
- 13- زياد أحمد يس : رؤية مقترحة لتطوير العمل الإداري بمديرية الشباب والرياضة بأسوان في ضوء إدارة التميز، رسالة ماجستير ، كلية علوم الرياضة ، جامعة أسوان، 2025م .
- 14- سالم حمد سالم: أثر الأتمتة على تحسين قيادة المؤسسات الاجتماعية ، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية ، ع 61 ، 2023م .
- 15- سلوي حسين رزق : الأتمتة الذكية والقرارات الإدارية ، مؤتمر الجوانب القانونية والإقتصادية للذكاء الإصطناعي وتكنولوجيا المعلومات ، كلية الحقوق جامعة المنصورة ، 2021م .
- 16- شيماء ماهر محمد: تقويم أداء الخدمات الترويحية كمؤشر لإنشاء مركز ترويحي بجامعة المنيا ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسوان ، 2025م .
- 17- صدوقي غريسي، سي الطيب الهشمي رضا، علي العبسي : واقع وأهمية التحول الرقمي والأتمتة، مجلة الدراسات الإقتصادية والإدارية، مج3 ، ع 2 ، الجزائر، المركز الجامعي أفلو، 2021م .
- 18- طه مجدي محمد : القيادة الإخلاقية وعلاقتها بتطبيق الجودة الشاملة لدى العاملين ببعض مراكز الشباب في محافظة أسوان ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسوان، 2024م .
- 19- عادل علي محمود ، نبيل سعد خليل ، ايمان حمدى زهران : واقع أداء القيادات المدرسية بالتعليم العام في مصر علي ضوء أبعاد نموذج ماكينزي ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، مج 17 ، ع 12 ، 2023م .
- 20- عبد الجبار الطيب أمين النور، عبد الرحمن محمد الشرجبي ، عمر محمد قايد المريسي: تصور مقترح لأتمتة وتجهيد العمليات الإدارية في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل اليقظة الاستراتيجية ، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية مج 3 ، ع 1 ، 2024م .
- 21- عبد الرحمن عطيه متولي، حشمت عبدالحكم محمددين، أحمد عبدالفتاح الهنداوي: متطلبات تطوير الأداء الإداري للعاملين بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية ،مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر، مج 40 ، ع 190 ، ج 2 ، 2021م .
- 22- علي ميا ، بسام زاهر ، اسامة عيسى : الأتمتة الإدارية وأثرها على تحسين معدلات الأداء في مؤسسات القطاع العام ، دراسة ميدانية على الشركة العامة لتوليد كهرباء بانياس ، مجلة

- جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية ، مج30 ، ع 2 ، 2008م.
- 23- عمر عبد الله الحاج : متطلبات أتمتة العمليات الإدارية وأثرها على جودة القرار الإداري في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة، المجلة الليبية لعلوم التعليم، ع5، 2022م.
- 24- عمر فايد المريسي : اليقظة الإستراتيجية ودورها في العلاقة بين مستوى تطبيق الأتمتة الإدارية وجودة الأداء الإداري في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية ، رسالة دكتوراه، قسم الادارة والتخطيط، كلية التربية، جامعة صنعاء ، 2023م.
- 25- فراحتية العيد ، زلاقي وهيبة : دور الإدارة الالكترونية في تمكين العاملين - داسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة المسيلة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، مج 21 ، ع 1 ، 2021 م .
- 26- فهد أحمد النغمش : تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء التمكين الإداري: تصور مقترح ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، ج 1، ع 104، 2022م.
- 27- ماهر أحمد غنيم : دور نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في عملية صنع القرارات في بلديات قطاع غزة بفلسطين، كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، غزة، 2004م .
- 28- محمد شبل القط ، إبراهيم محمد شومان : رؤية مقترحة لتطوير الأداء الإداري لقيادات الإدارات المركزية بالمناطق الأزهرية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة ، مجلة كلية التربية بينها ، ع 139 ، ج 2 ، 2024 م .
- 29- محمود سعيد العشمأوي، محمد علي الشعراوي : رؤية مقترحة لتطوير الأداء المؤسسي بجامعة الأزهر في ضوء نموذج ماكنزي 7S ، جامعة بني سويف ، مجلة كلية التربية ، ع 2 ، 2022 م .
- 30- مشاعل هزاع المريخي : تحسين الأداء الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي ، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية ، مج 2 ، ع 17 ، 2023 م .
- 31- منار محمد الموينع ، مبارك فهيد سرحان: دور أتمتة العمليات الإدارية المدرسية في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق ، مجلة كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ ، ع 108 ، مج 2 ، 2023 م .
- 32- منى عبد الحميد عابدين ، محمد محمد عوض ، عنتر محمد عبدالعال : تحسين الأداء الإداري في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، مجلة سوهاج لشباب الباحثين، ع 2021، 1م.
- 33- موسى عبد الناصر، محمد قريشي :مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي ، دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة - الجزائر ، مجلة الباحث ، ع 9 ، 2011م .

- 34- هند أحمد الغلمدي: أتمتة التعاملات الإلكترونية بالشؤون الإدارية في إدارة تقنية المعلومات بالإدارة العامة لتعليم البنات بالرياض: تصور مقترح ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والإجتماعية ، ع 12 ، ج 1 ، 2022م .
- 35- وائل المحضر أنور ، هاني على الشربيني : استخدام نموذج ماكينزي S7 لتطوير لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة الأزهر من منظور الخدمة الإجتماعية، مجلة قطاع الدراسات الإنسانية ، ع 34 ، 2024م .
- 36- وئام علي محمد : أتمتة خدمات التراخيص الطبية وأثرها على جودة الخدمات (دراسة حالة مديرية الصحة في طرطوس.شعبة السجل والتراخيص الطبية) ، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية ، 2022م .
- 37- وسام راشد القحطاني ، عبد الله محمد العامري : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري في المدارس الثانوية للبنات بمحافظة حفر الباطن ، مجلة كلية التربية ببها ، ع 137 ، ج 2 ، 2024م .
- 38- وصفي عبد الكريم الكساسبة : تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ، 2011م .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 39- Frolova, M.A. Razumova, T.A. (2017). The use of process approach to base the need of automation of business processes in educational institutions. AIP Conference Proceedings 1797, 040005.
- 40- Ivanovna, M.L. & Sabirjanovich, K, A. (2017). Managing educational process in university based on database management system. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 38, 443-450.
- 41- Mariano - Florentino Cuéllar & Aziz Z .Huq ,Toward the Democratic Regulation of AI Systems: A Prolegomenon 1, 5 (Univ. of Chi. Pub. Law Working Paper No. 753, 2020
- 42- Palanivel, K. Joseph, S (2020). Robotic Process Automation to Smart Education. International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT), 8(6), 3775-3784.
- 43- Setyaningsih, E. (2020). Automate Classroom and The Culture Adaptation. in International Conference on Art, Design, Education and Cultural Studies, KnE Social Sciences,.
- 44- Zalnieriute, M., Moses, L. B., & Williams, G. (2019). The rule of law and automation of government decision-making. Modern Law Review, p.425

ثالثاً : المراجع من شبكة المعلومات الدولية :

- 45- <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/automation>
- 46- <https://fareeqak.com>
- 47- <https://kfs.edu.eg/medcine/display>
- 48- [https://www.starshams.com/2021/04/Administrative.](https://www.starshams.com/2021/04/Administrative)