

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

### Challenges of implementing smart systems in the Fund for the Care of Youth, Youth and Sports in the Republic of Yemen, proposed solutions and future directions

د. عبدالرحيم ناصر أحمد عمر<sup>1</sup>

Dr. Abdulraheem Nasser Ahmed Omar<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كلية التربية الرياضية/ جامعة صنعاء - اليمن / a.omar@su.edu.ye

تاريخ النشر: 2025/06/01

تاريخ القبول: 2025/02/27

تاريخ الاستلام: 2025/01/06

**المخلص :** يهدف البحث إلى التعرف على تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها، ومعرفة الفروق حولها تبعاً لمتغيرات البحث، واستخدام الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة البحث، على عينة قوامها (92) موظف وموظفة، وأظهرت نتائج البحث أن محور تحديات تطبيق الأنظمة الذكية، ومحور الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية، ومحور التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية قد حصلت على مستوى وتقييم عالي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات البحث. وجاءت توصيات البحث بضرورة توفير برامج تدريبية مناسبة ومستمرة للموظفين لتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة المتقدمة، وتعزيز التعاون بين الإدارات المختلفة لمشاركة المعرفة والخبرات المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية، مع وضع خطط استراتيجية لذلك، وتخصيص الموارد المالية المناسبة، ومتابعة التطورات التكنولوجية لضمان توافق الأنظمة مع الاتجاهات الحديثة.

- الكلمات المفتاحية : تحديات تطبيق الأنظمة الذكية، الحلول المقترحة، التوجهات المستقبلية، صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة، الجمهورية اليمنية.

**Abstract** The research aims to identify the challenges of applying smart systems in the Fund for the Care of Youth, Youth and Sports in the Republic of Yemen, the proposed solutions and future directions for their application, and to know the differences around them according to the variables of the research, and the researcher's use of the descriptive approach in the survey method for its suitability to the nature of the research, on a sample of (92) male and female employees, and the results of the research showed that the axis of the challenges of applying smart systems, the axis of the proposed solutions for the application of smart systems, and the axis of future directions for the application of smart systems have obtained a high level and evaluation, and that there are no Statistically significant differences according to research

المؤلف: العمر، عمر عبد الرحيم. البريد الإلكتروني: a.omar@su.edu.ye

variables. The recommendations of the research came with the need to provide appropriate and continuous training programs for employees to provide them with the knowledge and skills necessary to deal with advanced systems, and to enhance cooperation between different departments to share knowledge and experiences related to the application of smart systems, with the development of strategic plans for this, the allocation of appropriate financial resources, and follow-up technological developments to ensure the compatibility of systems with modern trends.

**Keywords:** Challenges of implementing smart systems, Suggested solutions, future directions, Youth, Youth and Sports Welfare Fund, Republic of Yemen.

### مقدمة واشكالية البحث :

تعتبر الأنظمة الذكية من أبرز التقنيات التكنولوجية الحديثة التي تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء وتطوير الأعمال وزيادة فرص الابتكار وتعزيز الكفاءة والنمو في مختلف المجالات، ومع تزايد الأعمال الإدارية وحجم البيانات وتعقيدها أصبحت العديد من المؤسسات الرياضية في أمس الحاجة إلى أدوات فعالة لتحليل هذه البيانات وإدارة المعلومات واتخاذ قرارات دقيقة، ويأتي دور الأنظمة الذكية بين أتمتة العمليات الروتينية، وتقديم تحليلات تنبؤية وصولاً إلى تحسين تجربة الموظفين، ومساعدة المديرين من توقع الاتجاهات المستقبلية، وتحسين الاستراتيجية الإدارية ومعالجة المعلومات واتخاذ القرارات بناءً على تحليل البيانات بشكل يحاكي التفكير البشري.

ويضيف (قريقة محمد، راشف عبدالمؤمن، 2024، ص 425- 445) أن استخدام التكنولوجيا في المؤسسات الرياضية تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء وتطوير مهارات العاملين، وأيضاً يتم من خلالها القيام بالأعمال الإدارية بدقة وكفاءة عالية وتبسيط إجراءات العمل، والربط بين مختلف المصالح الإدارية ونقل المعلومات بسهولة.

وعلى الرغم من الفوائد الكبيرة والمساهمة الجيدة التي تقدمها التقنيات التكنولوجية الحديثة والأنظمة الذكية لمختلف المؤسسات الرياضية، إلا أن تطبيقها يواجه العديد من التحديات والصعوبات، منها يتعلق بالموارد البشرية العاملة والبعض الآخر يتعلق بالموارد المالية والتقنيات والقوانين واللوائح والإمكانيات المتاحة.

ويؤكد (Wagner & Mohammad, 2014, p27) أن تطبيق الأنظمة الذكية في المؤسسات تواجه العديد من التحديات، مثل نقص المهارات التقنية، ومقاومة التغيير، والتكاليف

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

المرتبطة بتطوير هذه الأنظمة، ولذلك يصبح من الضروري فهم هذه التحديات واستكشاف الحلول الممكنة لضمان نجاح تطبيقها.

وتذكر (تمارا محمد زقوت، 2024، ص 78-99) أن إدارة الموارد تواجه بعض التحديات عند تطبيق الأنظمة الذكية في المؤسسة وأهمها، تضرر الموظفين الذين لا يمتلكون مهارات وخبرات تقنية وتكنولوجية مما يستدعي الإستغناء عنهم من الوظائف، وعدم توافر الخصوصية الشخصية للموظفين عند استخدام الرقابة الآلية، وعدم توافر العقلانية في اتخاذ القرارات الحاسمة، وكذلك التلاعب بالخوارزمات، والتلاعب أحياناً بالنظام الآلي الذكي في عملية الاختيار والتعيين والتقييم مما يخلق نوع من التحيز لأفراد محددين، وهنا يوجد بعض الفرص المتاحة لتطبيق الأنظمة الذكية في المؤسسة ومنها، تدريب وتأهيل الموظفين وزيادة وعيهم، ووضع القوانين والسياسات الواضحة والمنظمة لتطبيق واستخدام الأنظمة الذكية، ودعم القيادات الإدارية العليا، والعمل على تطوير الجانب المهني والأكاديمي للموظفين، ولأجل النجاح في الأداء والاستمرار في العمل لا بد من توفير البنية التحتية اللازمة. (Robinson, 2019).

ويشير ( دحية مراد، سايج سمير ، 2023، ص 997-1016) أن آليات دعم وتطبيق الأنظمة الذكية في الإدارات الرياضية، تتمثل في تبني المؤسسات الرياضية استراتيجية واضحة المعالم لتوظيفها وتطبيقها حتى تصبح جزء من التحول الرقمي، والمساهمة في زيادة الوعي بأهمية الأنظمة الذكية، وتكوين وتأهيل الموارد البشرية للعمل من خلالها، وتطوير البنية التحتية والتحول إلى الإدارة الإلكترونية، وعقد شراكات عمل مع شركات تكنولوجية لتوفير البرامج والتطبيقات وتدريب الكوادر البشرية وتأهيلها.

ويعد صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة من المؤسسات الرياضية الحيوية في الجمهورية اليمنية والذي يهدف إلى تلبية احتياجات الشباب ودعم وتطوير قدراتهم وتعزيز مهاراتهم وتحفيزهم وتحقيق طموحاتهم، وبذلك فإنه يعكس التوجه العالمي نحو أهمية الاستثمار في الشباب كعنصر أساسي في التنمية المجتمعية، وبذلك فإنه يعتبر نموذجاً مثالياً لتطبيق الأنظمة الذكية والتكنولوجيا الحديثة، نظراً لأهدافه المتمثلة في دعم الشباب وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وإن تعزيز فعالية هذا الصندوق يتطلب فهم التحديات التي تواجهه عند تطبيق الأنظمة الذكية لتحقيق التكامل بين الأنظمة التقليدية القائمة والأنظمة التكنولوجية الحديثة، وكيفية تطوير استراتيجيات مبتكرة

تلي احتياجات الشباب المتنوعة، وكيف التنوع والابتكار في البرامج والأنشطة الإدارية والرياضية، والوصول إلى جميع فئات الشباب المستهدفة داخل المجتمع والتفاعل معهم وفهم احتياجاتهم وحل مشاكلهم بشكل دقيق، وتحسين الترشيح الجيد للموارد المالية والبشرية واستثمارها، وتعزيز آليات التقييم والمتابعة للخدمات المقدمة، ومنع مقاومة التغيير من قبل الموظفين، وتحسين الأداء العام، وزيادة الفاعلية وتعزيز الخدمات المقدمة وغيرها من الأعمال الإدارية التي أصبحت بمثابة التحدي وتحتاج إلى حلول والنظر إليها باستراتيجية واضحة وتوجه مستقبلي.

وقد تبلورت مشكلة البحث في التساؤل العام التالي: ما تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية ؟ وما الحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها ؟ ويندرج تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية ؟

- ما الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية ؟

- ما التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير ( مدة الخدمة، المؤهل العلمي) ؟

#### أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في إثراء الجانب النظري والعلمي والمعرفي حول أهمية الأنظمة الذكية في تحسين الأداء وتطوير العمل الإداري، كما يساعد البحث في توضيح التحديات في تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها، وهذا يقدم مساهمة علمية ورؤية مستقبلية للإدارات والموظفين لتحديث وتطوير البنية التحتية التكنولوجية الداخلية للصندوق، وتطوير اللوائح والقوانين والسياسات والأنظمة الحالية من خلال مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وبالتالي يعتبر هذا البحث مرجعاً علمياً يستفيد

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

منه الطلاب والباحثين والمهتمين في هذا الجانب، ويفتح المجال لمزيد من الأبحاث والدراسات المستقبلية.

### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الآتي:

- التعرف على تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

- التعرف على الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

- التعرف على التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

- التعرف على الفروق حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير (مدة الخدمة، المؤهل العلمي).

### مصطلحات البحث:

التحديات: يشير معجم اللغة العربية إلى أن التحدي يقصد به طلب المباراة في أمر ما، فتحدي فلان فلاناً أي غلبه وباراه، وتحدي فلان الشيء أي لما به دون خوف، وتحدي الصعاب أي قاومها. والتحديات الإدارية هي تلك العقبات الإدارية المتصلة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والتوظيف والتعيين والتسجيل وإعداد التقارير، وإعداد الميزانية، والقيادة واتخاذ القرار والتنفيذ والمتابعة والتقييم. (مجد محمد عبدربه، 2014، ص 21-49).

وتشير التحديات في البحث إلى العقبات والصعوبات التي يواجهها صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية عند تطبيق الأنظمة الذكية في عملياته الإدارية المختلفة.

الأنظمة الذكية: هي الأنظمة التي تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات، واتخاذ القرارات، والتفاعل مع المستخدمين بشكل مستقل. (Stuart Russell, 2010, p4 & Norvig Peter).

وتعرف أيضاً بأنها: الأنظمة القادرة على التعلم والتكيف مع البيئة المحيطة بها، مما يتيح لها تحسين أدائها بمرور الوقت. (Michael Negnevitsky, 2005, p13).

صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية: هو إحدى المؤسسات التمويلية الرياضية بالعاصمة صنعاء في الجمهورية اليمنية، ويهدف إلى دعم الرياضيين، والمنتخبات الوطنية الرياضية، والاتحادات الرياضية، ودعم البرامج التأهيلية والتدريبية والأنشطة الشبابية، والأسهام في انشاء المرافق الرياضية والشبابية وصيانتها وتوفير مستلزماتها، ومنح الحوافز والجوائز التشجيعية للمتفوقين والبارزين في المجال الشبابي والرياضي. (تعريف إجرائي).

الحلول: يقصد بالحلول في المجال الإداري أن يتغيب صاحب الاختصاص الأصيل، وأن يقوم به مانع سواء كان هذا المانع إرادياً مثل الاستقالة أو الامتناع عن إنجاز عمل، أو كان غير إرادي مثل المرض والموت، عندئذ يحل من يعينه المشروع محل الأصيل. (محمد الصالح كشحة، 2017، ص 400-410).

وتشير الحلول في البحث إلى الاستراتيجيات والإجراءات التي يمكن اتخاذها للتغلب على التحديات والعقبات التي تواجه عملية تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

التوجهات المستقبلية: تعرف بأنها تمثل اتجاهات الأفراد وحاجاتهم المستقبلية التي يسعون إلى تحقيقها من خلال التخطيط المسبق لها. أو بمعنى آخر تعبر التوجهات المستقبلية عن آراء الأفراد تجاه مستقبلهم، بحيث يكونوا مستفيدين من خبرات الماضي التي اكتسبوها في مسيرة حياتهم، ويعتبر الماضي والحاضر من الموجهات لهم في المستقبل لتحقيق أهدافهم. (ناصر حسين ناصر، 2019، ص 475-513).

وتشير التوجهات المستقبلية في البحث إلى الاتجاهات والابتكارات المتوقعة التي يمكن أن تؤثر على كيفية تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية في المستقبل، وهذه التوجهات تعكس التطورات التكنولوجية السريعة، والاحتياجات المتغيرة للصندوق.

الدراسات السابقة:

- دراسة: إيمان الحويان، 2024، بعنوان، تحديات تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي في كليات علوم الرياضة بالجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهدفت

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

الدراسة إلى التعرف إلى التحديات التي تعيق تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي في كليات علوم الرياضة بالجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على أثر متغيري الرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة في تقدير أفراد عينة الدراسة حول تحديات تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية قوامها (80) عضواً تدريسياً، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التحديات المادية والتشريعية جاءت بدرجة مرتفعة، وأيضاً التحديات البشرية والفنية جاءت بدرجة متوسطة، وبالنسبة لسنوات الخبرة لا يوجد فروق إحصائية على نتائج الدراسة، فيما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية حول درجة تقديرهم للتحديات المادية في الرتبة الأكاديمية ممن يحملون درجة أستاذ وأستاذ مشارك وبنسبة أكبر من أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون درجة أستاذ مساعد.

- دراسة: قريقة محمد، راشف عبدالمؤمن، (2024)، بعنوان، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية- دراسة ميدانية بمدينة الشباب والرياضة لولاية سكيكدة، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مساهمة الأجهزة والحواسيب والبرمجيات والشبكات في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (35) موظف من مديرية الشباب والرياضة لولاية سكيكدة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية جاءت بدرجة متوسطة، وأن استخدام التكنولوجيا يساهم في تطوير مهارات العاملين، وجاءت نسبة توفير الأجهزة والمعدات بدرجة متوسطة، وكذلك بالنسبة للبرمجيات المستخدمة والتي تتلائم مع الغرض التي تم تصميمها من أجله لتسهيل الأعمال الإدارية للعاملين في المؤسسة.

- دراسة: سماح محمد حلاوة (2019)، بعنوان: متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي بالاتحادات الرياضية وفقاً لرؤية الدولة 2030، وهدفت الدراسة إلى معرفة متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي بالاتحادات الرياضية، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من مجالس إدارات الاتحادات الرياضية وعددهم 9 اتحادات، تم اختيارهم

بالطريقة العمدية، وكان حجم العينة 62 فرداً، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة ضرورة استخدام الذكاء الاصطناعي الذي يؤدي إلى الريادة والتميز بالاتحادات، كما يلقي تطبيقه قبولاً لدى الإدارة العليا بالاتحادات، وضرورة توافر بنية تكنولوجيا تسمح بتطبيق نظم الذكاء الاصطناعي بالاتحادات الرياضية.

- دراسة: الساسي بوعزيز (2019)، بعنوان: الفجوة الرقمية والإدارة الرياضية في ظل الاحتراف الرياضي بالجزائر، وهدفت الدراسة إلى استجلاء الغموض وتوضيح الرؤية تجاه تكنولوجيا المعلومات والمصطلحات الأخرى، وتقديم تصور مقترح حول طبيعة وواقع الإدارة الرياضية في عصر المعلومات، وما هي المتطلبات التي ينبغي توافرها لتحقيق النجاح، مع إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الجزائرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (60) إدارياً يعملون بالرابطة الجهوية باتنة (رابطة باتنة الولائية، والمسيلة، وخنشلة، وبسكرة، وبرج بوعريج)، الذي تم اختيارها بالطريقة العشوائية، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الإداريين يتابعون ويتمشون مع التقدم الحاصل في عالم الرقمنة، وأنهم قد أجمعوا على أن استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات يساهم في التقدم التكنولوجي، كما أظهرت النتائج أن جميع الإداريين يأسون من فكرة التحول نحو الإدارة بالمفهوم الحديث، نظراً لعدم اهتمام إداراتهم بجانب تكنولوجيا المعلومات، وحتى أنها لا توفر هذه التكنولوجيا لموظفيها وتعتبرها ثانوية في بعض المكاتب، وليس هناك نظرة مستقبلية حول مفهوم الإدارة الإلكترونية للتطور والنهوض بإداراتهم من أجل تحسين الأداء وتحقيق الأهداف.

#### الإجراءات المنهجية المتبعة:

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائمته لطبيعة البحث ومناسبته لتحقيق أهدافه.

مجتمع البحث: يمثل المجتمع الأصلي للبحث من جميع الموظفين العاملين بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالعاصمة صنعاء في الجمهورية اليمنية، والبالغ عددهم (152) موظف وموظفة وفق الإحصائيات لعام 2024م.



## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث من الموظفين العاملين في صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالعاصمة صنعاء في الجمهورية اليمنية، والبالغ عددهم (92) موظف وموظفة، والجدول التالي يوضح توصيف أفراد العينة حسب متغيرات البحث.

جدول رقم (1) التكرارات والنسبة المئوية لعينة البحث حسب المتغيرات

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
مدة الخدمة	من 1 سنة إلى 10 سنوات	43	47
	أكثر من 10 سنوات	49	53
	المجموع	92	100%
المؤهل العلمي	ثانوية عامة	19	21
	دبلوم	23	25
	بكالوريوس	44	48
	ماجستير	6	6
	المجموع	92	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن إجمالي عدد عينة البحث بلغت (92) موظف وموظفة، موزعين بحسب المتغير ( مدة الخدمة، والمؤهل العلمي) كما هو موضح في الجدول.

### إجراءات بناء وإعداد أداة البحث:

- الاطلاع على البحوث والدراسات والمراجع المتعلقة بموضوع البحث، للاستفادة من الإجراءات والأدوات التي تم استخدامها.
- تم تصميم استمارة استبيان، وعرضها على السادة الخبراء في كلية التربية الرياضية بجامعة صنعاء وعددهم (5) خبراء للتعرف على مدى مناسبة المحاور المقترحة، وبناءً على إجماع الخبراء تمت الموافقة على جميع العبارات، حيث أشتمل الاستبيان على (24) عبارة توزعت على (3) محاور، بحيث يشتمل كل محور على (8) عبارات، وكانت هي الصيغة النهائية لأداة جمع المعلومات.

جدول رقم (2) النسبة المئوية لأراء الخبراء على محاور الاستبيان

م	المحاور	ك	%
1	تحديات تطبيق الأنظمة الذكية	5	100%
2	الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية	4	80%
3	التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية	5	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (2) النسبة المئوية لموافقة الخبراء على محاور الاستبيان، كونها جاءت أكثر من النسبة المطلوبة للبحث وهي أكثر من (80%)، وبذلك يكون الاستبيان قد أستوفى كافة التعديلات.

البحث الاستطلاعية: تم تطبيق استمارة الاستبيان على عينة من مجتمع البحث قوامها (20) موظف وموظفة من خارج عينة البحث الأساسية، وقد أسفرت نتائج البحث الاستطلاعية على أن استمارة الاستبيان جاءت مناسبة من حيث الصدق والثبات وذلك من خلال إجراء المعاملات العلمية.

#### المعاملات العلمية للاستبيان:

صدق الاستبيان: استخدم الباحث ( صدق المجكمين، الاتساق الداخلي).  
صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء لتقييم فقرات ومحاور الاستبيان وتعديلها وتصويبها بما يتناسب مع أهداف البحث.  
صدق الاتساق الداخلي: تم استخدام معامل بيرسون لمعرفة مدى ارتباط الفقرات مع المحاور التي تنتمي إليها.

جدول (3) يوضح ارتباط فقرات الاستبيان مع الدرجة الكلية للمحور

م	المحاور	عدد الفقرات	مدى معامل الارتباط
الأول	تحديات تطبيق الأنظمة الذكية	8	0.963 – 0.824
الثاني	الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية	8	0.967 – 0.895
الثالث	التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية	8	0.965 – 0.918

يتضح من الجدول رقم (3) الخاص بالاتساق الداخلي للفقرات وارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، حيث تظهر النتائج وجود العلاقة الارتباطية بين كل فقرة مع المحور الخاص بها، وهذا يعني تحقيق الاتساق الداخلي لجميع المحاور، وتظهر في الجدول أقل قيمة ارتباط (0.824) في محور تحديات تطبيق الأنظمة الذكية،

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

وأعلى قيمة ارتباط (0.967) في محور الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية، وجميع الارتباطات ذات قيم دالة احصائياً عند مستوى (0.05).

ثبات الاستبيان: قام الباحث بحساب معامل الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبيان.

جدول رقم (4) يوضح معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبيان

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	تحديات تطبيق الأنظمة الذكية	8	0.755
2	الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية	8	0.887
3	التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية	8	0.734
	المجموع الكلي	24	0.861

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة ألفا في المحور الأول بلغت (0.755)، فيما جاءت في المحور الثاني (0.887)، وأيضاً جاءت في المحور الثالث (0.734)، فيما جاء ثبات المجموع الكلي للاستبيان (0.861)، وكل هذا يدل على الثبات الجيد والمرتفع لاستمارة الاستبيان وكافية لإجراء البحث العلمي.

تطبيق البحث: تم تطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية على عينة البحث الأصلية خلال العام 2024م وبعد الإنتهاء من التطبيق تم جمع وتفرغ البيانات لإجراء المعالجة الاحصائية المناسبة لهذه البيانات، وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الخماسي لدرجات الموافقة، غير موافق بشدة وحدد له (1) درجة، غير موافق وحدد له (2) درجتان، محايد وحدد له (3) درجات، موافق وحدد له (4) درجات، موافق بشدة وحدد له (5) درجات، وقد تم احتساب المتوسط المرجح لتحديد الإتجاه كما يلي:

جدول (5) يوضح مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الخماسي لدرجات الموافقة

الاتجاه	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الرأي
الاتجاه الأول	( 1.79 – 1 )	20% - 35.8%	منخفض جدا
الاتجاه الثاني	( 2.59 – 1.80 )	36% - 51.8%	منخفض
الاتجاه الثالث	( 3.39 – 2.60 )	52% - 67.8%	متوسط
الاتجاه الرابع	( 4.19 – 3.40 )	68% - 83.8%	عالي
الاتجاه الخامس	( 5 – 4.20 )	84% - 100%	عالي جدا

أسلوب المعالجة الإحصائية: معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات والأهمية النسبية، اختبار T للعينة المستقلة، تحليل التباين الأحادي.

عرض ومناقشة نتائج البحث:

1- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول للبحث: ما تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية ؟ لتقييم فقرات ومحاور الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي:

جدول (6) التحليل الوصفي لفقرات المحور الأول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية.

م	س	ع	الأهمية النسبية	مستوى التقييم	الترتيب
1	4.17	0.99	%83	عالي	2
2	3.50	1.10	%70	عالي	7
3	4.0	0.96	%80	عالي	3
4	3.59	1.18	%72	عالي	5
5	3.57	1.10	%71	عالي	6
6	3.45	1.09	%69	عالي	8
7	3.77	0.88	%75	عالي	4
8	4.32	0.81	%86	عالي جدا	1
المجموع الكلي					
	3.79	0.97	%76	عالي	الأول

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن العبارة رقم (8) جاءت في الترتيب الأول، وذلك بمتوسط حسابي (4.32)، وانحراف معياري (0.81) وأهمية نسبية (86%)، مما يدل على

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

أن ضعف البنية التحتية اللازمة لأنظمة التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة، جاءت بمستوى عالي جداً، ويرجع السبب في هذه النتيجة المتحصل عليها من وجهة نظر عينة البحث إلى أن الموظفين يشعرون بعمق تأثير هذه المشكلة على الأداء العام للصندوق، وبالتالي يواجهون تحديات مستمرة في استخدام التكنولوجيا حديثة، كما أن ضعف البنية التحتية يؤدي إلى تراجع فعالية الأنظمة الإدارية مما يؤثر سلباً على العمليات الإدارية اليومية، وتأخير تنفيذ بعض المشاريع القائمة والأنشطة والبرامج المطلوبة.

وكذلك حصلت بقية فقرات المحور على مستوى عالي، وتراوح المتوسطات الحسابية لها ما بين (3.45- 4.17)، وجاءت النسبة المئوية لها ما بين ( 69%- 83%)، وذلك في معرفة تحديات تطبيق الأنظمة الذكية، وبالنظر إلى هذه النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن قلة الوعي بفوائد الأنظمة الذكية، ونقص المهارات التقنية اللازمة لدى الموظفين قد تكون بسبب نقص البرامج التدريبية اللازمة، وكذلك التطورات السريعة في الأنظمة الذكية التي تجعل من الصعب على الموظفين مواكبتها، كما أن نقص الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا في تنفيذ استراتيجيات الأنظمة الحديثة والتطبيقات الذكية قد يعود سببها إلى ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين، وأيضاً مقاومة التغيير من قبل الإدارة والموظفين خوفاً من تقليص عدد الوظائف المتاحة، والتغيير في طبيعة المهام الوظيفية، مما يحد من فهم الأهداف والرؤية الاستراتيجية، وبالتالي عدم توجيه الجهود بشكل صحيح نحو تنفيذ التكنولوجيا الحديثة.

وفي هذه الحالة فإن زيادة الاعتماد على الأنظمة الذكية يصبح من الضروري أن يكون لدى الموظفين المهارات اللازمة للتفاعل معها، وهذا يتطلب تعزيز الدعم من قبل الإدارة العليا وتحسين التواصل مع الموظفين وتعزيز الشفافية وتوفير التدريب والدعم المناسبين، لضمان معالجة مخاوف الموظفين بشأن الخصوصية وحماية البيانات وتطبيق تدابير أمانة فعالة، وتحقيق أقصى استفادة من الأنظمة الذكية وزيادة الكفاءة لخلق بيئة عمل آمنة وموثوقة ومستمرة. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة البحث على هذا المحور ككل (3.79) وانحراف معياري ( 0.97) وأهمية نسبية ( 76%)، مما يدل على أن (تحديات تطبيق الأنظمة الذكية)، جاءت بمستوى عالي، وحصل المحور على الترتيب الأول من بين المحاور.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة إيمان الحويان، 2024، والتي أظهرت أن تحديات تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي تتمثل في التحديات المادية والتشريعية وجاءت بدرجة مرتفعة، وأيضاً التحديات البشرية والفنية وجاءت بدرجة متوسطة.

2- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني للبحث: ما الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية ؟ لتقييم فقرات ومحاو الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي:

جدول (7) التحليل الوصفي لفقرات المحور الثاني الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية.

م	س	ع	الأهمية النسبية	مستوى التقييم	الترتيب
1	3.60	1.22	72%	عالي	4
2	4.14	1.00	83%	عالي	2
3	3.41	1.26	68%	عالي	5
4	4.16	0.96	83%	عالي	1
5	3.07	1.29	61%	متوسط	8
6	3.12	1.29	62%	متوسط	7
7	3.38	1.35	68%	عالي	6
8	4.12	0.96	82%	عالي	3
المجموع الكلي					3.63
					1.13
					73%
					عالي
					الثالث

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن عبارات المحور رقم (4، 2، 8، 1، 3، 7)، حصلت على مستوى عالي، وتراوح المتوسطات الحسابية لها ما بين (3.38 - 4.16)، فيما جاءت النسبة المئوية لها ما بين (68% - 83%)، وجاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الأول والتي تنص على " تدريب الموظفين وتأهيلهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم على استخدام الوسائل التكنولوجية والتطبيقات الذكية"، وذلك بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.96) وأهمية نسبية (83%)، مما يدل على أن تدريب الموظفين وتأهيلهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم جاءت بمستوى عالي، وأيضاً جاءت العبارة رقم (2) في الترتيب الثاني والتي تنص على " تنظيم وعقد ورش عمل توعوية لجميع الموظفين في الصندوق لزيادة مستوى الوعي والفهم بأهمية الأنظمة الذكية"، وذلك بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (1.00) وأهمية نسبية (83%)، مما يدل على أن تنظيم وعقد ورش عمل لزيادة توعية الموظفين بأهمية الأنظمة الذكية جاءت بمستوى عالي. وهنا يمكن القول أن أهمية الاستثمار في التدريب والتأهيل والتطوير المستمر للموظفين باعتباره أحد العوامل الأساسية لضمان نجاح تطبيق الأنظمة الذكية سوف يعزز الكفاءة والإنتاجية داخل الصندوق، ويساهم في تحسين أداء الموظفين، ويعزز قدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية المستمرة، وإن إدراك الموظفين لأهمية تحسين التواصل الداخلي كعامل رئيسي في دعم تطبيق الأنظمة الذكية سوف يعزز تبادل المعرفة والخبرات بين الوظائف الإدارية المختلفة لتحقيق التكامل والابتكار في الأداء، وإن تقبل الإدارة والموظفين لفكرة التغيير ووضع خطط مدروسة لتطبيق الأنظمة الذكية، واعتماد التكنولوجيا الحديثة كجزء من استراتيجية التطوير سوف يعكس هذا التقييم وعياً واضحاً بأهمية التحول الرقمي في تحسين الكفاءة التشغيلية وتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء المؤسسي وتعزيز جودة الخدمات المقدمة.

وكذلك حصلت عبارات المحور رقم (6، 5)، على مستوى متوسط، وتراوح المتوسطات الحسابية لها ما بين (3.07 - 3.12)، فيما جاءت النسبة المئوية لها ما بين (61% - 62%)، وذلك في معرفة وجهات نظر عينة البحث حول تخصيص ميزانية مالية مستقلة لشراء الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة، والأنظمة والتطبيقات الذكية، وإجراء تقييم شامل للبنية التحتية التكنولوجية الحالية لتحديد مدى جاهزيتها لاستيعاب الأنظمة الذكية، وهذا التقييم يعكس إدراكاً واضحاً من قبل الموظفين حول تخصيص ميزانية

مالية مستقلة لشراء الأجهزة والمعدات التكنولوجية، وتقييم البنية التحتية التكنولوجية كخطوة أساسية لضمان نجاح عملية التحول الرقمي، كما يسهم هذا التقييم في تحديد نقاط القوة والضعف، ومعالجة التحديات التقنية التي قد تعيق تطبيق الأنظمة الذكية بكفاءة.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة البحث على هذا المحور ككل (3.63) وانحراف معياري (1.13) وأهمية نسبية (73%)، مما يدل على أن (الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية) جاءت بمستوى عالي، وحصل المحور على الترتيب الثالث من بين المحاور.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة سماح محمد حلاوة (2019) التي أظهرت ضرورة استخدام الذكاء الاصطناعي الذي يؤدي إلى الريادة والتميز بالاتحادات، كما يلقي تطبيقه قبولاً لدى الإدارة العليا بالاتحادات، وضرورة توافر بنية تكنولوجيا تسمح بتطبيق نظم الذكاء الاصطناعي بالاتحادات الرياضية. ونتائج دراسة قريقة محمد، راشف عبدالمؤمن (2024)، التي أظهرت أن استخدام التكنولوجيا يسهم في تطوير مهارات العاملين.

3- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث للبحث: ما التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية ؟ لتقييم فقرات ومحاور الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي:



## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

جدول (8) التحليل الوصفي لفقرات المحور الثالث التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية.

م	س	ع	الأهمية النسبية	مستوى التقييم	الترتيب
1	3.96	0.99	79%	عالي	4
2	4.12	1.03	82%	عالي	2
3	4.05	1.02	81%	عالي	3
4	3.10	1.23	62%	متوسط	8
5	3.54	1.34	71%	عالي	6
6	4.12	1.04	82%	عالي	1
7	3.89	1.16	78%	عالي	5
8	3.47	1.36	69%	عالي	7
المجموع الكلي		3.78	1.11	76%	عالي
					الثاني

يتضح من خلال الجدول رقم (8) أن العبارة رقم (6) قد جاءت في الترتيب الأول، والتي تنص على تحديث وتطوير الأنظمة الإدارية الحالية والوسائل التكنولوجية المستخدمة وتوسيعها لتشمل جميع المرافق الإدارية بالصندوق، وذلك بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.04) وأهمية نسبية (82%)، مما يدل على أن تحديث وتطوير الأنظمة

الإدارية جاءت بمستوى عالي، وهنا يمكن القول أن تحديث الأنظمة الإدارية وتوفير الوسائل التكنولوجية والاستمرار في تقييمها وتوسيعها بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية الحديثة واحتياجات المستفيدين، سوف تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإداري وزيادة الرضا الوظيفي في الصندوق، وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة وكذلك الفقرة رقم (2) في الترتيب الثاني، والتي تنص على تطوير القوانين ووضع السياسات والأنظمة الواضحة لحماية خصوصية بيانات الموظفين والمستفيدين، وذلك بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.03) وأهمية نسبية (82%)، مما يدل على أن تطوير القوانين ووضع السياسات والأنظمة جاءت بمستوى عالي، وهنا تشير النتائج إلى ضرورة تطوير القوانين والسياسات واللوائح المنظمة لحماية خصوصية البيانات، وهذا يمثل خطوة إيجابية نحو تعزيز الأمان والثقة بين الموظفين، وإن الاستمرار في تطوير هذه السياسات يتطلب تقديم البرامج والأنشطة المناسبة والتدريب اللازم لضمان الالتزام الفعال من قبل جميع الموظفين والمستفيدين داخل الصندوق.

وأيضاً حصلت العبارات رقم (3، 1، 7، 5، 8) على مستوى عالي، وتراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (3.47 – 4.05)، فيما جاءت النسبة المئوية لها ما بين (69% - 81%)، في معرفة التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية، وحول هذا نستطيع القول أن وضع خطة استراتيجية طويلة الأجل لتطبيق الأنظمة الذكية في الصندوق تعتبر خطوة استراتيجية هامة نحو تحسين الأداء الإداري بشكل عام، وأن الاستمرار في تنفيذ هذه الخطة وتقييم نتائجها بشكل دوري يعد ضماناً لتحقيق الأهداف المرجوة وتعزيز الابتكار في العمل، كما أن تخصيص ميزانية مستقلة لصيانة الأجهزة والمعدات التكنولوجية والاحتياجات البشرية والإدارية تعتبر خطوة حيوية نحو تعزيز الكفاءة والفاعلية في الصندوق، وأن تقييم هذه الميزانية وتعديلها حسب الحاجة، يعد ضماناً أيضاً لتلبية جميع المتطلبات وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال، وبالتالي فإن توفير البرامج التدريبية المتطورة والمرنة التي تتناسب مع احتياجات الموظفين يعد أمراً ملحاً لمواكبة التطورات السريعة في التكنولوجيا والنكاء الاصطناعي، وتساهم في رفع مستوى الأداء العام للصندوق، وأن الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في هذا الجانب يعد ضرورياً لتحسين الأداء وتطوير العمل، ووضع استراتيجيات مدروسة تدعم الأبداع والابتكار وتوفير الجهد والمال، وترفع من الكفاءة والأنتاجية واتخاذ قرارات صائبة.

وجاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الأخير، والتي تنص على تنمية العلاقات والتعاون مع المؤسسات الأخرى التي تمتلك خبرة في تطبيق الأنظمة الذكية والاستفادة من تجاربها، وذلك بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (1.23) وأهمية نسبية (62%)، مما يدل على أن تنمية العلاقات والتعاون مع المؤسسات الأخرى جاءت بمستوى متوسط، وبالنظر إلى هذه النتيجة يمكن القول أن الموظفين يدركون أهمية هذا التعاون للاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى، إلا أنهم أبدوا بعض التحفظات حول فعالية هذه العلاقات، ومن بين التحديات التي تم الإشارة إليها أثناء المقابلات في هذا الجانب هو ضعف التواصل بين الصندوق والمؤسسات التي تمتلك الخبرات والتكنولوجيا المتقدمة نظراً لاختلاف الثقافات التنظيمية، وبشكل عام فإن بناء وتعزيز العلاقات وتحسين آليات التعاون والتفاعل بين الموظفين والمستفيدين والمؤسسات الأخرى، قد أصبحت ضرورة ملحة لما تقتضيه المصلحة العامة.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة البحث على هذا المحور ككل (3.78) وانحراف معياري (1.11) وأهمية نسبية (76%)، مما يدل على أن (التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية) جاءت بمستوى عالي، وحصل المحور على الترتيب الثاني من بين المحاور.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الساسي بوعزيز (2019)، التي أظهرت أن الإداريين يتابعون ويتماشون مع التقدم الحاصل في عالم الرقمنة، وأنهم قد أجمعوا على أن استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات يساهم في التقدم التكنولوجي.

4- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع للبحث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير (مدة الخدمة، المؤهل العلمي) ؟

جدول رقم (12) يوضح قيمة T لدلالة الفروق حسب مدة الخدمة لمحاور البحث.

المحاور	مدة الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول	من 1 سنة إلى 10 سنوات	43	2.9360	0.6935	0.783	.988	غير دال
	أكثر من 10 سنوات	49	1.5485	0.5561			
الثاني	من 1 سنة إلى 10 سنوات	43	2.6192	0.7657	0.638	.098	غير دال
	أكثر من 10 سنوات	49	1.5077	0.5400			
الثالث	من 1 سنة إلى 10 سنوات	43	2.8081	0.8180	0.681	.732	غير دال
	أكثر من 10 سنوات	49	1.6352	0.7017			
المجموع الكلي	من 1 سنة إلى 10 سنوات	43	1.673	1.673	0.794	.128	غير دال
	أكثر من 10 سنوات	49	2.738	0.980			

يتضح من الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات عينة البحث على جميع المحاور حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير (مدة الخدمة)، وتشير هذه النتائج التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة T لدلالة الفروق حسب مدة الخدمة لمحاور البحث، إلا أن هناك توافق في الآراء حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية بين جميع عينة البحث من الموظفين باختلاف مدة الخدمة، وأيضاً طبيعة التحديات المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية قد تكون متشابهة إلى حد كبير بين الإدارات داخل الصندوق، مما يؤدي ذلك إلى تشابه الآراء حولها، وكذلك أن الموظفين قد مروا بتجارب مشابهة في تطبيق الوسائل التكنولوجية، مما يقلل من الفروق في

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

تقييماتهم، وبشكل عام تعكس هذه النتائج توافقاً في الآراء بين أفراد العينة حول مختلف الجوانب المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة إيمان الحويان، 2024، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات عينة البحث بالنسبة لسنوات الخبرة.

جدول رقم (13) يوضح تحليل تباين الاحادي (ANOVA) للفروق حسب المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول	بين المجموعات	22.402	24	.933	1.125	.188	غير دال
	داخل المجموعات	.500	67	.007			
	المجموع	22.902	91				
الثاني	بين المجموعات	22.045	23	.958	1.932	.985	غير دال
	داخل المجموعات	.857	68	.013			
	المجموع	22.902	91				
الثالث	بين المجموعات	22.902	26	1.099	0.997	.776	غير دال
	داخل المجموعات	7.002	65	.849			
	المجموع	29.904	91				
المجموع الكلي	بين المجموعات	24.765	21	.852	.458	.098	غير دال
	داخل المجموعات	8.223	70	.924			
	المجموع	32.988	91				

تشير نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات عينة البحث على جميع المحاور حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي)، وتشير هذه النتائج التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق حسب المؤهل العلمي إلى أن هناك وعي وفهم مشترك حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها بين جميع المستويات التعليمية، مما يظهر عدم وجود فروق دالة، وكذلك التجارب السابقة والمماثلة في معظم الإدارات حول استخدام الوسائل والتقنيات التكنولوجية، مما يؤدي إلى التوافق في الآراء بغض النظر عن المؤهل العلمي، وتعكس النتائج أيضاً إلى التوجهات المشتركة في

ثقافة الموظفين داخل الصندوق حول استخدام التكنولوجيا الحديثة وتطبيق الأنظمة الذكية، وبشكل عام تعكس هذه النتائج توافقاً في الآراء بين مختلف أفراد عينة البحث حول مختلف الجوانب المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية في صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية.

#### الإستنتاجات:

- 1- حصل محور تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية على مستوى عالي، وفي الترتيب الأول من بين المحاور.
  - 2- حصل محور الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية على مستوى عالي، وفي الترتيب الثالث من بين المحاور.
  - 3- حصل محور التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية على مستوى عالي، وفي الترتيب الثاني من بين المحاور.
  - 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة T لدلالة الفروق بين متوسط تقديرات عينة البحث على جميع المحاور حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير (مدة الخدمة).
  - 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسط تقديرات عينة البحث على جميع المحاور حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي).
- #### التوصيات:

- 1- توفير برامج تدريبية مناسبة ومستمرة للموظفين لتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة المتقدمة.
- تعزيز التعاون بين الإدارات المختلفة لمشاركة المعرفة والخبرات وتقديم أفكار مبتكرة لتحسين تطبيق الأنظمة الذكية، وإجراء تقييمات دورية لمدى نجاحها، وتحديد التحديات التي قد تظهر مع مرور الوقت.

## تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية

---

- 3- وضع خطط استراتيجية واضحة لتطبيق الأنظمة الذكية، تشمل تحديد الأهداف والموارد المطلوبة، والجداول الزمنية، والخطوات الإجراءات اللازمة.
- 4- تخصيص موارد مالية كافية لتحديث وتطوير البنية التحتية اللازمة لتطبيق الأنظمة الذكية بالصندوق.
- 5- متابعة التطورات التكنولوجية والاحتياجات اللازمة في الصندوق، لضمان توافق الأنظمة مع الاتجاهات الحديثة.
- 6- تعزيز قنوات التواصل بين الموظفين في الإدارات المختلفة للصندوق والمستفيدين لمشاركة المعرفة والخبرات المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية.
- 7- تنمية وتعزيز العلاقات مع المؤسسات الأخرى المتقدمة في المجال التقني والتكنولوجي وتحسين آليات التعاون وتبادل الخبرات معها والاستفادة من تجاربها.

## المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- 1- السامي بوعزيز، الفجوة الرقمية والإدارة الرياضية في ظل الاحتراف الرياضي بالجزائر، مجلة الابداع الرياضي، المجلد 10، العدد 1، 2019، ص 152-174.
- 2- سماح محمد حلاوة، متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي بالاتحادات الرياضية وفقاً لرؤية الدولة 2030م، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلد 24، العدد 9، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، 2019، ص 1-28.
- 3- إيمان الحويان، تحديات تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي في كليات علوم الرياضة بالجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، المجلد 51، العدد 1، 2024، ص 300-318.
- 4- دحية مراد، سايج سمير، آليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإدارة الرياضية (رؤية استشرافية)، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، المجلد 8، العدد 1، 2023، ص 997-1016.
- 5- تمارا محمد زقوت، إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي (الفرص والتحديات)، مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات، العدد 1، 2024، ص 78-99.
- 6- مجد محمد عبدربه، التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية وسبل مواجهتها- دراسة تطبيقية على عينة من الجمعيات الخيرية في سلطنة عمان، مجلة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 2، العدد 5، 2014، ص 21-49.
- 7- قريقة محمد، راشف عبدالمؤمن، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية- دراسة ميدانية بمدينة الشباب والرياضة لولاية سكيكدة، مجلة الابداع الرياضي، المجلد 15، العدد 1، 2024، ص 425-445.
- 8- محمد الصالح كشحة، سلطة الحلول وتطبيقاتها على هيئات البلدية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 16، 2017، ص 400-410.
- 9- ناصر حسين ناصر، التوجهات المستقبلية وعلاقتها بمحددات النجاح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، مجلة جامعة ذي قار للعلوم الإنسانية، المجلد 9، العدد 2، 2019، ص 475-513.



المراجع باللغة الانجليزية:

- 11- Michael Negnevitsky. Intelligent Systems- Principles and Applications, Addison-Wesley, USA, 2005.
- 12- Robinson, M. Artificial Intelligence in Hiring- Understanding Attitudes and Perspectives of HR Practitioners. (PHD Thesis) United States, ProQuest LLC, 2019.
- 13- Stuart Russell & Peter Norvig. Artificial Intelligence- A Modern Approach, Prentice Hall, Edition 3, USA, 2010.
- 14- Wagner Meira & Mohammed J. Zaki. Foundations of Intelligent Systems, Morgan Kaufmann, USA, 2014.