

تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء 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. عبد الرحيم ناصر أحمد عمر¹

Dr. Abdulraheem Nasser Ahmed Omar¹

¹ 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

الملخص : يهدف البحث إلى التعرف على تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها، ومعرفة الفروق حولها تبعاً لغيرات البحث، واستخدام الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسرحي ملائمة طبيعة 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 وتقدير عالي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات البحث. وجاءت توصيات البحث بضرورة توفير برامج تدريبية مناسبة ومستمرة للموظفين لتوسيعهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة المتقدمة، وتعزيز التعاون بين الإدارات المختلفة لمشاركة المعرفة والخبرات المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية، مع وضع خطط استراتيجية لذلك، وتحسين الموارد المالية المناسبة، ومتابعة التطورات التكنولوجية لضمان تواافق الأنظمة مع الاتجاهات الحديثة.

- الكلمات المفتاحية : تحديات تطبيق الأنظمة الذكية، الحلول المقترحة، التوجهات المستقبلية، صندوق رعاية النشاء 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

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 وشكلية البحث :

تعتبر الأنظمة الذكية من أبرز التقنيات التكنولوجية الحديثة التي تسهم 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، وبالتالي 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 تسهم 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

المربطة 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 وتقنيات وتقنيات مما يستدعي الإستغناء عنهم من الوظائف، وعدم توافر الخصوصية الشخصية للموظفين عند استخدام الرقابة الآلية، وعدم توافر العقلانية في اتخاذ القرارات الحاسمة، وكذلك التلاعيب بالخوارزمات، والتلاعيب أحياناً بالنظام الآلي الذي 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 وعهم، ووضع القوانين والسياسات الواضحة والمنظمة لتطبيق واستخدام الأنظمة الذكية، ودعم القيادات الإدارية العليا، والعمل على تطوير الجانب المعنوي والأكاديمي للموظفين، ولأجل النجاح في الأداء والاستمرار في العمل لا بد من توفير البنية التحتية الضرورية. (Robinson, 2019).

ويشير (دحية مراد، سايع 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 النشاء 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

تلبي 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 الترشيد 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 بصدق 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 بصدق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية ؟

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

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

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

أهمية البحث:

تكمّن 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 بصدق 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 بصدقوق رعاية النشاء 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 بصدقوق رعاية النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

- التعرف على الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية بصدقوق رعاية النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

- التعرف على التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية بصدقوق رعاية النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

- التعرف على الفروق حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصدقوق رعاية النشاء 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 الصعب أي قاومها. والتحديات الإدارية هي تلك العقبات الإدارية المتصلة بالتنظيم والتخطيط والتوجيه والتنسيق والتخطيط 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 صدقوق رعاية النشاء 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. (Norvig Peter & Stuart Russell, 2010, p4).

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 إنشاء المرافق الرياضية والشبابية وصيانتها وتوفير مستلزماتها، ومنح الجوائز التشجيعية للمتفوقين والبارزين في المجال الشبابي والرياضي. (تعريف إجرائي).

الحلول: يقصد بالحلول في المجال الإداري أن يتغير صاحب الإختصاص الأصيل، وأن يقوم به مانع سواءً كان هذا المانع إرادياً مثل الاستقالة أو الامتناع عن إنجاز عمل، أو كان غير إرادي مثل المرض والموت، عندئذ يحل من يعينه المشروع محل الأصل. (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 بـ**صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية**.

التوجهات المستقبلية: تعرف بأنها تمثل اتجاهات الأفراد وحاجاتهم المستقبلية التي يسعوا 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 بـ**صندوق 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 بصناديق رعاية النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية

والحلول المقترنة 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 المسيحي، على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية قوامها (80) عضواً تدريسيًّا، 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 إحصائياً حول درجة تقديرهم للتحديات المادية في الرتبة الأكاديمية من يحملون درجة أستاذ وأستاذ مشارك وبين نسبة أكبر من أعضاء هيئة التدريس من يحملون درجة أستاذ مساعد.

- دراسة: قريقة محمد، راشف عبدالمؤمن، (2024)، بعنوان، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية- دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية سككدة، 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 سككدة، 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 يسهم في تطوير مهارات العاملين، وجاءت نسبة توفير الأجهزة والمعدات بدرجة متوسطة، وكذلك بالنسبة للبرمجيات المستخدمة والتي تلائم مع الغرض التي تم تصديقها 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: السامي بوعزيز (2019)، بعنوان: الفجوة الرقمية والإدارة الرياضية في ظل الاحتراف الرياضي بالجزائر، وهدفت الدراسة إلى استجلاء الغموض وتوضيح الروية 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، وخشلة، وبسكرة، وبرج بوعريريج)، الذي تم اختيارها بالطريقة العشوائية، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الإداريين يتبعون ويتماشون مع التقدم الحاصل في عالم الرقمنة، وأنهم قد أجمعوا على أن استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات يساير التقدم التكنولوجي، كما أظهرت النتائج أن جميع الإداريين يائسون من فكرة التحول نحو الإدارة بالمفهوم الحديث، نظراً لعدم اهتمام إدارتهم بجانب تكنولوجيا المعلومات، وحتى أنها لا توفر هذه التكنولوجيا لموظفيها وتعتبرها ثانوية في بعض المكاتب، وليس هناك نظرة مستقبلية حول مفهوم الإدارة الإلكترونية للتطور والهبوط بإدارتهم من أجل تحسين الأداء وتحقيق الأهداف.

الإجراءات المنهجية المتبعة:

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسعي وذلك ملائمة لطبيعة البحث و المناسبته لتحقيق أهدافه.

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

تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء 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 النشاء 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	المجموع	التصنيف	النكرار	النسبة %
مدة الخدمة	من 1 سنة إلى 10 سنوات	43	47	
	أكثر من 10 سنوات	49	53	
	المجموع	92	92	%100
المؤهل العلمي	ثانوية عامة	19	21	
	دبلوم	23	25	
	بكالوريوس	44	48	
	ماجستير	6	6	
	المجموع	92	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 استبيان، وعرضها على السادة الخبراء في كلية التربية الرياضية بجامعة صنعاء وعدهم (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 لآراء الخبراء على محاور الاستبيان

المحاور	م	ك	%
تحديات تطبيق الأنظمة الذكية	1	5	%100
الحلول المقترنة لتطبيق الأنظمة الذكية	2	4	%80
التجهيزات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية	3	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 استمار الاستبيان على عينة من مجتمع البحث قوامها (20) موظف وموظفة من خارج عينة البحث الأساسية، وقد أسفرت نتائج البحث الاستطلاعية على أن استمار الاستبيان جاءت مناسبة من حيث الصدق والثبات وذلك من خلال إجراء المعاملات العلمية.

المعاملات العلمية للاستبيان:

صدق الاستبيان: استخدم الباحث (صدق المحكمين، الاتساق الداخلي).

صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء لتقدير فقرات ومحاور الاستبيان وتعديلها وتصويبها بما يتناسب مع أهداف البحث.

صدق الاتساق الداخلي: تم استخدام معامل بيرسون لمعرفة مدى ارتباط الفقرات مع المحاور التي تنتهي إليها.

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

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

يتضح من الجدول رقم (3) الخاص بالاتساق الداخلي للفقرات وارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي 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 بصناديق رعاية النشاء 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 احصائيةً عند مستوى (0.05).

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

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

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

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة الفا 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 الانتهاء من التطبيق تم جمع وتفريغ البيانات لإجراء المعالجة الاحصائية المناسبة لهذه البيانات، وقد تم استخدام مقياس ليكيرت (Likert) ذي التدرج الخماسي لدرجات الموافقة، غير موافق بشدة وحدد له (1) درجة، غير موافق وحدد له (2) درجتان، محايده وحدد له (3) درجات، موافق وحدد له (4) درجات، موافق بشدة وحدد له (5) درجات، وقد تم احتساب المتوسط المرجح لدرجات الموافقة كما يلي:

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

الاتجاه	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الرأي
الاتجاه الأول	(1.79 - 1)	%35.8 - %20	منخفض جدا
الاتجاه الثاني	(2.59 - 1.80)	%51.8 - %36	منخفض
الاتجاه الثالث	(3.39 - 2.60)	%67.8 - %52	متوسط
الاتجاه الرابع	(4.19 - 3.40)	%83.8 - %68	عالٍ
الاتجاه الخامس	(5 - 4.20)	%100 - %84	عالٍ 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 بصدق رعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية ؟ لتقدير فقرات ومحاور الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي:

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

الترتيب	مستوى التقييم	الأهمية النسبية	ع	س	م
2	عالي	%83	0.99	4.17	قلة الوعي بفوائد الأنظمة الذكية لدى أغلب الموظفين بالصدق.
7	عالي	%70	1.10	3.50	نقص المهارات التقنية اللازمة لدى الموظفين لهم واستخدام الأنظمة الذكية.
3	عالي	%80	0.96	4.0	نقص الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا يعيق تنفيذ استراتيجيات الأنظمة الحديثة والتطبيقات الذكية بالصدق.
5	عالي	%72	1.18	3.59	صعوبات في دمج أدوات وتطبيقات الأنظمة الذكية مع الأنظمة الإدارية الحالية بالصدق.
6	عالي	%71	1.10	3.57	التكليف المرتفعة في شراء الوسائل التكنولوجية والأنظمة الذكية يعيق سياسة التنفيذ.
8	عالي	%69	1.09	3.45	مقاومة التغيير من قبل الموظفين لتطبيق الأنظمة الذكية خوفاً على وظائفهم وطبيعة أعمالهم الإدارية.
4	عالي	%75	0.88	3.77	تغير الأنظمة والتطبيقات الذكية مخاوف كبيرة فيما يتعلق بالخصوصية وحماية البيانات الشخصية للموظفين.
1	عالي جدا	%86	0.81	4.32	ضعف البنية التحتية اللازمة لأنظمة التكنولوجية الحديثة والتطبيقات الذكية بصدق رعاية النشء والشباب والرياضة.
المجموع الكلي					4.32

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 النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والحلول المقترنة والتوجهات المستقبلية

أن ضعف البنية التحتية الالزامية لأنظمة التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الذكية بصندوق رعاية النشاء 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 الحديثة، 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، وتراوحت 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 الالزامية لدى الموظفين قد تكون بسبب نقص البرامج التدريبية الالزامية، 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 تقليل 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 الالزامية 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 تمثل 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 بصدق ورعاية النشء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية ؟ لتقدير فقرات ومحاور الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي:

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

الرتبة	مستوى التقييم	الأهمية النسبية	ع	س	م
4	عالي	%72	1.22	3.60	إنقاذ الإدارة والموظفين بأهمية الأنظمة الذكية والانتقال من النظام التقليدي الحالي إلى النظام التكنولوجي الحديث.
2	عالي	%83	1.00	4.14	تنظيم وعقد ورش عمل توعوية لجميع الموظفين في الصندوق لزيادة مستوى الوعي والفهم بأهمية الأنظمة الذكية.
5	عالي	%68	1.26	3.41	توفير مدربين متخصصين لتعليم وتدريب الموظفين على الوسائل التكنولوجية الحديثة والأنظمة الذكية.
1	عالي	%83	0.96	4.16	تدريب الموظفين وتأهيلهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم على استخدام الوسائل التكنولوجيا والتطبيقات الذكية.
8	متوسط	%61	1.29	3.07	تخصيص ميزانية مالية مستقلة لشراء الأجهزة والمعدات التكنولوجيا الحديثة والأنظمة والتطبيقات الذكية.
7	متوسط	%62	1.29	3.12	إجراء تقييم شامل للبنية التحتية التكنولوجية الحالية لتحديد مدى جاهزيتها لاستيعاب الأنظمة الذكية.
6	عالي	%68	1.35	3.38	تحديد أولويات واضحة لتطبيق الأنظمة الذكية بناء على الاحتياجات الملحة للأعمال الإدارية في الصندوق.
3	عالي	%82	0.96	4.12	تعزيز قنوات التواصل بين الموظفين في جميع الإدارات لتبادل المعرفة والخبرات المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية
الثالث	عالي	%73	1.13	3.63	المجموع الكلي

تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية

والحلول المقترنة والتوجهات المستقبلية

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن عبارات المحور رقم (4، 2، 3، 1، 7)، حصلت على مستوى عالي، وترواحت 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 التكنولوجيا 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 توعوية 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 وعيًّا واضحًا بأهمية التحول الرقمي في تحسين الكفاءة التشغيلية وتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء المؤسسي وتعزيز جودة الخدمات المقدمة.

وكذلك حصلت عبارات المحور رقم (5، 6)، على مستوى متوسط، وترواحت 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 التكنولوجيا الحديثة، والأنظمة والتطبيقات الذكية، وإجراء تقييم شامل للبنية التحتية التكنولوجية الحالية لتحديد مدى جاهزيتها لاستيعاب الأنظمة الذكية، وهذا التقييم يعكس إدراكًا واضحًا من قبل الموظفين حول تخصيص ميزانية

مالية مستقلة لشراء الأجهزة والمعدات التكنولوجية، وتقدير 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 عبد المؤمن (2024)، التي أظهرت أن استخدام التكنولوجيا يسهم في تطوير مهارات العاملين.

3- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث للبحث: ما التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية بصدق ورعاية النشاء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية ؟ لتقييم فقرات ومحاور الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي:

تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصنادوق رعاية النشاء والشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية
والحلول المقترنة والتوجهات المستقبلية

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

م	المجموع الكلي	الرتب	مستوى التقييم	الأهمية النسبية	ع	س	البيان
1		4	عالي	%79	0.99	3.96	وضع خطة استراتيجية طويلة الأجل لتطبيق الأنظمة الذكية بالصنادوق.
2		2	عالي	%82	1.03	4.12	تطوير القوانين ووضع السياسات والأنظمة الواضحة لحماية خصوصية بيانات الموظفين والمستفيدين.
3		3	عالي	%81	1.02	4.05	وضع خطة للتعليم والتدريب المستمر للموظفين واكتسابهم المهارات الجديدة بما يتوافق مع الوسائل التكنولوجية الحديثة وأنظمة الذكاء المتعددة.
4		8	متوسط	%62	1.23	3.10	تنمية العلاقات والتعاون مع المؤسسات الأخرى التي تمتلك خبرة في تطبيق الأنظمة الذكية والاستفادة من تجارتها.
5		6	عالي	%71	1.34	3.54	الإستعانة بالخبراء والمتخصصين في تحديث الأداء وتطوير العمل وتطبيق الأنظمة الذكية.
6		1	عالي	%82	1.04	4.12	تحديث وتطوير الأنظمة الإدارية الحالية والوسائل التكنولوجية المستخدمة وتوسيعها لتشمل جميع المرافق الإدارية بالصنادوق.
7		5	عالي	%78	1.16	3.89	تخصيص ميزانية لصيانة الأجهزة والمعدات التكنولوجية والاحتياجات البشرية والإدارية بالصنادوق.
8		7	عالي	%69	1.36	3.47	مواكبة التغيرات والتطورات السريعة للتكنولوجيا الحديثة وأنظمة الذكاء الاصطناعي والعمل من خاللها.

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 بالصنادوق، 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 مواكبة التطورات السريعة في التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، وتساهم في رفع مستوى الأداء العام للصندوق، وأن الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في هذا الجانب يعد ضرورياً لتحسين الأداء وتطوير العمل، ووضع استراتيجيات مدرسة تدعم الابداع والابتكار وتتوفر الجهد والمال، وترفع من الكفاءة والانتاجية واتخاذ قرارات صائبة.

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

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 يتبعون ويتماشون مع التقدم الحاصل في عالم الرقمنة، وأنهم قد أجمعوا على أن استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات يساير التقدم التكنولوجي.

4- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع للبحث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء 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.

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

يتضح من الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات عينة البحث على جميع المحاور حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصناديق رعاية النشاء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية والحلول المقترنة 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 تواافق في الآراء حول تحديات تطبيق الأنظمة الذكية والحلول المقترنة والتوجهات المستقبلية بين جميع عينة البحث من الموظفين باختلاف مدة الخدمة، وأيضاً طبيعة التحديات المتعلقة بتطبيق الأنظمة الذكية قد تكون مشابهة 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

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 الأحادي(ANOVA) للفروق حسب المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الدلالة الفظية
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 النشاء 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 والمشابهة 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 النشاء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية.

الإسنتاجات:

- 1- حصل محور تحديات تطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية على مستوى عالي، وفي الترتيب الأول من بين المحاور.
- 2- حصل محور الحلول المقترحة لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية على مستوى عالي، وفي الترتيب الثالث من بين المحاور.
- 3- حصل محور التوجهات المستقبلية لتطبيق الأنظمة الذكية بصندوق رعاية النشاء 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 النشاء 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 النشاء والشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية والحلول المقترحة والتوجهات المستقبلية لتطبيقها تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي).

الوصيات:

- 1- توفير برامج تدريبية مناسبة ومستمرة للموظفين لتزويدهم بالمعرفة والمهارات الازمة 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 المقترنة والتوجهات المستقبلية

- 3- وضع خطط استراتيجية واضحة لتطبيق الأنظمة الذكية، تشمل تحديد الأهداف والموارد المطلوبة، والجداول الزمنية، والخطوات الإجراءات الالزمه.
- 4- تخصيص موارد مالية كافية لتحديث وتطوير البنية التحتية الالزمه لتطبيق الأنظمة الذكية بالصندوق.
- 5- متابعة التطورات التكنولوجية والاحتياجات الالزمه في الصندوق، لضمان تواافق الأنظمة مع الاتجاهات الحديثة.
- 6- تعزيز قنوات التواصل بين الموظفين في الإدارات المختلفة للصندوق والمستفیدين 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:

- الساسي بوعزيز، الفجوة الرقمية والإدارة الرياضية في ظل الاحتراف الرياضي بالجزائر، مجلة الابداع الرياضي، المجلد 10، العدد 1، 2019، ص 152-174.
- 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.
- 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.
- 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.
- تمارا محمد زقوت، إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي (الفرص والتحديات)، مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات، العدد 1، 2024، ص 78-99.
- مجد محمد عبدره، 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.
- قريقة محمد، راشف عبدالمؤمن، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية- دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية سكيكدة، مجلة الابداع الرياضي، المجلد 15، العدد 1، 2024، ص 425-445.
- محمد الصالح كشحة، سلطة الحلول وتطبيقاتها على هيئات البلدية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 16، 2017، ص 400-410.
- ناصر حسين ناصر، التوجهات المستقبلية وعلاقتها بمحضات 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.