



Knowledge management and information technology and its impact on developing the work of administrative leaders according to the requirements of the sports institution in professional Futsal clubs

Omar Ali Talal¹ Abdullatif Mushtaq Abdullatif²Sarmad Saeed Shukr³

University of Baghdad, Student Activities Department – Baghdad – Iraq

Article info.

Article history:

- Received: 15/11/2024
- Accepted: 10/12/2024
- Available online: 31/12/2024

Keywords:

- knowledge management
- administrative leaders
- professional clubs

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract: -

The research aims to identify knowledge management and information technology and its impact on developing the work of administrative leaders in accordance with the requirements of the sports institution in professional clubs in five-a-side football by identifying (the reality of the application of knowledge management among administrative leaders in sports clubs, the dimensions of knowledge management in sports clubs, the administrative skills of administrative leaders In sports clubs, the researcher used the descriptive information and distribute it to the employees so that it becomes knowledge. The club has information approach. The researcher selected a deliberate sample of (60) from each (club president, administration director, secretary, futsal team supervisor) from (15) club participants in the professional futsal league. One of the most important results was (the club has individuals who have the ability to solve problems related to its work based on their experience and competence. The club determines the training needs of the club's employees. Incentives lead to raising the level of loyalty and belonging among the club's employees. The club uses meetings to transform technology that keeps pace with everything new in the world.

Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture

¹ Corresponding author: Omar.Ali@uobaghdad.edu.iq University of Baghdad, Student Activities Department – Baghdad – Iraq .

² Corresponding author: abdullatef.mushtaq@uobaghdad.edu.iq University of Baghdad, Student Activities Department – Baghdad – Iraq .

³ Corresponding author: sarmad.saeed@uobaghdad.edu.iq University of Baghdad, Student Activities Department – Baghdad – Iraq .

ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وأثرها في تطوير عمل القيادات الادارية وفق متطلبات

المؤسسة الرياضية لدى أندية المحترفين في كرة القدم الصالات

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت

2024/12/31

الكلمات المفتاحية

- ادارة المعرفة

- القيادات الادارية

- أندية المحترفين

م. م. عمر علي طلال

م. م. عبد اللطيف مشتاق عبد اللطيف

م. د. سرمد سعيد شكر

جامعة بغداد - قسم النشاطات الطلابية - بغداد - العراق

الخلاصة

يهدف البحث الى التعرف على ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وأثرها في تطوير عمل القيادات الادارية وفق متطلبات المؤسسة الرياضية لدى أندية المحترفين في خماسي كرة القدم من خلال تحديد (واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية، أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية، المهارات الادارية للقيادات الادارية بالأندية الرياضية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ،وقد قام الباحث باختيار عينة عمدية قدرها (60) من كل (رئيس النادي ، مدير الادارة ، أمين السر ، مشرف فريق كرة القدم للصالات) من عدد (15) نادى المشتركين في دوري المحترفين لكرة القدم للصالات ، وكان من أهم النتائج (يملك النادي أفراد لديهم القدرة على حل المشاكل المرتبطة بأعماله بالاعتماد على خبراتهم وكفاءتهم، يحدد النادي الاحتياجات التدريبية للعاملين بالنادي ، تؤدي الحوافز الى رفع مستوى الولاء والانتماء لدى العاملين بالأندية ، يستخدم النادي الاجتماعات لتحويل المعلومات وتوزيعها على العاملين لتصبح معرفة ، لا يمتلك النادي تكنولوجيا معلومات تواكب كل ما هو جديد عالميا .

- التعريف بالبحث

- المقدمة واهمية البحث :

نتيجة للتحويلات المتسارعة التي تواجه المنظمات اليوم على اختلاف أنواعها والتي من ضمنها الثورة المعلوماتية والتحول نحو اقتصاد المعرفة والذي يعتمد بشكل كبير على المعرفة كونها مفهوم أرقى وأشمل من مفهوم العولمة والذي تعاضم دورها بعدما أصبحت القدرة التنافسية واستدامتها يعتمد أساسا على الموجودات الفكرية واستثمارها، لأن إدارة المعرفة هي الاستغلال الأمثل للمعلومات والخبرات والقدرات وإدراك الظواهر والحقائق ومن هنا برز مفهوم إدارة المعرفة الذي يعد فيه المورد البشري أساسا للإبداع والتفوق باعتباره عاملا أقوى وأكثر تأثيرا في نجاح المنظمة أو فشلها.

وقد أدى التطور المتسارع في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في الوقت الحاضر الى الاهتمام بالمعرفة ، بهدف الوصول الى المعرفة القيمة ، من وسط هذا الكم الهائل من المعلومات التي تنفجر وتتراكم يوميا ، يعززها ظهور الشبكة العالمية الانترنت، وأتساع تطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة ، الامر الذى ترتب عليه ظهور العديد من المفاهيم العلمية مثل : ادارة المعرفة ، واقتصاد المعرفة ، والمجتمع المعرفي ، خاصة عندما أدركت المؤسسات أن الاهتمام بالمعرفة أو رأس المال الفكري يحدث نقلات نوعية هائلة ، ومن

ثم بدأ البحث في مفهوم وممارسات إدارة المعرفة باعتبارها من أهم المداخل التي تساعد في التغلب على تحديات العصر ، وفي تحقيق قيمة مضافة تمكنها من المنافسة والاستمرار . (جودة، عباس، 2006: 22)

وتعتبر إدارة المعرفة نمط من أنماط الإدارة التي تؤكد على أن مصدر خلق وتنمية الثروة اليوم تعتبر المعرفة، عكس ما كان ينظر إليه على أنه رأس المال وهذا ما عرفه العالم مع نهاية القرن العشرين حيث أصبحت المنظمات تتصادم وتتنافس على مصادر المعرفة التي تمكنها من المنافسة ،حيث أن قيام إدارة المعرفة في أي تنظيم لا بد من توافر جملة من المتطلبات من بينها القيادة التي تقوم بدورها على تعزيز عمليات التعلم خاصة في بيئة الأعمال الراهنة التي تمتاز بظروف عدم التأكد ،لأن دور القيادة يتمثل في تحفيز العاملين وتشجيعهم حتى يتمكنوا من خلق معارف والمحافظة عليها ونشرها .

ومن هنا أصبحت إدارة المعرفة أحد أهم الوسائل المستخدمة لزيادة كفاءة المؤسسات والمنظمات وتطوير قدراتها الابداعية، بحيث تكون قادرة على الاستفادة من المعلومات ومن تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمجتمع، وبخاصة في ظل زيادة المهام والانشطة التي تعتمد بصفة أساسية على المعلومات، وتعد بيئة العمل التي تحيط بالمنظمات . (الكبيسي،2012: 96)

وعرف **Cong (2017)** إدارة المعرفة بأنها " تلك القدرة التي تستخدم الوسائل والمبادئ والآليات التي تمكن المنظمة من استخدام قاعدتها المعرفية في بناء وإدامة مزاياها التنافسية". (Cong,2017:69)

وعرف عبد الستار العلي، **عامر قنديل (2011)** بأنها " مجموعة من العمليات التي تطور في المنظمة عمليات ابتكار وتجميع وتخزين وصيانة وتطبيق معرفة المنظمة"

ويرى الباحث أنه لا يوجد تعريف متفق عليه لإدارة المعرفة، ومن الواضح أنها نمط إداري متكامل يتولى المعرفة ويوجهها وفق اسس معينة، وهي استخدام للمعرفة، والكفاءات، والخبرات المجتمعة، والمتاحة داخليا وخارجيا أمام المنظمة، كلما دعت الحاجة الى ذلك فهي تضمن توليد المعرفة استغلالها بما يضمن تحقيق الفائدة للمنظمة.

وتتضمن عمليات ادارة المعرفي خمس مراحل هي:

- **تكوين وتوليد المعرفة:** جميع الانشطة التي تسعى المنظمة من خلالها للحصول على المعرفة ن واقتنائها من مصادرها المتعددة، كتلك المحتوية على المعرفة الصريحة أو الضمنية.

- **خزن وتنظيم المعرفة:** العمليات التي تشمل الاحتفاظ بالمعرفة، وإدامتها وتنظيمها وتسهيل البحث، والوصول اليها وتيسير سبل استرجاعها، حيث تعد هذه العملية بمثابة ذاكرة تنظيمية للمؤسسة.
 - **نقل ومشاركة المعرفة:** وتعنى نشر ومشاركة المعرفة بين أفراد المنظمة، حيث يتم توزيع المعرفة الضمنية عن طريق أساليب كالتدريب والحوار، أما المعرفة الصريحة فيمكن نشرها بالوثائق، والنشرات الداخلية والتعليم.
 - **تطبيق المعرفة:** وهي غاية ادارة المعرفة، وتعنى استخدام هذه المعرفة في الوقت المناسب واستثمار فرص تواجهها في المنظمة، حيث يمكن أن توظف في حل المشكلات التي تواجه المنظمة، ويجب أن يستهدف هذا التطبيق تحقيق أغراض وأهداف المنظمة.
- وتتبع أهمية المعرفة في أنها تسهم في تطور المعرفة، وإيجاد التراكم المعرفي في ظل انتشار نظم الاتصالات الحديثة، مما سهل انتشارها وتبادلها، ونفصل في أهميتها كالتالي:

- إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف، ورفع موجوداتها الداخلية، لتوليد الإيرادات الجديدة.
- عملية نظامية متكاملة لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
- تعزيز قدرات المنظمة للاحتفاظ بالأداء التنظيمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.
- ادارة المعرفة أداة المنظمات الفعالة لاستثمار رأس مالها الفكري.
- تسهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها، ومواجهة التغيرات البيئية غير مستقرة.

(الزيادات، 2016: 45-46)

وتكمن أهداف إدارة المعرفة فيما يلي:

- جذب رأس المال الفكري لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة.
- خلق بيئة تنظيمية تشجع الفرد في المنظمة على المشاركة بالمعرفة لرفع مستوى معرفة الآخرين.
- خلق القيمة للأعمال من خلال التخطيط والادارة وتطوير العاملين وإدارة الزبائن وتقييم الانتاج.

(العليان، 2014: 74)

وأشار صلاح الدين الكبيسي (2012) أنه يمكن تلخيص وظائف المعرفة فيما يلي.

- الاهتمام بالعنصر البشرى من حيث جلبهم واستقطابهم ومعالجتهم.
- وضع نظام خاص للحوافز أو المساهمة بذلك.

- الاهتمام بالثقافة التنظيمية الداعمة للمعرفة من حيث توليدها وتقاسمها واستخدامها.
 - توفير الوسائل الابداعية اللازمة لا فارد المعرفة.
 - الاهتمام بالجوانب القانونية والاخلاقية للمعرفة بجميع عملياتها، بحيث تكون قانونية وأخلاقية.
 - إعداد البنية التحتية اللازمة للمعرفة من الحواسيب والبرمجيات ووسائل الاتصال اللازمة.
- (الكبيسي، 2012: 40)

مشكلة البحث

لقد أكدت العديد من الابحاث والدراسات السابقة وجود العديد من أوجه القصور في أداء القيادات بالأندية الرياضية بالعراق ، ويتطلب تطبيق مدخل إدارة المعرفة في ادارة الاندية الرياضية توافر مجموعة من العناصر مثل أن يكون الهيكل التنظيمي أكثر ملائمة لإدارة المعرفة ، وأن تتسع الثقافة التنظيمية لتحتوي الجوانب العديدة الخاصة بإدارة المعرفة ، وأن تكون هناك قيادات تشجع على تبني ادارة المعرفة ،ومن خلال خبرة الباحث لاحظ أنه توجد مسافات بين أداء القيادات الادارية بالأندية الرياضية وبين مفاهيم الفكر الإداري الحديث مما يؤثر حتما على النمو المعرفي والمعلوماتي وخاصة ما يتعلق بمدخل ادارة المعرفة.

أهداف البحث

يهدف البحث الى التعرف على ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وأثرها في تطوير عمل القيادات الادارية وفق متطلبات المؤسسة الرياضية لدى أندية المحترفين في كرة القدم للصالات من خلال تحديد:

- واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية
- أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية
- المهارات الادارية للقيادات الادارية بالأندية الرياضية

تساؤلات البحث

- ما واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية؟
- ما هي أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية؟
- ما المهارات الادارية للقيادات الادارية بالأندية الرياضية؟

إجراءات البحث: -

- منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث.

- **مجتمع وعينة البحث:** قام الباحث باختيار عينة عمدية قدرها (60) من كل (رئيس النادي، مدير الادارة، أمين السر، مشرف فريق كرة القدم للصالات) من عدد (15) نادى المشتركين في دوري المحترفين لكرة القدم للصالات وهم (دجلة الجامعة، الشرطة، نفط الوسط، الموارد المائية، أمانة بغداد، المصافي، الدفاع الجوي، الحشد الشعبي، غاز الجنوب، نفط البصرة، الشباب البصري، الشرقية، اوروك، بلدية البصرة، آليات الشرطة) وقد قام الباحث بتقسيم عينة البحث كالتالي

- **عينة الدراسة الاستطلاعية:** قوامها (15) فردا بغرض تقنين استمارة الاستبانة من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة الدراسة الاساسية.
- **عينة الدراسة الأساسية:** قوامها (60) فردا بغرض تطبيق استمارة الاستبانة الخاصة بالبحث وهذا ما يوضحه جدول (1)

جدول (1) توصيف وتوزيع فئات العينة على الدراسة الاستطلاعية والدراسة الاساسية

الدراسة الأساسية		الدراسة الاستطلاعية		العينة	الأندية الرياضية	الفئة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	التكرار		
%73.33	11	%26.67	4	15	رئيس النادي	الاندية الرياضة المشتركة في دوري المحترفين لكرة القدم للصالات
%73.33	11	%26.67	4	15	مدير الادارة	
%73.33	11	%26.67	4	15	أمين السر	
%80	12	%20	3	15	مشرف فريق كرة القدم للصالات	
%75	45	%25	15	60	المجموع	

أدوات جمع البيانات:

- تم استخدام استمارة استبانة من تصميم الباحث واتباع الخطوات التالية لتصميمها: -
- إجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث العلمية والمراجع المرتبطة.
- تحديد محاور الاستبانة حسب الأهداف الموضوعية.
- تحديد مفردات العبارات التي تعبر عن محاور الاستبانة.
- عرض الاستبانة بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية وتكنولوجيا المعلومات والبالغ عددهم (8) خبراء وذلك للتعرف على:
 - مناسبة المحاور لموضوع البحث.
 - ارتباط العبارات الخاصة بكل محور.
 - كفاية وشمول وارتباط موضوعية العبارات.

وانحصرت نسبة اتفاق الخبراء على الاستبانة في صورته النهائية بين 75% إلى 100% وذلك بعد حذف وتعديل العبارات من كل محور وفقاً لآراء الخبراء.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبانة

أولاً: صدق الاستمارة: تم حساب صدق الاستمارة بطريقتين

أ- صدق المحتوى: اعتمد الباحث على صدق المحكمين وذلك للتعرف على مدة مناسبة المحاور والعبارات ومدى وضوحها، حيث تم حذف بعض العبارات وتعديل البعض الآخر وفقاً لآراء الخبراء.

ب- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه (أي بين درجة العبارة والمجموع الكلي لعبارات المحور التي تنتمي إليه) وهذا ما يوضحه جدول (2)

جدول (2) معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه العبارة

ن=15

م	المحور	مسلسل العبارات	معامل الارتباط
1	المحور الاول : واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية	16-1	0.874 - 0.523
2	المحور الثاني : أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية	43 -17	0.819 - 0.624
3	المحور الثالث : المهارات الادارية للقيادات الادارية بالأندية الرياضية	65 -44	0.789 - 0.589

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.497

يتضح من جدول (2) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه تلك العبارات وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستمارة والتي يوضحها الجدول التالي

جدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

ن=15

معامل الارتباط	المحور
0.699	المحور الاول : واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية
0.722	المحور الثاني : أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية
0.587	المحور الثالث : المهارات الادارية للقيادات الادارية بالأندية الرياضية

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.497

يتضح من جدول (3) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبانة بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق استمارة الاستبانة وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

ثانياً الثبات:

أ- حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباك

جدول (4) معاملات ثبات محاور الاستبانة

م	محاور الاستبانة	ثبات المحور	ثبات الاستمارة
1	المحور الاول : واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية	0.874	0.891
2	المحور الثاني : أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية	0.821	
4	المحور الثالث : المهارات الادارية للقيادات الادارية بالأندية الرياضية	0.864	

يتضح من جدول رقم (4) أن قيم معاملات ثبات المحاور والاستمارة ككل قيم مرتفعة مما يدل على ثبات الاستمارة.

مجالات التطبيق:

تم تطبيق استمارة الاستبانة في صورتها النهائية عن طريق تسليمها شخصياً من قبل الباحث وذلك كالآتي:

المجال البشري:

تم التطبيق على افراد عينة البحث والبالغ عددهم (45) فرداً من (رئيس النادي، مدير الادارة، أمين السر، مشرف فريق كرة القدم للصالات)

المجال المكاني:

تم تطبيق البحث بأندية دوري المحترفين المشتركين في دوري المحترفين لكرة القدم للصالات وهم (دجلة الجامعة، الشرطة، نفط الوسط، الموارد المائية، أمانة بغداد، المصافي، الدفاع الجوي، الحشد الشعبي، غاز الجنوب، نفط البصرة، الشباب البصري، الشرقية، اوروك، بلدية البصرة، آليات الشرطة).

المجال الزمني:

تم تطبيق استمارة الاستبانة الخاصة بالبحث في الفترة من 2024/7/4 وحتى 2024/7/21.

طريقة تصحيح استمارة الاستبانة:

اعتمد الباحثين في تحديد استجابات استمارة الاستبانة على ميزان (ليكرت الثلاثي) والذي يتمثل في (موافق - الى حد ما- غير موافق) وقد اعطت الاستجابات (1 ، 2 ، 3)
المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version 2020 فيما يلي: -

- النسبة المئوية % Percentage
- معامل الارتباط (لبيرسون) Pearson
- معامل ثبات الفا كرو نباخ Alpha Cronbach
- المتوسط الحسابي Mean
- مربع كا2 Chi-Square Tests

عرض ومناقشة النتائج

عرض ومناقشة نتائج المحور الأول: واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية

جدول (5) التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية)

ن = (45)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كأي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية محتوى العبارة	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
12	%35.56	إلى حد ما	1.71	.005	10.533	%55.56	25	%17.78	8	%26.67	12	يمتلك النادي شبكة إنترنت داخلية وخارجية	1
10	%50.00	إلى حد ما	2.00	.165	3.600	%26.67	12	%46.67	21	%26.67	12	يقدم موقع النادي على شبكة الانترنت خدمات معلوماتية	2
8	%67.78	نعم	2.36	.006	10.133	%11.11	5	%42.22	19	%46.67	21	يعتمد النادي على العاملين من ذوى المهارات الفنية والخبرة في إنجاز الاعمال والانشطة .	3
9	%64.44	إلى حد ما	2.29	.017	8.133	%24.44	11	%22.22	10	%53.33	24	يوفر النادي برامج تدريبية ومدربين متخصصين في كافة التخصصات	4
14	%25.56	لا	1.51	.000	17.733	%62.22	28	%24.44	11	%13.33	6	يمتلك النادي أنظمة معلومات ذات علاقة بطبيعة عمله.	5
4	%83.33	نعم	2.67	.000	33.600	%6.67	3	%20.00	9	%73.33	33	تستخدم القيادات الأنترنت للاطلاع على كل ما هو جديد	6
11	%48.89	إلى حد ما	1.98	.627	.933	%31.11	14	%40.00	18	%28.89	13	يحرص النادي على اشراك العاملين في اتخاذ القرار تدعيما للمرونة والابتكارية وسرعة الاستجابة	7
15	%21.11	لا	1.42	.000	26.133	%68.89	31	%20.00	9	%11.11	5	يمتلك النادي تكنولوجيا معلومات تواكب كل ما هو جديد عالميا	8

الثورة الرقمية في علوم الرياضة رؤى وتطبيقات

13	%31.11	لا	1.62	.002	12.133	%57.78	26	%22.22	10	%20.00	9	يقوم النادي بتطبيق المبادرات والبرامج ذات العلاقة بالمعرفة بشكل مستمر.	9
2	%88.89	نعم	2.78	.000	45.733	%2.22	1	%17.78	8	%80.00	36	تؤدي الحوافز الى رفع مستوى الولاء والانتماء لدى العاملين بالأندية	10
1	%90.00	نعم	2.80	.000	16.200	%0.00	0	%20.00	9	%80.00	36	يمتلك النادي أفراد لديهم القدرة على حل المشاكل المرتبطة بأعماله بالاعتماد على خبراتهم وكفاءتهم.	11
7	%72.22	نعم	2.44	.000	16.933	%17.78	8	%20.00	9	%62.22	28	يضع النادي معايير واضحة لتقييم الاداء المتميز للعاملين بالنادي	12
6	%76.67	نعم	2.53	.000	22.800	%13.33	6	%20.00	9	%66.67	30	يستخدم النادي الاجتماعات لتحويل المعلومات وتوزيعها على العاملين لتصبح معرفة	13
5	%81.11	نعم	2.62	.000	29.733	%8.89	4	%20.00	9	%71.11	32	النادي لديه معرفة باحتياجاته المستقبلية من الموارد البشرية.	14
12	%35.56	إلى حد ما	1.71	.005	10.533	%55.56	25	%17.78	8	%26.67	12	يتبنى النادي أحدث الوسائل التكنولوجية لتطوير وتحسين أعماله.	15
3	%86.67	نعم	2.73	.000	41.200	%4.44	2	%17.78	8	%77.78	35	يحدد النادي الاحتياجات التدريبية للعاملين بالنادي	16

* مربع كأي معنوي عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية 2 = 5.99 ، درجة الحرية 1 = 3.84

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لا اوافق) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (موافق)

يتضح من جدول (5) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كأي معنوية عند مستوى 0.05 في جميع العبارات، عدا العبارات ارقام (2، 7) وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (21.11% إلى 90%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وفى هذا الصدد أشار ريم الزامل (2003) أن ادارة المعرفة هي استغلال المهارات والخبرات لدى أفراد المنظمة من خلال العمل الجماعي وجلسات العصف الذهني والبحث عن المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية ومن ثم ضمان الاستمرار في المنافسة، والقدرة في عملية خلق الافكار وتحقيق مستويات عالية من الجودة والابداع التقني. (الزامل، 2003: 22)

وأكدت دراسة نتائج طارق احمد بهاء الدين (2022) على ضعف ممارسات ادارة المعرفة الاستراتيجية التي تقوم بها الاندية الرياضية الكبرى، وقد جاء بعد مشاركة المعرفة الاستراتيجية أقل الابعاد تحقيقا بالأندية الرياضية الكبرى.

وأكدت نتائج دراسة Sulieman,et (2016) أن توافر الوعي المعرفي بالمنظمة وادارة بطريقة تساعد في تصميم وتطبيق خطة استراتيجية متكاملة حيث تؤثر بشكل إيجابي في تكوين أنظمة اتصال فعلة ومفتوحة وبعدها اتجاهات تساند بصورة مباشرة عمليات اتخاذ القرارات الادارية الجيدة، ما يسمح لها بالإصغاء الى عملائها ومورديها والعاملين فيها، والمتعاملين معها وذلك بالاستفادة من المعلومات التي توفرها لها ادارة المعرفة الجيدة.

وأكدت نتائج مصطفى عنتر (2021) أن هناك قصور في ممارسة ادارة المعرفة بالأندية الرياضية لعدم الدراية الكافية للمنوطيين بإدارة الاندية الرياضية عن ادارة المعرفة وكيفية تطبيقه، ويعاني القائمين بالعمل بالأندية الرياضية من قصور شديد في الجوانب المعرفية المرتبطة بالأساليب الادارية الحديثة. وأوصت مصطفى عنتر (2021) بضرورة تبني مبدا جمع المعرفة المتاحة لدى العاملين خصوصا حاملي المعرفة واستخدام تكنولوجيا المعلومات في تكوين قواعد المعرفة المناسبة داخل الاندية الرياضية.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني: أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية

جدول (6)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية)

ن = (45)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملية (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كأي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية محتوى العبارة	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												البعد الأول: اكتساب المعرفة من خلال	
5	%84.44	نعم	2.69	.000	40.133	%8.89	4	%13.33	6	%77.78	35	وجود قسم بالأندية لتقييم الدراسات والبحوث الخاصة بأنشطة الاندية الرياضية	17
6	%82.22	نعم	2.64	.000	36.133	%11.11	5	%13.33	6	%75.56	34	السماح للعاملين بالمشاركة في مواجهة المشاكل التي تعترض الاندية الرياضية	18
2	%97.78	نعم	2.96	.000	37.356	%0.00	0	%4.44	2	%95.56	43	وجود سجلات ووثائق معرفية بالأندية الرياضية	19
7	%82.22	نعم	2.64	.000	30.533	%6.67	3	%22.22	10	%71.11	32	المواظبة على إعلام العاملين بالأندية لكل المعلومات الجديدة والمستحدثة	20
7	%82.22	نعم	2.64	.000	36.133	%11.11	5	%13.33	6	%75.56	34	تشجيع الحوار العلمي للعاملين بالأندية لتبادل الأفكار والمقترحات	21
2	%97.78	نعم	2.96	.000	37.356	%0.00	0	%4.44	2	%95.56	43	توفير آليات لاستقبال الآراء والمقترحات بين كل من ادارة النادي و الأعضاء	22
3	%94.44	نعم	2.89	.000	27.222	%0.00	0	%11.11	5	%88.89	40	تحديث وتطوير الأدوات والأجهزة المعرفية بالأندية	23

الثورة الرقمية في علوم الرياضة رؤى وتطبيقات

1	%98.89	نعم	2.98	.000	41.089	%0.00	0	%2.22	1	%97.78	44	وجود الموازنة اللازمة لدعم المشروعات والخطط المعرفية	24
4	%88.89	نعم	2.78	.000	52.933	%6.67	3	%8.89	4	%84.44	38	نشر ثقافة أو فلسفة المبادرة الفردية والجماعية بين أعضاء وجماهير الأندية	25
1	%98.89	نعم	2.98	.000	41.089	%0.00	0	%2.22	1	%97.78	44	تنظيم وتصنيف البيانات والمعلومات المتوافرة ثم تخزينها حتى يسهل تجميعها ثم تبويبها	26
												البعد الثاني: تنظيم المعرفة: يتضح في:	
2	%93.33	نعم	2.87	.000	62.800	%2.22	1	%8.89	4	%88.89	40	وضع تعليمات وإرشادات واضحة لاسترجاع المعرفة المخزونة لدى الأندية	27
1	%98.89	نعم	2.98	.000	41.089	%0.00	0	%2.22	1	%97.78	44	وجود نظام فعال لتكنولوجيا المعلومات بالأندية	28
3	%88.89	نعم	2.78	.000	52.933	%6.67	3	%8.89	4	%84.44	38	وضع تفسيرات مقننة ومحددة للمعلومات بالأندية	29
7	%76.67	نعم	2.53	.000	33.600	%20.00	9	%6.67	3	%73.33	33	تصميم مستويات اداء عمل تقوم على تكامل المعرفة	30
6	%77.78	نعم	2.56	.000	23.333	%11.11	5	%22.22	10	%66.67	30	تنظيم المحتوى المعرفي على أساس تداخل التخصصات ووحدة المعرفة	31
5	%78.89	نعم	2.58	.000	22.533	%4.44	2	%33.33	15	%62.22	28	تقييم المعارف والمعلومات الحالية للعاملين بالأندية لتحديثها .	32
4	%80.00	نعم	2.60	.000	26.800	%8.89	4	%22.22	10	%68.89	31	وجود نظام لصيانة الأجهزة والأدوات الخاصة بالمعرفة	33

تابع جدول (6) التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية)

ن = (45)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية محتوى العبارة	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												البعد الثالث : استخدام المعرفة تتضح في:	
8	%81.11	نعم	2.62	.000	29.733	%8.89	4	%20.00	9	%71.11	32	وجود تسهيلات لعملية الاستشارات بين إدارة الاندية وبين مراكز البحث	34
3	%95.56	نعم	2.91	.000	30.422	%0.00	0	%8.89	4	%91.11	41	تفعيل دور وسائل الإعلام وتوظيفها في ظل المعرفة	35
5	%91.11	نعم	2.82	.000	53.733	%2.22	1	%13.33	6	%84.44	38	تعزيز مناخ داعم لتبادل المعرفة في الأفكار بين كافة أعضاء وجماهير الأندية	36
1	%98.89	نعم	2.98	.000	41.089	%0.00	0	%2.22	1	%97.78	44	إيصال المعرفة المتوافرة لدى الاندية إلى جميع الأعضاء والجماهير	37
6	%88.89	نعم	2.78	.000	48.933	%4.44	2	%13.33	6	%82.22	37	تسهيل وصول جميع الأعضاء وجماهير الاندية إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها	38
3	%95.56	نعم	2.91	.000	30.422	%0.00	0	%8.89	4	%91.11	41	تشجيع أعضاء وجماهير الاندية على الاستفادة من مخزون المعرفة الذي تمتلكه الأندية	39
7	%87.78	نعم	2.76	.000	48.533	%6.67	3	%11.11	5	%82.22	37	تكوين فريق عمل من أصحاب الخبرة للاستشارات العلمية	40
9	%77.78	نعم	2.56	.000	32.933	%17.78	8	%8.89	4	%73.33	33	التأكد من وجود المعرفة قبل البدء بأي عمل	41
2	%97.78	نعم	2.96	.000	37.356	%0.00	0	%4.44	2	%95.56	43	القيام بورش عمل وندوات ووسائل أخرى لها علاقة بالمعرفة	42
4	%92.22	نعم	2.84	.000	58.133	%2.22	1	%11.11	5	%86.67	39	دعوة خبراء من خارج الاندية للمشاركة في ورش عمل وندوات ومحاضرات ذات العلاقة بالمعرفة	43

*مربع كأي معنوي عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية 2 = 5.99 ، درجة الحرية 1 = 3.84
مقياس ليكارث : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لا أوافق) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (موافق)
يتضح من جدول (6) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كأي معنوية عند مستوى 0.05 في جميع العبارات، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (77.78% إلى 98.89%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وأكدت دراسة نتائج طارق احمد بهاء الدين (2022) أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين ادارة المعرفة والاستجابة التنافسية بالأندية الرياضية كما أوصت دراسة طارق احمد بهاء الدين (2022) بضرورة استحداث جهاز ادارى لإدارة المعلومات والمعارف الاستراتيجية لتعظيم الفائدة منها وتحسين التنافسية بين الاندية الرياضية الكبرى في السوق الرياضي، وغرس مفهوم وأهمية التنافسية داخل النادي الرياضي لاستغلال جميع الطاقات المبذولة لتصدر الاندية الرياضية المنافسة في الخدمات والانشطة المقدمة.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث: المهارات الادارية للقيادات الادارية بالاندية الرياضية

جدول (7) التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (المهارات الادارية للقيادات الادارية بالاندية الرياضية)

ن = (45)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجمة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية محتوى العبارة	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	إتقان مهارات الحوار مع الاخرين	44
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	إقتراح خطط فعالة للتعامل مع الازمات	45
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	إتقان مهارات الاتصال	46
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المناسبة	47
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	استخدام استراتيجيات تحفيز العاملين	48
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	تحديد الاحتياجات والموارد البشرية	49
3	%97.78	نعم	2.96	.000	37.356	%0.00	0	%4.44	2	%95.56	43	اتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقييم	50
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	امتلاك مهارات ادارة الصراع	51
5	%95.56	نعم	2.91	.000	30.422	%0.00	0	%8.89	4	%91.11	41	استخدام الاساليب الحديثة في الاشراف على العمل	52
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	القدرة على قيادة الفرق التعاونية	53
7	%88.89	نعم	2.78	.000	52.933	%6.67	3	%8.89	4	%84.44	38	المقدرة على تطوير الثقة الذاتية لدى العاملين للتعبير عن حاجاتهم	54

الثورة الرقمية في علوم الرياضة رؤى وتطبيقات

1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	المقدرة على ادارة الوقت بفاعلية	55
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	المقدرة على ادارة الاجتماعات	56
6	%90.00	نعم	2.80	.000	57.600	%6.67	3	%6.67	3	%86.67	39	المهارة في ادارة التغيير	57
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	امتلاك مهارات استخدام الحاسب الالى في العملية الادارية	58
4	%96.67	نعم	2.93	.000	33.800	%0.00	0	%6.67	3	%93.33	42	وضع معايير مناسبة لتقويم انجاز العمل	59
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	استخدام البيانات المتاحة قبل اتخاذ القرارات المهمة	60
2	%98.89	نعم	2.98	.000	41.089	%0.00	0	%2.22	1	%97.78	44	المقدرة على تحديد واختيار البدائل في عملية التخطيط	61
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	ادارة مشكلات العمل وفق اسس علمية	62
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	استخدام اساليب التقنية الحديثة في التقويم	63
2	%98.89	نعم	2.98	.000	41.089	%0.00	0	%2.22	1	%97.78	44	توصيف المهام المطلوبة للوظائف المختلفة	64
1	%100.00	نعم	3.00	000	45.00	%0.00	0	%0.00	0	%100.00	45	المقدرة على رسم السياسات العامة للخطط	65

يتضح من جدول (7) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (المهارات الادارية للقيادات الادارية بالاندية الرياضية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 في جميع العبارات، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (88.89% إلى 100%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وفى هذا الصدد أشار طارق احمد بهاء الدين (2022) أنه لكي يتمكن المنوطون بإدارة الاندية الرياضية من مواجهة تلك التحديات والمعوقات، فان ذلك يتطلب أفراد مؤهلين وقادرين على ضمان واستمرار الخدمات والانشطة المميزة المقدمة للمستفيدين من الاندية الرياضية بشكل فعال، وامتلاكها توجهها استراتيجيا ورؤية مستقبلية قائمة على ادارة المعرفة ومعطيتها داخل الاندية الرياضية.

وأكد محمد عبد الفتاح (2012) انه كلما سعد الاندية الرياضية الى استخدام ادارة المعرفة من خلال إجراءات واضحة ومفهومة استطاعت تحقيق تفوق تنافسي على باقي الاندية الرياضية الاخرى وأيضاً تطبيق رؤية مستقبلية مرسومة وقائمة على توافق ادارة المعرفة لتحسين القدرات التنافسية لتلك الاندية وأن ما يدعم تلك النتيجة هو الاعتماد على تحليل النتائج المرتبطة بمعرفة وتحليل البيانات بطريقة علمية مع وجود النتائج يسهم ذلك في تحسين القدرة التنافسية للأندية.

وأوصت دراسة مصطفى عنتر (2021) بضرورة استغلال طاقات العاملين المعرفية وتنميتها وتشجيع كل الافراد على الابداع وتقديم اقتراحات جديدة بغض النظر عن منصب العمل، كما أوصت بضرورة أن تهتم ادارات الاندية الرياضية بانتقاء الكفاءات الادارية المؤهلة واستقطاب الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات العمل، وأن يتم تفويض الكوادر الادارية في تنفيذ بعض المهام والاختصاصات الوظيفية الاعلى، وترقية الكوادر الادارية وفقاً للكفاءة والخبرة.

الاستنتاجات والتوصيات

- الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث يستخلص الباحث اهم النتائج التالية:

المحور الاول: واقع تطبيق إدارة المعرفة لدى القيادات الادارية بالأندية الرياضية

- يمتلك النادي أفراد لديهم القدرة على حل المشاكل المرتبطة بأعماله بالاعتماد على خبراتهم وكفاءتهم.
- تؤدي الحوافز الى رفع مستوى الولاء والانتماء لدى العاملين بالأندية.
- يحدد النادي الاحتياجات التدريبية للعاملين بالنادي.
- تستخدم القيادات الأنترنت للاطلاع على كل ما هو جديد.
- النادي لديه معرفة باحتياجاته المستقبلية من الموارد البشرية.
- يستخدم النادي الاجتماعات لتحويل المعلومات وتوزيعها على العاملين لتصبح معرفة.
- يضع النادي معايير واضحة لتقييم الاداء المتميز للعاملين بالنادي.
- يعتمد النادي على العاملين من ذوي المهارات الفنية والخبرة في إنجاز الاعمال والانشطة.
- لا يمتلك النادي تكنولوجيا معلومات تواكب كل ما هو جديد عالميا.
- لا تستخدم القيادات الأنترنت للاطلاع على كل ما هو جديد.
- لا يقوم النادي بتطبيق المبادرات والبرامج ذات العلاقة بالمعرفة بشكل مستمر.

المحور الثاني: أبعاد إدارة المعرفة بالأندية الرياضية

اكتساب المعرفة من خلال

- وجود الموازنة اللازمة لدعم المشروعات والخطط المعرفية.
- تنظيم وتصنيف البيانات والمعلومات المتوفرة ثم تخزينها حتى يسهل تجميعها ثم تبويبها.
- توفير آليات لاستقبال الآراء والمقترحات بين كل من ادارة النادي والأعضاء.
- تحديث وتطوير الأدوات والأجهزة المعرفية بالأندية.
- وجود سجلات ووثائق معرفية بالأندية الرياضية.
- نشر ثقافة أو فلسفة المبادرة الفردية والجماعية بين أعضاء و جماهير الأندية.
- المواظبة على إعلام العاملين بالأندية لكل المعلومات الجديدة والمستحدثة.
- تشجيع الحوار العلمي للعاملين بالأندية لتبادل الأفكار والمقترحات.
- وجود قسم بالأندية لتقييم الدراسات والبحوث الخاصة بأنشطة الاندية الرياضية.
- السماح للعاملين بالمشاركة في مواجهة المشاكل التي تعترض الاندية الرياضية.

تنظيم المعرفة من خلال

- وجود نظام فعال لتكنولوجيا المعلومات بالأندية.
- وضع تعليمات وإرشادات واضحة لاسترجاع المعرفة المخزونة لدى الأندية.
- وضع تفسيرات مقننة ومحددة للمعلومات بالأندية.
- وجود نظام لصيانة الأجهزة والأدوات الخاصة بالمعرفة.
- تقييم المعارف والمعلومات الحالية للعاملين بالأندية لتحديثها.
- تنظيم المحتوى المعرفي على أساس تداخل التخصصات ووحدة المعرفة.
- تصميم مستويات أداء عمل تقوم على تكامل المعرفة.

البعد الثالث: استخدام المعرفة من خلال:

- إيصال المعرفة المتوفرة لدى الاندية إلى جميع الأعضاء وال جماهير .
- القيام بورش عمل وندوات ووسائل أخرى لها علاقة بالمعرفة.
- تشجيع أعضاء و جماهير الاندية على الاستفادة من مخزون المعرفة الذي تمتلكه الأندية.
- دعوة خبراء من خارج الاندية للمشاركة في ورش عمل وندوات ومحاضرات ذات العلاقة بالمعرفة..
- تعزيز مناخ داعم لتبادل المعرفة في الأفكار بين كافة أعضاء و جماهير الاندية
- تسهيل وصول جميع الأعضاء و جماهير الاندية إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها.
- تكوين فريق عمل من أصحاب الخبرة للاستشارات العلمية.
- وجود تسهيلات لعملية الاستشارات بين إدارة الاندية وبين مراكز البحث.
- تفعيل دور وسائل الإعلام وتوظيفها في ظل المعرفة.
- التأكد من وجود المعرفة قبل البدء بأي عمل.

المحور الثالث: المهارات الادارية للقيادات الادارية بالأندية الرياضية

- إتقان مهارات الحوار مع الاخرين.
- اقتراح خطط فعالة للتعامل مع الازمات.
- إتقان مهارات الاتصال.
- إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المناسبة.
- استخدام استراتيجيات تحفيز العاملين.
- تحديد الاحتياجات والمصادر البشرية.
- امتلاك مهارات ادارة الصراع.
- القدرة على قيادة الفرق التعاونية.

- المقدره على ادارة الوقت بفاعلية.
- المقدره على ادارة الاجتماعات.
- امتلاك مهارات استخدام الحاسب الآلي في العملية الإدارية.
- استخدام البيانات المتاحة قبل اتخاذ القرارات المهمة.
- ادارة مشكلات العمل وفق اسس علمية.
- استخدام اساليب التقنية الحديثة في التقييم.
- المقدره على رسم السياسات العامة للخطط.
- توصيف المهام المطلوبة للوظائف المختلفة.
- المقدره على تطوير الثقة الذاتية لدى العاملين للتعبير عن حاجاتهم.
- اتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقييم.
- وضع معايير مناسبة لتقييم انجاز العمل.
- استخدام الاساليب الحديثة في الاشراف على العمل.
- المهارة في ادارة التغيير.
- المقدره على تحديد واختيار البدائل في عملية التخطيط.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يوصى الباحث بالآتي:

- العمل على توليد المعرفة في الاندية الرياضية من خلال التحول من الاساليب والانماط التقليدية التي لا تتفق واستخدام عمليات ادارة المعرفة، وتبنى أساليب إدارية حديثة تعزز التعاون والعمل الجماعي، والعمل على مشاركة العاملين ف الندوات والمؤتمرات لزيادة المخزون المعرفي لديهم.
- توفير بيئة عمل مرنة ومشجعة ومحفزة للعاملين على التجديد والابتكار في الاندية الرياضية.
- زيادة الاختتام بتكنولوجيا المعلومات والعمل على ابتكار أساليب لقياس الناتج الفكري من أجل تهيئة أرضية مناسبة لتنمية الابداع والابتكار.
- عدم التفكير ضمن الحدود المعروفة، والاهتمام بمجالات خارج تلك الحدود باستغلال فرص الابتكارات عبر سلسلة القيمة المضافة وعدم التقيد بالميزانية المحدودة.
- ضرورة تبنى مبدأ جمع المعرفة المتاحة لدى العاملين خصوصا حاملي المعرفي، واستخدام تكنولوجيا المعلومات في تكوين قواعد المعرفة المناسبة داخل الاندية الرياضية.
- استغلال طاقات العاملين المعرفية وتنميتها وتشجيع كل الافراد على الابداع وتقديم اقتراحات جديدة بغض النظر عن منصب العمل.

- أن تهتم إدارات الأندية الرياضية بانتقاء الكفاءات الإدارية المؤهلة واستقطاب الموارد البشرية وفقا لمتطلبات العمل، وأن يتم تفويض الكوادر الإدارية في تنفيذ بعض المهام والاختصاصات الوظيفية الأعلى، وترقية الكوادر الإدارية وفقا للكفاءة والخبرة.

- قائمة المراجع

- أولاً: المراجع العربية

- ربحي مصطفى العليان (2014): إدارة المعرفة، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
- ريم الزامل (2003): ادارة المعرفة لمجتمع عربي قادر على المنافسة ، مجلة العالم الرقمي، العدد(16)

- صلاح الدين الكبيسي(2012): إدارة المعرفة ، المؤسسة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.
- طارق احمد بهاء الدين (2022): ادارة المعرفة ودورها في دعم الاستجابة التنافسية بالأندية الرياضية الكبرى بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، العدد97 ، الجزء الثاني ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان .

- عبدالستار العلى ، عامر قنديل(2011): المدخل الى ادارة المعرفة ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان.

- عبدالفتاح جودة ، محمد عباس(2006): نموذج مقترح لدور ادارة المعرفة في إقامة مجتمع المعلومات في المؤسسات التعليمية ، كلية ادارة الاعمال، جامعة الملك خالد.

- محمد عبدالفتاح(2012): معوقات ادارة المعرفة بالجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين، بحث منشور، مجلة البحوث والدراسات الانسانية الفلسطينية.

- محمد عواد الزيادات (2016): اتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة ، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان.

- مصطفى عنتر (2021) : ادارة المعرفة ودورها في تحسين القدرة التنافسية بالأندية الرياضية ،المؤتمر العلمي الدولي لكلية التربية الرياضية، الرياضة قوة وطن ورسالة سلام ، جمعة أسيوط

- ثانيا: المراجع الاجنبية

- Cong X nd pndy K(2017): Issues of Knowledge Management in the public Sector , Electronique Journal of knowledge Management, Vol 1, Issue 2.
- Sulieman, I & Thaeer, F. (2016): The Effect of Strategic Thinking Styles on the Enhancement Competitive Capabilities of Commercial Banks in Jordan, International Journal of Business and Social Science, Vol. 7, No.