

العلاقة بين إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة الإدارية لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم

محمد مردان عبدزید

muhammadm.albudairi@student.uokufa.edu.iq

أ.م.د. عقيل كاظم هادي

aqeelk.alfaham@uokufa.edu.iq

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة

تاريخ استلام البحث 2025/4/18 تاريخ نشر البحث 2025/8/25

المخلص

جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على مدى امتلاك الهيئات الإدارية في هذه الأندية لمفاهيم إدارة المعرفة، وقدرتهم على توظيف تكنولوجيا المعلومات في تحقيق كفاءة إدارية عالية تواكب التغيرات الحديثة في عالم الإدارة والرياضة. وتمحورت مشكلة البحث عن وجود فجوة في العمل الإداري لدى بعض الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق ويمكن تلخيصها عبر تساؤلات عدة منها: ما مدى امتلاك أعضاء الهيئات الإدارية لمهارات إدارة المعرفة؟ وإلى أي مدى يتم توظيف تكنولوجيا المعلومات في العمل الإداري داخل الأندية؟ وهدفت الدراسة إلى بناء المقاييس (الكفاءة الإدارية وإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم والتعرف على قيم كل مقياس ومجالاته، والتعرف على العلاقة ونسب المساهمة فيما بين إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في الكفاءة الإدارية واستنباط معادلة تنبؤيه لذلك.

واستعمل الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته طبيعة مشكلة وأهداف البحث، وتكون مجتمع البحث من (أعضاء الهيئات الإدارية) لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم والبالغ عددهم (180) عضو تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، الاستنتاجات منها أن مقاييس الدراسة (الكفاءة الإدارية وإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) التي أعدها الباحث لها أثر معنوي في قياس الكفاءة الإدارية وإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم، وأن كل من إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات تساهمان بشكل مستقل في التنبؤ بمستوى الكفاءة الإدارية،

الكلمات المفتاحية : إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، الكفاءة الإدارية ، أعضاء الهيئات الإدارية

لأندية دوري نجوم العراق لكرة القدم

The Relationship between Knowledge Management and Information Technology in Developing the Administrative Competence of Members of the Administrative Bodies of Iraqi Premier League Football Clubs

Mohammed Mardan Abdulzaid

muhammadm.albudairi@student.uokufa.edu.iq

Assistant Professor Aqeel Kadhimi Hadi

aqeelk.alfaham@uokufa.edu.iq

College of Physical Education and Sports Sciences / University of Kufa

Date of receipt of the research: 4/18/2025 Date of publication of the research: 8/25/2025

Abstract

This study aims to shed light on the extent to which the administrative bodies of these clubs possess knowledge management concepts and their ability to utilize information technology to achieve high administrative efficiency that keeps pace with recent changes in the world of management and sports. The research problem focused on the existence of a gap in the administrative work of some administrative bodies of Iraqi Premier League clubs. This gap can be summarized through several questions, including: To what extent do members of the administrative bodies possess knowledge management skills? And to what extent is information technology used in administrative work within the clubs? The study aimed to develop measures (administrative efficiency, knowledge management, and information technology) for members of the administrative bodies of Iraqi Premier League football clubs, identify the values and scope of each measure, identify the relationship and contribution rates between knowledge management and information technology to administrative efficiency, and derive a predictive equation for this. The researchers used the descriptive analytical approach using the correlational approach, as it is appropriate for the nature of the problem and the objectives of the research. The research community consisted of (180) members of the administrative bodies of the Iraqi Premier League football clubs, who were selected using a comprehensive inventory method. The conclusions include that the study's measures (administrative efficiency, knowledge management, and information technology) prepared by the researcher have a significant impact on measuring the administrative efficiency, knowledge management, and information technology of the members of the administrative bodies of the Iraqi Premier League football clubs, and that both knowledge management and information technology contribute independently to predicting the level of administrative efficiency.

Keywords: Knowledge management and information technology, administrative efficiency, members of the administrative bodies of the Iraqi Premier League football clubs.

1- التعريف بالبحث :

1-1 مقدمة واهمية البحث

ان الانجازات الكبيرة في مختلف الفعاليات الرياضية لم تأت من فراغ ولم تكن وليدة الصدفة، وانما تحققت بفضل التخطيط العلمي السليم، وقدرة المختصين على توظيف العلوم كافة، سواء الانسانية والطبيعية لخدمة الانجاز في الفعاليات الرياضية المختلفة.

ودخلت الإدارة اركان المؤسسات التربوية والتعليمية والاندية الرياضية اذ اصبحت الاساس الذي تبنى عليه البنى التحتية وتعد اركان الإدارة الشريان النابض لتلك المؤسسات، ويمثل علم الإدارة بأسسه العلمية الصحيحة احد العلوم المهمة التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق ما يصبوا اليه الباحثون وخاصة في المجال الرياضي، حيث نرى ان علم الإدارة يلعب دورا مهما في نجاح أي عمل مستقبلي من خلال التخطيط والتنفيذ للوصول الى تحقيق الاهداف والنتائج، وتعد الإدارة ركن اساسي في تطوير العمل لأي اتحاد او مؤسسه بل هي من ضمانات بقائها واستمرارها والعامل الرئيسي الذي يميز نجاح وتطور عمل أي مؤسسه.

بحيث ان الادارة قد دخلت على العديد من المجالات الرياضية حيث اصبحت الاساس الذي تبنى عليه قرارات ادارات الاندية من خلال المفاهيم والتي تزود المجال الرياضي بأساليب ووسائل مختلفة واحداث تغييرات في العملية الادارية، وهذا يتطلب من الاشخاص الذين يعملون في الاندية الرياضية ان يتحلون بالكفاءة الادارية. اذ أصبح مفهوم الكفاءة الادارية أحد أبرز المصطلحات شيوعا في العملية الادارية، خاصة في ظل الظروف المتغيرة التي يعرفها المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة، وفي ظل الحركات الفكرية الجديدة التي تهتم بالفرد وتعتبره الحلقة المركزية في العملية الانتاجية والادارية، حيث أصبح الانسان أو العامل محور الاهتمام ليس داخل المؤسسة فقط بل خارجها أيضا من خلال توفير جملة من الشروط التي تساعد العامل على الاداء الجيد.

هذا من جانب ومن جانب آخر زاد الاهتمام بتطوير القدرات الادارية للعامل، من أجل مواكبة التطور في العملية الانتاجية والعمل الاداري خاصة في ظل حركة تكنولوجيا رهيبة، من حيث التغير ومن حيث سرعة ذلك التغير ، مما يتطلب على العامل المسيرة والمواكبة لهذه الحركية، كل هذا جعل من الكفاءة الادارية أحد العوامل الاساسية التي يهتم بها المجتمع بالدرجة الاولى من خلال تطوير العملية الادارية والتكوينية، أو من خلال توفير مراكز التدريب لإكساب العاملين الخبرة الادارية اللازمة من اجل جمع المعلومات لإنجاح المؤسسة وهذا يتطلب من العاملين في الاندية الرياضية معرفة ملمة لتكنولوجيا المعلومات الحديثة ومنها الكمبيوتر تهدف الى جمع المعلومات ومعالجتها وتجهيز وتوصيل المعلومات وتكون وسيلة فعالة لازمة لتطوير العمل الاداري لإدارات الاندية واطلاق قدراتهم وموهبتهم وتجديد خبراتهم ومعارفهم عبر التعلم والخبرة ، مما يساعد على تحقيق النجاحات والفوز بالبطولات في المنافسات الرياضية .

وبقدر ما تعقدت المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وازدادت انجازاتها وتعمقت وتوسعت الاثار التي تتركها على مختلف نشاطاته ، بقدر ما تعاظمت ضرورة ما لحقتها لاستغلالها ايجابيا ، فهناك العديد من التحديات التي تواجه عمل ادارات الاندية ومنها استيعاب مفاهيم العصر وكيفية التعامل في عالم يشهد تكنولوجيا هائلة من المعلومات، وهذا يتطلب من الاداري ان يتسلح بالمعرفة وادارتها ومن أجل الاستغلال الامثل لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في جانبها الاقتصادي والاداري، لا بد لها من الاداريين الكفاء الذين يجيدون العمل على معدات تطوير العمل الاداري من خلال إدراة للمعرفة من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة ، وتكون لهم القدرة على مسيرة التحولات التكنولوجية السريعة، وان هذه العلاقة بين الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات تضرب بجذورها في أعماق التاريخ، وهنا يتطلب من الاداريين العاملين في ادارات الاندية ان يتمتعوا بالكفاءة الادارية في عملهم من خلال قدرتهم على ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.

ومن هنا تكمن أهمية البحث في بناء المقاييس (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الادارية لاندية دوري نجوم العراق بكرة القدم وجاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على مدى امتلاك الهيئات الادارية في هذه الاندية لمفاهيم إدارة المعرفة، وقدرتهم على توظيف تكنولوجيا المعلومات في تحقيق كفاءة إدارية عالية تواكب التغيرات الحديثة في عالم الإدارة والرياضة.

2-1 مشكلة البحث :

تعد الكفاءة الإدارية ركيزة أساسية في نجاح المؤسسات الرياضية وتحقيق أهدافها في ظل التنافس المتزايد والتطورات المتسارعة في مجالي المعرفة والتكنولوجيا، وتواجه الهيئات الإدارية في أندية دوري نجوم العراق لكرة القدم تحديات متعددة تتعلق بمدى قدرتها على توظيف مفاهيم إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب. ورغم الأهمية المتزايدة لهذين المتغيرين (إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات)، إلا أن هناك مؤشرات على وجود فجوة في تطبيقهما بشكل فعال ضمن الممارسات الإدارية اليومية في هذه الأندية، ما قد يؤثر سلباً على مستوى الكفاءة الإدارية للأعضاء العاملين فيها. ومن هنا تنبع مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

(ما مستوى الكفاءة الإدارية لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم بدلالة إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات)؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية، من أبرزها:

ما مدى امتلاك أعضاء الهيئات الإدارية لمهارات إدارة المعرفة؟

إلى أي مدى يتم توظيف تكنولوجيا المعلومات في العمل الإداري داخل الأندية؟

ما العلاقة بين إدارة المعرفة والكفاءة الإدارية؟

ما العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة الإدارية؟

هل تختلف مستويات الكفاءة الإدارية باختلاف مستويات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لدى الإداريين؟

3-1 أهداف البحث :

- 1- بناء مقياس (الكفاءة الادارية) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 2- التعرف على (الكفاءة الإدارية) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 3- بناء مقياس (إدارة المعرفة) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 4- التعرف على (إدارة المعرفة) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 5- بناء مقياس (تكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 6- التعرف على (تكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 7- إيجاد علاقة الارتباط بين مقياس الكفاءة الإدارية وإدارة المعرفة لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 8- إيجاد علاقة الارتباط بين مقياس الكفاءة الإدارية وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.

9- إيجاد علاقة الارتباط بين مقياس إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.

10- التنبؤ بالكفاءة الإدارية بدلالة إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.

4-1 فرضا البحث:

- 1- هنالك علاقة ارتباط معنوية بين (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 2- يمكن التنبؤ بالكفاءة الادارية عن طريق ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.

5-1 مجالات البحث :

- 1-5-1 المجال البشري : لاعبي نادي النجف الشباب بكرة القدم للموسم 2024-2025
- 2-5-1 المجال الزماني : من 2/1/2025 لغاية 6/4/2025 .
- 3-5-1 المجال المكاني : ملعب نادي النجف الدولي الثانوي الرياضي بكرة القدم ، مختبر الصادق – النجف

2- منهجية البحث وإجراءات الميدانية :

لتحقيق أهداف البحث كان لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له، فضلاً عن اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات والخروج بالنتائج ، وعلى النحو الآتي :

1-2 منهج البحث :

استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية والتنبؤية لملائمته طبيعة المشكلة وأهداف البحث، ويعرف المنهج الوصفي بالعلاقات الارتباطية "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة الظاهرة وتفسيرها ووصفها والتحكم فيها والتنبؤ بها.(1)

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

1-2-2 مجتمع البحث:

يُعد توصيف وطريقة اختيار مجتمع البحث وعيناته من المسلمات الأساسية الضرورية في أي بحث علمي، أن هذا التحديد لابد من أن يكون ضمن محددات واضحة مع ذكر الأسباب لهذا الاختيار ومدى تمثيل العينة للمجتمع(2) ، وعلى هذا الأساس تم تحديد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم، والبالغ عددهم (180) عضو وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل ينظر ملحق (1) كتاب تسهيل المهمة الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم.

2-2-2 عينات البحث:

تضمنت عينات البحث الآتي: -

- 1- عينة التجربة الاستطلاعية: اشتملت العينة على (10) اعضاء من مجتمع البحث لمقاييس الدراسة الثلاثة وبنسبة (5.55%) من مجتمع البحث، وقد اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وكما مبين في جدول رقم (1).
- 2- عينة البناء: اشتملت العينة على (100) عضو للمقاييس الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وبنسبة (55.55%) من مجتمع البحث، وكما مبين في جدول (1).

3- عينة التطبيق: اشتملت العينة على (70) عضو للمقاييس الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ونسبة (38.88%) من مجتمع البحث، وكما مبين أيضا في جدول (1).

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	أسم النادي	مكان النادي	عدد الاعضاء	التجربة الاستطلاعية	عينة البناء للمقياس	عينة التطبيق للمقياس
1.	الزوراء	بغداد	8	2	4	2
2.	القوة الجوية	بغداد	9		5	4
3.	الشرطة	بغداد	9		6	3
4.	الطلبة	بغداد	10		6	4
5.	الميناء	بغداد	6		4	2
6.	النفط	بغداد	9	2	4	3
7.	الكرخ	بغداد	10		5	5
8.	الكهرباء	بغداد	10		6	4
9.	الحدود	بغداد	9		5	4
10.	نفط ميسان	ميسان	10		6	4
11.	النجف	النجف	7	2	3	2
12.	الكرمة	الانبار	10		5	5
13.	ديالى	ديالى	10		6	4
14.	اربيل	أربيل	9		6	3
15.	زاخو	دهوك	9		5	4
16.	دهوك	دهوك	10		6	4
17.	نوروز	السليمانية	10		6	4
18.	نفط البصرة	البصرة	7		4	3

19.	القاسم	بابل	8	2	3	3
20.	كربلاء	كربلاء	10	2	5	3
	المجموع الكلي		180	10	100	70

2-3 الأجهزة والأدوات والوسائل المستخدمة في البحث :

2 الاستبانة.

المقابلات الشخصية مع السادة الخبراء ينظر الملحق (2).

استمارة جمع وتفريغ البيانات.

الملاحظة.

المصادر والمراجع العربية والأجنبية.

شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الإنترنت).

3-3-2 الأجهزة والأدوات المستعملة:

الحاسبة يدوية الإلكترونية.

حاسبة شخصية نوع (acer) عدد (1).

أدوات مكتبية (أوراق. أقلام).

ساعة توقيت يدوية نوع (KENKO) عدد (2).

2-4 إجراءات البحث الميدانية :

2-4-1 تحديد مقاييس البحث:

بعد البحث والتقصي في الأدبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم

(الكفاءة الادارية_ ادارة المعرفة_ تكنولوجيا المعلومات) والاستعانة بآراء بعض الخبراء والمختصين من اجل

الوصول الى الصيغة النهائية لإجراءات البحث، لم يجد الباحث على حد علمه أداة لقياس المتغيرات التي تلائم

عينة البحث الحالي ولتحقيق ذلك وللوصول الى حل مشكلة البحث قام الباحث ببناء مقاييس (الكفاءة الادارية

و ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات).

3-4-2 خطوات بناء المقاييس:

لغرض التوصل الى مقاييس تتوافر فيها الأسس العلمية المطلوبة من الخطوة الاولى لبنائها حتى استكمال المستلزمات جميعها، ولأن طبيعة الدراسة الحالية واهدافها تتطلب بناء مقاييس (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) لعينة البحث المتمثلة بأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم، وهناك عدد من الخطوات التي أشار إليها (علاوي) لبناء المقاييس والتي اتبعتها الباحثة في بناء المقاييس وهي على النحو الآتي :

3-4-2-1 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

ينبغي تحديد الظواهر المطلوب دراستها وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً، وأن الظواهر التي يهدف البحث الى قياسها هي (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) لعينة البحث المتمثلة بأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.

3-4-2-2 الغرض من بناء المقاييس:

أنّ الهدف من بناء مقياس معين هو تحديد الغرض منه تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس وتعد هذه الخطوة من أهم الخطوات وأولها لأنها، تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول للمداخل والأفكار الرئيسة التي سوف يستند إليها . وأن أهداف البحث الحالي هو بناء مقاييس (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) للتعرف على واقعها والعلاقة بينهم.

3-4-2-3 تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقاييس:

من خلال عرض الإطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي يستند اليها الباحث في بناء المقاييس، لأنها تعطي رؤية نظرية واضحة ينطلق منها الباحث للتحقق من إجراءات بناء المقاييس وعليه حددت المنطلقات النظرية عن طريق اعتماد الباحث على الادبيات النظرية الخاصة بعلم الادارة الرياضية والمصادر المتعلقة بمشكلة البحث ومراجعة دراسات سابقة ذات العلاقة في تحديد مفاهيم (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات)، وباعتماد على مبدأ تحليل السمة الى العناصر الأولية اذ يمثل كل عنصر مجاًلاً معيناً يتم اشتقاق الفقرات.

3-4-2-4 تحديد مجالات المقاييس:

بعد اطلاع الباحث على الادبيات والواجب ان يملك سلفته تلك العلاقة الوترية بالمقاييس والمقاييس الشخصية مع السلة اخرها لخصية البحث، لا تفرح البحث (4) مجالات لمقياس (الكفاءة الادارية) وهي (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة المهنية، الكفاءة في التخطيط الاداري، الكفاءة الشخصية والقيادية) و(5) مجالات

قيمة (كا²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) هي (3.84)

الجدول (4)

يبين صلاحية مجالات مقياس تكنولوجيا المعلومات

ت	المجالات المقترحة	الصلاحية		قيمة كا ² المحسوبة	نوع الدلالة
		لا يصلح	يصلح		
1	تبني تكنولوجيا المعلومات	2	13	8.07	معنوي
2	سهولة الاستخدام المدركة	0	15	15	معنوي
3	تطوير مهارات اعضاء الهيئات الادارية وأدائه	1	14	11.27	معنوي
4	وسائل الاتصال	0	15	15	معنوي
قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) هي (3.84)					

3-4-2-5 استخراج الاهمية النسبية لمجالات المقاييس:

لغرض معرفة فيما إذا كان أحد هذه المجالات أهم من المجالات الأخرى وكذلك لتحديد عدد الفقرات المناسبة لكل مجال من مجالات المقياس في ضوء أهميته النسبية لذلك ارتأى الباحث تحديد الأهمية النسبية من خلال عرض استمارة استبيان وفق متدرج من (1-10) يبين فيها أقل درجة من الأهمية وأعلىها على مجموعة من الخبراء والمختصين ينظر ملحق (6)، إذ قام الباحث باستخراج الأهمية النسبية لكل مجال من المجالات الصالحة فقط للمقاييس، ينظر ملحق (7،8،9) واتضح قبول جميع المجالات للمقاييس الثلاثة وذلك كون قيمة درجة الأهمية كانت أكبر من (80) و نسبة الأهمية (53.33%) وكما مبين في الجداول (5،6،7) أدناه .

الجدول (5)

يبين الأهمية النسبية لمجالات مقياس الكفاءة الادارية

1- ت	2- المجالات	3- درجة الأهمية	4- الأهمية النسبية	5- الدلالة
6- 1	الكفاءة التنظيمية -7	8- 137	9- 91.33%	10- معنوي
11- 2	الكفاءة المهنية -12	13- 149	14- 99.33%	15- معنوي

3-16	الكفاءة في التخطيط-17	150-18	%100-19	20-معنوي
4-21	22- الكفاءة الشخصية والقيادية	129-23	%86-24	25-معنوي

الجدول (6)

يبين الأهمية النسبية لمجالات مقياس ادارة المعرفة

26- ت	27- المجالات	28- درجة الأهمية	29- الأهمية النسبية	30- الدلالة
1-31	تشخيص المعرفة-32	123-33	%82-34	35-معنوي
2-36	توليد المعرفة-37	149-38	%99.33-39	40-معنوي
3-41	خزن المعرفة-42	120-43	%80-44	45-معنوي
4-46	توزيع المعرفة-47	125-48	%83.33-49	50-معنوي
51-	52- تطبيق المعرفة	150-53	%100-54	55-معنوي

الجدول (7)

يبين الأهمية النسبية لمجالات مقياس تكنولوجيا المعلومات

56- ت	57- المجالات	58- درجة الأهمية	59- الأهمية النسبية	60- الدلالة
1-61	تبني تكنولوجيا المعلومات-62	127-63	%84.67-64	65-معنوي
2-66	سهولة الاستخدام المدركة-67	126-68	%84-69	70-معنوي
3-71	تطوير مهارات أعضاء الهيئات الادارية-72 وأدائه	126-73	%84-74	75-معنوي
4-76	77- وسائل الاتصال	121-78	%80.67-79	80-معنوي

3-4-2-6 إعداد الصيغة الأولية للمقاييس الثلاثة:

تطلب أعداد الصيغة الأولية للمقاييس إجراءات عديدة بدأت بعملية إعداد فقرات المقياس وتحديد أسلوب صياغة الفقرات وأسسها والشروع بصياغة الفقرات، وأخيراً إعداد تعليمات المقياس وفهم الفقرات من المجيبين، وفيما يأتي وصف لتلك الإجراءات:

أولاً / جمع فقرات المقاييس وإعدادها:

جمعت فقرات المقاييس عن طريق الاطلاع على العديد من المصادر العلمية والدراسات النظرية المتعلقة بمقاييس الدراسة والمقابلات الشخصية وخبرة الباحث، وعليه، راعى الباحث الجوانب التالية عند صياغة فقرات المقاييس:

- أن يكون لكل مجال فقراته الخاصة به.
- أن يكون للفقرة معنى واحد فقط ومحدد.
- أن تكون الفقرات واضحة المعنى ومفهومة الكلمات.

ثانيا / تحديد أسلوب بدائل فقرات المقاييس:

اعتمد الباحث على أسلوب الاختيار من خمسة بدائل (ليكرت)، إذ وضع مقياس خماسي متدرج والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8)

يبين بدائل الإجابة ومفتاح التصحيح عن فقرات مقاييس الدراسة الثلاثة

ت	الفقرات	اتفق بدرجة كبيرة جدا	اتفق بدرجة كبيرة	اتفق بدرجة متوسطة	اتفق بدرجة قليلة	اتفق بدرجة قليلة جدا
1	فقرة	5	4	3	2	1

ثالثا / تحديد أسلوب صياغة فقرات مقاييس الدراسة:

بعد الاطلاع على المصادر والدراسات النظرية ذات العلاقة لمقاييس الدراسة تم صياغة (29) فقرة موزعة على (4) مجالات للكفاءة الادارية و(44) فقرة موزعة على (5) مجالات لإدارة المعرفة و(38) فقرة موزعة على (4) مجالات لتكنولوجيا المعلومات وحسب أهميتها النسبية ويوضح الباحث في الجداول أدناه (9)، (10)، (11) عدد فقرات كل مجال في ضوء أهميتها النسبية.

الجدول (9)

يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية لكل مجال وعدد فقرات مقياس الكفاءة الادارية

ت	اسم المجال	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات
1	الكفاءة التنظيمية	91.33%	6
2	الكفاءة المهنية	99.33%	7
3	الكفاءة في التخطيط	100%	7
4	الكفاءة الشخصية والقيادية	86%	9
	المجموع		29

الجدول (10)

يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية لكل مجال وعدد فقرات مقياس ادارة المعرفة

ت	اسم المجال	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات
1	تشخيص المعرفة	%82	10
2	توليد المعرفة	%99.33	9
3	خزن المعرفة	%80	9
4	توزيع المعرفة	%83.33	7
5	تطبيق المعرفة	%100	9
المجموع			44

الجدول (11)

يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية لكل مجال وعدد فقرات مقياس تكنولوجيا المعلومات

ت	اسم المجال	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات
1	تبني تكنولوجيا المعلومات	%84.67	9
2	سهولة الاستخدام المدركة	%84	10
3	تطوير مهارات اعضاء الهيئات الادارية وأدائه	%84	9
4	وسائل الاتصال	%80.67	10
المجموع			38

رابعا / تحديد صلاحية فقرات المقاييس:

لمعرفة صلاحية فقرات كل مجال من مجالات الدراسة، اعد الباحث استمارة استبيان تضمنت الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الدراسة ينظر ملحق (10,11,12) وبعد اجراء التعديلات اللغوية بعد أن تم عرضها على المقوم اللغوي ثم عرضها على السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (15) خبير ينظر ملحق (6) لتحديد صلاحية الفقرات وحذف الفقرات غير الصالحة وامكانية تعديلها او نقل بعضها الى محور آخر، وكما مبين في الجداول (12,13,14) ادناه.

الجدول (12)

يبين صلاحية فقرات مقياس الكفاءة الادارية

81- ت	82- المجالات	84- عدد الفقرات	85- أرقام الفقرات في المقياس	86- عدد الخبراء		87- قيمة ك ²	88- الدلالة الإحصائية
				90- تصلح	91- لا تصلح		

100- معنوي	15-99	0-98	15-97	96- (5-3-2)	95-6	93- الكفاءة التنظيمية	92-1
105- معنوي	11.2-104 7	1-103	1-102 4	101- (-1) (6-4)		94-	
113- معنوي	11.2-112 7	1-111	1-110 4	109- (-7) (9-8)			
113- معنوي	15-117	0-116	1-115 5	114- (10) -11- (13-12)	108-7	107- الكفاءة المهنية	106-2
125- معنوي	15-124	0-123	1-122 5	121- (14) -15- (17-16)			
125- معنوي	11.2-129 7	1-128	1-127 4	126- (18) -19- (20)	120-7	119- الكفاءة في التخطيط	118-3
137- معنوي	15-136	0-135	1-134 5	133- (21) -22- -24-23 (25)			
137- معنوي	11.2-141 7	1-140	1-139 4	138- (26) -27- (29-28)	132-9	131- الكفاءة الشخصية والقيادية	130-4
142- قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)							

الجدول (13)

يبين صلاحية فقرات مقياس ادارة المعرفة

150- الدلالة	149- قيمة	148- عدد الخبراء		147- أرقام الفقرات في المقياس	146- عدد الفقرات	144- المجالات	143- ت
151- الإحصائية	149- كا ²	153- لا تصلح	152- تصلح				
161- معنوي	15-160	0-159	15-158	157- (-1) (4-3-2)	156-1	155- تشخيص المعرفة	154-1
	11.2-165 7	1-164	14-163	162- (-5) -7-6	0		

				-9-8 (10			
معنوي -173	11.2 -172 7	1 -171	14 -170	11) -169 -12- (14-13	168- 9	توليد المعرفة 167-	2 -166
	15 -177	0 -176	15 -175	15) -174 -16- -17 (19-18			
معنوي -186	15 -185	0 -184	15 -183	20) -182 -21- -22 -23 (25-24	181- 9	خزن المعرفة 179- -180	3 -178
	11.2 -190 7	1 -189	14 -188	26) -187 -27- (28			
معنوي -198	11.2 -197 7	1 -196	14 -195	29) -194 -30- (31	193- 7	توزيع المعرفة 192-	4 -191
	15 -202	0 -201	15 -200	32) -199 -33- (35-34			
معنوي -210	11.2 -209 7	1 -208	14 -207	36) -206 (37-	205- 9	تطبيق المعرفة -204	5 -203
	15 -214	0 -213	15 -212	38) -211 -39- -40 -41 -42 (44-43			
-215 قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)							

الجدول (14)

يبين صلاحية فقرات مقياس تكنولوجيا المعلومات

223- الدلالة الإحصائية	222- قيمة χ^2	221- عدد الخبراء		220- أرقام الفقرات في المقياس	219- عدد الفقرات	217- 218- المجالات	216- ت
		226- لا تصحح	225- تصحح				
234- معنوي	233- 15	232- 0	231- 15	230- (1-2)	229- 9	228- تبني تكنولوجيا المعلومات	227- 1
	238- 11.2 7	237- 1	236- 14	235- (3-4-5-6-7-8-9)			
246- معنوي	245- 11.2 7	244- 1	243- 14	242- (10-11-12-13-14-15)	241- 1 0	240- سهولة الاستخدام المدركة	239- 2
	250- 15	249- 0	248- 15	247- (16-17-18-19)			
258- معنوي	257- 11.2 7	256- 1	255- 14	254- (20-21-22)	253- 9	252- تطوير مهارات أعضاء الهيئات الإدارية وأدائه	251- 3
	262- 15	261- 0	260- 15	259- (23-24-25-26-27-28)			
270- معنوي	269- 15	268- 0	267- 15	266- (29-30-31-32-33-34)	265- 1 0	264- وسائل الاتصال	263- 4
	274- 11.2 7	273- 1	272- 14	271- (35-36-37-38)			

275- قيمة (كا²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)

وبعد جمع الاستثمارات قام الباحث بتفريغ البيانات حيث تم استخدام اختبار (كا²) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها، وقد أظهرت النتائج صلاحية (29) فقرة لمقياس الكفاءة الادارية، و(44) فقرة لمقياس ادارة المعرفة، و (38) فقرة لمقياس تكنولوجيا المعلومات موزعة على مجالات الدراسة.

خامسا / اعداد تعليمات المقاييس:

اعد الباحث التعليمات وكيفية الاجابة على فقرات المقاييس وإجابة العينة التي ستحظى بالسرية ويكون استخدامها لغرض البحث العلمي فقط ولن يطلع عليها أحد غير الباحث وايضا الطلب من افراد العينة بعد ملء استمارة المعلومات الخاصة بالعينة والاجابة بدقة عن جميع الفقرات لغرض الوصول الى نتائج موضوعية ومثمرة، وتضمنت التعليمات مثالا عن كيفية الاجابة عن فقرات كل مقياس.

3-4-2-7 المقاييس بصيغتها الأولية:

أولا / مقياس الكفاءة الادارية:

أصبح المقياس في صيغته الأولية يتكون من (29) فقرة موزعة على (4) مجالات وبخمس بدائل للإجابة كما في الجدول (8) وتعطى عند التصحيح الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي حيث أعلى درجة للمقياس بلغت (145) وأقل درجة هي (29) والوسط الفرضي (87).

ثانيا / مقياس ادارة المعرفة بصيغته الاولى:

أصبح المقياس في صيغته الأولية يتكون من (44) فقرة موزعة على (5) مجالات وبخمس بدائل للإجابة كما في الجدول (8) وتعطى عند التصحيح الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، وبلغت اعلى درجة للمقياس (220) وأقل درجة (44) والوسط الفرضي (132).

ثالثا / مقياس تكنولوجيا المعلومات:

أصبح المقياس في صيغته الأولية يتكون من (38) فقرة موزعة على (4) مجالات وبخمس بدائل للإجابة كما في الجدول (8) وتعطى عند التصحيح الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، حيث أعلى درجة للمقياس بلغت (190) وأقل درجة هي (38) والوسط الفرضي (114).

2-4-2-8 التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة:

أجرى الباحث التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة على عينة مكونة من (10) من اعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم، اختيروا عشوائيا بتاريخ (2025/2/8) الى (2025/2/22)

وذلك لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات المقاييس للمجيبين وفهمهم لفقراتهما والتعرف على فعالية بدائل الإجابة والتعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث ومعرفة الزمن التقريبي للإجابة على المقاييس واتضح للباحث من هذا التجربة أن الفقرات جميعها مفهومة وأن تعليمات الإجابة واضحة.

3-4-2-9 التجربة الرئيسة لعينة البناء للمقاييس الثلاثة:

طبق الباحث المقاييس الثلاثة بمساعدة فريق العمل المساعد ينظر ملحق (13)، على عينة البناء والبالغة (100) عضو هيئة إدارية للمدة من (2025/3/3) الى (2025/3/16)، ينظر ملحق (14)، (15)، (16) وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها، حصل الباحث على عدد الاستبانات التي تمت الإجابة عنها جدولت الباحث البيانات الخاصة بأفراد عينة البحث (عينة البناء) بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1-1 عرض واقع مقياس الكفاءة الادارية ومجالاتها:

لتحقيق الهدف الأول والثاني للبحث معرفة درجة الكفاءة الادارية لدى اعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم يعرض الباحث نتائج المقياس عن طريق معرفة الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) كما هو موضح بالجدول (28).

الجدول (28)

يبين قيم الاوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) لمقياس الكفاءة الادارية ومجالاتها

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t)		الدلالة الإحصائية
				محسوب	مستوى دلالة	
الكفاءة التنظيمية	31.56	9.35	18	5.39	0.000	معنوي
الكفاءة المهنية	35.85	15.27	21	6.98	0.000	معنوي
الكفاءة في التخطيط	37.39	17.19	21	8.36	0.000	معنوي
الكفاءة الشخصية والقيادية	32.63	12.34	27	5.74	0.000	معنوي

يبين الجدول (28) ان نسبة الدلالة لاختبار (t) لعينة واحدة لمقياس الكفاءة الادارية ومجالاته الاربعة (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة المهنية، الكفاءة في التخطيط، الكفاءة الشخصية والقيادية) والمجموع الكلي للمقياس

جاءت أصغر من نسبة الخطأ (0.05) وهذا يعني ان هنالك فروقاً معنوية، ومن خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية والوسط الفرضي (نلاحظ أن الوسط الحسابي جاء اعلى من قيمة الوسط الفرضي مما يدل على تمتع العينة بالكفاءة الادارية).

4-1-1-1 مناقشة واقع مقياس الكفاءة الادارية:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن المتوسطات الحسابية لجميع مجالات الكفاءة المدروسة كانت أعلى من المتوسطات الفرضية، وقد يبين أن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أكبر من (0.05)، مما يشير إلى أن أفراد العينة يمتلكون كفاءات مرتفعة في الجوانب التنظيمية، والمهنية، والتخطيطية، والشخصية والقيادية.

فقد بلغ الوسط الحسابي للكفاءة التنظيمية بقيمة قدرها (31.56) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (18)، اما قيمة (t) بلغت (5.39)، وهو ما يدل على أن الكفاءة التنظيمية لدى أفراد العينة تتجاوز المستوى المتوقع، ويعزو الباحث سبب هذا الارتفاع الى وجود ممارسات تنظيمية جيدة وفعالة، مثل توزيع المهام الإدارية على الاعضاء ووضوح تلك المهام.

أما ما يخص الكفاءة المهنية، فقد بلغ الوسط الحسابي للكفاءة المهنية بقيمة قدرها (35.85) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (21)، اما قيمة (t) بلغت (6.98)، مما يعكس امتلاك الأفراد للمهارات الفنية والمعرفية اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، ويعزو الباحث سبب ذلك الى نتيجة التأهيل الأكاديمي المناسب أو الخبرة الميدانية المتراكمة لأعضاء الهيئات الادارية.

وفيما يتعلق بالكفاءة في التخطيط، فقد بلغ الوسط الحسابي للكفاءة في التخطيط بقيمة قدرها (37.39) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (21)، اما قيمة (t) بلغت (8.36) والذي حقق أعلى قيمة معنوية، وهو ما يعكس القدرة العالية لدى أفراد العينة على التخطيط وتحديد الأهداف وتنظيم الموارد المطلوبة، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى تبني الاعضاء لأساليب تخطيط حديثة أو التدريب المنتظم على أسس الإدارة الإستراتيجية.

أما الكفاءة الشخصية والقيادية، فقد بلغ الوسط الحسابي للكفاءة الشخصية والقيادية بقيمة قدرها (32.63) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (27)، اما قيمة (t) بلغت (5.74) والذي حقق قيمة معنوية، مما يدل على أن الأفراد يتمتعون بمهارات قيادية وشخصية تعزز من تفاعلهم مع الآخرين واتخاذهم القرارات الصحيحة وتحفيز الفرق للوصول الى النتائج المطلوبة.

كما تشير هذه النتائج مجتمعة إلى وجود مستوى عالٍ من الكفاءة الإدارية لدى أفراد العينة، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء داخل الهيئة الإدارية، وجودة الخدمات المقدمة للنادية، وفاعلية اتخاذ القرارات. ويتفق الباحث مع ما ذكره (حسن ابشر الطيب : 1999) " أن من أحد مؤشرات كفاءة القيادات الميدانية هو امتلاكه مهارات كثيرة ومنها القدرة على التعامل الانساني والفعال مع الافراد والجماعات وتمتعه بالروح الاجتماعية والقدرة على تنمية العلاقات الانسانية في صلته مع الافراد " . وكذلك في هذا الصدد يتفق الباحث مع ما ذكره (جمال محمد علي : 2007) " أن الإداري الناجح والقائد هو الشخص الذي يعمل على خلق مناخ ملائم في محيط العمل وتنمية روح الجماعة والتعاون بين العاملين ومشاركتهم في اتخاذ القرارات"

4-1-2 عرض واقع مقياس ادارة المعرفة:

لتحقيق الهدف الثالث والرابع للبحث معرفة واقع ادارة المعرفة لدى اعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم سيعرض الباحث نتائج المقياس عن طريق معرفة الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي وقيمة (t) كما هو موضح بالجدول (29).

الجدول (29)

يبين قيم الأوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) لمقياس ادارة المعرفة ومجالاته

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت)		الدالة الإحصائية
				المحسوبة	مستوى الدلالة	
تشخيص لموقف	39.42	7.62	30	9.26	0.000	معنوي
توليد لموقف	34.26	13.34	27	11.25	0.000	معنوي
خزن لموقف	33.65	9.52	27	8.36	0.000	معنوي
توزيع لموقف	28.31	11.74	21	7.66	0.000	معنوي
تطبيق لموقف	35.17	9.68	27	16.24	0.000	معنوي

يبين الجدول (29) أن نسبة الدلالة لاختبار (t) لعينة واحدة لمقياس ادارة المعرفة و مجالاته الخمسة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) جاءت اصغر من نسبة الخطأ (0.05) وهذا يعني أن هنالك فروقاً معنوية، ومن خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية و الوسط الفرضي نلاحظ أن الوسط الحسابي جاء اعلى من قيمة الوسط الفرضي مما يدل على تمتع العينة بإدارة المعرفة.

4-1-2-1 مناقشة واقع مقياس ادارة المعرفة:

تعكس النتائج التي تم التوصل إليها من خلال اختبار (t) لعينة واحدة إدراكاً إيجابياً من قبل أعضاء الهيئات الإدارية في أندية دوري نجوم العراق لكرة القدم تجاه تطبيق مجالات إدارة المعرفة في بيئة العمل الإدارية داخل الأندية، فقد أظهرت البيانات أن الاوساط الحسابية لجميع المجالات الخمسة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) جاءت أعلى من الاوساط الفرضية بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من (0.05)، مما يدل على وعي إداري متقدم بأهمية المعرفة ودورها في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

فيما يخص مجال تشخيص المعرفة، بلغ الوسط الحسابي بأعلى قيمة بين الأوساط وقدرها (39.42) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (30) اما قيمة (t) بلغت (9.26)، وهو ما يشير إلى قدرة الإدارات على تحديد الاحتياجات المعرفية ومصادر المعرفة داخل الأندية، مما يسهم في تحسين التخطيط وصنع القرار الرياضي والإداري.

اما ما يخص مجال توليد المعرفة، فقد بلغ الوسط الحسابي بقيمة قدرها (34.26) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (27) اما قيمة (t) بلغت (11.25)، ما يدل على أن الهيئات الإدارية في الأندية تمتلك آليات واضحة لتوليد الأفكار والمعلومات الجديدة، سواء من خلال التفاعل الداخلي أو الاستفادة من الخبرات السابقة والممارسات الدولية.

اما ما يخص مجال خزن المعرفة، فقد بلغ الوسط الحسابي بقيمة قدرها (33.65) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (27) اما قيمة (t) بلغت (8.36)، وهذا ما يشير إلى العمليات التي تستخدمها المنظمات أو الأفراد لحفظ المعرفة وتوثيقها وإتاحتها للوصول إليها عند الحاجة، هذه العمليات تشمل الاحتفاظ، الإدامة، البحث، الوصول، والاسترجاع. تُعد المعرفة التي يتم تخزينها إما صريحة (مثل الوثائق والإجراءات) أو ضمنية (مثل الخبرة والمهارات).

ويرى الباحث خزن المعرفة هو عملية أساسية في أي منظمة أو فرد، فهو يساهم في الحفاظ على المعرفة، وتعزيز الابتكار، وتحسين الكفاءة.

اما ما يخص مجال توزيع المعرفة، فقد بلغ الوسط الحسابي بقيمة قدرها (28.31) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (21) اما قيمة (t) بلغت (7.66)، ويشير توزيع المعرفة إلى العملية التي يتم من

خلالها تبادل المعرفة ونقلها بين الأفراد أو المجموعات أو المؤسسات. يهدف إلى جعل المعرفة متاحة للاستخدام والتعلم والابتكار، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

أما ما يخص تطبيق المعرفة، جاءت النتائج بأعلى وسط حسابي بقيمة قدرها (35.17) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (27) أما قيمة (t) بلغت أعلى قيمة (16.64)، وهو ما يشير إلى قدرة الهيئات الإدارية على تحويل المعرفة المتوفرة لديهم إلى قرارات وخطط وتنظيمات عملية تخدم واقع الأندية الرياضية، وهذه النتيجة تعكس نضجاً في ممارسات الإدارة الحديثة وتوجهاً نحو بناء قرارات مبنية على المعرفة لا على الاجتهاد الشخصي فقط.

ويتفق الباحث مع (برهان سيلمان: 2022) فيما يخص النهوض بالواقع المؤسسي في هذا المحور من خلال:

أولاً: تشخيص المعرفة: تحليل مبدئي وذلك لتحديد نوع المعرفة المتوفرة وحجمها ومصادرها والدور الذي تلعبه في تحديد توجهات وكفاءة عمليات المؤسسة، ويتم مقارنة ذلك بما هو مطلوب من إدارة المعرفة بالمؤسسة، ليصبح هذا التشخيص هو الأساس لوضع الخطط والسياسات والبرامج لسد الفجوة بين المطلوب والموجود.

ثانياً: توليد المعرفة: بناء على تحديد فجوة المعرفة وتحديد أهدافها بالمؤسسة يتم تحديد مصادر توليد المعرفة اللازمة لسد الفجوة المحددة وتحقيق الأهداف المرجوة منها. وبدراسة المصادر المتوفرة من معرفة ظاهرية أو معرفة ضمنية من ضمن عمليات وثقافة المؤسسة يتم تنفيذ خطط ومنهجيات الإدارة المعرفية، آخذين في الاعتبار عمليات توليد الأفكار الجديدة وابتكار المعارف التي تجعل المؤسسة في مجال الريادة والتنافسية. كما يتم توسيع دائرة المعرفة بواسطة تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرية ونقل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى المؤسسي الجماعي.

ثالثاً: خزن المعرفة: وهي مرحلة إنشاء و/ أو تحديث الذاكرة التنظيمية للمؤسسة والتي تم الحصول عليها في مرحلة توليد المعرفة بالبحث والملاحظة والمراقبة وحفظها ومعالجتها واسترجاعها وقت الحاجة وإستدامتها. ومن أهم الجوانب في خزن المعرفة هو تحويل المعرفة الضمنية لدى الأفراد بالمؤسسة إلى معرفة صريحة لتصبح جزءاً من مصادر المعرفة الداخلية وتضمن دوران المعرفة بين العاملين بالمؤسسة.

رابعاً: توزيع المعرفة: بعد تحديد مصادر المعرفة وتوليدها وخزنها تقوم المؤسسة باستخدام أفضل الطرق والمنهجيات لتوزيع المعرفة على الأفراد والإدارات بما يضمن حصول كل منهم على القدر الكافي الذي

يسمح له بأداء عمله على الوجه الأكمل وبالطريقة التي تضمن تتاغم العمل في جميع الإدارات وبين جميع الأفراد على المبادئ المعرفية التي تم اعتمادها من قبل إدارة المؤسسة.

خامساً: تطبيق المعرفة. في هذه المرحلة تؤكد المؤسسة أن المعارف التي تم جمعها وتنظيمها وتوزيعها تضمن تحقيق الهدف الأساسي منها وهو خدمة أهداف المؤسسة لتتطور وترتقي في سلم الريادة مستندة على قاعدة صلبة من المعرفة والثقافة المؤسسية. يتم التوصية في هذه المرحلة بأن يتم تعيين مديراً للمعرفة يكون من ضمن مهامه حث العاملين على تطبيق المعرفة التي تم اعتمادها، كما أنه يقوم بمراقبة والتدقيق على التنفيذ الجيد لتوجيهات الإدارة العليا في التطبيق، كما يقوم بعمل التقارير عن التطبيق وتسجيل القصص الملهمة والمبتكرة في هذا المجال، كما يقوم مدير المعرفة بعقد الجلسات التوعوية والتدريبية فيما يخص إدارة المعرفة لعرض التحديثات والمتطلبات الجديدة إن وجدت بما يضمن استدامة المعرفة. بناءً على ذلك، ضرورة تعزيز الممارسات المعرفية الإدارية، من خلال تطوير نظم معلومات رياضية، وعقد ورش تدريبية للعاملين، وبناء ثقافة معرفية داخل النادي تعتمد على التشارك وتدوير الخبرات، بما يساهم في دعم الأداء الإداري والفني في أندية دوري نجوم العراق لكرة القدم.

4-1-3 عرض واقع مقياس تكنولوجيا المعلومات:

لتحقيق الهدف الخامس والسادس للبحث معرفة درجة تكنولوجيا المعلومات لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم يعرض الباحث نتائج المقياس عن طريق معرفة الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) كما هو موضح بالجدول (30).

الجدول (30)

يبين قيم الأوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) لمقياس تكنولوجيا المعلومات ومجالاته

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت)		الدلالة الإحصائية
				المحسوبة	Sig	
تبني تكنولوجيا المعلومات	35.33	12.32	27	11.74	0.000	معنوي
سهولة الاستخدام المدركة	37.98	11.52	30	13.23	0.000	معنوي
تطوير مهارات أعضاء الهيئات الإدارية وأدائه	34.21	13.41	27	9.36	0.000	معنوي
وسائل الاتصال	38.68	9.85	30	7.51	0.000	معنوي

يبين الجدول (30) أن نسبة الدلالة لاختبار (t) للعينة الواحدة لمقياس تكنولوجيا المعلومات ومجالاته الأربعة (تبنى تكنولوجيا المعلومات، سهولة الاستخدام المدركة، تطوير مهارات أعضاء الهيئات الإدارية وأدائه، وسائل الاتصال) جاءت أصغر من نسبة الخطأ (0.05) وهذا يعني أن هنالك فروقاً معنوية، ومن خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية والوسط الفرضي نلاحظ أن الوسط الحسابي جاء أعلى من قيمة الوسط الفرضي مما يدل على تمتع العينة بتكنولوجيا المعلومات.

1-3-1-4 مناقشة واقع مقياس تكنولوجيا المعلومات:

أظهرت نتائج اختبار (T) لعينة واحدة لعينة الدراسة المكونة من أعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) لصالح الأوساط الحسابية لجميع المتغيرات مقارنة بالوسط الفرضي المعتمد، وهو ما يعكس إدراكاً مرتفعاً من قبل أفراد العينة لأهمية المتغيرات المدروسة.

فيما يخص تبني تكنولوجيا المعلومات، فقد بلغ اوسط الحسابي لهذا المحور (35.33) بانحراف معياري (12.32)، مقارنةً بالوسط الفرضي (27)، وكانت قيمة (t) المحسوبة (11.74)، وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.000).

إذ تشير هذه النتيجة إلى أن الهيئات الإدارية في أندية دوري نجوم العراق تمتلك وعياً عالياً بأهمية تبني تكنولوجيا المعلومات في العمل الإداري الرياضي، وربما يعكس ذلك توجهاً واضحاً نحو استخدام الأنظمة الإلكترونية، قواعد البيانات، وأنظمة التخطيط والرقابة التقنية في تسيير الأعمال، كما يمكن ربط ذلك بالسعي لمواكبة التطورات العالمية في الإدارة الرياضية والاحتراف.

أما ما يخص سهولة الاستخدام المدركة، فقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المحور قيمة قدرها (37.98) بانحراف معياري (11.52)، مقارنةً بالوسط الفرضي (30)، وكانت قيمة (t) (13.23) أكبر قيمة متحققة وبدلالة معنوية (0.000).

تدل هذه النتائج على أن أعضاء الهيئات الإدارية يرون أن الأنظمة التكنولوجية المعتمدة في الأندية تتمتع بدرجة عالية من السهولة والوضوح، ما يسهم في تقليل مقاومة التغيير التكنولوجي وزيادة تقبل العاملين لاستخدام هذه الأدوات ضمن مهامهم الإدارية، ويعزز من فاعلية التحول الرقمي في إدارة الأندية.

اما فيما يخص تطوير مهارات أعضاء الهيئات الإدارية وأدائهم، فقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المحور قيمة قدرها (34.21) وانحرافاً معيارياً (13.41)، مقارنة مع الوسط الفرضي (27) مع قيمة (t) بلغت (9.36) ودلالة معنوية (0.000).

توضح هذه النتائج وجود قناعة لدى أفراد العينة بأن استخدام التكنولوجيا يسهم في رفع كفاءتهم المهنية والإدارية، سواء من خلال الدورات التدريبية، أو من خلال الخبرة العملية التي تكتسبهم مهارات تحليل البيانات واتخاذ القرار الفعال. وهذا يؤكد أهمية دمج تنمية الموارد البشرية مع التحديث التكنولوجي لتحقيق نتائج إدارية أفضل.

واخيراً فيما يخص وسائل الاتصال، فقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المحور قيمة قدرها (38.68) مقارنة بالوسط الفرضي (30)، وبلغت قيمة (t) ب(7.51) كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.000).

يشير ذلك إلى تحسن نسبي في مستوى وسائل الاتصال المستخدمة في العمل الإداري، سواء عبر وسائل الاتصال الرقمي مثل البريد الإلكتروني، أو تطبيقات التراسل الفوري، أو الاجتماعات الافتراضية. ويُعد هذا مؤشراً إيجابياً على التفاعل الداخلي وتبادل المعلومات بين الإدارات والأقسام المختلفة.

المصادر

1. احمد عباس عبد البديع: ظاهرة العولمة - جذورها التاريخية وتداعياتها المعاصرة، القاهرة، مجلة النيل، الهيئة العامة للاستعلامات، (1999).
2. احمد محسن لطفي: مقياس الشخصية، القاهرة. المصرية الدولية للطباعة والنشر، (2006).
3. أحمد هاشم صالح وعلي مهدي هادي، أثر إدارة المعرفة على النجاح الاستراتيجي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بالكرة الطائرة في العراق، (2021).
4. حسين عجلان حسن. الإدارة المعرفية في منظمات الاعمال. ط1. بغداد. اثراء للنشر والتوزيع. (2008).
5. حسين موسى حسين، تحليل مستوى تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق، (2022).
6. صبحي مصطفى عليان. ادارة المعرفة، ط1، الاردن. دار هناء للنشر والتوزيع، (2008).

7. صلاح الدين الكبيسي. إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة بحوث ودراسات، (2005).
8. كمال منصور، سماح صولح: تسيير الكفاءات، الإطار المفاهيم والمجالات الكبرى، مجلة أبحاث اقتصادية إدارية العدد 7. بسكرة جوان 2010.
9. محمد البنا: الاقتصاد التحليلي، مدخل حديث لتحليل المشاكل الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، (2008).
10. محمد الدريج: الكفايات في التعليم، ب. م، المغرب، (1999).
11. محمد حسن علاوي: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000).
12. محمد حسن علاوي: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000).
13. محمد رضا إبراهيم إسماعيل المدامغة. التطبيق الميداني لنظريات وطرائق التدريب الرياضي، بغداد: مكتب الفضلي، (2008).
14. محمد سعيد أحمد: الكفاءة والكفاية والفعالية، نقابة التجاريين، مجلة التجاريين، العدد 5، أكتوبر نوفمبر، (1979).
15. محمد صالح الحناوي (وآخرون). الأعمال في عصر التكنولوجيا، مصر، الدار الجامعية للنشر، (2004).
16. محمد صبري عمر. استخدام الحاسب الآلي في دراسة وتطوير الاداء الحركي في رياضة التجديف، المؤتمر العلمي الخاص بدراسات وبحوث التربية الرياضية، (1984).
17. محمد علي إبراهيم: المهارات القيادية لدى ضباط الشرطة وعلاقتها بفعالية أدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (2002).
18. محمد مصطفى زيدان: الكفايات الإنتاجية للمدارس، ط1، بغداد، دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة، (1981).

19. محمود داوود الربيعي: التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط2، النجف الاشرف، دار الضياء، (2010).
20. محمود وهيب السيد، ظاهرة العولمة وتحديات اختيار القادة، مجلة الفكر، مجلد 10، عدد 4، (2010).
21. مروان خلف علي. محاضرة إدارة المعرفة في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، (2020).
22. مروان عبد المجيد ابراهيم: الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000).
23. Johnson and Scholes, exploring corporate strategy 6th ed. Financial times, prentice. Hall, London, New York, (2002) .
24. www.businessdictionary.com, 22-11-2017
25. www.gse.harvard.edu, Retrieved 20-12-2017. Edited. ^3- Gregg Henriques Ph .D (4-12-2013), "What Is Knowledge? A Brief Primer".
26. www.smartsheet.com ,retreved