



إدارة المعرفة والأداء لعمل القيادات الإدارية في الاتحادات الرياضية

ميثم جبار مطر

جامعة ميسان كلية التربية البدنية و علوم الرياضة

Meathim.@uomisan.edu.iq

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى استخدام إدارة المعرفة و معرفة مستوى الأداء لدى رؤساء و أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات و المؤسسات الرياضية وبلغت عينة البحث (120) إداري و استخدم الباحث مقياس إدارة المعرفة يشمل (25) فقرة و مقياس الاداء (4) فقرة وتم تطبيقه على العينة المذكورة و من ثم معالجة البيانات إحصائية و أشارت النتائج الى ان مستوى إدارة المعرفة لدى رؤساء و أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات كان مرتفع اما مقياس الأداء كان منخفض ، و من اهم التوصيات اجراء دراسات تتبعيه وإقامة ندوات وبحوث علمية تتعلق بمستوى إدارة المعرفة وتطوير الأداء في كافة الاتحادات و المؤسسات والهيئات الرياضية للنهوض بواقع الرياضة العراقية .
الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، الأداء ، القيادات الإدارية، مقياس

Knowledge and performance management for the work of administrative leaders in sports federations

Maitham Jabbar Matar

University of Maysan College of Physical Education and Sports Sciences

Meathim.@uomisan.edu.iq

Abstract:

The study aimed to identify the level of knowledge management use and knowledge of the level of performance of the heads and members of the administrative bodies in the federations and sports institutions. The sample of the research was (116) administrative and the researcher used the knowledge management scale (25) paragraph and performance measure (4) The results indicated that the level of knowledge management among the heads and members of the administrative bodies in the federations was high, but the performance measure was low. The most important recommendations are conducting follow-up studies and holding seminars and scientific research related to the level of knowledge management and performance development. .Of all the federations, institutions and sports bodies to promote the Iraqi sport

Key Words: Knowledge management, the performance, administrative leadership, scale

1-1 المقدمة وأهمية البحث

فإدارة المعرفة أصبحت ظاهرة نالت اهتمام المختصين في علم الإدارة و أصبحت عنصراً مهماً في توجية الاقتصاد و المجتمعات و المجتمعات نحو المعرفة و الارتكاز عليها باعتبارها مصدر للثورة الحقيقية لأحداث التغييرات و الأهداف المرسومة .

ومن هنا تمن أهمية البحث كون حاجة المؤسسات و الهيئات الرياضية و الاتحادات و الأندية الى مثل هذه الدراسة التي تسعى الى إضافة معايير تخص القيادات في الأندية و المؤسسات الرياضية و مساهمة التطورات و التغييرات الحديثة و تكوين اتجاهات إيجابية ووضع سبل لتجاوز السلبيات و كذلك إيجاد



قيادات إدارية كفؤة وذات قدرة على قيادة هذه المؤسسات و الأندية الرياضية للتنمية و تطور الأداء في هذه المؤسسات محليا و عالمياً. ان هذه التطور في الإدارة المعرفة قد تتعاظم مع التطور في المعلومات، من خلال الانتقال من الدور الفني الوظيفي المتخصص الى الدور المعرفي ، بتحقيق الجميع على حقيقة ان المعلومات هي مورد مهم يستدعي ان تتم أدارته كما تدار موارد المنظمة الأخرى ومن ضمنها الموارد البشرية، وفي الوقت الذي اصبح فيه مصطلح (إدارة المعلومات) شائعا في البيئة المعلوماتية.. والتعامل مع هذه لتطورات لذلك اصبح من الضروري إعداد إداريين أعدادا يناسب هذه المتغيرات ويتعامل معها فليس من المعقول ان نلاحظ القيادات الادارية لتلك الاتحادات و الهيئات الرياضية تعيش بأفكار قديمة وتحول دون استخدام التكنولوجيا التخزين المعرفي ما لم نقم بأعداده اعدادا جيد ومن هنا تبرز مشكلة البحث في محاولة التعرف على مدى استخدام ادارة المعرفة لدى القيادات الادارية للاتحادات الرياضية و الاندية الرياضية الممتازة ، لذا ارتى الباحث ضرورة ماسة لبناء مقياس بإدارة المعرفة وعلاقته بأداء اتحادات الرياضية

2-1 أهداف البحث

بهدف البحث إلى: -

- 1- بناء مقياس ادارة المعرفة و الاداء لدى القيادات الادارية في الاتحادات و الهيئات الرياضية.
- 2- التعرف على مستوى المعرفة لدى القيادات الادارية في الاتحادات و الهيئات الرياضية.
- 3- التعرف على مستوى بين ادارة المعرفة و اداء الاتحادات الرياضية

3-1 مجالات البحث:

- 1-4 المجال البشري: القيادات الادارية في الاتحادات و الهيئات الرياضية (رؤساء الاتحادات الرياضي و اعضاء الهيئة الادارية و معاونيهم الإداريين لهذه الاندية.
- 2-4-1 المجال الزمني : لمدة من 10 \ 9 \ 2018 الى 25 \ 11 \ 2018
- 3-4-1 المجال المكاني: النشاطات الرياضية في ادارات الأندية الممتازة.

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث: اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة البحث اذ انالبحث الوصفي هو تحديد الظروف و العلاقات التي توجد بين الواقع و المظاهر.

2-2 عينة البحث:

إن الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها لذا تم اختيار العينة بالطريقة العمدية من جميع الهيئات والاداريين ورؤساء الاندية الرياضية إذ بلغ عدد أفراد العينة (36) فردا للتجربة الاستطلاعية من أعضاء الهيئات الادارية في المنطقة الجنوبية , وكانت عينة التجربة الرئيسية (84) فرداً بنسبة (70.491%) إذ بلغ عدد العينة الكلي (120) فرداً يمثلون (20) إدارات للأندية الرياضية للدرجة الممتازة التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية ليعمم نتائج بحثه و الجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة بالبحث .

الجدول (1)

يبين عدد الادارين عينة التجربة الاستطلاعية وعينة الإعداد ونسبها المنوية

ت	اسم الاتحاد الرياضي	عدد افراد المجتمع الأصل	عدد أفراد العينة الاستطلاعية	عدد أفراد العينة الرئيسية
1	نادي الزوراء	6	2	4
2	نادي القوة الجوية	6	-	6



4	2	6	نادي الطلبة	3
4	2	6	نادي الشرطة	4
4	2	6	نادي الكرخ	5
3	3	6	نادي بغداد	6
6	-	6	نادي الكهرياء	7
3	3	6	نادي الحدود	8
3	3	6	نادي النفط	9
6	-	6	نادي نفط ميسان	10
6	-	6	نادي الصناعات الكهربائية	11
4	2	6	نادي النجف	12
2	4	6	نادي السماوة	13
3	3	6	نادي البحري	14
3	3	6	نادي النفط الجنوب	15
3	3	6	نادي الحسين	16
4	2	6	نادي أربيل	17
6	-	6	نادي الميناء	18
6	-	6	نفط الوسط	19
4	2	6	نادي الديوانية	20
84	36	120	المجموع	

2-3 إجراءات بناء المقياس: وتتضمن إجراءات بناء المقياس، الخطوات التي تم اتباعها بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الخصائص السيكومترية بصورة عملية. وهي كما يأتي:

2-3-1 تحديد فكرة المقياس.

اول الخطوات التي يقوم بها الباحث هي: خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمية وهي "من اهم الخطوات وأولها نظار لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول الى المداخل والأفكار الرئيسية التي سوف يستند إليها في تصميمية وقام الباحث بتحديد فكرة المقياس ، بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد موضوع الظاهرة المراد دراستها بأعداد مقياس للإدارة المعرفة والاداء الاتحادات.

**2-3-2 تحديد مجالات المقياس:**

بعد الاطلاع على الدارسات النظرية و البحوث ذات الصلة ومن خلال تحليل المراجع والبحوث النظرية العربية و الاجنبية في مجال الإدارة والتنظيم الرياضية والإدارة العامة، وبعض المقياس المرتبطة بالموضوع تمكن الباحث من تحديد مجالين (ادارة المعرفة واداء الاتحاد).وقام الباحث بعمل استبانة لاستطلاع آراء الخبراء والمختصين حول صلاحية مجالات المقياس وتعريفاتها التي وضعها الباحث و بدائل الاجابة ، وكانت فقرة (4,7,13,18) سلبية من خلال استبانة جدول رقم (2)

جدول رقم (2)

يبين استبانة لاستطلاع آراء الخبراء والمختصين

ت	المجال	التعريف		
		غير صالحة	صالحة	البديل المقترح
1-	إدارة المعرفة			هي نسيج من المعلومات و القدرات المعرفية و الخبرات المتراكمة لدى الافراد العاملين في المؤسسات و الهيئات الرياضية يمكن ان يستحضروها لإنجاز عملا واتخاذ قرار صائب .
2-	اداء الاتحاد الرياضي			والاداء هو ما يبذله كل من يعمل بالمؤسسة او الاتحاد الرياضية على المستوى المحلي و الدولي

يتضح من الجدول (2) ان النسبة المئوية لآراء الخبراء الموافقين كانت (100%) حول مدى صلاحية مجالات المقياس ، و كان عدد الخبراء(9) وقام الباحث بإعداد فقرات المقياس، لقياس الظاهرة إذ تعد هذه الخطوة من المرتكزات الأساسية في بناء المقاييس. وضع الباحث المقياس بصورته الأولية و الذي يشتمل على (30) فقرة فيها عبارات إيجابية وأخرى سلبية موزعة على مجالين . حيث احتل محور ادارة المعرفة (25) فقرات و محور اداء الاتحاد (4) فقرات ومن خلال التعريفات التي عرضت على الخبراء لكل مجال من مجالات الخمسة فضلا عن التحقق من مقياس . التقدير الخماسي الذي أعطيت بدائل الإجابة الخمسة . عبارة (أعارض بشدة) ، أعطيت الوزن (1) درجة ، وعبارة (أعارض) ، أعطيت الوزن (2) درجة ، وعبارة (لا أعارض ولا أوافق) ، أعطيت الوزن (3) درجات ، وعبارة (أوافق) ، أعطيت الوزن (4) درجات ، وعبارة (أوافق بشدة) ، أعطيت الوزن (5) درجات .

- الدرجات (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) للعبارات الايجابية .
- الدرجات (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) للعبارات السلبية .

وبعد اطلاع السادة الخبراء على مجال و فقراته فضلا عن ميزان التقدير الخماسي ترك الباحث لكل خبير حرية إجراء أي تعديل أو إضافة أو حذف على الفقرات وبدائل الإجابة وبعد ذلك قام الخبراء و المختصون في مجال الادارة الرياضية بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم ، واقتروا حذف (3) فقرة إذ تم الإبقاء على (29) فقرة موزعة على محورين * التي حصلت على نسبة اتفاق الخبراء 100% .

تم إجراء تجربة الاستطلاعية المصادف 2018/ 7 /6 ولغاية 2018 \ 7 \ 21 على عينة عشوائية مكونة من (30) أدريا من عينة البحث ، وطلب من افراد العينة ان يدونوا ملاحظاتهم تحريريا على الفقرات التي لا يتم فهمها ,وبعد مناقشة الفقرات و التعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية اتضح انها مفهومة ولا تحتاج إلى تعديل وكان الهدف من إجرائها هو :



1- التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة من قبل أفراد عينة التجربة الاستطلاعية.

2- التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث وفريق العمل المساعد لغرض تلافيها.

3- التعرف على الوقت الكافي لأجراء التجربة .

وبعد أن أجرى الباحث التجربة تبين أن المقياس بفقراته الـ (29) كانت الإجابة عنه واضحة وإن الوقت المستغرق بين (15 – 20) دقيقة , وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث .

2-3-4 صدق المقياس :

2-3-4-1 صدق المحتوى:

وتحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحث بإعداد المقياس وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الأساتذة الخبراء في مجال الإدارة وعلم النفس في التربية البدنية وعلوم الرياضة والإدارة العامة والاختبارات والمقياس، واعتماد نسبة (75%) فأكثر من آرائهم في قبول المجالات وفقراتها.

2-3-4-2 صدق البناء :

2 اعتمد الباحث على طريقتين لتحليل الفقرات لتحقيق من صدق البناء هما أسلوب المجموعتين الطرفيتين ومعامل الاتساق الداخلي وهو أفضل أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس، لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه.

2-3-5 القدرة التمييزية: أسلوب المجموعتان الطرفيتان:

الكشف عن الفقرات المميزة وغير المميزة. فقد قام الباحث بتحليل فقرات المقياس إحصائياً وذلك لاستخراج قوة تمييز كل فقرة واختيار الفقرات المميزة. إذ تعد عملية حساب القوة التمييزية للفقرات خطوة مهمة جداً في بناء المقياس ومن الطرق الشائعة في تحليل فقرات المقاييس . إن الكشف عن القوة التمييزية يجري من خلال معرفة الدرجة الكلية لإجابة أفراد العينة، ثم يتم ترتيب الاستمارات تنازلياً ولغرض بيان تميز الفقرات أخضعت فقرات كلتا المجموعتين للاختبار ، الثاني (t-test) وعدت القيمة التائية ذات الدلالة الإحصائية على مستوى دلالة (0.05) مؤشراً على تمايز الفقرات ، وتراوحت القيم التائية المتحصلة من نتائج الاختبار (3,943- 13,823) وهي أعلى من قيمة (t) الجدولية مستوى دلالة (0.05) ، وبهذا فإن الفقرات جميعاً تعد مميزة عدا فقرة واحدة كانت غير مميزة على هذا المستوى ، ويشير الجدول (3) الى النتائج المحسوبة بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

الجدول رقم (3)

الوسط الحسابي و الانحرافات المعياري وقيمة (ت) المحتسبة للمجموعتين العليا و الدنيا لعبارات المقياس

رقم العبارة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة ت المحتسبة	المعنوية الحقيقية	نوع الفرق
	ع	س	ع	س			
1	1.833	0.752	4.428	0.786	6,046	0.00	معنوي
2	2.166	1.329	4.714	0.755	8.337	0.00	معنوي
3	2.00	0.894	4.285	0.951	11.541	0.00	معنوي
4	2.166	0.983	4.428	0.951	8.438	0.00	معنوي
5	2.00	0.894	1.857	0.89	6.091	0.00	غير معنوي
6	1.833	0.983	285.	0.755	13.832	0.00	معنوي
7	1.667	0.516	4.004	0.577	11.943	0.00	معنوي
8	1.667	0.408	3.714	0.577	7.357	0.00	معنوي
9	1.00	0.00	3.857	1.069	6.504	0.00	معنوي



معنوي	0.00	8.326	0.487	4.714	0.816	1.666	10
معنوي	0.00	5.842	0.755	4.285	0.752	1.833	11
معنوي	0.00	7.357	0.755	3,714	0.408	1.166	12
معنوي	0.00	7.644	0,377	4.851	0.816	1.166	13
معنوي	0.00	9.291	0.816	4.00	0.894	2.00	14
معنوي	0.00	12.589	0.504	3.636	0.404	1.181	15
معنوي	0.00	8.714	0.934	3.454	0.00	1.100	16
معنوي	0.00	7.515	0.820	3.545	0.504	1.363	17
معنوي	0.00	9.925	0.820	3.454	0.00	1.00	18
معنوي	0.00	12.589	0.504	3.363	0.405	1.181	19
معنوي	0.00	10.205	0.646	3.727	0.467	1.272	20
معنوي	0.00	15.727	0.301	3.909	0.467	1.272	21
معنوي	0.00	10.564	0.504	3.636	0.504	1.363	22
معنوي	0.00	6.299	0.924	3.363	0.504	1.363	23
معنوي	0.00	14.364	0.301	3.909	0.504	1.363	24
معنوي	0.00	10.354	0.603	3.818	0.504	1.363	25
معنوي	0.00	11.402	0.467	3.727	0.504	1.363	26
معنوي	0.00	11.068	0.404	3.812	0.646	1.272	27
معنوي	0.00	10.843	0.301	3.909	0.687	1.454	28
معنوي	0.00	9.965	0.522	3.545	0.504	1.363	29

2-3-6 معامل الاتساق الداخلي

يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة وقد

استخدم الباحث هذه الطريقة لتمييزها بالاتي

- تقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيس المقياس ككل.

- القوة التمييزية للفقرة تكون مشابهة لقوة المقياس التمييزية.

- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس .

وقد تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية

للمقياس وكانت الفقرة (10) غير متسقة لجميع أفراد عينة الإعداد البالغ عددهم (42) ادرياً بواسطة

الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) والجدول (4) يبين نتائج معاملات الارتباط وكانت معنوية

الجدول رقم (4)

معامل الارتباط البسيط لبيرسون لعبارات المقياس مع الدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
*0.67	11	*0.58	1
*0.69	12	*0.33	2
*0.70	13	*0.49	3
*0.63	14	*0.56	4
*0.59	21	*0.37	5
*0.56	22	*0.62	6
*0.42	23	*0.42	7
*0.62	24	*0.65	8
*0.60	25	*0.53	9
*0.69	26	0.27	10



*0.50	27	*0.528	15
*0.58	28	*0.69	16
		*0.56	17
		*0.78	18
		*0.67	19
		*0.46	20

2-3-7 الثبات: للتحقق من ثبات المقياس استخدمت باحث طريقتين هما التجزئة النصفية والفاكرونيباخ , ولحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمد الباحث على بيانات عينة الاساسية البالغة (42) ادارياً , اذ تم استخدام الحقيبة الاحصائية (spss) , وبلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.768) إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار , لذلك يتعين تعديل على معامل ثبات الاختبار ككل و عليه استخدمت سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط , و بعد التصحيح أصبح معامل الثبات (0.928) وبمستوى دلالة معنوية (0.00) وهو معامل ثبات عال و يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

جدول (5)

يبين القيم المستحصل عليها من معاملات الثبات

مؤثر الثبات	قيمه
معامل ارتباط التجزئة النصفية	0.768
معامل الارتباط بعد تصحيحه	0.928

2-3-8 موضوعية المقياس:

بعد أن تم تفرغ البيانات من الاختبار وأعادته اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف عمى الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

2-3-9 وصف مقياس ادارة المعرفة واداء الاتحاد

يتكون مقياس ادارة المعرفة و مقياس الاداء الاتحادات بصورته النهائية من (29) فقرة منها (27) فقرة ايجابية, (2) فقرة سلبية , كما ان المقياس تكون من محورين هي :-

- 1- ادارة المعرفة (25) فقرة (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 20 ، 21 ، 22 ، 23، 24، 25)
- 2- مقياس الاداء (4) فقرة (1 ، 2 ، 3 ، 4)

كما تضمن المقياس معلومات عن المستجيب و تعليمات ترشده الى كيفية الاجابة عن المقياس , كمت الحق بالمقياس ورقة للاجابة , تضمنت معلومات عن المستجيب , وحقول للاجابة على كل فقرة تحت ما يلائمها من البدائل (ضعيف , مقبول , متوسط , جيد , جيد جداً) هذا تراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (5-1)

2-3-10 تطبيق المقياس:

بعد ان اجريت المعاملات العلمية للمقياس اصبح جاهزاً للتطبيق وتم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (120) فرداً للمدة من 10 \ 9 \ 2018 لغاية 1 \ 11 \ 2018 , إذ قام الباحث بتوزيع الاستمارات على عينة البحث وتوضيح أهمية الدقة والصراحة عند الإجابة عن فقراته وإشعار المستجيبين بحرص الباحث واهتمام بموضوع بحثه . وبعد انتهاء إجراء التطبيق و جمع الاستمارات و عددها (130) استمارة بعد ان تم استبعاد (10) لعدم اكتمال الاجابة عليها , وليصبح العدد الكلي (120) استمارة وتم تفرغ البيانات تمهيداً لأخضعها للتحليل الإحصائي للوصول الى صيغة النهائية للمقياس .

3- عرض النتائج و تحليلها و مناقشتها



تحقيق لأهداف البحث في التعرف على ادارة المعرفة و الاداء لدى عينة البحث.

1-3 عرض و تحليل نتائج محور ادارة المعرفة

1-1-3 عرض نتائج محور ادارة المعرفة

جدول رقم (6)

عرض نتائج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة البحث

ت	العبارات	س	و	ع	المستوى
1	اعتقد ان الإدارة المعرفية هي الأساس في خلق روح المنافسة و ادمتها في الاتحاد و المؤسسات الرياضية	4.44	5	1.72	مرتفع
2	اعتقد ان ادارة المعرفة تساهم معدل قيمة الإنتاج المعرفي و الأفكار الجديدة لدى العاملين في الاتحاد و المرسسات الرياضية	4.56	5	1.62	مرتفع
3	اعمل على وجود مساحة مناسبة لتنفيذ النظريات و الأفكار الجديدة في الاتحاد و المرسسات الرياضية	4.53	5	1.67	مرتفع
4	هناك أنظمة لإدارة الأفكار مثل نظام الاقتراحات ، وتشكيل غرف العمل الفكرى ، ولجان استشارية و ... في الاتحاد	4.25	4	1.57	مرتفع
5	وجود آلية محددة لتحويل المعرفة الضمنية للاعضاء الاتحاد إلى معرفة واضحة	4.41	4	1.61	مرتفع
6	اعتقد ان إدارة المعرفة إدارة تشجع القدرات الإبداعية مواردها البشرية لخلق المعرفة معرفة جديدة	4.95	4	1.62	مرتفع
7	اعتقد ان إدارة المعرفة تعمل وجود رؤية واضحة وانضباط في مجال المعرفة لدى العاملين في الاتحاد و المرسسات الرياضية	3.50	3	1.76	مرتفع
8	اعتقد ان إدارة المعرفة تساهم و تحسن أنشطة الاتحاد و المؤسسات الرياضية	4.72	5	1.58	مرتفع
9	اعتقد ان إدارة المعرفة تشجيع الناس و الاعلام على مشاركة معرفتهم و الاخذ بنظر الاعتبار في الاتحاد و المرسسات الرياضية	4.75	5	1.62	مرتفع
10	تساهم إدارة المعرفة في توفر الإمكانيات في الاتحاد و المرسسات الرياضية	4.50	5	1.67	مرتفع
11	اعتقد ان إدارة المعرفة لتوزيع العمل الجماعي في الاتحاد	2.13	3	1.42	منخفض
12	اعتقد ان إدارة المعرفة تعمل على زرع ثقة الكافية في أداء الاتحاد و المؤسسات الرياضية	4.78	5	1.49	مرتفع
13	تعمل إدارة المعرفة تكثيف الاجتماعات الاتحاد و مواصلة لتبادل المعلومات بين الاعضاء والعاملين	4.34	4	1.60	مرتفع
14	في إدارة المعرفة كمية اتخاذ القرار صحيحة وأمنة وفقاً للمعرفة المتوفرة في الاتحاد و المؤسسات الرياضية	4.78	5	1.49	مرتفع
15	اعمل على تشجيع التعلم و اكتساب العاملين في الاتحاد لإدارة المعرفة	2.19	3	1.59	منخفض
16	مدى استخدام إدارة المعرفة لتحقيق أهداف التنظيمية في الاتحاد و المؤسسات الرياضية	3.63	3	1.75	مرتفع
17	اعتقد ان ادارة المعرفة تساهم في تخفيض الانفاق في الاتحاد و المؤسسات الرياضية	3.88	4	1.66	مرتفع
18	أدارة المعرفة تساعد العاملين في الاتحاد و المؤسسات	3.75	4	1.67	مرتفع



الرياضية على صنع القرار					
19	تعمل إدارة المعرفة في الحفاظ على النظام العام في الاتحاد و المؤسسات الرياضية	2.50	3	1.62	منخفض
20	تساهم إدارة المعرفة على اهمية البحث العلمي في إدارة الاتحاد و المؤسسات الرياضية	4.13	4	1.79	مرتفع
21	تعمل ادارة المعرفة على تخزين معلومات للعاملين في الاتحاد و المؤسسات الرياضية	2.44	3	1.72	منخفض
22	اعتقد ان إدارة المعرفة تعمل على توثيق وصيانة معلومات قوانين الاتحاد و المؤسسات الرياضية	4.06	4	1.72	مرتفع
23	اعتقد ان الادارة المعرفية هي اساس التعلم من الأخطاء في الاتحاد و المؤسسات الرياضية .	2.16	3	1.68	منخفض
24	تعمل إدارة المعرفة على توثيق الدروس المستفادة والاحتفاظ بها في أسباب النجاح أو الفشل في الاتحاد و المؤسسات الرياضية	3.56	3	1.76	مرتفع
25	هناك آليات لتحديث المعرفة المخزنة لدى الاتحاد و المؤسسات الرياضية	2.84	2	1.72	منخفض
المحور الكلي		507.4	.4	.0	مرتفع
			665	477	

3-1-2 تحليل ومناقشة محور إدارة المعرفة

من خلال جدول أعلاه يتضح ان العبارة (6) المتمثلة في (اعتقد ان إدارة المعرفة إدارة تشجع القدرات الإبداعية مواردها البشرية لخلق المعرفة معرفة جديدة) احتلت المرتبة الاولى في مقياس إدارة المعرفة بمتوسط حسابي (4.94) وانحراف معياري (1.62) وهي درجة المستوى المرتفع وأن العبارة (25) المتمثلة في (هناك آليات لتحديث المعرفة المخزنة لدى الاتحاد و المؤسسات الرياضية) قد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.84) وانحراف معياري (1.72) وهي درجة المستوى المنخفض , كما يبين الجدول أعلاه المتوسط الحسابي للمقياس الكلي (507.4) وانحراف معياري (477.0) وهي درجة المستوى المرتفع , كما يبين الجدول أعلاه (19) عبارات من اصل (25) وقد جاءت في المستوى المرتفع , و(6) في المستوى المنخفض .

ويعزو الباحث الى ان القضايا المهمة في اكثر الاعمال هي التخزين المعرفي و كيفية إدارتها التي تتناسب مع حجم النشاط لتغطية جميع مستلزمات ذلك النشاط حيث أعطيت العينة أهمية هذا المقياس لتيسير و تسهيل القيادة و تسهيل عمل القيادات الادارية في المؤسسات و الهيئات الرياضية في تغطية كافة النشاطات و على المستوى الداخلي و الخارجي وكذلك يساعد الجانب المعرفي في عملية التنظيم بالتالي يجب ان تكون الادارة المعرفة حاضرة عند العاملين في هذا المجال و الادارة المعرفة عبارة عن تجمع العمليات التي تؤدي الى خلق و نشر و توزيع المعرفة و الاستفادة من المعرفة و تعتبر من المهام الاساسية لكل وظيفه. ويرى الباحث الى كون ادارة المعرفة هي جزء من ادارة الاعمال الفنية و الميدانية من خلال التنظيم و التخطيط و الرقابة و غيرها من عناصر الادارة و ان مقياس ادارة المعرفة له أهمية بالغة في مستوى عمل القيادات الادارية للمؤسسات و الهيئات الرياضية و من الامور التي تساعد في انجاح هذه المؤسسات و تحقيق اهدافها و هذا ما اكده ربحي مصطفى "ادارة المعرفة هي تخطيط وتنظيم و رقابة وتنسيق وتوليف المعرفة وكافة الامور المتعلقة بالرأس المال الفكري العمليات والقدرات والامكانات الشخصية والتنظيمية لتحقيق اكبر ما يمكن من تأثير الايجابي في الميزة التنافسية التي تسعى اليها المنظمة بالإضافة الى عمل ادامة المعرفة واستغلالها واستثمارها وتوفير التسهيلات اللازمة لها ويرى الباحث ان التطور في الادارة الرياضية و ينعكس ايجابيا على الانجاز و تحقيق البطولات و على كل العاملين في هذا المجال ان يكون الجانب الاداري الفكري كما يقول " محمد جاد الرب ان المهارات



الابداعية الناتجة عن التفكير و التفسير المختلف و المتميز لكل الموارد التنظيمية المتاحة وكل الظروف و العوامل البيئية و التنافسية لتحقيق الانجاز

جدول رقم (7)

عرض نتائج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة البحث

ت	العبارات	س	الوسيط	ع	المستوى
1	كفاءة الاتحاد و أداء في إدارة الكرة العراقية على مستوى الأولمبي كيف كان ؟	431.2	2	390.1	منخفض
2	كفاءة الاتحاد و أداء في إدارة الكرة العراقية على مستوى العالم كيف كان ؟	2.665	3	573.1	منخفض
3	كفاءة الاتحاد و أداء في إدارة الكرة العراقية على مستوى القاري كيف كان ؟	2.92	3	1.28	منخفض
4	كفاءة الاتحاد و أداء في إدارة الكرة العراقية على مستوى منطقة الخليج و غرب اسيا و العرب كيف كان ؟	2.54	3	1.66	منخفض

من خلال جدول أعلاه يتضح ان العبارة (4) حصل جميع فقرات المقياس على مستوى المنخفض ويعزو الباحث الى عدة أمور و أسباب التي من شأنها جعلت مستوى أداء الاتحادات و الهيئات و المؤسسات الرياضي على المستوى الخارجي و لو كان هذا التطور نسبيا و لكن لا يؤدي الى مستوى الطموح وهذا يحتاج الى إدارة استراتيجية كما يوضح حليم وعصام البديوي " ويتوقف وجود التوجه الاستراتيجي بإدارة الموارد البشرية ونجاحها في الهيئات الرياضية بمختلف أنواعها على مدى اقتناع مجالس إدارة هذه الهيئات بأهمية هذه الوظيفة وتهيئة ظروف الممارسة الفعلية لها".

وكما يعزو الباحث غياب المتخصصين في بعض الهيئات و المؤسسات الرياضي و غياب الخطط و الأهداف الأنشطة على المستوى الداخلي الخارجي التي من شأنها تقوم عملية الأداء هذه المؤسسات ان عملية التقويم لأنشطة الرياضية التوجه الاستراتيجي بإدارة و قياس نتائجها والمراجعة الدورية لها من اهم الخطوات وخاصة بعد ان وصل علم الإدارة الى مفهوم الإدارة بالأهداف فلن يستطيع اي ممارس للعلاقات العامة تحسين أدائه دون ان يقوم بتقويم الأنشطة التي يمارسها .

(8)

عرض النتائج المتوسطات الحسابية و النحرافات المعيارية و النسبة المئوية و الرتبة و المستوى لدرجات استجابات افراد عينة البحث على محاور

ت	المحاور	س	الوسيط	ع	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى
1	ادرة المعرفة	4.69	5	0.63	70%	3	مرتفع
2	اداء الاتحادات	2.69	3	0.63	70.5	2	منخفض

ويعزو الباحث ذلك كون بعض أفراد العينة من الإداريين كانوا من حملة الشهادات ومنتسحين بالخبرة الإدارية، جراء خدمتهم في هذا المجال الإدارة ، وبالتالي انعكاس هذه الصفات مجتمعة لهم على عملهم ، واما مقياس الاداء التي كانت مستوى منخفض و هذا يعزو لعدة اسباب اما تقصير من قبل القائمين على هذا المجال او ضعف الامكانيات المادية و هذا ينعكس سلبا على الاداء العاملين في هذا المجال كون العراق مقبل على مشاركات على مستوى القاري و الدولي .

5- الخاتمة

1-5 استنتاج الباحث :

في ضوء عرض وتحليل ومناقشة النتائج توصل الباحث إلى استنتاج ما يلي:



- 1- ظهرت فقرات مقياس إدارة المعرفة بمستوى مرتفع باستثناء فقرات (11، 15، 19، 21، 23، 25) كانت ذات مستوى منخفض ولكن حصل المقياس بأكمله على وسط حسابي يبلغ (4.69) وهي درجة المستوى مرتفع .
- 2- كذلك ظهرت فقرات مقياس الأداء ظهرت في المستوى المنخفض في كل فقراته حيث حصل المقياس بأكمله على وسط حسابي يبلغ (2.69) وهي درجة المنخفض .
- 3- ان القيادة الإدارية تتطلب ان تعمل بمفهوم إدارة المعرفة وذلك للتطور الحاصل في القوانين والأنظمة الرياضية .
- 4- كان اداء بعض الاندية على المستوى الداخلي متوسط ولكن ليس بمستوى الطموح .
- 5- **اوصى الباحث :** في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:
 - 1- اجراء دراسات تتبعيه تتعلق بمستوى إدارة المعرفة لعينات مختلفة .
 - 2- ضرورة استخدام إدارة المعرفة في المؤسسات و الاتحادات الرياضية بهدف النهوض بواقع الرياضة العراقية .
 - 3- ضرورة قيام الاتحاد و المؤسسات و الهيئات الرياضية المبحوثة و الغير مبحوثة بمؤتمرات و ندوات و دورات لنشر مفهوم إدارة و كذلك كيفية تطوير أداء و العمل بها على شكل واسع و اكبر لتطوير الرياضة في عرقنا الحبيب .
- المصادر العربية و الأجنبية :**
 - 1- أخلاص محمد ومصطفى حسين باهي. (2002). طرق البحث العلمي و التحليل الاحصائي في المجالات التربوية و النفسية الرياضية . القاهرة : مركز الكتاب للنشر .
 - 2- اميرة حنا. (2001). بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كر اليد , اطروحة دكتوراة غير منشورة. بغداد: جامعة بغداد .
 - 3- بلوم بنيامين. (1983). القاهرة : مطابع المكتب المصري الحديث.
 - 4- جمال زكي ، السيد ياسين. (1992). اسس البحث الاجتماعي. القاهرة: دار الفكر العربي.
 - 5- ربحي مصطفى عليان. (2012). إدارة المعرفة . عمان : دار الصفا للنشر و التوزيع.
 - 6- سمير عبد الحميد علي. (1999). ادارة الهيئات الرياضية. الاسكندرية: مركز كتاب للنشر.
 - 7- سيد محمد جاد الرب. (203). إدارة الابداع و التميز التنافسي . القاهرة: دار الكتب المصرية .
 - 8- عبد اللطيف محمود مطر. (2007). ادارة المعرفة و المعلومات . عمان - الاردن : دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع .
 - 9- وجية محجوب. (1980). طرق البحث العلمي ومناهجه . الموصل: مديرية مطبعة الجامعة .

مقياس الاداء

من نظر أعضاء الاتحادات و المؤسسات الرياضية				
اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة



مقياس الإدارة المعرفة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1-	معدل التعلم والأخطاء بين الموظفين					
2-	معدل قيمة الإنتاج المعرفي و الأفكار الجديدة لدى الموظفين في الاتحاد					
3-	وجود مساحة مناسبة لتنفيذ النظريات والأفكار الجديدة في الاتحاد					
4-	هناك أنظمة لإدارة الأفكار مثل نظام الاقتراحات ، وتشكيل غرف العمل الفكرى ، ولجان استشارية و ... في الاتحاد					
5-	وجود آلية محددة لتحويل المعرفة الضمنية للموظف إلى معرفة واضحة					
6-	نظم المعلومات التي تزيد من المعرفة التنظيمية في الاتحاد					
7-	وجود رؤية واضحة وانضباط في مجال المعرفة لدى العاملين في الاتحاد					
8-	مدى تقاسم المعرفة والخبرة مع أعضاء الاتحاد					
9-	تشجيع الناس و الاعلام على مشاركة معرفتهم و الاخذ بنظر الاعتبار					
10-	وجود الإمكانيات من ناحية المساهمة او تقسيم المعرفة في الاتحاد					
11-	توزيع العمل الجماعي في الاتحاد					
12-	وجود ثقة كافية في الاتحاد لتوفير الجانب المعرفي للأعضاء بأكملهم					
13-	اجتماعات الاتحاد ومتواصلة لتبادل المعلومات بين الاعضاء والعاملين					
14-	كمية اتخاذ القرار صحيحة وأمنة وفقاً للمعرفة المتوفرة في الاتحاد					
15-	وجود الاجتماعات لدى الاعضاء لردود الفعل بين السلوك والنتائج في الاتحاد					
16	مدى استخدام معرفتك للأهداف التنظيمية					
17-	تحديد الموظفين الرئيسيين لتسجيل والحفاظ على معرفتهم					
18-	مدى استخدام الناس للمعرفة في صنع القرار					
19-	مدى تسجيل معرفة الموظف والحفاظ عليه					
20-	أهمية البحث والخبرات القيمة					
21-	معدل تسجيل وتخزين معلومات العملاء					
22-	توثيق وصيانة معلومات المشروع					
23-	مقدار التنظيم المجهز بذاكرة إلكترونية					
24-	توثيق الدروس المستفادة والاحتفاظ بها في أسباب النجاح أو الفشل					
25-	هناك آليات لتحديث المعرفة المخزنة لدى الاتحاد					