

تأثير أسلوب توازن القوة والسرعة في بعض القابليات البيophysique للكمة الخاطفة

للملاكمين الشباب

أحمد عزيز حسن، أ.د عباس مهدي صالح

١- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة، العراق

*الايميل: abbasm.algariri@uokufa.edu.iq

تاريخ نشر: 2025/10/25

تاريخ استلام: 2025/06/25

الملخص

ان الانجازات الكبيرة المتحققة في مختلف الفعاليات الرياضية لم تأت من فراغ ولم تكن وليدة الصدفة، وإنما تحقت بفضل التخطيط العلمي السليم والإدارة على مستوى عالي، إذ دخلت الإدارة اركان المؤسسات التربوية والتعليمية والأندية الرياضية، اذ أصبحت الاساس الذي تبني عليه البنى التحتية وتعد اركان الإدارة الشريان النابض لتلك المؤسسات، وجاءت 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 توافق التغيرات الحديثة في عالم الإدارة والرياضة.

وتحورت 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؟ وما العلاقة بين إدارة المعرفة والكفاءة الإدارية؟ وما العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة الإدارية؟ وهل تختلف مستويات الكفاءة الإدارية باختلاف مستويات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لدى الإداريين؟

وهدفت الدراسة الى بناء المقاييس (الكفاءة الإدارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم والتعرف على قيم كل مقياس و مجالاته، والتعرف على العلاقة ونسب المساهمة فيما بين ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في الكفاءة الإدارية واستنطاط معادلة تنبؤية لذلك.

الكلمات المفتاحية:

القابليات البيophysique، الفعاليات الرياضية، الملاكمه.



The Effect of the Power-Speed Balance Method on Some Bio-Motor Abilities of the Jab Punch in Young Boxers

Ahmed Aziz Hassan, Prof. Dr. Abbas Mahdi Salih

^{1,2}College of Physical Education and Sports Sciences / University of Kufa, Iraq

*Corresponding author: abbasm.algariri@uokufa.edu.iq

Received: 25-06-2025

Publication: 25-10-2025

Abstract

The significant achievements realized in various sports activities did not arise by chance nor were they accidental; rather, they were accomplished thanks to sound scientific planning and high-level management. Management has entered the core of educational institutions and sports clubs, becoming the foundation upon which infrastructure is built. The pillars of management are the lifeblood of these institutions. This study aims to shed light on the extent to which administrative bodies in these clubs possess knowledge management concepts and their ability to employ information technology to achieve high administrative efficiency that keeps pace with modern changes in the fields of management and sports.

The research problem centers on the existence of a gap in administrative work among some administrative bodies of the Iraqi Stars League clubs. It can be summarized through several questions: To what extent do members of administrative bodies possess knowledge management skills? To what extent is information technology utilized in administrative work within the clubs? What is the relationship between knowledge management and administrative efficiency? What is the relationship between information technology and administrative efficiency? Do levels of administrative efficiency differ according to varying levels of knowledge management and information technology among administrators?

The study aimed to develop scales (administrative efficiency, knowledge management, and information technology) for members of the administrative bodies of the Iraqi Stars League football clubs, to identify the values of each scale and their domains, to determine the relationship and contribution ratios between knowledge management and information technology in administrative efficiency, and to derive a predictive equation for this purpose.

Keywords:

psychomotor abilities, sports activities, boxing.



-1 التعريف بالبحث :

1-1 مقدمة و أهمية البحث

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

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

بحيث ان الادارة قد دخلت على العديد من المجالات الرياضية حيث اصبحت الاساس الذي تبني عليه قرارات ادارات الاندية من خلال المفاهيم والتي تزود المجال الرياضي بأساليب ووسائل مختلفة واحادث تغييرات في العملية الادارية، وهذا يتطلب من الاشخاص الذين يعملون في الاندية الرياضية ان يتخلون بالكفاءة الادارية.

اذ أصبح مفهوم الكفاءة الادارية أحد ابرز المصطلحات شيوعاً 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 أيضاً من حلال 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 تكنولوجية 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 والتكتينية، أو من خلال توفير مراكز التدريب لإكساب العاملين الخبرة الادارية الالازمة من اجل جمع المعلومات لإنجاح المؤسسة وهذا يتطلب من العاملين في الاندية الرياضية معرفة ملمة لتقنيات المعلومات الحديثة ومنها الكمبيوتر تهدف الى جمع المعلومات ومعالجتها وتجهيز وتوصيل المعلومات



وتكون وسيلة فعالة ولازمة 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 ، بقد 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 ، لابد لها من الاداريين الكفاءة الذين يجيدون العمل على معدات تطوير العمل الاداري من خلال إدارته 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 اهمية 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 الإدارية في هذه الاندية لمفاهيم إدارة المعرفة، وقدرتهم على توظيف تكنولوجيا المعلومات في تحقيق كفاءة إدارية عالية توافق 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 المتتسعة في مجال 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 (ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات)، إلا أن هناك مؤشرات على وجود فجوة في تطبيقهما بشكل فعال ضمن الممارسات الإدارية اليومية في هذه الاندية، ما قد يؤثر سلباً على مستوى الكفاءة الإدارية للأعضاء العاملين فيها.

ومن هنا تتبع 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 الإدارية) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 2- التعرف على (الكفاءة الإدارية) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 3- بناء مقياس (إدارة المعرفة) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 4- التعرف على (إدارة المعرفة) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 5- بناء مقياس (تكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 6- التعرف على (تكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 7- إيجاد علاقة الارتباط بين مقياس الكفاءة الإدارية وإدارة المعرفة لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 8- إيجاد علاقة الارتباط بين مقياس الكفاءة الإدارية وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 9- إيجاد علاقة الارتباط بين مقياس إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 10- التنبؤ بالكفاءة الإدارية بدالة إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.



4-1 فرضاً البحث:

- 1- هنالك علاقة ارتباط معنوية بين (الكافأة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات) لأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.
- 2- يمكن التنبؤ بالكافأة 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- منهجة البحث وإجراءات الميدانية :

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

2-1 منهج البحث :

استعمل الباحث منهج الوصفي بالأسلوب المحسّي وال العلاقات الارتباطية والتنبؤية لميائمه طبيعة المشكلة وأهداف البحث، ويعرف منهج الوصفي بالعلاقات الارتباطية "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة الظاهرة وتفسيرها ووصفها والتحكم فيها والتنبؤ بها.(1)

2-2 مجتمع البحث وعيناته:**2-2-1 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 لمقاييس 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 وتقنيات المعلومات وبنسبة (38.88%) من مجتمع البحث، وكما مبين أيضا في جدول (1).

الجدول (1)

يبيّن مجتمع البحث وعيّناته

النادي	مكانته	عدد الاعضاء	التجربة الاستطلاعية	عينة البناء للمقياس	عينة التطبيق للمقياس
الزوراء	بغداد	8	2	4	2
القوة الجوية	بغداد	9	5	4	4
الشرطة	بغداد	9	6	3	3
الطلبة	بغداد	10	6	4	4
الميناء	بغداد	6	4	2	2
النفط	بغداد	9	2	4	3
الكرخ	بغداد	10	5	5	5
الكهرباء	بغداد	10	6	4	4
الحدود	بغداد	9	5	4	4
نفط ميسان	ميسان	10	6	4	4
النجف	النجف	7	2	3	2
الكرمة	الاتبار	10	5	5	5
ديالى	ديالى	10	6	4	4
اربيل	أربيل	9	6	3	3
زاخو	دهوك	9	5	4	4
دهوك	دهوك	10	6	4	4
نوروز	السليمانية	10	6	4	4
نفط البصرة	البصرة	7	4	3	3
القاسم	بابل	8	2	3	3
كربيلاء	كربيلاء	10	5	3	3
المجموع الكلي		180	10	100	70

3-2 الأجهزة والأدوات والوسائل المستخدمة في البحث :



2 الاستبانة.

المقابلات الشخصية مع السادة الخبراء ينظر الملحق (2).

استماراة جمع وتفریغ البيانات.

الملحوظة.

المصادر والمراجع العربية والأجنبية.

شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الإنترنت).

3-3-2 الاجهزه والادوات المستعملة:

الحاسبة يدوية الالكترونية.

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 والمحترفين من أجل 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 وادارة المعرفة وتقنيات المعلومات).

3-4-2 خطوات بناء المقاييس:

للغرض التوصل الى مقاييس تتوافق فيها الأسس العلمية المطلوبة من الخطوة الاولى لبنائها حتى استكمال المستلزمات جميعها، وأن طبيعة الدراسة الحالية واهدافها تتطلب بناء مقاييس (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتقنيات المعلومات) لعينة البحث المتمثلة بأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم، وهناك عدد من الخطوات التي أشار إليها (علوي) لبناء المقاييس والتي اتبعها الباحث 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 وتقنيات المعلومات) لعينة البحث المتمثلة بأعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم.



3-2-4-2 الغرض من بناء المقاييس:

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

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

من خلال عرض الإطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي يستند إليها 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 الأدبيات النظرية الخاصة بعلم الادارة الرياضية والمصادر المتعلقة بمشكلة البحث ومراجعة دراسات سابقة ذات العلاقة في تحديد مفاهيم (الكفاءة الادارية وادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات)، وبالاعتماد على مبدأ تحليل السمة إلى العناصر الأولية اذ يمثل كل عنصر مجالاً معيناً يتم اشتقاق الفقرات.

3-2-4-4 تحديد مجالات المقاييس:

بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والمراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة المرتبطة بالمقاييس والمقابلات الشخصية مع السادة الخبراء والخبرة الشخصية للباحث، اذ اقترح الباحث (4) مجالات لمقاييس (الكفاءة الادارية) وهي (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة المهنية، الكفاءة في التخطيط الاداري، الكفاءة الشخصية والقيادية)، و(5) مجالات لمقاييس (ادارة المعرفة) وهي (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، و(4) مجالات لمقاييس (تكنولوجيا المعلومات) وهي (تبني تكنولوجيا المعلومات، سهولة الاستخدام المدركة، تطوير مهارات اعضاء الهيئات الادارية وأدائه، وسائل الاتصال)، وكما مبين في ملحق (5,4,3) ومن اجل التعرف على مدى صلاحية مجالات المقاييس فقد تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال (الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي) والبالغ عددهم (15) خبيرا، ينظر ملحق (6) وبعد جمع البيانات وتقريرها تم استخدام اختبار (کا²) لقبول مجالات المقاييس فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (کا²) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) حيث تم قبول جميع المجالات لمقاييس الثلاثة وكما مبين في الجداول (2)، (3)، (4).



الجدول (2)

يبين صلاحية مجالات مقياس الكفاءة الادارية

نوع الدلالة	قيمة كا ² المحسوبة	الصلاحية		المجالات المقترحة	ت
		لا يصلح	يصلح		
معنوي	15	0	15	الكفاءة التنظيمية	1
معنوي	11.27	1	14	الكفاءة المهنية	2
معنوي	15	0	15	الكفاءة في التخطيط	3
معنوي	8.07	2	13	الكفاءة الشخصية والقيادة	4
قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) هي (3.84)					

الجدول (3)

يبين صلاحية مجالات مقياس ادارة المعرفة

نوع الدلالة	قيمة كا ² المحسوبة	الصلاحية		المجالات المقترحة	ت
		لا يصلح	يصلح		
معنوي	15	0	15	تشخيص المعرفة	1
معنوي	15	0	15	توليد المعرفة	2
معنوي	11.27	1	14	خزن المعرفة	3
معنوي	15	0	15	توزيع المعرفة	4
معنوي	15	0	15	تطبيق المعرفة	5
قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) هي (3.84)					

الجدول (4)

يبين صلاحية مجالات مقياس تكنولوجيا المعلومات

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



5- استخراج الاهمية النسبية لمجالات المقاييس:

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

الجدول (5)

يبين الاهمية النسبية لمجالات مقاييس الكفاءة الادارية

الدالة	-5	-4 الأهمية النسبية	-3 درجة الأهمية	-2 المجالات	-1 ت
معنوي	-10	%91.33	-9	137	-8
معنوي	-15	%99.33	-14	149	-13
معنوي	-20	%100	-19	150	-18
معنوي	-25	%86	-24	129	-23

الجدول (6)

يبين الاهمية النسبية لمجالات مقاييس ادارة المعرفة

الدالة	-30	-29 الأهمية النسبية	-28 درجة الأهمية	-27 المجالات	-26 ت
معنوي	-35	%82	-34	123	-33
معنوي	-40	%99.33	-39	149	-38
معنوي	-45	%80	-44	120	-43
معنوي	-50	%83.33	-49	125	-48
معنوي	-55	%100	-54	150	-53

الجدول (7)

يبين الاهمية النسبية لمجالات مقاييس تكنولوجيا المعلومات

الدالة	-60	-59 الأهمية النسبية	-58 درجة الأهمية	-57 المجالات	-56 ت
معنوي	-65	%84.67	-64	127	-63



معنوي	-70	%84	-69	126	-68	67-	سهولة الاستخدام المدركة	2	-66
معنوي	-75	%84	-74	126	-73	72-	تطوير مهارات اعضاء الم هيئات الادارية وأدائه	3	-71
معنوي	-80	%80.67	-79	121	-78	77-	وسائل الاتصال	4	-76

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

تطلب أعداد الصيغة الأولية للمقاييس إجراءات عديدة بدأت بعملية إعداد فقرات المقاييس وتحديد أسلوب صياغة الفقرات وأسسه والشروع بصياغة الفقرات، وأخيراً إعداد تعليمات المقاييس وفهم الفقرات من المحبين، 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 ومفهوم الكلمات.

ثانياً / تحديد أسلوب بدائل فقرات المقاييس:

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

جدول (8)

يبين بدائل الإجابة ومفتاح التصحيح عن فقرات مقاييس الدراسة الثلاثة

تفق بدرجة قليلة جداً	تفق بدرجة قليلة	تفق بدرجة متوسطة	تفق بدرجة كبيرة	تفق بدرجة كبيرة جداً	الفقرات	ت
1	2	3	4	5	فقرة	1

ثالثاً / 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 لتقنيات 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

الرتبة	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

الرتبة	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

الرتبة	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



10	%80.67	وسائل الاتصال	4
38	المجموع		

رابعاً / تحديد صلاحية فقرات المقاييس:

لمعرفة صلاحية فقرات كل مجال من مجالات الدراسة، اعد الباحث استمار 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 والمحترفين 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) أدناه.

(12) الجدول

يبين صلاحية فقرات مقياس الكفاءة الادارية

الدالة الاص افية	قي مة ك ^{ا²}	عدد الخبراء الاتصال	أر قام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات المجا لات	-82 -83	-81
معنى ي	15 -99	-98	1 5 -97) 96 (5-3-2	6 -95	93- اءة التنظيمية 94-
معنى ي	11 27. -104	-103	1 4 -102) 101 (6-4-1	7 -108	107- اءة المهنية
معنى ي	11 27. -112	-111	1 4 -110) 109 (9-8-7	7 -120	119- اءة في التخطيط
معنى ي	15 -117	-116	1 5 -115) 114 -12-11-10 (13	9 -132	-131 اءة الشخصية والقيادة
معنى ي	15 -124	-123	1 5 -122) 121 -16-15-14 (17	-142	-130
معنى ي	11 27. -129	-128	1 4 -127) 126 (20-19-18		
معنى ي	15 -136	-135	1 5 -134) 133 -23-22-21 (25-24		
معنى ي	11 27. -141	-140	1 4 -139) 138 -28-27-26 (29		
قيمة (ك ^{ا²}) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)						

(13) الجدول

يبين صلاحية فقرات مقياس ادارة المعرفة

الدلال ة	قي مة ك ^{ا²}	عدد الخبراء الاتصال	أر قم	عدد الفقرات الاج لات	-144 -145	-143
-150	-149	-148	-147	-146	-144	-143

(*) أ. د. كاظم عودة خشان: جامعة الكوفة / كلية الآداب.



-151- الإحصائية				الفرقات في المقياس			
-161- معنوي	15 -160	-159	1 -158 5) -157 (4-3-2-1	156- 0	155- يتص المعرفة	-154
	11 -165 27.	-164	1 -163 4) -162 -8-7-6-5 (10-9			
-173- معنوي	11 -172 27.	-171	1 -170 4) -169 -12-11 (14-13	168- 9	167- توليد المعرفة	-166
	15 -177	-176	1 -175 5) -174 -16-15 -18-17 (19			
-186- معنوي	15 -185	-184	1 -183 5) -182 -21-20 -23-22 (25-24	181- 9	179- خزن المعرفة -180	-178
	11 -190 27.	-189	1 -188 4) -187 -27-26 (28			
-198- معنوي	11 -197 27.	-196	1 -195 4) -194 -30-29 (31	193- 7	192- توزيع المعرفة	-191
	15 -202	-201	1 -200 5) -199 -33-32 (35-34			
-210- معنوي	11 -209 27.	-208	1 -207 4) -206 (37-36	205- 9	-204- تطبيق المعرفة	-203
	15 -214	-213	1 -212 5) -211 -39-38 -41-40 -43-42 (44			
-215- قيمة (χ^2) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)							

(14) الجدول

يبين صلاحية فرقات مقياس تكنولوجيا المعلومات

-223- الدلال	-222- قيم	-221- عدد الخبراء		-220- أرقام	-219- عدد	-217- المح	-216-
-224- الإحصائية	χ^2	-226- اصلاح	-225- صلح	الفرقات في المقياس	الفرقات	اللات	
-234- معنوي	15 -233	-232	1 -231 5) -230 (2-1	9 -229		-227



	11 -238 27.	-237	1 -236 4) -235 -6-5-4-3 (9-8-7		228- تبني تكنولوجيا المعلومات	
ي -246 معنى	11 -245 27.	-244	1 -243 4) -242 -11-10 -13-12 (15-14	1 -241 0	240- سهولة الاستخدام المدركة	-239
	15 -250	-249	1 -248 5) -247 -17-16 (19-18			
ي -258 معنى	11 -257 27.	-256	1 -255 4) -254 -21-20 (22	9 -253	252- تطوير مهارات أعضاء الهيئات الإدارية وأدائه	-251
	15 -262	-261	1 -260 5) -259 -24-23 -26-25 (28-27			
ي -270 معنى	15 -269	-268	1 -267 5) -266 -30-29 -32-31 (34-33	1 -265 0	264- وسائل الاتصال	-263
	11 -274 27.	-273	1 -272 4) -271 -36-35 (38-37			
-275- قيمة (κ^2) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)							

وبعد جمع الاستمرارات قام الباحث بتقييم البيانات حيث تم استخدام اختبار (κ^2) للتعرف على الفرات الصالحة من غيرها، وقد أظهرت النتائج صلاحية (29) فقرة لمقاييس الكفاءة الإدارية، و(44) فقرة لمقاييس ادارة المعرفة، و (38) فقرة لمقاييس تكنولوجيا المعلومات موزعة على مجالات الدراسة.

خامساً / 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 وأيضاً الطلب من افراد العينة بعد ملء استماراة المعلومات الخاصة بالعينة والاجابة بدقة عن جميع الفقرات لغرض الوصول الى نتائج موضوعية ومحنة، وتضمنت التعليمات مثالاً عن كيفية الاجابة عن فقرات كل مقاييس.

3-4-2-7 المقاييس بصيغتها الأولية:

أولاً / مقياس الكفاءة الإدارية:



أصبح المقياس في صيغته الأولية يتكون من (29) فقرة موزعة على (4) مجالات وبخمسة 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).

ثانياً / مقياس ادارة المعرفة بصيغته الاولية:

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

ثالثاً / مقياس تكنولوجيا المعلومات:

أصبح المقياس في صيغته الأولية يتكون من (38) فقرة موزعة على (4) مجالات وبخمسة 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 التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة:

أجرى الباحث التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة على عينة مكونة من (10) من أعضاء الهيئات الادارية لأندية دوري نجوم العراق بكرة القدم، اختيروا عشوائياً بتاريخ (2025/2/8) الى (2025/2/22) وذلك لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات المقاييس للمجتبيين وفهمهم لفقراتها وما 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.

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

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

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :



1-1-3 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 الأوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) لمقياس الكفاءة الادارية ومجالاتها

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

يبين الجدول (28) ان نسبة الدلالة لاختبار(t) لعينة واحدة لمقياس الكفاءة الادارية ومجالاته الاربعة (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة المهنية، الكفاءة في التخطيط، الكفاءة الشخصية والقيادة) 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 أعلى من قيمة الوسط الفرضي مما يدل على تمتع العينة بالكفاءة الادارية.

1-1-4 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

(*) يقصد بالوسط الفرضي لمقياس استخراج متوسط درجة كل موقف من مواقف المقياس من خلال جمع درجات البذائل الخمسة وقسمتها على عددها ، ثم ضرب النتائج في عدد المواقف ، وبما أن درجات البذائل هي (1، 2، 3، 4، 5) ومجموعها (15) وعددتها (5) فيكون وسطها (3)، ثم ضربها في عدد المواقف لمقياس الكفاءة الادارية البالغ (29) ليصبح الوسط الفرضي يساوي (87) ، أما بالنسبة لمقياس ادارة المعرفة فأن بذائل الاجابة هي (1، 2، 3، 4، 5) ومجموعها (15) وعددتها (5) فيكون وسطها (3) أيضاً ثم ضربها في عدد المواقف البالغ (44) ليصبح المتوسط الفرضي يساوي (132) ، أما تكنولوجيا المعلومات بنفس الخطوات يساوي (38) والوسط الفرضي لها (114).



(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)، أما قيمة (t) بلغت (5.39)، وهو ما يدل على أن الكفاءة التنظيمية لدى أفراد العينة تتجاوز المستوى المتوقع، ويعزو الباحث سبب هذا الارتفاع إلى وجود ممارسات تنظيمية جيدة وفعالة، مثل توزيع المهام الإدارية على الأعضاء 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)، أما قيمة (t) بلغت (6.98)، مما يعكس امتلاك الأفراد للمهارات الفنية والمعرفية اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى نتيجة التأهيل الأكاديمي المناسب أو الخبرة الميدانية المتراكمة لأعضاء الهيئات الإدارية.

وفيما يتعلق بالكفاءة في التخطيط، فقد بلغ الوسط الحسابي للكفاءة في التخطيط بقيمة قدرها (37.39) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (21)، أما 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 الأعضاء 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)، أما 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 إلى 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 للاندية، 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 تمية 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".



2-1-4 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

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

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 والوسط الفرضي نلاحظ أن الوسط الحسابي جاء اعلى من قيمة الوسط الفرضي مما يدل على تمنع العينة بإدارة المعرفة.

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

تعكس النتائج التي تم التوصل إليها من خلال اختبار (t) لعينة واحدة إدراكاً إيجابياً من قبل أعضاء الهيئات الإدارية فيأندية دوري نجوم العراق لكرة القدم تجاه تطبيق مجالات إدارة المعرفة في بيئة العمل الإدارية داخل الأندية، فقد أظهرت البيانات أن الأوساط الحسابية لجميع المجالات الخمسة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) جاءت أعلى من الأوساط 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. بهدف إلى جعل المعرفة متجهة للاستخدام والتعلم والابتكار، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

اما ما يخص تطبيق المعرفة، جاءت النتائج بأعلى وسط حسابي بقيمة قدرها (35.17) أكبر من الوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (27) اما 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 الواقع 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 سليمان: 2022) فيما يخص النهوض بالواقع المؤسساتي 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 الازمة 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 المعرفة 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: حزن 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 حزن المعرفة هو تحويل المعرفة الضمنية لدى الأفراد بالمؤسسة إلى معرفة صريحة لتصبح جزءاً من مصادر المعرفة الداخلية وتتضمن دوران المعرفة بين العاملين بالمؤسسة.

رابعاً: توزيع المعرفة: بعد تحديد مصادر المعرفة وتوليدها وحزنها 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 تناуг 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 المعرفة التي تم جمعها وتنظيمها وتوزيعها تضمن تحقيق الهدف الأساسي منها وهو خدمة أهداف المؤسسة لتطور وترقي في سلم الريادة مستندة على قاعدة صلبة من المعرفة والثقافة المؤسسية. يتم التوصية في هذه المرحلة بأن يتم تعين مديرأً للمعرفة يكون من ضمن مهامه حث العاملين على تطبيق المعرفة التي تم اعتمادها، كما أنه يقوم بمراقبة والتدقق 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 التحديات 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 يسهم في دعم الأداء الإداري والفنى في أندية دوري نجوم العراق لكرة القدم.



3-1-4 عرض واقع مقياس تكنولوجيا المعلومات:

لتحقيق الهدف الخامس وال السادس للبحث معرفة درجة تكنولوجيا المعلومات 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 (30).

(30) الجدول

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

الدلالـة الإحصائيـة	قيمة (ت)		الوسط الفرضـي	الانحراف المعيـاري	الوسط الحسابـي	المتغيرـات
	Sig	المحسـبة				
معنوي	0.000	11.74	27	12.32	35.33	تبني تكنولوجيا المعلومات
معنوي	0.000	13.23	30	11.52	37.98	سهولة الاستخدام المدركة
معنوي	0.000	9.36	27	13.41	34.21	تطوير مهارات اعضاء الهيئـات الادارـية وأدائـه
معنوي	0.000	7.51	30	9.85	38.68	وسائل الاتصال

يبين الجدول (30) أن نسبة الدلالـة لاختبار (t) للعينـة الواحدـة لمقياس تكنولوجيا المعلومات ومجالاته الأربعـة (تبني تكنولوجيا المعلومات، سهولة الاستخدام المدرـكة، تطوير مهارات اعضاء الهـيئـات الادـارـية وأدائـه، وسائل الاتصال) جاءـت أصغرـ من نسبة الخطـأ (0.05) وهذا يعني ان هـنـاك فروقاً معنـوية، ومن خـلال المقارنة بين الأوسـاط الحـسابـية والـوسط الفـرضـي نلاحظـ أن الوـسط الحـسابـي جاءـ أعلىـ من قيمة الوـسط الفـرضـي مما يـدلـ على تـمـتعـ العـيـنةـ بـتـكـنـوـلـوـجـياـ المـعـلـوـمـاتـ.

4-3-1-4 مناقشـة واقـع مـقـيـاس تـكـنـوـلـوـجـياـ المـعـلـوـمـاتـ:

أظهرـت نـتـائـجـ اختـبارـ (T) لـعـيـنةـ وـاحـدةـ لـعـيـنةـ الـدـرـاسـةـ المـكونـةـ مـنـ أـعـضـاءـ الـهـيـئـاتـ الـإـدارـيةـ لأنـديـةـ دـورـيـ نـجـومـ العـرـاقـ بـكـرـةـ الـفـوـلـلـ وـجـودـ فـروـقـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ عـنـ مـسـتـوـىـ دـلـالـةـ (0.000) لـصـالـحـ الأـوسـاطـ الحـاسـبـيـةـ لـجـمـيعـ الـمـتـغـيرـاتـ مـقارـنـةـ بـالـوـسـطـ الفـرضـيـ المعـتمـدـ، وـهـوـ ماـ يـعـكـسـ إـدـرـاكـاـ مـرـتفـعاـ مـنـ قـبـلـ أـفـرـادـ الـعـيـنةـ لـأـهـمـيـةـ الـمـتـغـيرـاتـ المـدـرـوـسـةـ.

فيـما يـخـصـ تـبـنيـ تـكـنـوـلـوـجـياـ المـعـلـوـمـاتـ، فـقـدـ بلـغـ اوـسـطـ الحـاسـبـيـ لهـذاـ المحـورـ (35.33) باـنـحرـافـ مـعيـاريـ (12.32)، مـقارـنـةـ بـالـوـسـطـ الفـرضـيـ (27)، وـكـانـتـ قـيـمةـ (t) المـحـسـوبـةـ (11.74)، وـهـيـ ذاتـ دـلـالـةـ مـعـنـوـيـةـ عـنـ مـسـتـوـىـ (0.000).

إـذـ تـشـيرـ هـذـهـ النـتـائـجـ إـلـىـ أـنـ الـهـيـئـاتـ الـإـدارـيـةـ فيـ أـنـديـةـ دـورـيـ نـجـومـ العـرـاقـ تـمـتـلكـ وـعـيـاـ عـالـيـاـ بـأـهـمـيـةـ تـبـنيـ تـكـنـوـلـوـجـياـ المـعـلـوـمـاتـ فيـ الـعـمـلـ الـإـدـارـيـ الـرـياـضـيـ، وـرـبـماـ يـعـكـسـ ذـلـكـ تـوجـهـاـ وـاضـحاـ نـحوـ



استخدام الأنظمة الإلكترونية، قواعد البيانات، وأنظمة التخطيط والرقابة التقنية في تسهيل الأعمال، كما يمكن ربط ذلك بالسعى لمواكبة التطورات العالمية في الإدارة الرياضية والاحتراف.

اما ما يخص سهولة الاستخدام المدركة، فقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المحور قيمة قدرها (37.98) بانحراف معياري (11.52)، مقارنة بالوسط الفرضي (30)، وكانت قيمة (t) (13.23) أكبر قيمة متحققة ودلالة 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 فناعة لدى أفراد العينة بأن استخدام التكنولوجيا يسهم في رفع كفاءتهم المهنية والإدارية، سواء من خلال الدورات التدريبية، أو من خلال الخبرة العملية التي تُكسبهم 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) بـ(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.

تدل النتائج مجتمعة على وجود مستوى إدراك عالٍ لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري نجوم العراق لكرة القدم تجاه أهمية التكنولوجيا وسهولة استخدامها، ودورها في تطوير الأداء الإداري والاتصالي، وهذا ما يذكر (حسين عجلان) "أن تكنولوجيا المعلومات قد أحدثت تغيراً وتطوراً بأساليب العمل في المؤسسات الرياضية المختلفة وفرضت واقعاً علمياً حديثاً فيها"



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. احمد هاشم صالح وعلي مهدي هادي، اثر إدارة المعرفة على النجاح الاستراتيجي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بالكرة الطائرة في العراق، (2021).
4. حسين عجلان حسن. الادارة المعرفية في منظمات الاعمال. ط 1. بغداد. اثراe للنشر والتوزيع. (2008).
5. حسين موسى حسين، تحليل مستوى تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الإدارية لأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق، (2022).
6. صبحي مصطفى عليان. ادارة المعرفة، ط 1، الاردن. دار هناء للنشر والتوزيع، (2008).
7. صلاح الدين الكبيسي. ادارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة بحوث ودراسات، (2005).
8. كمال منصور، سماح صولح: تسخير 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 الريج: الكافيات 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 والكافية 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 الحاسوب الآلي في دراسة وتطوير الأداء الحركي في رياضة التجذيف، 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: الكافيات الانتاجية للمدارس، ط 1، بغداد، دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة، (1981).
19. محمود داود الربيعي: التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط 2، 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 الادارة والاقتصاد، جامعة تكريت، (2020).
22. مروان عبد المحيد ابراهيم: الادارة والتنظيم في التربية الرياضية، ط 1، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000).
23. Johnson and Scholes, exploring corporate strategy 6th ed. Financial times, prentice. Hall, London, New York, (2002).
24. www.bosinessdictionary.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 ,retreived

