

دور أبعاد إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشآت الرياضية بالجزائر  
**The role of knowledge management dimensions in improving the performance  
of human resources within sports facilities in Algeria**

سعدودي شيخ<sup>1</sup>، لاوسين سليمان<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية، جامعة البويرة، الجزائر،

<sup>2</sup> l.slimene@hotmail.fr ، Ch.saadoudi@univ-bouira.dz<sup>1</sup>

ملخص:	معلومات عن البحث:
تهدف الدراسة إلى التعرف على دور أبعاد إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشآت الرياضية بالجزائر، وبخصوص هذا البحث اتبعنا المنهج الوصفي، والاعتماد على الاستبيان كأداة للتحقق من النتائج، وتكونت عينة البحث من 30 موظفا تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل بعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائيا تم التوصل إلى أهم استنتاج أن لإدارة المعرفة دور كبير داخل قطاع المنشآت الرياضية بشكل خاص، وأن عملية تحسين أداء المورد البشري التي يتخذها الموظفون في المنشأة تنجم عن توظيف كل من البعد التكنولوجي والتنظيمي والاجتماعي لإدارة المعرفة من أجل تحسين هذا الأداء، وأهم اقتراح هو تطوير مهارات الموظفين وتوفير رؤية إستراتيجية واضحة المعالم للمنشأة وأهدافها، وذلك بتدعيم القرارات المعرفية الفعالة للمنشأة.	تاريخ الاستلام: 14/01/2022 تاريخ القبول: 24/04/2022 تاريخ النشر: 01/06/2022 الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، المورد البشري، المنشآت الرياضية الباحث المرسل: سعدودي شيخ الايمل: <a href="mailto:ch.saadoudi@univ-bouira.dz">ch.saadoudi@univ-bouira.dz</a>
<b>Abstract:</b> The study aims to identify the role of the dimensions of knowledge management in improving the performance of the human resource within the sports facilities in Algeria, and regarding this research, we followed the descriptive approach, and relied on the questionnaire as a tool to verify the results, The research sample consisted of 30 employees who were chosen by the comprehensive survey method, after collecting the results and processing them statistically, The most important conclusion was reached that knowledge management has a major role within the sports facilities sector in particular, And that the process of improving the performance of the human resource taken by the employees in the facility results from employing the technological, organizational and social dimensions of knowledge management in order to improve this performance, The most important proposal is to develop the skills of employees and provide a clear strategic vision for the facility and its objectives, by supporting effective knowledge decisions for the facility.	<b>Keywords:</b> Knowledge management, Human resource, Sports facilities

## I - مقدمة:

إن التطور الذي شهدته المؤسسات في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والرياضية أدى بالضرورة إلى تطور أو وجوب تطور سواء من جانب الموارد التي تقوم عليها، أو عمليات تسيير استغلال الموارد التي يعود بالفائدة للمؤسسات.

ويتسم عالمنا المعاصر بسرعة التغيير والتطوير الاقتصادي والعلمي والتقني بصورة لم يشهد لها مثيلا، وفي ظل هذه المستجدات والتحديات المحلية والدولية بات من اللازم توظيف المعرفة الإدارية باعتبارها نوع جديد من عناصر الإنتاج ورأس مال القائم على المعرفة والخبرة، وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد المؤسسة إذ تعتبر الرأس المال اللامادي ومركز الثقل الذي تستمد منه المؤسسات تميزها لارتباطها المباشر للعنصر البشري، حيث يعتبر المورد البشري الثروة الحقيقية للمؤسسة والمحرك الوحيد لباقي مواردها (محي الدين ومنى، 2018).

وبالحديث عن الإدارة الرياضية وعلي وجه الخصوص إدارة المنشآت الرياضية نجد أنها تعاني كثيرا من تدهور أوضاع تسييرها الإداري الذي قد يرجع للإستقرار والكفاءة وتأهيل الموظفين، وفي هذا السياق يذكر الباحثان معزوز شعيب ، عمران أحمد كريم أن اليوم الكل يشاهد ما وصل إليه التسيير الرياضي الجزائري عبر مختلف جل التخصصات وخاصة تسيير المنشآت جراء تخبطها في عديد من المشاكل اليومية جراء افتقارها للمورد البشري المؤهل في مجال التسيير الرياضي وعدم اعتمادها علي عملية التخطيط ولعل إدارة هذه المنشآت تدرك يقينا أن الاعتماد علي العنصر البشري الكفاء والمؤهل الوسيلة المثلي لقيادتها نحو التطور والسبيل الأنجح لها لإعادة تسييرها وتأطيرها (شعيب و عمران، 2021)

حيث قامت العديد من المؤسسات بتبني هذا الأسلوب من خلال القيام بعمليات إعادة تأهيل الموارد البشرية وتدريبها على إدارة المعرفة، وبناء قاعدة معرفية تسمح بتجميع

وتشارك المعرفة وكذلك الاستثمار في امتلاك معرفة جديدة وتوظيفها في ابتكار سياسات وأساليب عمل ومخرجات جديدة (يونس وصلاح، 2018).

فالمورد البشري من الناحية السلوكية التنظيمية الأثر الصافي لجهود الموظفين داخل المنشآت والتي تبدأ لقدرات وإدراك الدور والمهام، التي يمكن النظر إليه عل أنه الناتج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد والقدرات وإدراك الدور من أجل تسيير الجيد المتقن الهيكل أو المنشأة الرياضية (سبرينة وحמיד، 2018).

ومما سبق يتضح لنا أهمية الإدارة المعرفية ودورها في تحسين أداء المورد البشري ومن أجل الحصول على أداء متميز للموظفين تلجأ المنشآت الرياضية لفرض الإدارة الالكترونية أحيانا بتطبيق بعض تكنولوجيا المعلومات، حيث تعد إدارة المعرفة بمثابة مدخل حديث يعتمد عليه في الوصول إلى الأهداف المرجوة لتحقيق النتائج وعلى ضوء هذه الخلفية النظرية تم إجراء معاينة ميدانية للمركب الرياضي بالأغواط وتم أخذ الآراء من مختلف المستويات الإدارية الموجودة بداخله من مسيرين وموظفين عن الجو الوظيفي السائد داخل هذه المنشآت خاصة ما تعلق بالإجراءات والآليات المرتبطة بأبعاد إدارة المعرفة ما يتعلق بالعنصر البشري والحفاظ عليه والاستثمار في قدراته ومؤهلاته، قد قام العديد من الباحثين بإنجاز دراسات مشابهة لدراستنا، نذكر بعض ك: صالحه عبد الله عيسان، وجبهة ثابت العاني بحث بعنوان : "دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس في بعدها الإجماعي"، 2008 مجلة البصائر. جامعة السلطان قابوس، عمان تحددت مشكلة الدراسة عن الكشف عن دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة كلية التربية لما لها من أثر واضح في مقدرة الأداء الإداري وإمكانيته في كلية التربية بدء من الرؤية الإجماعية، والسياسات، والأهداف وآلية العمل الإداري، خلال الإجابة عن السؤال التالي: ما واقع إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس إجتماعيا؟ كما جاءت أهمية هذه الدراسة من كونها دراسة رائده حسب علم الباحثين فهي تستخدم

المنهج البحثي الوصفي في الكشف عن دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة كلية التربية، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين والفنيين وأعضاء الهيئة الأكاديمية، أظهرت نتائج الدراسة أن الممارسات التنظيمية في كلية التربية تسير نحو تحقيق إدارة المعرفة بدرجة إيجابية وأن استخدام الحاسب كانت لصالح فئة مؤهل وتمتاز ببيئة إجتماعية تربط الموظفين في بينهم فالعامل الإجتماعي بفعلة يكون التعلم ذاتي، ونجد دراسة الباحث عيشاوي جمال بحث بعنوان: "مدى إسهام وظائف (عمليات) إدارة المعرفة في تفعيل الإدارة الرياضية"، 2010 بمعهد العلوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية - جامعة المسيلة ، حيث كانت مشكلة دراسته اختصارا يمكن حصرها في: هل وجود العنصر البشري المؤهل وتوافر التكنولوجيا يساهمان في تفعيل الإدارة الرياضية؟ حيث اتبع الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتبويبها وعرضها وتحليلها وتفسيرها، واستخدم لجمع البيانات والمعلومات جملة من المصادر والمراجع حيث اعتمدها في الجزء النظري، ومدى إسهام توافر وظائف إدارة المعرفة في تفعيل الإدارة الرياضية، وكانت أداة جمع البيانات متمثلة في الاستبانة على موظفي وإطارات مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة كما تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تحدثت عن العلاقة الموجودة بين عمليات إدارة المعرفة وبناءا على نتائج الدراسة أن للعنصر البشري له ركيزة في ميدان الإدارة الرياضية بفعل استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تتمحور بشتى أنواعها الاتصالية أو المعلوماتية تم وضع العديد من التوصيات، كذلك دراسة الباحث، تبرورت عللا، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر، 2006، بعنوان: "إستراتيجية تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية"، والتي تهدف إلى التعرف والإلمام بمختلف التطورات الحاصلة في مجال التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وإلى محاولة معرفة واقع تسيير الموارد البشرية في المنشأة، والإستراتيجيات التي يتبعها في

تطوير دور الموارد البشرية تهدف إلى التعرف على قيمة وأهمية المورد البشري باعتباره أساس كل المنشآت العمومية كما تكمن هذه الدراسة في العلاقة التي تربط بين المورد البشري بالمؤسسات الجزائرية، حيث توصل إلى النتائج أن التنظيم الداخلي والبيئة المهنية لها أهمية وعصب التسيير الحسن للمؤسسة وإن لم تتوفر لا تتحقق أهداف المؤسسة. وعليه تم طرح التساؤل التالي: هل لأبعاد إدارة المعرفة إمكانية في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشآت الرياضية بالجزائر؟  
 واندرج ضمن هذا السؤال التساؤلات الجزئية التالية:

- 1- فيما يساهم البعد التكنولوجي في تحسين أداء المورد البشري بالمنشأة الرياضية؟
- 2- فيما يساهم البعد التنظيمي في تحسين أداء المورد البشري بالمنشأة الرياضية؟
- 3- فيما يساهم البعد الاجتماعي في تحسين أداء المورد البشري بالمنشأة الرياضية؟

## II - الطريقة وأدوات:

1- **العينة وطرق اختيارها:** يتجسد مجتمع دراستنا من 30 موظف في المركب الرياضي بالأغواط، وفي دراستنا هذه تم اختيار العينة حيث اعتمدنا على طريقة المسح الشامل وذلك لنظر صغر حجم مجتمع الدراسة والذي يقدر بـ: 38، حيث تم استبعاد الأفراد الذين تم إجراء الدراسة الاستطلاعية عليهم وهم 6 موظفين، أما العدد المتبقي الذي هو 32، تم توزيع استمارة الاستبانة عليهم لتسترجع 30 استمارة وهو العدد الذي تمت عليه الدراسة وزعت الاستمارات يوم 25 نوفمبر 2021 واسترجعت نفس اليوم، وكان فرز النتائج وتحليلها بداية شهر ديسمبر 2021.

## 2- إجراءات البحث / الدراسة:

2-1 - **المنهج:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة ومما لاشك فيه أن إنجاز علمي يطمح إلى الاتصاف بالعلمية يجد نفسه مطالبا بخطة علمية يتم معالجة هذا الموضوع باعتماد المنهج الوصفي، وهو منهج يسمح بشرح

وتحليل دور أبعاد إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشآت الرياضية.

## 2-2 - تحديد المتغيرات وكيفية قياسها:

المتغير المستقل: يتمثل في أبعاد إدارة المعرفة (التكنولوجي، التنظيمي، الاجتماعي).

المتغير التابع: يتمثل في أداء المورد البشري في المنشآت الرياضية.

2-3- الأداة المستخدمة: من خلال الإطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث، ومن خلال ما تناولته المراجع قمنا ببناء استمارة على طريقة ليكرت لقياس دور بعض أبعاد إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشآت الرياضية في الجزائر ويضم الاستبيان ثلاثة محاور، كل محور يتكون من 8 ثمانية عبارات بالتساوي، فالهدف من إعداد هذا الاستبيان هو حصولنا قدر الإمكان على بيانات بصيغة عددية رقمية لتسهيل عملية المعالجة الإحصائية وقياس مدى صلاحية الفرضيات الجزئية المدروسة إحصائياً، وتم تحديد دور أبعاد إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري إلى ثلاثة محاور:

**المحور الأول:** خاص بالبعد التكنولوجي بمجموع 08 عبارات: من العبارة 01 إلى العبارة 08، والذي يخدم الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على: "يساهم البعد التكنولوجي في امتلاك التكنولوجيا الحديثة من خلال محركات البحث وكافة قواعد البيانات الخاصة برأس المال الفكري للمنشأة الرياضية".

**المحور الثاني:** خاص بالبعد التنظيمي بمجموع 08 عبارات: من العبارة 09 إلى العبارة 16، والذي يخدم الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على: "يساهم البعد التنظيمي في الحصول على المعرفة وكيفية تخزينها والتحكم بها بالشكل الصحيح لتعزيز قدرات المنشأة الرياضية".

المحور الثالث: خاص بالبعد الاجتماعي بمجموع 08 عبارات: من العبارة 17 إلى العبارة 24، والذي يخدم الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على: "يساهم البعد الاجتماعي في تقاسم المعرفة وترسيخ الثقافات التي تؤسس الدعم بين الأفراد داخل المنشأة الرياضية".

#### 2-4- الأسس العلمية للأداة / الأدوات:

2-4-1- صدق الاتساق الداخلي: يتم هذا الأسلوب باستخدام معامل الارتباط بين العبارة والمجموع الكلي للمحور والمجموع الكلي للاستبيان وتم حسابه كما يلي:  
 - الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول والدرجة الكلية المتحصل عليها:  
 جدول رقم (01) يوضح قيم معامل الارتباط بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقراته

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط
01	تتوفر منشآتك على وسائل وإمكانات كافية في مجال البحث والتطوير.	.820**
02	تساهم الأجهزة والبرمجيات التي تمتلكها منشآتك في توفير المعرفة بالكمية الكافية وفي الوقت المناسب	.820**
03	يساعد نظام المعلومات في تنظيم الأنشطة الوظيفية ذات العلاقة بالعمل وأهدافه لجميع أصناف المورد البشري	.659**
04	تقوم منشآتك بتحديث مستمر لنظام المعلومات من أجل تحسين مستوى المورد البشري	.374*
05	تساهم التكنولوجيا المعتمدة داخل المنشأة في تشخيص، اكتساب توليد، خزن توزيع، تطبيق وتبادل المعرفة	.538**
06	تساهم أجهزة لإعلام الآلي في تطبيق تبادل معرفة بين العملاء في رفع أداء لمورد بشري	.341*
07	عدم وجود نظام معلومات فعال يشكل خطر على مستوى أداء مورد بشري بالمنشأة	.816**
08	تلقي جميع العاملين بالمنشأة الرياضية تدريباً كافياً حول استخدام نظم المعلومات	.777**

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24.

- الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية المتحصل عليها:

جدول رقم (02) يوضح قيم معامل الارتباط بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقراته

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط
09	الطريقة التي يتصرف بها المدراء تبين أنهم في موقع مسؤولية	.871**
10	يحافظ المدراء على دوام سيرورة المنشأة واستقرارها	.789**
11	تحظى الإدارة بالاحترام والتقدير من قبل موظفيها	.878**
12	يمنح المسؤولين في المنشأة صلاحيات تعديل حجم مسؤولياتهم	.970**
13	الإتصال تحرص الإدارة على التأكد من أن الموظفين ينفذون القرارات المتخذة	.945**
14	هناك إستراتيجية واضحة من قبل الإدارة من أجل الرفع من أداء المورد البشري لديها	.914**
15	تسهل مرونة الإدارة في المنشأة التي تساعد إنجاز العمل وإتقانه	.884**
16	يتم إسناد المهام للموظفين في المنشأة من قبل الإدارة بناء على ملاءمة متطلبات الوظائف ومهارة الموظفين الذين يشغلونها .	.777**

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24 .

- الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية المتحصل عليها:

جدول رقم (03) يوضح قيم معامل الارتباط بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقراته

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط
17	تختلف المعلومات المتاحة لكل موظف باختلاف المركز الوظيفي له .	.934**
18	تقوم المنشأة التي تعمل بها بتسخير كبار الموظفين لتعليم صغار الموظفين	.774**
19	يتم تحليل حالات الفشل السابقة ويتم نشر دروس المستفادة منها لجميع الموظفين	.912**
20	إن أسلوب الإدارة كلما كانت درجة مركزيتها عالية اثر سلبا في قدرة العاملين في المشاركة المعرفية	.934**
21	إن مستوى العلاقات الإنسانية ينعكس إيجابا على قدرة عاملين في مشاركة معرفية عمل	.721**
22	إن الثقة المتبادلة بين العاملين لها اثر إيجابي في قدرتهم لتقاسم المعرفة	.441**
23	ان نظام تحفيز أداء عادل في المنشأة له اثر ايجابي على قدرة عاملين في مشاركة معرفية	.855**
24	تقوم المنشأة بتقديم مجموعة متنوعة من برامج التدريب والتطوير لكافة الموظفين .	.741**

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24 .

2-4-2- ثبات الأداة: يعتبر من العوامل المهمة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي

اختبار أو استبيان، إن ثبات أداة الدراسة يعني " التأكد من الإجابة ستكون واحدة

تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص نفسهم أوقات مختلفة (زياد بن عبد الله، 2006)



جدول رقم (04) معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

كرونباخ $\alpha$	محاور الاستبيان
0.741	المحور الأول
0.855	المحور الثاني
0.845	المحور الثالث
0.954	الاستبيان

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24 .

يوضح الجدول رقم (04) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة وعالية وأن قيمة هذه المعاملات تباينت بين المحاور حيث بلغ معامل الثبات على المحور الأول 0.741 و 0.855 على المحور الثاني، و 0.845 على المحور الثالث مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم الحصول عليها باستخدام هذا الاستبيان

### III - النتائج:

**المحور الأول:** يساهم البعد التكنولوجي في امتلاك التكنولوجيا الحديثة من خلال محركات البحث وكافة قواعد البيانات الخاصة برأس المال الفكري للمنشأة الرياضية

جدول رقم (05) يوضح آراء عينة الدراسة للمحور الأول

عبارات المحور الأول من العبارة 17 إلى العبارة 24	المتوسط المرجح	الانحراف	الموافقة أو عدم الموافقة
المتوسط الكلي للمحور المجموع	2.43	0.42	موافقة

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24

من خلال الجدول (05) الذي يبين أن مساهمة البعد التكنولوجي في امتلاك التكنولوجيا الحديثة ومحركات البحث وكافة قواعد البيانات الخاصة برأس المال الفكري للمنشأة الرياضية بمتوسط مرجح يقدر بـ 2.52 وانحراف معياري يقدر بـ 0.57 حيث أبدى 21 فرد رأيهم بالموافقة بنسبة قدرها 70% التزم 05 فرد الحياد بنسبة تقدر بـ 16.7% وأبدى 04 فرد رأيهم بغير الموافقة بنسبة 13.3%، وهذا ما يجعلنا نستنتج أن للبعد التكنولوجي له مساهمة في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشأة الرياضية.

**المحور الثاني:** يساهم البعد التنظيمي في الحصول على المعرفة وكيفية تخزينها والتحكم بها بالشكل الصحيح لتعزيز قدرات المنشأة الرياضية.

**جدول رقم (06) يوضح آراء عينة الدراسة للمحور الثاني**

عبارات المحور الثاني من العبارة 09 إلى العبارة 16	المتوسط المرجح	الانحراف	الموافقة أو عدم الموافقة
المتوسط الكلي للمحور المجموع	2.45	0.60	موافقة

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24

من خلال الجدول رقم (06) الذي يبين مساهمة البعد التنظيمي في الحصول على المعرفة وكيفية تخزينها والتحكم بها بالشكل الصحيح لتعزيز قدرات المنشأة الرياضية بمتوسط مرجح يقدر 2.45 وانحراف معياري يقدر 0.60 حيث أبدى 24 فرد رأيهم بالموافقة بنسبة قدرها 80% التزم 04 أفراد الحياد بنسبة تقدر بـ 13.3% وأبدى 02 فرد رأيه بغير الموافقة 06.7%، وهذا ما يجعلنا نستنتج أن للبعد التنظيمي له مساهمة في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشأة الرياضية.

**المحور الثالث:** يساهم البعد الاجتماعي من خلال تقاسم المعرفة وترسيخ الثقافات التي تؤسس الدعم بين الأفراد داخل المنشأة الرياضية.

**جدول رقم (07) يوضح آراء عينة الدراسة للمحور الثالث**

عبارات المحور الثاني من العبارة 09 إلى العبارة 16	المتوسط المرجح	الانحراف	الموافقة أو عدم الموافقة
المتوسط الكلي للمحور المجموع	2.52	0.57	موافقة

• من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss v24

من خلال الجدول رقم (07) الذي يبين مساهمة البعد الاجتماعي من خلال تقاسم المعرفة وتأسيس الثقافات التي تؤسس الدعم بين الأفراد داخل المنشأة الرياضية بمتوسط مرجح يقدر 2.52 وانحراف معياري يقدر 0.57 حيث أبدى 20 فرد رأيهم بالموافقة بنسبة قدرها 66.6% التزم 06 أفراد الحياد بنسبة تقدر بـ 20% وأبدى 04

فرد رأيه بغير الموافقة 13.3%، وهذا ما يجعلنا نستنتج أن للبعد الإجتماعي له مساهمة في تحسين أداء المورد البشري داخل المنشأة الرياضية.

## VI - المناقشة:

"يساهم البعد التكنولوجي في امتلاك التكنولوجيا الحديثة من خلال محركات البحث وكافة قواعد البيانات الخاصة برأس المال الفكري للمنشأة الرياضية" وللتحقق من صحة أو عدم صحة الفرضية تم الاعتماد على توزيعات متوسطات وفق مستوى التقديرات المتعارف باستعمال سلم ليكرت ذو الثلاث تقديرات ونتائج الجدول رقم (05) بحيث يتضح أن متوسط إجابات أفراد العينة في مجال الموافقة [0.34 - 3.00] والذي يقدر بـ 2.43 بانحراف معياري 0.48 على هذا المحور والذي يبرز مجموعة من العبارات والتي تعطي في مجملها تصورا على امتلاك التكنولوجيا الحديثة ومحركات البحث وقاعد البيانات في المنشآت الرياضية وهذا ما يثبت صحة الفرضية إذ توافقت ما توصل إليها الباحث جما عيشاوي إلى نجاعة في زيادة تفعيل الإدارة الرياضية ومساهمة وكل ما يتعلق بالأداء الوظيفي للعاملين داخل المنشآت الرياضية أن للعنصر البشري له ركيزة في ميدان الإدارة الرياضية بفعل استخدام تكنولوجيا المعلومات.

"يساهم البعد التنظيمي في الحصول على المعرفة وكيفية تخزينها والتحكم بها بالشكل الصحيح لتعزيز قدرات المنشأة الرياضية" وللتحقق من صحة أو عدم صحة الفرضية تم الاعتماد على توزيعات متوسطات وفق مستوى التقديرات المتعارف باستعمال سلم ليكرت ذو الثلاث تقديرات ونتائج الجدول رقم (06) بحيث يتضح أن متوسط إجابات أفراد العينة في مجال الموافقة [0.34 - 3.00] والذي يقدر بـ 2.45 بانحراف معياري 0.60 على هذا المحور والذي يبرز مجموعة من العبارات والتي تعطي في مجملها تصورا على أن المنشآت الرياضية تزيد قدراتها من خلال الحصول

على المعرفة والتحكم فيها وهذا ما يثبت صحة هذه الفرضية، إذ توافقت النتائج مع ما توصلت إليها الباحثة في دراستها للعلاقة التي تربط بين المورد البشري بالمؤسسات الجزائرية، حيث توصل إلى النتائج أن التنظيم الداخلي والبيئة المهنية لها أهمية وعصب التسيير الحسن للمؤسسة وإن لم تتوفر لا تتحقق أهداف المؤسسة.

"يساهم البعد الاجتماعي في تقاسم المعرفة وترسيخ الثقافات التي تؤسس الدعم بين الأفراد داخل المنشأة الرياضية" وللتحقق من صحة أو عدم صحة الفرضية تم الاعتماد على توزيعات متوسطات وفق مستوى التقديرات المتعارف باستعمال سلم ليكرت ذو الثلاث تقديرات ونتائج الجدول رقم (07) بحيث يتضح أن متوسط إجابات أفراد العينة في مجال الموافقة [0.34 - 3.00] والذي يقدر بـ 2.52 بانحراف معياري 0.57 على هذا المحور والذي يبرز مجموعة من العبارات والتي تعطي في مجملها تصورا على تقاسم المعرفة وتأسيس الثقافات التي تؤسس الدعم بين الأفراد في المنشآت الرياضية وهذا ما يثبت صحة الفرضية وهذه النتائج تتوافق مع ما توصل إليه الباحثين سالحة عبد الله عيسان، وجبهة ثابت العاني بأن استخدام الحاسب لصالح فئة مؤهلة وتمتاز ببيئة اجتماعية تربط الموظفين في بينهم فالعامل الاجتماعي بفعلة يكون التعلم ذاتي.

## V - خاتمة:

من خلال ما قدمناه في الجزء التطبيقي من طرح أسئلة الاستبيان وكذا سرد تحليلها التي كانت نتائجها تبين لنا أن لإدارة المعرفة دور كبير داخل قطاع المنشآت الرياضية بشكل خاص، وهذا ما يؤدي بنا إلى صحة الفرضيات التي بنيت على أساسها دراستنا، حيث تم إثبات صحتها وبناء على ذلك يمكن القول بأن الفرضية العامة للبحث قد تحققت.

إن نجاح إدارة المنشآت الرياضية وفعالية أداء موظفيها بالشكل الذي يحقق أهدافها ويساهم في تطورها يعتمد أساساً على الإستثمار في الموارد البشرية، على إختلاف فئاتهم السوسيو مهنية وذلك من خلال سعي الإدارة الرياضية إلى تطبيق معارف جديدة لأساليب العمل المؤدية إلى التميز، وبالرجوع إلى ما تم تناوله في هذا الموضوع فإن التركيز الجيد على بعض أبعاد إدارة المعرفة المرتبطة بالجوانب (التكنولوجي - الاجتماعي - التنظيمي)، من شأنه أن يجسد بشكل إيجابي في الاستثمار البشري الفعال، الذي من شأنه أن يلعب بطريقة آلية دوراً هاماً في تحسين أداء المورد البشري وتحقيق التطوير الإداري للمنشآت الرياضية، وهذا يعني أن عملية تحسين أداء المورد البشري التي يتخذها الموظفون في المركب المبحوث تتجم عن توظيف كل من البعد التكنولوجي والتنظيمي والاجتماعي لإدارة المعرفة من أجل تحسين هذا الأداء.

من خلال كل النتائج التي توصلنا إليها ارتأينا طرح بعض الاقتراحات المتمثلة

في:

- تطوير مهارات الموظفين وتوفير رؤية إستراتيجية واضحة المعالم للمنشأة وأهدافها، وذلك بتدعيم القرارات المعرفية الفعالة للمنشأة.
- إتاحة فرصة المشاركة في أدوار تحسن الأداء بالمنشأة، وقرارات إدارية تخدم هذا الأخير، خاصة وتلك المتعلقة بعملهم مما يؤدي إلى أكثر قبولاً وترويجاً لهذه القرارات.
- إجراء دراسة حول دور المشاركة المعرفية في زيادة كفاءة الموارد البشرية.
- بعد تطرقنا لبعض الاقتراحات نذكر مجموعة من الفرضيات المستقبلية:
- دراسة مدى تأثير إدارة المعرفة داخل المنشآت الرياضية بالجزائر.
- دراسة الإستراتيجيات الحديثة للموارد البشرية داخل المنشآت الرياضية.
- دراسة أهمية الإدارة الالكترونية بالمنشأة الرياضية في تحسين أداء المورد البشري.

#### IV - الإحالات والمراجع:

- 1- تبرورت علال، (2006) إستراتيجية تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.
- 2- مانع سبرينة، بن حجوبة حميد، (2018) عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري للمؤسسة الاقتصادية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة2، المجلد: 5، العدد: 1.
- 3- محي الدين شبيبة، منى إدريس، (2018) دور إدارة المعرفة في تحسين إنتاجية المورد البشري، مجلة العلوم الإنسانية، أم البواقي، المجلد: 5، العدد: 1.
- 4- معزوز شعيب، عمران أحمد كريم، (2021) الأدوار الإستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومساهماتها في التطوير الإداري بالأندية الرياضية المختلفة في كرة القدم، مجلة المنظومة الرياضية، جامعة الجلفة، المجلد: 08 العدد: 03.
- 5- قرواط يونس، صلاح محمد، (2018) دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، المجلد 16، العدد 1.
- 6- صالحة عبد الله عيسان، (2008) وجهة ثابت العاني، تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس بعدها الاجتماعي، مجلة البصائر، جامعة السلطان قابوس، عمان، المجلد: 12، العدد: 1.
- 7- عيشاوي جمال، (2010) مدى إسهام وظائف (عمليات) إدارة المعرفة في تفعيل الإدارة الرياضية، جامعة المسيلة.

### Referrals and references in English:

- 1- Tabroort Allal,( 2006) The Strategy for Developing Human Resources in Algerian Institutions, Master's Thesis, Faculty of Economics, University of Algiers,.
- 2- Manea Sabrina, Bin Hajouba Hamid, (2018) Knowledge Management Processes in Improving the Performance of the Human Resource for the Economic Institution, Journal of Economic Studies, University of Constantine2, V : 5, I : 1.
- 3- Mohieldin Shabira, Mona Idris, (2018) The Role of Knowledge Management in Improving the Productivity of Human Resource, Journal of Human Sciences, Oum El Bouaghi, V: 5, I: 1.
- 4- Mazouz Shuaib, Imran Ahmed Karim, (2021) Journal of Modern Strategic Roles for Human Resources Management and its Contribution to Administrative Development in Various Sports Clubs in Football, Journal of the Sports System, University of Djelfa, V: 08, I: 03.
- 5- Karwat Younes, Salah Mohamed, (2018) The Role of Knowledge Management in Improving the Performance of Human Resource in the Economic Institution, Journal of Economic Sciences, University of Algiers, V: 16, I: 1.
- 6- Salha Abdullah Aissan, Wajeha Thabet Al-Ani, (2008) Information Technology in Knowledge Management in the College of Education at Sultan Qaboos University Its Social Dimension Journal of Insights, Sultan Qabos University, V: 12, I: 1.
- 7- Aishawy Jamal, (2010) The Contribution of Knowledge Management Functions (Processes) in Activating Sports Management, University of M'sila.