

إدارة المعرفة مقترحة كنظام معلوماتي لتحسين أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية

م.د. مروة فرغلي جابر

مدرس دكتور

بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية بنات

جامعه الإسكندرية

مقدمة ومشكلة البحث :

تعد المعرفة الثروة الحقيقية للمؤسسات باختلاف أنواعها حيث تمثل الأداة الحيوية للقيام بوظائفها ومباشرة أنشطتها بهدف تحقيق أهدافها وغايتها التي وجدت من أجلها وبذلك بدأت مرحلة جديدة في الفكر الإداري تركز على معنى أساسي هو إن الإدارة في حقيقتها عملية بحث عن مصادر المعرفة المتوفرة لدي الموارد البشرية للمساعدة في الكشف عن المهام والأعمال المحقق للمنافع والفوائد المختلفة ثم توظيف تلك المعرفة وتحديثها والتعلم من نتائج استخدامها وفق منطق ومنهجية موضوعية تعرف بإدارة المعرفة. (١٢- ٧٠, ٧١)

فإن المعلومات تسجل في أذهان الأفراد وتخزن في وثائق وعمليات المؤسسة وبناء على التعامل مع هذه المعلومات تتوصل المؤسسة إلى المعرفة التي يمكن أن تكون احتياجا أو قرارا. (45)

وعلى الرغم من توافر عدد كبير من التعريفات لمصطلح " المعرفة " نذكر منها تعريفات جمال يوسف بدير (٢٠١٠) على أنها ثورة حقيقة للأفراد والشعوب والمجتمعات. (٧ - ٣٢)

اتفق كل من عصام نور الدين (٢٠١٠) , ياسر الصاوي (٢٠٠٧) مع جمال بدير (٢٠١٠) نقلاً عن (Nonake and Takeuchi 1995) عبد اللطيف مطر (٢٠٠٧) أن هناك نوعين رئيسيين من أنواع المعرفة هما: المعرفة الضمنية التي تتعلق بالمهارات وتوجد في داخل عقل كل فرد وغير سهل نقلها للآخرين والمعرفة الظاهرة التي تتعلق بالمعلومات المخزنة في أرشيف المؤسسة مثل الكتيبات السياسات والإجراءات. (٢٠- ٧٧) (٢٨- ٢٦ : ٢٨) (٧- ٣٣) (١٩- ٢٧)

وتتضح أهمية المعرفة فيما تشكله من إضافة قيمة للمؤسسات وفي دورها في تحسين أداء العاملين بها ويمكن تحديد أهمية المعرفة في أنها تسهم في تحقيق مرونة المؤسسة خلال تشجيعها على تبني هيكلية أكثر مرونة , تتيح للمؤسسات التركيز على الأقسام الأكثر إبداعاً , تحفز أفرادها على الإبداع والابتكار , تسهم في تحويل المؤسسات إلى مجتمعات معرفية , تسهم المعرفة في إيجاد القيمة التنافسية للمؤسسات واستدامتها . (١٢- ٧٦)

وأصبح علي المؤسسات أن تدرك الآن أن المعرفة هي مورد مهم يستوجب تطبيق عمليات لإدارته للوصول بالمؤسسات إلي مجتمع المعرفة. (١ - ٦)

وحيث إن استقطاب المعرفة أصبح الشغل الشاغل للمؤسسات إذا أرادت المحافظة على بقائها , فالمؤسسات تتحول نحو المعرفة وتنافس من خلال ما لديها من معرفة منتجة كأساس للتفوق فكان لا بد من أن يكون لديها إدارة للمعرفة التي هي جوهر عملية إنشاء المعرفة التي يتم تحويلها إلى خدمات وعمليات جديدة في ظل التقدم التكنولوجي الحديث (٧- ٣١, ٣٢)

وهناك تعريفات عديدة لمصطلح إدارة المعرفة من أهمها تعرف البنك الدولي (THE World Bank 2003) إدارة المعرفة هي التنظيم المنهجي لثروة المعرفة والخبرة المكتسبة من العاملين , العملاء , وجعل هذه المعرفة قابلة للوصول بشكل جاهز لذوى العلاقة داخليا وخارجيا وإنشاء الصلات بين الجماعات التي تعمل على موضوعات متماثلة. (٣٥ - ٨)

ويعرف سعد التكريتي (٢٠٠٤) إدارة المعرفة بأن " هي العمل الذي تؤديه المؤسسة من أجل تعظيم كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الأعمال , وهي تتطلب تشبيكاً وربطاً لأفضل الأدمغة عند الأفراد عن طريق المشاركة الجماعية والتفكير الجمعي". (١٤ - ٨)

ولقد ذكر مدحت أبو النصر (٢٠٠٨) نقلاً عن (Michael Armstrong 2006) تعريف " إدارة المعرفة هي عملية إنتاج ونشر المعرفة لدى العاملين والمؤسسة وتوظيفها في تحسين الأداء والسلع والخدمات التي تنتجها أو تقديمها المؤسسة". (٢٢ - ٧٩)

وذكر نجم عبود نجم (٢٠٠٨) إن إدارة المعرفة هي " المورد الأكثر أهمية في المؤسسات فإنها لا تكتفى بما لديها من رصيدها المعرفي بل تسعى إلى إغناؤه بإنشاء معرفة جديدة". (٩٣ - ٢٤)

وترى الباحثة من خلال التعريفات السابقة إن إدارة المعرفة عبارة عن عملية تقوم المؤسسة من خلالها بإيجاد قيمة من عناصرها الفكرية مع القوى البشرية بداخلها من أجل التوصل إلى أفضل الممارسات الإدارية والعلمية والأكاديمية .

يشير عصام نور الدين (٢٠١٠) إلى أن لإدارة المعرفة فهي تركز على إدارة العمل بأسلوب متطور وتركز على المخرجات وليس على الجهد المبذول ويمكن ذكر الفوائد التالية لإدارة المعرفة وهي رضا المستفيدين من المؤسسة إلى أبعد حد ممكن , تقديم أفضل وأجود خدمة ممكنة للمستفيدين , تحسين صنع واتخاذ القرارات , تطوير الابتكار للوصول إلى الأدوات المناسبة والملائمة لحل المشكلات , تقليل ازدواجية الجهد والوقت والمال , تبسيط الإجراءات وذلك بحذف العمليات الغير ضرورية , الرضا الوظيفي عند العاملين. (٢٠ - ٧٧, ٧٨)

وترى الباحثة أن اهتمام المؤسسة يتركز على مواردها المادية الملموسة من مراكز شباب وملاعب ومنشآت وتترك مواردها المعرفة التي تملكها بغير إدارة على الرغم من أهميتها وعظم شأنها. وهذا يحتاج إلى إعادة توجيه نظرها إلى مواردها البشرية وتدريبها وتأهيلها من خلال إدارة المعرفة وعناصرها التي تمتلكها المؤسسة .

وتركز جهود إدارة المعرفة عادة على أهداف مثل تحسين الأداء والميزة التنافسية والابتكار ومشاركة الدروس المستفادة والتكامل والتحسين المستمر للمنظمة. (٣٣ - ١٦٣)

حيث يوضح جمال يوسف (٢٠١٠) إن إدارة المعرفة تهدف إلى: تسهيل وتبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية والحد من الروتين , الارتقاء وتحسين خدمة العملاء عن طريق اختزال الزمن المستغرق في تقديم الخدمات, تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية والتخلص من الكبت, زيادة العائد المادي عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفاعلية أكبر , تفعيل المعرفة ورأس المال الفكري , لتحسين طرق إيصال الخدمات , تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقتها بمثيلاتها , تكوين مصدر موحد للمعرفة ومن ثم تعميمه على أفراد المؤسسة , إيجاد بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من وأثناء الممارسات اليومية. (٧- ٤٩, ٥٠)

كما تتميز إدارة المعرفة بوجود دورة تمثلها وتمثل العمليات التي تؤدي إلى إدراك مفهوم إدارة المعرفة وكيفية تنفيذها على أكمل وجه داخل مؤسسة ما , وتلك العمليات وإن كانت تختلف في أهميتها حسب نمط المؤسسة فإنها مع ذلك تعد حاسمة إلى حد كبير في نجاح أي نظام من أنظمة إدارة المعرفة . (٢٨- ٣٢)

وفي هذا الصدد أشار جمال يوسف بدير (٢٠١٠) نقلاً عن الكيبسي (٢٠٠٥) إن إدارة المعرفة تتم من خلال المراحل التالية: تشخيص المعرفة : معرفة نوع المعرفة المتوفرة لدى المؤسسة , توليد المعرفة ; ابتكار معارف جديدة من خلال العمل وإيجاد حلول للمشكلات , تخزين المعرفة ; المحافظة على البيانات وإدامتها والبحث والوصول والاسترجاع , توزيع المعرفة ; باستخدام قنوات توزيع للمعرفة رسمية وغير رسمية , تطبيق المعرفة في المؤسسة من أجل إنتاج معارف جديدة. (٦١ - ٦٢)

بينما اتفق سعد غالب (٢٠٠٧) , ياسر الصاوي (٢٠٠٧) إن مراحل إدارة المعرفة تتلخص في: استقطاب المعرفة : من مصادرها المختلفة ونقلها وتخزينها في نظم إدارة المعرفة , تكوين المعرفة ; من خلال توظيف التراكم المعرفي الموجود في المؤسسة لتكوين معرفة جديدة أو الاستفادة من مجمل تفاعلات أصحاب المعرفة في داخل المؤسسة , المشاركة بالمعرفة ; حيث إذ لم تتم مشاركة العاملين داخل المؤسسة والمستفيدين في البيئة الخارجية تصبح المعرفة سجينه لصندوقها الأسود الذي وضعت فيه , تطبيق المعرفة : تبدو المرحلة الأخيرة بداية لحركة جديدة في حياة المعرفة أي بداية معارف ومهارات جديدة. (٢٨ - ٣٢ : ٣٨)

كما تعتمد إدارة المعرفة على مواردها البشرية وتتميتها ويجب توافر متطلبات إدارة المعرفة وتتمثل في توفير بيئة التنمية اللازمة وهي شبكة الاتصالات وأجهزة الحاسوب والبرمجيات الخاصة ومحركات البحث الإلكترونية التي تساعد في الوصول إلى

المعرفة بسهولة , توافر القوى البشرية, كما لا بد أن يكون للمنظمة هيكل تنظيمي قد يقيد الحرية لكنه ينظمها ويساعد على إطلاق الابتكار لدى الموظفين ويولد لديهم المعرفة المتجددة , والعامل الثقافي الذي له دور في إيجاد ثقافة مجتمع المعرفة وتداولها.
(٥٣ : ٧ : ٥٢)

وتتطلب إدارة المعرفة بنية أساسية وممارسات إدارية من شأنها أن تكون أساس لإدارة المعرفة وجعل دورة المعرفة أمراً ممكناً وقابلًا لأقصى تطبيق. (٢٣ - ٣١٣)

ويذكر ياسر الصاوي (٢٠٠٧) تلك الأسس من خلال النقاط التالية : الالتزام الاستراتيجي الدائم حيث تكون إدارة المعرفة متمعة في كامل المؤسسة ويكون من الضروري تشجيع تلك الإدارة العاملين في تطبيق وممارسة إدارة المعرفة , إدارة سلسلة القيم حيث يكون لك إدارة قيمتها من المعرفة وعليه يجب إنشاء إدارة المعرفة يديرها مدير للمعرفة أو تحديد متخصص لكل وحدة من وحدة إدارية لإدارة المعرفة مع باقي الإدارات مما يسهل من نشر المعرفة ورفع قيمتها داخل المؤسسة , استخدام تكنولوجيا المعلومات والالتزام باللوائح والقوانين. (٢٨ - ٦٦ : ٦٨)

وحتى تنجح إدارة المعرفة فلا بد من مراعاة عوامل تقود إلى نجاحها في المؤسسة وهذه العوامل تتمثل في التركيز على قيم المنشأة وأهميتها وضمان الدعم المالي والتام من الإدارة العليا , توفير قاعدة تقنية وتنظيمية يمكن البناء عليها , وجود هيكل مرن قادر على مواكبة طريقة إنجاز الأعمال بالمؤسسة , تبني ثقافة الصداقة المعرفية التي تقوم لدعم الاستخدام المتبادل على المعرفة , تبني غاية واضحة للاستفادة القصوى من النظام المعرفي , ضمان تعدد القنوات المعرفية لتسهيل عملية نقل المعرفة , تبني طرق تحفيزية.
(٢٠ - ٥٥ : ٥٨)

ومن خلال تواجد الباحثة في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية للإشراف على طالبات التدريب الميداني بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية بنات جامعه الاسكندرية لمدة ثلاثة سنوات والاشتراك بأنشطة المديرية لمدة ثمانية سنوات ومعاصرتها لنواحي القصور والمشكلات الإدارية الموجودة بالمؤسسة التي ترجع لعدم وجود تنسيق بين الإدارات وعدم توافر المعلومات اللازمة فترى إن تطبيق إدارة المعرفة تعد دعامة رئيسية لدعم تقدم المديرية ووضع الاستراتيجيات الجديدة لتحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين.

كما قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية علي عينه قوامها (٣٧) من العاملين بمديرية الشباب والرياضة الاسكندرية بهدف التعرف علي واقع إدارة المعرفة بمديرية الشباب والرياضية , حيث تم توزيع استمارة استبيان مرفق رقم (١) علي العينة والذي تم اختيارهم بطريقة عشوائية وأسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن:

- ان الوزارة تهتم بتعزيز مجالات الحوار والمناقشة ونشر المعرفة حيث جاءت نسبة اراء عينه الدراسة ٥٠% . كما أن النصف الاخر من العينة جاءت ارائهم بان المديرية لا تعمل على تعزيز سبل الحوار و المناقشة والمديرية لا تهتم بتعزيز مجالات الحوار والمناقشة بين مواردها البشرية ولا تستطيع أن تطور معرفتهم وتستفيد منها، وبالتالي تطوير معرفتها.
- اما عن الأسلوب المستخدم لتبادل ونشر المعرفة في المديرية نلاحظ أن المديرية تعتمد على أسلوب الاجتماعات في نشر المعرفة وهذا من خلال نسبة اراء عينه ٦١% أما أسلوب حلقات النقاش ٤١% وكانت ضعيفة نسبيا بالمقارنة مع أسلوب الاجتماعات، و هذا يدل على أن المديرية لا تهتم كثيرا بالنقاش والمشاركة بالمعرفة بل تعقد اجتماعات والتي من خصائصها أنها متباعدة و تعالج حالات طارئة. وعلى المديرية بذل الجهد في هذا المجال لأن الحوار والمناقشة، الملتقيات والمؤتمرات يؤدون إلى خلق المعرفة الجديدة و تدعيم و ترسيخ المعرفة الموجودة .
- وفيما يخص المصادر التي تركز عليها المديرية لكسب المعرفة فجاءت بنسبة ٧٥% على أفكار وخبرات الأفراد وبنسبه ١٨% على المستفيدين وبنسبه ٣٤% على المؤسسات المناظرة ويدل هذا على أن المديرية لاتحرص على كسب المعرفة من مختلف مصادرها.
- تشجع المديرية مواردها البشرية على ممارسة وتطبيق معرفتهم في أعمالهم اليومية بشكل متوسط وهذا يكبح فرص ظهور ممارسات أفضل في العمل و يقلل من فرص الإبداع.
- وبالنسبة إلى أن المديرية لديها قسم /فريق إدارة معرفة بنسبة ٤١% من اراء عينه لاتعرف وبنسبه ٣٠% من اراء عينه لا يوجد ومن هنا نستنتج انه لا يوجد فريق أو قسم خاص مسئول عن إدارة المعرفة في المديرية.
- إتفاق الغالبية العظمى من اراء العينة على حاجة المديرية لإدراج إدارة المعرفة .

ومما سبق يمكن القول أن المديرية ينقصها العديد من العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة كما أن الأنشطة الإدارية للمديرية تحتاج إلي إدراج إدارة المعرفة بالهيكل التنظيمي لها.

كما قامت الباحثة باطلاع علي الدراسات السابقة التي أجريت علي إدارة المعرفة فهناك دراسات عربية اهتمت بدور إدارة المعرفة وأثر تطبيقها علي المؤسسات الحكومية فجاءت الدراسة العربية مثل دراسة إبراهيم أبو جامع (٢٠١٥) (٢) , حسن بوزناق (٢٠١٣) (٩) , نهله هاشم (٢٠١٠) (٢٦) , والدراسات الأجنبية مثل دراسة صيام وليد (٢٠٠٦) (41) , كين سميث (٢٠٠١) (34).

ودراسات أخرى تم تطبيقها علي المؤسسات الخاصة فجاءت الدراسة العربية مثل دراسة غسان العمرى (٢٠١٠) (٢١) , أسعد نايف (٢٠٠٧) (٣) , رشاد الساعد , حسين حريم (٢٠٠٤) (١١) , وجات الدراسات الأجنبية مثل دراسة تشن ليو (٢٠٠٣) (31) , جانزون (٢٠٠٣) (46) , كارلون (٢٠٠٢) (47) , بوليبيس (٢٠٠١) (39) , حيث تم تطبيقها علي مؤسسات وشركات صناعية.

كما تم تطبيق بعض الدراسات العربية مثل دراسة بلفوم فريد (٢٠١٣) (٥) , حاتم باسردة (٢٠١٠) (٨) , انس بوادي (٢٠٠٩) (٤) , يسري حسين (٢٠٠٨) (٢٩) , توفيق باسردة (٢٠٠٦) (٦) علي مؤسسات ربحية خدمية مثل شركات الاتصالات والفنادق .

وجاءت بعض الدراسات كبحوث استقرائية مثل هدى بدروني (٢٠١١) (٢٧) , سمير عبد الوهاب (٢٠٠٦) (١٧) , ريم الزامل (٢٠٠٣) (١٣) , نعيمة رزوقي (٢٠٠٤) (٢٥) , دراسة لبويتز (٢٠٠٤) (37) , زورن (٢٠٠٤) (44) , بولوك نيل (٢٠٠٢) (40) . كروية مستقبلية ووضع مقاييس ومؤشرات لإدارة المعرفة .

وباستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية اتضح إنها تناولت العديد من الموضوعات التي تمس إدارة المعرفة وأن هناك عدد من المتطلبات التي تدفع المؤسسات لإدارة المعرفة وهي إتاحة زيادة المحتوى المعرفي في تطوير و تقديم المنتجات والخدمات - تحقيق أقصر دورات جديدة وتطوير الخدمات - تسهيل وإدارة الابتكار والتعلم التنظيمي - الاستفادة من خبرات الموارد البشرية في جميع أنحاء المؤسسة - زيادة الاتصال الشبكي بين الموارد البشرية بداخل وخارج المؤسسة - إدارة بيانات العمل و السماح للموارد البشرية للحصول على رؤى والأفكار المناسبة لعملهم ذات الصلة حل المشاكل المستعصية - إدارة رأس المال الفكري والأصول الفكرية في القوى العاملة.

أهداف البحث

- يهدف هذا البحث الى تصميم " إدارة المعرفة لتحسين أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية " من خلال التوصل إلى :-
١. رؤية ورساله وأهداف لإدارة المعرفة.
 ٢. الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي للفائمين بالعمل بداخل إدارة المعرفة

سادساً : تساؤلات البحث:

- للوصل الى أهداف البحث كان لابد من وضع التساؤلات التالية :-
١. ماهي رؤية ورساله وأهداف إدارة المعرفة ؟
 ٢. ما هو الهيكل التنظيمي و التوصيف الوظيفي لإدارة المعرفة ؟

المصطلح الإجرائي المستخدم فى البحث:

إدارة المعرفة : هي إدارة تدرج بداخل الهيكل التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية تعمل علي تحول الرصيد الفكري للموارد البشرية بالمديرية إلى قيمة أو خدمة جديدة من خلال تحسين أداء العاملين عن طريق مجموعه من العمليات التي تستخدم المعلومات والبيانات وتعمل على تنظيمها وتنسيقها ونشرها بين العاملين في المديرية .

إجراءات البحث :

منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب دراسة الحالة .

مجتمع وعينه البحث :

أ) مجتمع البحث : العاملين بمديرية الشباب والرياضية من المستويات الإدارية الثلاثة (العليا – الوسطي – التنفيذية) وتم اختياره العينة الطريقة الحصر الشامل وقوامه (١٠٣٥) .

(ب) عينه البحث :

تم اختيار عينه البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٣٨٢) موزعه كالتالي:

- العاملين بالإدارة العليا بالمديرية والبالغ عددهم (٣٣).
- العاملين بالإدارة الوسطي بالمديرية والبالغ عددهم (٢٧٢).
- العاملين بالإدارة التنفيذية بالمديرية والبالغ عددهم (٧٧).

ولتحديد الحد الأدنى لحجم العينة الأساسية استخدمت معادلة ستيفن ثامبسون حيث N : حجم المجتمع، Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى ثقة ٠.٩٥، d نسبة الخطأ، p نسبة المحايدة (٠.٥٠) (٤٢ - ٥٥). والجدول رقم (١) يوضح تصنيف العينة.

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

جدول (١) توصيف عينة البحث
توصيف وتوزيع مجتمع وعينه البحث الأساسية وعينه الدراسة الاستطلاعية

عينة الدراسة الاستطلاعية			عينة البحث الأساسية			مجتمع البحث الأصلي	الفئة
النسبة المئوية من إجمالي العينة	النسبة المئوية من المجتمع	عدد	النسبة المئوية من إجمالي العينة	النسبة المئوية من المجتمع	عدد		
٤.١٧	٨.٣٣	٣	٨.٦٤	٩١.٦٧	٣٣	٣٦	الإدارة العليا
٧٥.٠٠	٥.٨٦	٥٤	٧١.٢٠	٢٩.٥٣	٢٧٢	٩٢١	الإدارة الوسطى
٢٠.٨٣	١٥.٦٣	١٥	٢٠.١٦	٨٠.٢١	٧٧	٩٦	الإدارة التنفيذية
١٠٠.٠٠	٦.٨٤	٧٢	١٠٠.٠٠	٣٦.٢٨	٣٨٢	١٠٥٣	إجمالي

يتضح من جدول رقم (١) وبعد الانتهاء من تطبيق أدوات البحث بلغ حجم عينه البحث الأساسية (٣٨٢) فرداً بنسبه ٣٦.٢٨% من المجتمع الكلي والبالغ قوامها (١٠٥٣) فرداً وبلغ حجم العينة الاستطلاعية (٧٢) فرداً بنسبه ٦.٨٤% من المجتمع الكلي لإجراء المعاملات العلمية لتقنين استثمار الاستبيان وخارج عينه البحث الأساسية.

أدوات جمع البيانات :

اعتمدت الباحثة في حصولها علي البيانات المطلوبة علي تصميم استثمار استبيان لجميع البيانات الخاصة بالبحث.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان

١ - الصدق : من أجل أن تتوصل الباحثة إلى صدق استثمار الاستبيان تم الاعتماد على :

أ- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

- قامت الباحثة بتصميم استثمار استبيان بصورة المبدئية مرفق رقم (٢) وقد تم أعدادهما اعتماداً على نتائج الدراسات السابقة العربية والأجنبية والمراجع العلمية وآراء السادة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس حيث قامت بصياغه مجموعه من العبارات المدرجة تحت كل محور وبعد وبذلك أصبحت استثمار الاستبيان في صورتها المبدئية تتضمن عدد (٦٧) عبارة رئيسية ، عدد (٢٧) عبارة فرعية موزعه على المحاور.

- تم عرض استثمار الاستبيان في صورتها الأولية مرفق رقم (٢) علي الساده الخبراء مرفق (٣) وذلك للتأكد من مدي مناسبة وكفاية العبارات لكل محور وبعد وتم تسليم استثمار الاستبيان شخصياً وتعديل ما يرونه سيادته مناسب من (صياغه , حذف , دمج , إضافة) وطبقاً لآراء الساده الخبراء جدول رقم (٢) قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة لاستمارة الاستبيان ويتضح ذلك من جدول (٣).

جدول (٢)
آراء السادة الخبراء في عبارات الاستبيان (ن=٨ خبراء)

ملاحظات	معامل لوش لصديق المحتوى	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	البعد	المحور	ملاحظات	معامل لوش لصديق المحتوى	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	البعد	المحور
		%	عدد						%	عدد			
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٣/٣/٢/٢	تابع	تابع		*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	١/١	الأول	الأول
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٤/٣/٢/٢	التالي	التالي		*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	١/١/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٥/٣/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٢/١/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٦/٣/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٣/١/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٧/٣/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٢/١	الثاني	
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٨/٣/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١/٢/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٩/٣/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٢/٢/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١٠/٣/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٣/٢/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٤/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٣/١		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	١/٤/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	١/٣/١		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٢/٤/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٢/٣/١		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٣/٤/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٣/٣/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٥/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٤/٣/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١/٥/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٥/٣/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٢/٥/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٦/٣/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٣/٥/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٧/٣/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٤/٥/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٨/٣/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٥/٥/٢/٢				*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٩/٣/١		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٦/٥/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١/٢	الأول	الثاني
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٧/٥/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١/١/٢		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٨/٥/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٢/١/٢		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٩/٥/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٣/١/٢		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١٠/٥/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٤/١/٢		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٦/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٢/٢	الثاني	
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	١/٦/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١/٢/٢		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٢/٦/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١/١/٢/٢		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٣/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٢/١/٢/٢		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٣/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	١/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٤/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٢/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٥/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٣/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٦/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٤/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٧/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٥/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٨/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٦/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٩/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٧/٧/٢/٢				*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١٠/١/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٨/٧/٢/٢			تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	١/٢/٢/٢		
	*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	٩/٧/٢/٢			تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٢/٢/٢/٢		
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٨/٢/٢			تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٣/٢/٢/٢		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	١/٨/٢/٢			٨	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٣/٢/٢		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٢/٨/٢/٢			٨	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١/٣/٢/٢		
تقسيم	*٠.٥٠٠	٧٥.٠٠	٦	٣/٨/٢/٢			٨	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٢/٣/٢/٢		
إضافات													
معامل لوش لصديق المحتوى	الخبراء المقترحون		الرقم الجديد	البعد	المحور								
	%	عدد											
*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧											

* العبارة مقبولة الحد الأدنى لمعامل لوش عند ٨ خبراء (٠.٧٥٠ = ٣٠ - ٧٩)

يتضح من جدول (٢) موافقة السادة الخبراء على عبارات الاستبيان مع اقتراح إضافة عبارة وتقسيم بعض العبارات وقد قامت الباحث بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول رقم (٣). وبذلك أصبحت استمارة الاستبيان تتضمن (٨٣) عبارة أساسية.

جدول (٣)
التعديلات التي تمت بناء على رأي السادة الخبراء

بعد التعديل		قبل التعديل		نوع التعديل
العبارة	رقم العبارة	العبارة	رقم العبارة	
الاشتراك في وضع الميزانية العامة لإدارة المعرفة	٩/١/٢/٢			إضافة
أن يكون حاصل علي:		أن يكون حاصل علي:	١/٢/٢/٢	تقسيم
بكالوريوس تربية رياضية شعبه الإدارة الرياضية.	١/٢/٢/٢	- بكالوريوس تربية رياضية شعبه الإدارة الرياضية		
ماجستير الإدارة الرياضية.	٢/٢/٢/٢	- ماجستير الإدارة الرياضية		
دكتوراه الإدارة الرياضية.	٣/٢/٢/٢	- دكتوراه الإدارة الرياضية		
خبرة في مجال الإدارة الرياضية لا تقل عن:		خبرة في مجال الإدارة الرياضية لا تقل عن:	٢/٢/٢/٢	تقسيم
(١٠) سنوات خبرة.	٤/٢/٢/٢	- ١٠ سنوات خبرة		
(١٥) سنوات خبرة.	٥/٢/٢/٢	- ١٥ سنوات خبرة		
المهارات الواجب توافرها:		المهارات الواجب توافرها:	٣/٢/٢/٢	تقسيم
إجادة اللغة الإنجليزية بالحصول على شهادة التوفيل.	٦/٢/٢/٢	- إجادة اللغة الإنجليزية بالحصول على شهادة التوفيل		
إجادة استخدام برامج ميكروسوفت والحصول على شهادة ICDL.	٧/٢/٢/٢	- إجادة استخدام برامج ميكروسوفت والحصول على شهادة ICDL		
أن يكون حاصل علي:		أن يكون حاصل علي:	١/٤/٢/٢	
بكالوريوس تربية رياضية شعبه الإدارة الرياضية.	١/٤/٢/٢	- بكالوريوس تربية رياضية شعبه الإدارة الرياضية		تقسيم
ماجستير الإدارة الرياضية.	٢/٤/٢/٢	- ماجستير الإدارة الرياضية		
دكتوراه الإدارة الرياضية.	٣/٤/٢/٢	- دكتوراه الإدارة الرياضية		
خبرة في مجال الإدارة الرياضية لا تقل عن:		خبرة في مجال الإدارة الرياضية لا تقل عن:	٢/٤/٢/٢	
(١٠) سنوات خبرة.	٤/٤/٢/٢	- ١٠ سنوات خبرة		تقسيم
(١٥) سنوات خبرة.	٥/٤/٢/٢	- ١٥ سنوات خبرة		
المهارات الواجب توافرها:		المهارات الواجب توافرها:	٣/٤/٢/٢	
إجادة اللغة الإنجليزية بالحصول على شهادة التوفيل.	٦/٤/٢/٢	- إجادة اللغة الإنجليزية بالحصول على شهادة التوفيل		تقسيم
إجادة استخدام برامج ميكروسوفت والحصول على شهادة ICDL.	٧/٤/٢/٢	- إجادة استخدام برامج ميكروسوفت والحصول على شهادة ICDL		
أن يكون حاصل علي:		أن يكون حاصل علي:	١/٦/٢/٢	
بكالوريوس تربية رياضية شعبه الإدارة الرياضية.	١/٦/٢/٢	- بكالوريوس تربية رياضية شعبه الإدارة الرياضية		
ماجستير الإدارة الرياضية.	٢/٦/٢/٢	- ماجستير الإدارة الرياضية		تقسيم
خبرة في مجال الإدارة الرياضية لا تقل عن:		خبرة في مجال الإدارة الرياضية لا تقل عن:	٢/٦/٢/٢	
(٥) سنوات خبرة	٣/٦/٢/٢	- ٥ سنوات خبرة		
(١٠) سنوات خبرة.	٤/٦/٢/٢	- ١٠ سنوات خبرة		

**تابع جدول (٣)
التعديلات التي تمت بناء على رأي السادة الخبراء**

بعد التعديل		قبل التعديل		نوع التعديل
العبارة	رقم العبارة	العبارة	رقم العبارة	
المهارات الواجب توافرها:		المهارات الواجب توافرها:	٣/٦/٢/٢	تقسيم
إجادة اللغة الإنجليزية.	٥/٦/٢/٢	- إجادة اللغة الإنجليزية		
إجادة استخدام برامج ميكروسوفت.	٦/٦/٢/٢	- إجادة استخدام برامج ميكروسوفت		
أن يكون حاصل علي:		أن يكون حاصل علي:	١/٨/٢/٢	تقسيم
بكالوريوس في علم الحاسوب أو هندسة حاسوب	١/٨/٢/٢	- بكالوريوس في علم الحاسوب أو هندسة حاسوب		
ماجستير في علم الحاسوب أو هندسة حاسوب	٢/٨/٢/٢	- ماجستير في علم الحاسوب أو هندسة حاسوب		
خبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات لا تقل عن:		خبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات لا تقل عن:	٢/٨/٢/٢	تقسيم
(٥) سنوات خبرة	٣/٨/٢/٢	- ٥ سنوات خبرة		
(١٠) سنوات خبرة.	٤/٨/٢/٢	- ١٠ سنوات خبرة		
المهارات الواجب توافرها:		المهارات الواجب توافرها:	٣/٨/٢/٢	تقسيم
إجادة اللغة الإنجليزية.	٥/٨/٢/٢	- إجادة اللغة الإنجليزية		
إجادة استخدام برامج ميكروسوفت.	٦/٨/٢/٢	- إجادة استخدام برامج ميكروسوفت		
إجادة برامج الحاسب الآلي والبرمجة	٧/٨/٢/٢	- إجادة برامج الحاسب الآلي والبرمجة		

بعد قيام الخبراء بإبداء آرائهم من حيث إضافة أو حذف أو تعديل أو نقل ما يروونه مناسباً من عبارات , قامت الباحثة بإجراء معاملات الصدق والثبات للتوصل للاستمارة النهائية مرفق (٤)

ب : صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:

اعتمدت الباحثة على حساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان من خلال احتساب معامل ارتباط عبارات الاستبيان بالأبعاد والمحاور وإجمالي استمارة الاستبيان كما يتضح من جدول (٤) بالإضافة إلي معاملات ارتباط الأبعاد بالمحاور وإجمالي الاستبيان كما يتضح من جدول (٥) .

جدول (٤)
الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان (ن=٧٢)

معامل ارتباط سبيرمان مع المحور	معامل ارتباط سبيرمان مع البعد	رقم العبارة	البعد	المحور	معامل ارتباط سبيرمان		رقم العبارة	البعد	المحور
					مع المحور	مع البعد			
*.٤٠٠	*.٤٠٤	٨/٣/٢/٢	تابع	تابع	*.٤٦١	*.٦٩٦	١/١/١	الأول	الأول
*.٥٠٧	*.٥١٧	٩/٣/٢/٢	الثاني	الثاني	*.٣٣١	*.٤٨٦	٢/١/١		
*.٢٣٨	*.٢٣٩	١٠/٣/٢/٢			*.٢٣٣	*.٣٥٢	٣/١/١		
*.٢٥٧	*.٢٥٤	١/٤/٢/٢			*.٥٦٨	*.٥٦٩	١/٢/١	الثاني	
*.٧٥٦	*.٧٦٤	٢/٤/٢/٢			*.٢٥٢	*.٣٤٦	٢/٢/١		
*.٣١١	*.٣١٧	٣/٤/٢/٢			*.٢٤٧	*.٣٥٨	٣/٢/١		
*.٣٠٦	*.٣٠٧	٤/٤/٢/٢			*.٦٢٩	*.٧٠٩	١/٣/١	الثالث	
*.٥٤٤	*.٥٥٠	٥/٤/٢/٢			*.٨٤٩	*.٨٦٢	٢/٣/١		
*.٣٤٧	*.٣٤٨	٦/٤/٢/٢			*.٧٨٦	*.٨١٣	٣/٣/١		
*.٥٢١	*.٥٢٠	٧/٤/٢/٢			*.٧٤١	*.٧١١	٤/٣/١		
*.٢٣٨	*.٢٤٤	١/٥/٢/٢			*.٧٨٦	*.٧٧٤	٥/٣/١		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٢/٥/٢/٢			*.٣٠٢	*.٣٤٥	٦/٣/١		
*.٥٨٧	*.٥٨٨	٣/٥/٢/٢			*.٧٧٦	*.٨٣٩	٧/٣/١		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٤/٥/٢/٢			*.٦٤٥	*.٧٠٢	٨/٣/١		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٥/٥/٢/٢			*.٦٣٢	*.٦٨٠	٩/٣/١		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٦/٥/٢/٢			*.٨٩٧	*.٨٩٩	١/١/٢	الأول	الثاني
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٧/٥/٢/٢			*.٧٠٠	*.٨٦٩	٢/١/٢		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٨/٥/٢/٢			*.٦٨١	*.٨٤١	٣/١/٢		
*.٢٤٤	*.٢٤٢	٩/٥/٢/٢			*.٤٤٣	*.٦٨٤	٤/١/٢		الثاني
*.٧٧٢	*.٧٧٦	١٠/٥/٢/٢			*.٨٩٧	*.٨٨٠	١/١/٢/٢	الثاني	
*.٤٣٢	*.٤٢١	١/٦/٢/٢			*.٨٣٣	*.٨٣١	٢/١/٢/٢		
*.٢٥٢	*.٢٤٥	٢/٦/٢/٢			*.٦٦٠	*.٦٥٧	٣/١/٢/٢		
*.٦١٣	*.٦١٧	٣/٦/٢/٢			*.٨٥٨	*.٨٥٧	٤/١/٢/٢		
*.٤٩٩	*.٥٠٤	٤/٦/٢/٢			*.٨٥٨	*.٨٥٧	٥/١/٢/٢		
*.٤٨٦	*.٤٩٠	٥/٦/٢/٢			*.٦٨٨	*.٦٨٧	٦/١/٢/٢		
*.٤٠٥	*.٤١٨	٦/٦/٢/٢			*.٣٢١	*.٣٢٤	٧/١/٢/٢		
*.٤١٣	*.٤١٥	١/٧/٢/٢			*.٢٨٧	*.٢٨٣	٨/١/٢/٢		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٢/٧/٢/٢			*.٢٦٨	*.٢٦٥	٩/١/٢/٢		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٣/٧/٢/٢			*.٢٨١	*.٢٩٤	١/٢/٢/٢		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٤/٧/٢/٢			*.٣٠٦	*.٢٩٧	٢/٢/٢/٢		
*.٨٢٦	*.٨٢٧	٥/٧/٢/٢			*.٣٠٦	*.٢٩٧	٣/٢/٢/٢		
*.٦٥٤	*.٦٥١	٦/٧/٢/٢			*.٥٢٥	*.٥٢٦	٤/٢/٢/٢		
*.٨١٦	*.٨١٦	٧/٧/٢/٢			*.٣٤٤	*.٣٤٥	٥/٢/٢/٢		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٨/٧/٢/٢			*.٤٣٢	*.٤٣٠	٦/٢/٢/٢		
*.٨٥٨	*.٨٦١	١/٨/٢/٢			*.٥٠٥	*.٤٩٩	٧/٢/٢/٢		
*.٦٨٨	*.٦٨٧	٢/٨/٢/٢			*.٩٤٢	*.٩٤٢	١/٣/٢/٢		
*.٤٥٠	*.٤٣٧	٣/٨/٢/٢			*.٢٧٥	*.٢٧٣	٢/٣/٢/٢		
*.٩٤٢	*.٩٤٢	٤/٨/٢/٢			*.٣٢٥	*.٣٢٤	٣/٣/٢/٢		
*.٥١٣	*.٥١٨	٥/٨/٢/٢			*.٤٠٤	*.٤٠٥	٤/٣/٢/٢		
*.٤٧٣	*.٤٧٩	٦/٨/٢/٢			*.٤٢٦	*.٤٣٦	٥/٣/٢/٢		
*.٢٤٢	*.٢٥١	٧/٨/٢/٢			*.٤٨٤	*.٤٩١	٦/٣/٢/٢		
					*.٥٢٧	*.٥٢٤	٧/٣/٢/٢		

* دال إحصائيًا عند ٠.٠٥ (معامل سبيرمان الجدولي = ٠.٢٣٢)

يتضح من جدول (٤) أن معاملات ارتباط كل عبارة بالمحور والمحور الخاص بها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حيث تراوحت ما بين (٠.٢٣٩ : ٠.٩٤٢) (٠.٢٣٩ : ٠.٩٤٢) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان. واكتفت الباحثة باحتساب الاتساق الداخلي لكل محور على حدة نظرًا لاختلاف طبيعتي المحورين.

جدول (٥)
الاتساق الداخلي لمحاور وأبعاد الاستبيان (ن=٧٢)

م	المحور	البعد	معامل ارتباط سبيرمان البعد مع المحور
١	رؤية ورسالة وأهداف إدارة المعرفة المقترحة بمديرية الشباب والرياضة	رؤية إدارة المعرفة	*٠.٦٦٨
		رسالة إدارة المعرفة	*٠.٨٣٠
		أهداف إدارة المعرفة	*٠.٩٥١
٢	الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة	الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة	*٠.٧٩٧
		التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة	*٠.٩٩٩

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (معامل سبيرمان الجدولي = ٠.٢٣٢)

يتضح من جدول (٥) أن معاملات ارتباط كل بعد بالمحور الخاص به وكذلك بإجمالي الاستبيان ، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حيث تراوحت ما بين (٠.٦٦٨ : ٠.٩٥١) (٠.٧٩٧ : ٠.٩٩٩) مما يدل على الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الاستبيان. واكتفت الباحثة باحتساب الاتساق الداخلي لأبعاد كل محور على حدة نظراً لاختلاف طبيعتي المحورين.

٢ - ثبات استمارة الاستبيان :

ولقياس ثبات استمارة الاستبيان قامت الباحثة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ لعبارات ومحاور وأبعاد استمارة الاستبيان.

جدول (٦) ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا لكرونباخ

(ن=٧٢)

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل ثبات المحور	معامل ثبات البعد	رقم العبارة	البعد	المحور	معامل الثبات في حالة حذف العبارة		معامل ثبات المحور	معامل ثبات البعد	رقم العبارة	البعد	المحور
								للمحور	للبيد					
الأول	الأول	١/١/١	٠.٧٣٩	٠.٨٢٤	٠.٦٤٧	تابع	تابع	٠.٨٠٦	٠.٦٤٧	٠.٨٢٤	٠.٧٣٩	١/١/١	الأول	الأول
		٢/١/١			٠.٧٣٧	الثاني	الثاني	٠.٨١٥	٠.٧٣٧			٢/١/١		
		٣/١/١			٠.٧٣٨			٠.٨١٨	٠.٧٣٨			٣/١/١		
	الثاني	١/٢/١	٠.٨١٥		٠.٨١٢			٠.٧٨٨	٠.٨١٢	٠.٨١٥		١/٢/١	الثاني	
		٢/٢/١			٠.٨١٠			٠.٨١٨	٠.٨١٠			٢/٢/١		
		٣/٢/١			٠.٧٠٩			٠.٨١٠	٠.٧٠٩			٣/٢/١		
	الثالث	١/٣/١	٠.٨٦٩		٠.٨٥٩			٠.٧٨٣	٠.٨٥٩	٠.٨٦٩		١/٣/١	الثالث	
		٢/٣/١			٠.٨٣٥			٠.٧٦٣	٠.٨٣٥			٢/٣/١		
		٣/٣/١			٠.٨٤٤			٠.٧٦٦	٠.٨٤٤			٣/٣/١		
		٤/٣/١			٠.٨٥٣			٠.٧٧٨	٠.٨٥٣			٤/٣/١		
		٥/٣/١			٠.٨٥٠			٠.٧٧٩	٠.٨٥٠			٥/٣/١		
		٦/٣/١			٠.٨٦٣			٠.٨٠٨	٠.٨٦٣			٦/٣/١		
		٧/٣/١			٠.٨٣٨			٠.٧٨٦	٠.٨٣٨			٧/٣/١		
		٨/٣/١			٠.٨٥٦			٠.٧٨٧	٠.٨٥٦			٨/٣/١		
		٩/٣/١			٠.٨٥٧			٠.٧٨٧	٠.٨٥٧			٩/٣/١		
الثاني	الأول	١/١/٢	٠.٧٨٣	٠.٩٤٨	٠.٦٦٥			٠.٩٣٧	٠.٦٦٥	٠.٩٤٨	٠.٧٨٣	١/١/٢	الأول	الثاني
		٢/١/٢			٠.٦٥١			٠.٩٣٧	٠.٦٥١			٢/١/٢		
		٣/١/٢			٠.٦٧٤			٠.٩٣٧	٠.٦٧٤			٣/١/٢		
		٤/١/٢			٠.٦٣٦			٠.٩٣٨	٠.٦٣٦			٤/١/٢		
	الثاني	١/١/٢/٢	٠.٩٣٥		٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠	٠.٩٣٥		١/١/٢/٢	الثاني	
		٢/١/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٢/١/٢/٢		
		٣/١/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٣/١/٢/٢		
		٤/١/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٤/١/٢/٢		
		٥/١/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٥/١/٢/٢		
		٦/١/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٦/١/٢/٢		
		٧/١/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٩	٠.٩٣٢			٧/١/٢/٢		
		٨/١/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٩	٠.٩٣٢			٨/١/٢/٢		
		٩/١/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٩	٠.٩٣٢			٩/١/٢/٢		
		١/٢/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٧	٠.٩٣٢			١/٢/٢/٢		
		٢/٢/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٧	٠.٩٣٢			٢/٢/٢/٢		
		٣/٢/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٧	٠.٩٣٢			٣/٢/٢/٢		
		٤/٢/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٧	٠.٩٣٢			٤/٢/٢/٢		
		٥/٢/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٧	٠.٩٣٢			٥/٢/٢/٢		
		٦/٢/٢/٢			٠.٩٣١			٠.٩٣٨	٠.٩٣١			٦/٢/٢/٢		
		٧/٢/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٧/٢/٢/٢		
		٨/٢/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٨/٢/٢/٢		
		٩/٢/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٧	٠.٩٣٢			٩/٢/٢/٢		
		١/٣/٢/٢			٠.٩٣٢			٠.٩٣٩	٠.٩٣٢			١/٣/٢/٢		
		٢/٣/٢/٢			٠.٩٣١			٠.٩٣٨	٠.٩٣١			٢/٣/٢/٢		
		٣/٣/٢/٢			٠.٩٣١			٠.٩٣٨	٠.٩٣١			٣/٣/٢/٢		
		٤/٣/٢/٢			٠.٩٣١			٠.٩٣٨	٠.٩٣١			٤/٣/٢/٢		
		٥/٣/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٥/٣/٢/٢		
		٦/٣/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٦/٣/٢/٢		
		٧/٣/٢/٢			٠.٩٣٠			٠.٩٣٧	٠.٩٣٠			٧/٣/٢/٢		

يتضح من جدول (٦) أن معامل ثبات المحاور والاستبيان في حالة حذف العبارة أقل من مثيلتها بدون حذف العبارة مما يدل على أن حذف أي عبارة سيؤثر سلبًا على ثبات المحاور والاستبيان كما أن معامل ثبات المحاور والاستبيان مقبول (أكبر من ٠.٧٠) مما يدل على ثبات استمارة الاستبيان (٣٦) وبذلك أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها النهائية وجاهزة للتطبيق علي عينه البحث الأساسية . و اكتفت الباحثة باحتساب الثبات لكل محور على حدة نظرًا لاختلاف طبيعتي المحورين.

طريقة تصحيح استمارة الاستبيان:

اعتمدت الباحثة علي ميزان ليكرت الثلاثي (موافق , إلي حد ما , غير موافق) لتحديد استجابات عينه البحث علي استمارة الاستبيان , قد أعطيت (٢) درجة للإجابة لـ(موافق) , (١) درجة لـ(إلي حد ما), (صفر) درجة لـ(غير موافق) وبذلك تكون قيمه الدرجة العليا (١٨٨) والدرجة الدنيا (صفر).

مجالات البحث :

المجال البشري : عينه البحث المحددة سلفاً . والبالغ قوامها (٣٨٢).

المجال الزمني : قامت الباحثة بتطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية على عينه البحث المحددة سلفاً , في الفترة ما بين (٢٠١٩\١١\٢٢) حتى (٢٠١٩\١٢\١٥) .

المجال المكاني : مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية.

عرض ومناقشة نتائج البحث :

قامت الباحثة بعرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها من خلال تصميم استمارة استبيان وذلك باستخدام الإحصاء الوصفي والموضح نتائجه بالجدول من رقم (٧) إلى رقم (١٨) .

جدول (٧)

استجابات عينة البحث (الإدارة العليا) على عبارات المحور الأول رؤية ورسالة وأهداف إدارة المعرفة المقترحة بمديرية الشباب والرياضة (ن=٣٣)

م	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الاتجاه السائد		٢٤
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	الاتجاه	%	
١/١									
١/١/١	٣٣	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠٠	*٦٦.٠٠٠
٢/١/١	٠	٠.٠٠٠	١٦	٤٨.٤٨	١٧	٥١.٥٢	غير موافق	٢٤.٢٤	*١٦.٥٤٥
٣/١/١	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٣٣	١٠٠.٠٠٠	غير موافق	٠.٠٠٠	*٦٦.٠٠٠
٢/١									
١/٢/١	١٧	٥١.٥٢	١٦	٤٨.٤٨	٠	٠.٠٠٠	موافق	٧٥.٧٦	*١٦.٥٤٥
٢/٢/١	١٦	٤٨.٤٨	٠	٠.٠٠٠	١٧	٥١.٥٢	إلى حد ما	٤٨.٤٨	*١٦.٥٤٥
٣/٢/١	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٣٣	١٠٠.٠٠٠	غير موافق	٠.٠٠٠	*٦٦.٠٠٠
٣/١									
١/٣/١	١٦	٤٨.٤٨	١٧	٥١.٥٢	٠	٠.٠٠٠	موافق	٧٤.٢٤	*١٦.٥٤٥
٢/٣/١	١٦	٤٨.٤٨	١٧	٥١.٥٢	٠	٠.٠٠٠	موافق	٧٤.٢٤	*١٦.٥٤٥
٣/٣/١	١٦	٤٨.٤٨	٠	٠.٠٠٠	١٧	٥١.٥٢	إلى حد ما	٤٨.٤٨	*١٦.٥٤٥
٤/٣/١	٣٣	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠٠	*٦٦.٠٠٠
٥/٣/١	٣٣	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠٠	*٦٦.٠٠٠
٦/٣/١	١٧	٥١.٥٢	١٦	٤٨.٤٨	٠	٠.٠٠٠	موافق	٧٥.٧٦	*١٦.٥٤٥
٧/٣/١	١٦	٤٨.٤٨	٠	٠.٠٠٠	١٧	٥١.٥٢	إلى حد ما	٤٨.٤٨	*١٦.٥٤٥
٨/٣/١	٣٣	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠٠	*٦٦.٠٠٠
٩/٣/١	٣٣	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠٠	*٦٦.٠٠٠

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه السائد : لا أوافق (٠- ٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤- ٦٦.٦٦)

أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (٨)

استجابات عينة البحث (الإدارة الوسطى) على عبارات المحور الأول رؤية ورسالة وأهداف إدارة المعرفة المقترحة بمديرية الشباب والرياضة (ن=٢٧٢)

م	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الاتجاه السائد		م
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	اتجاه	%	
١/١									
١/١/١	١٩٠	٦٩.٨٥	٧٠	٢٥.٧٤	١٢	٤.٤١	موافق	٨٢.٧٢	*١٨١.٧٩٤
٢/١/١	٤٨	١٧.٦٥	٧٩	٢٩.٠٤	١٤٥	٥٣.٣١	غير موافق	٣٢.١٧	*٥٤.١٤٠
٣/١/١	٣٤	١٢.٥٠	٨٥	٣١.٢٥	١٥٣	٥٦.٢٥	غير موافق	٢٨.١٣	*٧٨.٦٢٥
1/2									
١/٢/١	٢٢١	٨١.٢٥	٥١	١٨.٧٥	٠	٠.٠٠	موافق	٩٠.٦٣	*٢٩٥.٣٧٥
٢/٢/١	٤٥	١٦.٥٤	١١٦	٤٢.٦٥	١١١	٤٠.٨١	إلى حد ما	٣٧.٨٧	*٣٤.٦٤٠
٣/٢/١	٦	٢.٢١	٨٧	٣١.٩٩	١٧٩	٦٥.٨١	غير موافق	١٨.٢٠	*١٦٥.٢٧٢
٣/١									
١/٣/١	٢٣٥	٨٦.٤٠	٢٩	١٠.٦٦	٨	٢.٩٤	موافق	٩١.٧٣	*٣٤٧.٠٨١
٢/٣/١	٢٣٥	٨٦.٤٠	٢٩	١٠.٦٦	٨	٢.٩٤	موافق	٩١.٧٣	*٣٤٧.٠٨١
٣/٣/١	٢٤١	٨٨.٦٠	٦	٢.٢١	٢٥	٩.١٩	موافق	٨٩.٧١	*٣٧٥.٨٩٠
٤/٣/١	٢٦٦	٩٧.٧٩	٦	٢.٢١	٠	٠.٠٠	موافق	٩٨.٩٠	*٥٠٨.٧٩٤
٥/٣/١	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٦/٣/١	١١٨	٤٣.٣٨	١٤٨	٥٤.٤١	٦	٢.٢١	موافق	٧٠.٥٩	*١٢٣.٥٥٩
٧/٣/١	٢٣٥	٨٦.٤٠	١٨	٦.٦٢	١٩	٦.٩٩	موافق	٨٩.٧١	*٣٤٤.٦٥٤
٨/٣/١	٢٥٤	٩٣.٣٨	١٨	٦.٦٢	٠	٠.٠٠	موافق	٩٦.٦٩	*٤٤٣.١٤٧
٩/٣/١	٢٤٨	٩١.١٨	٢٤	٨.٨٢	٠	٠.٠٠	موافق	٩٥.٥٩	*٤١٢.٧٠٦

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه السائد : لا أوافق (٠ - ٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤ - ٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (٩)

استجابات عينة البحث (الإدارة التنفيذية) على عبارات المحور الأول رؤية ورسالة وأهداف إدارة المعرفة المقترحة بمديرية الشباب والرياضة (ن=٧٧)

م	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الاتجاه السائد		م
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	اتجاه	%	
١/١									
١/١/١	٥٨	٧٥.٣٢	١٥	١٩.٤٨	٤	٥.١٩	موافق	٨٥.٠٦	*٦٣.٤٥٥
٢/١/١	١٨	٢٣.٣٨	٢٨	٣٦.٣٦	٣١	٤٠.٢٦	إلى حد ما	٤١.٥٦	٣.٦١٠
٣/١/١	٣	٣.٩٠	٢٦	٣٣.٧٧	٤٨	٦٢.٣٤	غير موافق	٢٠.٧٨	*٣٩.٤٥٥
1/2									
١/٢/١	٥٩	٧٦.٦٢	١٨	٢٣.٣٨	٠	٠.٠٠	موافق	٨٨.٣١	*٧١.٢٤٧
٢/٢/١	١٩	٢٤.٦٨	٤١	٥٣.٢٥	١٧	٢٢.٠٨	إلى حد ما	٥١.٣٠	*١٣.٨١٨
٣/٢/١	٤	٥.١٩	١٧	٢٢.٠٨	٥٦	٧٢.٧٣	غير موافق	١٦.٢٣	*٥٧.٠٦٥
٣/١									
١/٣/١	٦٤	٨٣.١٢	٩	١١.٦٩	٤	٥.١٩	موافق	٨٨.٩٦	*٨٦.٣٦٤
٢/٣/١	٦٤	٨٣.١٢	٩	١١.٦٩	٤	٥.١٩	موافق	٨٨.٩٦	*٨٦.٣٦٤
٣/٣/١	٦٤	٨٣.١٢	٢	٢.٦٠	١١	١٤.٢٩	موافق	٨٤.٤٢	*٨٧.٤٥٥
٤/٣/١	٧٣	٩٤.٨١	٤	٥.١٩	٠	٠.٠٠	موافق	٩٧.٤٠	*١٣١.٢٤٧
٥/٣/١	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٦/٣/١	٣٤	٤٤.١٦	٤٣	٥٥.٨٤	٠	٠.٠٠	موافق	٧٢.٠٨	*٤٠.٠٧٨
٧/٣/١	٦٥	٨٤.٤٢	٠	٠.٠٠	١٢	١٥.٥٨	موافق	٨٤.٤٢	*٩٣.٢٢١
٨/٣/١	٧٥	٩٧.٤٠	٢	٢.٦٠	٠	٠.٠٠	موافق	٩٨.٧٠	١٤٢.٣١٢*
٩/٣/١	٧٥	٩٧.٤٠	٢	٢.٦٠	٠	٠.٠٠	موافق	٩٨.٧٠	*١٤٢.٣١٢

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه السائد : لا أوافق (٠ - ٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤ - ٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (١٠)

دلالة الفروق بين استجابات فئات عينة البحث على عبارات المحور الأول رؤية ورسالة وأهداف إدارة المعرفة المقترحة بمديرية الشباب والرياضة

الدلالة (P)	كأ	اختبار كروسكال واليز			الاتجاه السائد						م	
		متوسط الرتب			الإدارة التنفيذية (ن=٧٧)		الإدارة الوسطى (ن=٢٧٢)		الإدارة العليا (ن=٣٣)			
		الإدارة التنفيذية	الإدارة الوسطى	الإدارة العليا	الاتجاه السائد		الاتجاه السائد		الاتجاه السائد			
					اتجاه	%	اتجاه	%	اتجاه	%		
												١/١
*.٠٠٠١	١٣.٥٥٧	١٩٤.٢٢	١٨٤.٦٠	٢٤٢.٠٠	موافق	٨٥.٠٦	موافق	٨٢.٧٢	موافق	١٠٠.٠٠	١/١/١	١/١/١
٠.٠٧٦	٥.١٤٦	٢١٣.٤٨	١٨٧.٤٥	١٧٣.٦١	إلى حد ما	٤١.٥٦	غير موافق	٣٢.١٧	غير موافق	٢٤.٢٤	٢/١/١	٢/١/١
*.٠٠٠١	٢٣.٦٦٥	١٨٥.٣٥	٢٠٢.٢٢	١١٧.٥٠	غير موافق	٢٠.٧٨	غير موافق	٢٨.١٣	غير موافق	٠.٠٠	٣/١/١	٣/١/١
												١/٢
*.٠٠٠١	١٥.٠٧٢	١٨٩.٣٥	١٩٨.١٩	١٤١.٣٩	موافق	٨٨.٣١	موافق	٩٠.٦٣	موافق	٧٥.٧٦	١/٢/١	١/٢/١
*.٠٠١٣	٨.٦٧٢	٢١٩.٩٠	١٨١.٩٨	٢٠٣.٦٧	إلى حد ما	٥١.٣٠	إلى حد ما	٣٧.٨٧	إلى حد ما	٤٨.٤٨	٢/٢/١	٢/٢/١
*.٠٠٠١	١٦.١٣٧	١٨٨.١٩	١٩٩.٣٥	١٣٤.٥٠	غير موافق	١٦.٢٣	غير موافق	١٨.٢٠	غير موافق	٠.٠٠	٣/٢/١	٣/٢/١
												٣/١
*.٠٠٠١	٢٦.٤٦٣	١٩٢.٠٣	١٩٨.٨٥	١٢٩.٧٠	موافق	٨٨.٩٦	موافق	٩١.٧٣	موافق	٧٤.٢٤	١/٣/١	١/٣/١
*.٠٠٠١	٢٦.٤٦٣	١٩٢.٠٣	١٩٨.٨٥	١٢٩.٧٠	موافق	٨٨.٩٦	موافق	٩١.٧٣	موافق	٧٤.٢٤	٢/٣/١	٢/٣/١
*.٠٠٠١	٣٧.٢٥٣	١٨٩.٨٧	٢٠٠.٤٥	١٢١.٥٥	موافق	٨٤.٤٢	موافق	٨٩.٧١	إلى حد ما	٤٨.٤٨	٣/٣/١	٣/٣/١
٠.٢١٦	٣.٠٦٦	١٨٦.٥٨	١٩٢.٢٩	١٩٦.٥٠	موافق	٩٧.٤٠	موافق	٩٨.٩٠	موافق	١٠٠.٠٠	٤/٣/١	٤/٣/١
١.٠٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٥/٣/١	٥/٣/١
٠.٦٠١	١.٠٢٠	١٩٣.٠١	١٨٩.٢١	٢٠٦.٨٥	موافق	٧٢.٠٨	موافق	٧٠.٥٩	موافق	٧٥.٧٦	٦/٣/١	٦/٣/١
*.٠٠٠١	٣٤.٠٧٥	١٩٣.٣٣	١٩٩.٤٨	١٢١.٤٧	موافق	٨٤.٤٢	موافق	٨٩.٧١	إلى حد ما	٤٨.٤٨	٧/٣/١	٧/٣/١
٠.١٣٩	٣.٩٤٠	١٩٦.٥٤	١٨٨.٨٦	٢٠١.٥٠	موافق	٩٨.٧٠	موافق	٩٦.٦٩	موافق	١٠٠.٠٠	٨/٣/١	٨/٣/١
*.٠٠٤٣	٦.٢٨٩	١٩٩.٥٤	١٨٧.٦٥	٢٠٤.٥٠	موافق	٩٨.٧٠	موافق	٩٥.٥٩	موافق	١٠٠.٠٠	٩/٣/١	٩/٣/١

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ ($P < 0.05$) الاتجاه السائد : لاوافق (٠-٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤-٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

يتضح من جدول رقم (٧) (٨) (٩) أن استجابات فئات البحث حول عبارات المحور الأول دالة إحصائية في اتجاه موافق حيث بلغت نسبه الموافقة (١٠٠%) (٦٩.٨٥%) (٧٥.٣٢%) لعبارة رقم ١/١/١ بالنسبة لكل من الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية علي التوالي وبذلك تكون رؤية الإدارة ريادة متميزة لنشر المعرفة لدى الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة وتوظيفها في تحسين الخدمات التي تقدمها. اما بالنسبة لرسالة الإدارة فبلغت نسبة الموافقة (٥١.٥٢%) (٨١.٢٥%) (٧٦.٦٢%) لعبارة ١/٢/١ بالنسبة لكل من الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية علي التوالي وبذلك تكون رسالة الإدارة هي بناء مجتمع المعرفة القادر على الوصول إلى مصادر المعرفة واستيعابها وتوظيفها وتوليد معارف ومهارات جديدة ومبتكرة تسهم في إيجاد عائد مادي جديد. وبالنسبة لأهداف الإدارة فتراوحت نسبة الموافقة ما بين (٥١.٥٢ : ١٠٠%) (٤٣.٣٨ : ١٠٠%) (٤٤.١٦ : ١٠٠%) لعبارات ١/٣/١ ، ٢/٣/١ ، ٣/٣/١ ، ٤/٣/١ ، ٥/٣/١ ، ٦/٣/١ ، ٧/٣/١ ، ٨/٣/١ ، ٩/٣/١ بالنسبة لكل من الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية علي التوالي وبذلك تكون أهداف الإدارة هي تحسين الأداء الإداري للموارد البشرية ، التحول من الإدارة الورقية إلى الإدارة الإلكترونية ، تحسين الخدمات المقدمة عن طريق اختزال الزمن المستغرق في تقديم الخدمة ، تشجيع الأفكار الإبداعية الجديدة وتطبيقها ، تحسين صورة مديرية الشباب والرياضة وتطوير علاقتها بالمؤسسات الرياضية الأخرى ، تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة بين مثيلاتها من المؤسسات الأخرى ، تكوين مصدر موحد للمعرفة ومن ثم تعميمه على كافة الموارد البشرية ، تجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة أثناء العمل اليومي ، تطوير وترجمه الأفكار إلى خطط وبرامج فعالة يمكن تطبيقها.

كما يتضح من جدول (١٠) أن الفروق بين استجابات فئات البحث حول عبارات كل من المحور الأول دالة إحصائياً حيث كانت (P) تتراوح ما بين (٠.٠٠١ : ٠.٠٤٣) .

وهذا يتفق مع صلاح الكبيسي (٢٠٠٥) ان مفهوم إدارة المعرفة يشمل العمليات التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المؤسسة ، لاكتساب وخرن وتوزيع المعرفة لتنعكس على عمليات الأعمال للوصول إلى أفضل التطبيقات .

(١٨ : ٤٢) .

كما أشار نتيجان , شيكار (nattajan & shekar) (٢٠٠٠) (٣٨) إلى أن ظهور إدارة المعرفة وأهميتها تعود إلى أهم ثلاث تحديات تواجه إدارة الأعمال اليوم وهي : كيفية تقفي أثر المستفيدين و خدمة حاجاتهم عبر شبكة الانترنت والتجارة الإلكترونية , كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في الحصول على مكانة في السوق, الآلية التي تمكن المؤسسة من إعادة ترتيب أفكار العاملين و خبراتهم المتركمة وتسخيرها لخدمة العملية الإبداعية في المؤسسة .

وترى الباحثة ان مديرية الشباب والرياضة تسعى جاهدة لتمييز نفسها لذا تعمل على استخدام أساليب جديدة في تطوير عملياتها الادارية و طرائق العمليات وبناء علاقات متميزة مع المستفيدين من خدماتها وتلعب إدارة المعرفة دوراً أساسياً في ذلك حيث تعد من عوامل النجاح لخدمة العملية الإبداعية كما أنها تدعم وتحسن عملية اتخاذ القرارات وتسهل تنفيذها من قبل الموارد البشرية حيث تجعلهم أكثر وعياً وخبرة بأعمال الكلية و أهدافها و عملياتها .

ومن الجدول رقم (٧) : (١٠) يمكن الإجابة على التساؤل الثاني المتعلق بالمحور الأول رؤية ورسالة وأهداف إدارة المعرفة المقترحة بمديرية الشباب والرياضة.

جدول (١١)

استجابات عينة البحث (الإدارة العليا) على عبارات البعد الأول في المحور الثاني الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة (ن=٣٣)

م	أوافق		لا أوافق		إلى حد ما		الاتجاه السائد		٢٤
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	اتجاه	%	
١/٢									
١/١/٢	٣٣	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*٦٦.٠٠٠
٢/١/٢	٣٣	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*٦٦.٠٠٠
٣/١/٢	٣٣	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*٦٦.٠٠٠
٤/١/٢	١٧	٥١.٥٢	١٦	٤٨.٤٨	٠	٠.٠٠	موافق	٧٥.٧٦	*١٦.٥٤٥

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه السائد : لا أوافق (٠-٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤-٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (١٢)

استجابات عينة البحث (الإدارة الوسطى) على عبارات البعد الأول في المحور الثاني الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة (ن=٢٧٢)

م	أوافق		لا أوافق		إلى حد ما		الاتجاه السائد		٢٤
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	اتجاه	%	
١/٢									
١/١/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٢/١/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٣/١/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٤/١/٢	١٦٨	٦١.٧٦	١٠٤	٣٨.٢٤	٠	٠.٠٠	موافق	٨٠.٨٨	*١٥٨.٥٨٨

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه السائد : لا أوافق (٠-٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤-٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (١٣)

استجابات عينة البحث (الإدارة التنفيذية) على عبارات البعد الأول في المحور الثاني الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة (ن=٧٧)

م	أوافق		لا أوافق		إلى حد ما		الاتجاه السائد		٢٤
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	اتجاه	%	
١/٢									
١/١/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٢/١/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٣/١/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٤/١/٢	٤٠	٥١.٩٥	٣٧	٤٨.٠٥	٠	٠.٠٠	موافق	٧٥.٩٧	*٣٨.٦٧٥

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه السائد : لا أوافق (٠-٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤-٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (١٤)
دلالة الفروق بين استجابات فئات عينة البحث على عبارات البعد الأول في المحور الثاني
الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة

الدلالة (P)	كا	اختبار كروسكال واليز			الاتجاه السائد						م		
		متوسط الرتب			الإدارة التنفيذية (ن=٧٧)		الإدارة الوسطى (ن=٢٧٢)		الإدارة العليا (ن=٣٣)				
		الإدارة التنفيذية	الإدارة الوسطى	الإدارة العليا	الاتجاه السائد		الاتجاه السائد		الاتجاه السائد				
					اتجاه	%	اتجاه	%	اتجاه	%			
												١/٢	
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	١/١/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٢/١/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٣/١/٢
٠.٢٠٢	٣.١٩٤	١٧٨.٢٢	١٩٦.٩٧	١٧٧.٣٩	موافق	٧٥.٩٧	موافق	٨٠.٨٨	موافق	٧٥.٧٦	موافق	٧٥.٧٦	٤/١/٢

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كا الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه السائد: لا أوافق (-٠ - ٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤ - ٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

يتضح من جدول رقم (١١) (١٢) (١٣) أن استجابات فئات البحث حول جميع عبارات البعد الأول للمحور الثاني دالة إحصائية في اتجاه موافق حيث تراوحت نسبه الموافقة ما بين (٧٥.٧٦ : ١٠٠%) (٨٠.٨٨ : ١٠٠%) (٧٥.٩٧ : ١٠٠%) بالنسبة لكل من الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية علي التوالي وبذلك يتكون الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة من مدير إدارة المعرفة، نائب مدير الإدارة ومسئول جمع وتحليل المعرفة، مسئول نشر المعرفة، مسئول تكنولوجيا المعلومات.

كما يتضح من جدول (١٤) أن الفروق بين استجابات فئات البحث حول جميع عبارات البعد الأول من المحور الثاني غير دالة إحصائياً حيث كانت (P) تتراوح ما بين (٠.٢٠٢ : ١.٠٠٠).

وفي هذا الصدد يوضح جوتشلاك بيتر Gottshalk Peter (٢٠٠٢) أن الهياكل التنظيمية الأكثر ملاءمة لإدارة المعرفة هي تلك الهياكل التي تتسم بالمرونة والتكيف مع البيئة وسهولة الاتصالات وقدرتها على الاستجابة السريعة للمتغيرات، ويعتمد الهيكل الوظيفي على التخصص وتقسيم العمل، تبعاً للوظائف. ويكون لكل فرد يعمل في تخصص معين رئيس مباشر، وتكون الإدارة العليا في تحكم قوي للمنظمة ككل، وينعكس هذا على تدفق المعلومات في المؤسسة، حيث تتركز في المديرين ويتم توزيعها من قبل الإدارة على الأفراد. ويعني ذلك عدم وجود علاقات مباشرة بين الأفراد، وبالتالي تكون إمكانية نقل المعرفة والمشاركة فيها محددة. (٣٢ : ٨٤)

ويذكر حسن حسين الببلاوي (٢٠٠٧) ان ممارسة إدارة المعرفة تتضمن مجموعة من الأدوار التي ترتبط بإدارة المعرفة ومنها : قائدي المعرفة ; هم مسئولون عن تبنى إدارة المعرفة في وحداتهم الإدارية. مديري المعرفة ; وهم مسئولون عن اكتساب وإدارة المعرفة الخارجية والداخلية , حاملي المعرفة ; وهم مسئولون عن معرفة أين تكمن المعرفة , صانعي المعرفة ; وهم مسئولون عن تحديد المشروع الجيد ومنهم مديري المعرفة , واضعي المحتوى ; مسئولون عن تقنية وهيكلة وبناء المعرفة , الناشئ ; مسئول عن الوظائف الداخلية للنشر على شبكات المعرفة , الموجهون ; مسئولون عن مساعدة الأفراد في وحداتهم الإدارية للتعلم. (١٠ : ٢٧٠ : ٢٦٨)

وترى الباحثة أن الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة يراعى توزيع السلطات ويحدد به قنوات الاتصال كم يوجد توصيف وظيفي مخطط ومفصل يحدد الواجبات والمسئوليات التي يقوم بها كل فرد بالإدارة مما يؤدي إلى تحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله الإدارة.

جدول (١٥)
استجابات عينة البحث (الإدارة العليا) على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني
التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة (ن=٣٣)

م	أوافق		لا أوافق		إلى حد ما		الاتجاه السائد		كا
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	اتجاه	%	
									٢/٢
									١/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١/١/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٢/١/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٣/١/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/١/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/١/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/١/٢/٢
*١٦.٥٤٥	إلى حد ما	٥١.٥٢	٤٨.٤٨	١٦	٠.٠٠	٠	٥١.٥٢	١٧	٧/١/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٨/١/٢/٢
*١٦.٥٤٥	غير موافق	٢٥.٧٦	٤٨.٤٨	١٦	٥١.٥٢	١٧	٠.٠٠	٠	٩/١/٢/٢
									٢/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١/٢/٢/٢
*١٦.٥٤٥	غير موافق	٢٤.٢٤	٥١.٥٢	١٧	٤٨.٤٨	١٦	٠.٠٠	٠	٢/٢/٢/٢
*١٦.٥٤٥	غير موافق	٢٤.٢٤	٥١.٥٢	١٧	٤٨.٤٨	١٦	٠.٠٠	٠	٣/٢/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/٢/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/٢/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/٢/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٧/٢/٢/٢
									٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١/٣/٢/٢
*١٦.٥٤٥	موافق	٧٥.٧٦	٠.٠٠	٠	٤٨.٤٨	١٦	٥١.٥٢	١٧	٢/٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٣/٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٧/٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٨/٣/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٩/٣/٢/٢
*١٦.٥٤٥	إلى حد ما	٤٨.٤٨	٥١.٥٢	١٧	٠.٠٠	٠	٤٨.٤٨	١٦	١٠/٣/٢/٢
									٤/٢/٢
*١٦.٥٤٥	إلى حد ما	٥١.٥٢	٤٨.٤٨	١٦	٠.٠٠	٠	٥١.٥٢	١٧	١/٤/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٢/٤/٢/٢
*١٦.٥٤٥	موافق	٧٥.٧٦	٠.٠٠	٠	٤٨.٤٨	١٦	٥١.٥٢	١٧	٣/٤/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/٤/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/٤/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/٤/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٧/٤/٢/٢
									٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١/٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٢/٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٣/٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٧/٥/٢/٢

جدول (١٥)
استجابات عينة البحث (الإدارة العليا) على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني
التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة (ن=٣٣)

كا	الاتجاه الساند		لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		م
	اتجاه	%	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٨/٥/٢/٢
*١٦.٥٤٥	غير موافق	٢٥.٧٦	٤٨.٤٨	١٦	٥١.٥٢	١٧	٠.٠٠	٠	٩/٥/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١٠/٥/٢/٢
									٦/٢/٢
*١٦.٥٤٥	موافق	٧٥.٧٦	٠.٠٠	٠	٤٨.٤٨	١٦	٥١.٥٢	١٧	١/٦/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	إلى حد ما	٥٠.٠٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٠.٠٠	٠	٢/٦/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٣/٦/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/٦/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/٦/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/٦/٢/٢
									٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١/٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٢/٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٣/٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٧/٧/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٨/٧/٢/٢
									٨/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١/٨/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٢/٨/٢/٢
*١٦.٥٤٥	موافق	٧٥.٧٦	٠.٠٠	٠	٤٨.٤٨	١٦	٥١.٥٢	١٧	٣/٨/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٤/٨/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٥/٨/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٦/٨/٢/٢
*٦٦.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٣٣	٧/٨/٢/٢

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كا الجدولية = ٥.٩٩١) الاتجاه الساند : لا أوافق (٠- ٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤- ٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (١٦)
استجابات عينة البحث (الإدارة الوسطى) على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني
التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة (ن=٢٧٢)

رقم	الاتجاه السائد		لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		م
	اتجاه	%	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
									٢/٢
									١/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	١/١/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٢/١/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٣/١/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٤/١/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٥/١/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٦/١/٢/٢
*١٩٤.٢١٣	موافق	٨٠.١٥	١٢.٨٧	٣٥	١٣.٩٧	٣٨	٧٣.١٦	١٩٩	٧/١/٢/٢
*١٩٤.٢١٣	موافق	٨٠.١٥	١٢.٨٧	٣٥	١٣.٩٧	٣٨	٧٣.١٦	١٩٩	٨/١/٢/٢
*٧٧.٢٥٧	موافق	٧١.٦٩	١٠.٦٦	٢٩	٣٥.٢٩	٩٦	٥٤.٠٤	١٤٧	٩/١/٢/٢
									٢/٢/٢
*٢٠٨.٨١٦	موافق	٨١.٢٥	١٢.١٣	٣٣	١٣.٢٤	٣٦	٧٤.٦٣	٢٠٣	١/٢/٢/٢
*٧٥.٠٩٦	موافق	٧١.٣٢	١٠.٦٦	٢٩	٣٦.٠٣	٩٨	٥٣.٣١	١٤٥	٢/٢/٢/٢
*٧٥.٠٩٦	موافق	٧١.٣٢	١٠.٦٦	٢٩	٣٦.٠٣	٩٨	٥٣.٣١	١٤٥	٣/٢/٢/٢
*٢٦٦.٧٨٧	موافق	٨٩.١٥	٠.٠٠	٠	٢١.٦٩	٥٩	٧٨.٣١	٢١٣	٤/٢/٢/٢
*١٨٠.٠٠٧	موافق	٨١.٤٣	٨.٠٩	٢٢	٢٠.٩٦	٥٧	٧٠.٩٦	١٩٣	٥/٢/٢/٢
*٢٠٧.٦٦٩	موافق	٨٥.٤٨	٠.٠٠	٠	٢٩.٠٤	٧٩	٧٠.٩٦	١٩٣	٦/٢/٢/٢
*٢٩٩.١٤٧	موافق	٩٠.٨١	٠.٠٠	٠	١٨.٣٨	٥٠	٨١.٦٢	٢٢٢	٧/٢/٢/٢
									٣/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	١/٣/٢/٢
*٩٤.٣٣١	موافق	٧٢.٦١	١٥.٤٤	٤٢	٢٣.٩٠	٦٥	٦٠.٦٦	١٦٥	٢/٣/٢/٢
*٩٩.٨٤٦	موافق	٧٣.٣٥	١٤.٧١	٤٠	٢٣.٩٠	٦٥	٦١.٤٠	١٦٧	٣/٣/٢/٢
*٢٩٤.٣٦٠	موافق	٨٩.١٥	٣.٦٨	١٠	١٤.٣٤	٣٩	٨١.٩٩	٢٢٣	٤/٣/٢/٢
*٢٨٢.٢٧٢	موافق	٨٧.٣٢	٦.٦٢	١٨	١٢.١٣	٣٣	٨١.٢٥	٢٢١	٥/٣/٢/٢
*٢٨٩.٤١٩	موافق	٨٩.٥٢	٢.٢١	٦	١٦.٥٤	٤٥	٨١.٢٥	٢٢١	٦/٣/٢/٢
*٣٧٤.٥٨٨	موافق	٩٤.١٢	٠.٠٠	٠	١١.٧٦	٣٢	٨٨.٢٤	٢٤٠	٧/٣/٢/٢
*٣٧١.١٤٧	موافق	٩٣.٠١	٢.٢١	٦	٩.٥٦	٢٦	٨٨.٢٤	٢٤٠	٨/٣/٢/٢
*٣٥٢.١٩٩	موافق	٩٣.٢٠	٠.٠٠	٠	١٣.٦٠	٣٧	٨٦.٤٠	٢٣٥	٩/٣/٢/٢
*٨٩.٤٣٤	إلى حد ما	٣٥.٤٨	٥٨.٤٦	١٥٩	١٢.١٣	٣٣	٢٩.٤١	٨٠	١٠/٣/٢/٢
									٤/٢/٢
*٢٧.٨٤٦	إلى حد ما	٤٣.٠١	٤٦.٦٩	١٢٧	٢٠.٥٩	٥٦	٣٢.٧٢	٨٩	١/٤/٢/٢
*٤٧٥.١٧٦	موافق	٩٧.٧٩	٠.٠٠	٠	٤.٤١	١٢	٩٥.٥٩	٢٦٠	٢/٤/٢/٢
*٤٠.٩٩٣	إلى حد ما	٦٥.٦٣	١٦.١٨	٤٤	٣٦.٤٠	٩٩	٤٧.٤٣	١٢٩	٣/٤/٢/٢
*٢٨٥.٩١٢	موافق	٨٥.٢٩	١١.٠٣	٣٠	٧.٣٥	٢٠	٨١.٦٢	٢٢٢	٤/٤/٢/٢
*٢٩٥.٣٧٥	موافق	٩٠.٦٣	٠.٠٠	٠	١٨.٧٥	٥١	٨١.٢٥	٢٢١	٥/٤/٢/٢
*٢٢٩.١٩٩	موافق	٧٣.٩٠	٢٦.١٠	٧١	٠.٠٠	٠	٧٣.٩٠	٢٠١	٦/٤/٢/٢
*٢٩٩.١٤٧	موافق	٩٠.٨١	٠.٠٠	٠	١٨.٣٨	٥٠	٨١.٦٢	٢٢٢	٧/٤/٢/٢
									٥/٢/٢
*١٣٩.٠٨٨	موافق	٧٦.٤٧	١٣.٩٧	٣٨	١٩.١٢	٥٢	٦٦.٩١	١٨٢	١/٥/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٢/٥/٢/٢
*٣٢٢.٧٠٦	موافق	٩١.٩١	٠.٠٠	٠	١٦.١٨	٤٤	٨٣.٨٢	٢٢٨	٣/٥/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٤/٥/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٥/٥/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٦/٥/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٧/٥/٢/٢
*٥٤٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٢٧٢	٨/٥/٢/٢

تابع جدول (١٦)
استجابات عينة البحث (الإدارة الوسطى) على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني
التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة (ن=٢٧٢)

م	الاتجاه السائد		لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		٢٤
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٩/٥/٢/٢	٤١	١٥.٠٧	١٢٨	٥٠.٧٤	٩٣	٣٤.١٩	٦	٢.٢١	*٥١.٩٧٨
١٠/٥/٢/٢	٢٦٦	٩٧.٧٩	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٠.٨.٧٩٤
٦/٢/٢									
١/٦/٢/٢	٢١٩	٨٠.٥١	٠	٠.٠٠	٥٣	١٩.٤٩	٠	٠.٠٠	*٢٨٧.٩٦٣
٢/٦/٢/٢	٨٩	٣٢.٧٢	٥٨	٢١.٣٢	١٢٥	٤٥.٩٦	٠	٠.٠٠	*٢٤.٨٠١
٣/٦/٢/٢	٢٤٤	٨٩.٧١	٠	٠.٠٠	٢٨	١٠.٢٩	٠	٠.٠٠	*٣٩٣.٢٩٤
٤/٦/٢/٢	٢٤٤	٨٩.٧١	٠	٠.٠٠	٢٨	١٠.٢٩	٠	٠.٠٠	*٣٩٣.٢٩٤
٥/٦/٢/٢	١٩٥	٧١.٦٩	٠	٠.٠٠	٧٧	٢٨.٣١	٠	٠.٠٠	*٢١٢.٧٨٧
٦/٦/٢/٢	٢٢٠	٨٠.٨٨	١٥	٥.٥١	٣٧	١٣.٦٠	٠	٠.٠٠	*٢٧٩.٤٠٤
٧/٢/٢									
١/٧/٢/٢	٢٠٤	٧٥.٠٠	٢٨	١٠.٢٩	٤٠	١٤.٧١	٠	٠.٠٠	*٢١٣.٢٩٤
٢/٧/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٣/٧/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٤/٧/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٥/٧/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٦/٧/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٧/٧/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٨/٧/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٨/٢/٢									
١/٨/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٢/٨/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٣/٨/٢/٢	٢١٣	٧٨.٣١	٠	٠.٠٠	٥٩	٢١.٦٩	٠	٠.٠٠	*٢٦٦.٧٨٧
٤/٨/٢/٢	٢٧٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	*٥٤٤.٠٠٠
٥/٨/٢/٢	٢٤٤	٨٩.٧١	٦	٢.٢١	٢٢	٨.٠٩	٠	٠.٠٠	*٣٩٠.٣٨٢
٦/٨/٢/٢	٢٣٧	٨٧.١٣	٠	٠.٠٠	٣٥	١٢.٨٧	٠	٠.٠٠	*٣٦١.٠٢٢
٧/٨/٢/٢	٢٢٤	٨٢.٣٥	٦	٢.٢١	٤٢	١٥.٤٤	٠	٠.٠٠	*٣٠١.٢٦٥

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١.الاتجاه السائد : لا أوافق (٠ - ٣٣.٣٣ %) إلى حد ما (٣٣.٣٤ - ٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (١٧)
استجابات عينة البحث (الإدارة التنفيذية) على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني
التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة (ن=٧٧)

٢٤	الاتجاه السائد		لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		م
	اتجاه	%	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
									٢/٢
									١/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	١/١/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٢/١/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٣/١/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٤/١/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٥/١/٢/٢
*١٤٢.٣١٢	موافق	٩٨.٧٠	٠.٠٠	٠	٢.٦٠	٢	٩٧.٤٠	٧٥	٦/١/٢/٢
*٦٤.٩٣٥	موافق	٨٢.٤٧	١١.٦٩	٩	١١.٦٩	٩	٧٦.٦٢	٥٩	٧/١/٢/٢
*٦٤.٩٣٥	موافق	٨٢.٤٧	١١.٦٩	٩	١١.٦٩	٩	٧٦.٦٢	٥٩	٨/١/٢/٢
*١٠.٩٣٥	إلى حد ما	٦٣.٦٤	١٥.٥٨	١٢	٤١.٥٦	٣٢	٤٢.٨٦	٣٣	٩/١/٢/٢
									٢/٢/٢
*٦١.١١٧	موافق	٨١.١٧	١٢.٩٩	١٠	١١.٦٩	٩	٧٥.٣٢	٥٨	١/٢/٢/٢
*١٩.١٩٥	موافق	٦٩.٤٨	١٠.٣٩	٨	٤٠.٢٦	٣١	٤٩.٣٥	٣٨	٢/٢/٢/٢
*١٩.١٩٥	موافق	٦٩.٤٨	١٠.٣٩	٨	٤٠.٢٦	٣١	٤٩.٣٥	٣٨	٣/٢/٢/٢
*٨٥.٢٧٣	موافق	٩٠.٩١	٠.٠٠	٠	١٨.١٨	١٤	٨١.٨٢	٦٣	٤/٢/٢/٢
*٣٤.٦٢٣	موافق	٧٦.٦٢	١٠.٣٩	٨	٢٥.٩٧	٢٠	٦٣.٦٤	٤٩	٥/٢/٢/٢
*٤٥.٥٣٢	موافق	٨١.١٧	٠.٠٠	٠	٣٧.٦٦	٢٩	٦٢.٣٤	٤٨	٦/٢/٢/٢
*٥٩.٧١٤	موافق	٨٥.٧١	٠.٠٠	٠	٢٨.٥٧	٢٢	٧١.٤٣	٥٥	٧/٢/٢/٢
									٣/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	١/٣/٢/٢
*١٨.٢٦٠	موافق	٦٨.٨٣	١٨.١٨	١٤	٢٥.٩٧	٢٠	٥٥.٨٤	٤٣	٢/٣/٢/٢
*٤١.٢٤٧	موافق	٧٩.٨٧	٣.٩٠	٣	٣٢.٤٧	٢٥	٦٣.٦٤	٤٩	٣/٣/٢/٢
*١١٥.٣٥١	موافق	٩٤.٨١	١.٣٠	١	٧.٧٩	٦	٩٠.٩١	٧٠	٤/٣/٢/٢
*١٠١.٧٩٢	موافق	٩٣.٥١	٠.٠٠	٠	١٢.٩٩	١٠	٨٧.٠١	٦٧	٥/٣/٢/٢
*١٠١.٧٩٢	موافق	٩٣.٥١	٠.٠٠	٠	١٢.٩٩	١٠	٨٧.٠١	٦٧	٦/٣/٢/٢
*٨٩.١٦٩	موافق	٩١.٥٦	٠.٠٠	٠	١٦.٨٨	١٣	٨٣.١٢	٦٤	٧/٣/٢/٢
*٨٩.١٦٩	موافق	٩١.٥٦	٠.٠٠	٠	١٦.٨٨	١٣	٨٣.١٢	٦٤	٨/٣/٢/٢
*١٠٦.٣١٢	موافق	٩٤.١٦	٠.٠٠	٠	١١.٦٩	٩	٨٨.٣١	٦٨	٩/٣/٢/٢
*٣٨.١٣٠	غير موافق	٣٣.١٢	٦٣.٦٤	٤٩	٦.٤٩	٥	٢٩.٨٧	٢٣	١٠/٣/٢/٢
									٤/٢/٢
٠.٣٣٨	إلى حد ما	٥١.٩٥	٣٢.٤٧	٢٥	٣١.١٧	٢٤	٣٦.٣٦	٢٨	١/٤/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٢/٤/٢/٢
*٢٢.٩٣٥	موافق	٧٢.٠٨	١٢.٩٩	١٠	٢٩.٨٧	٢٣	٥٧.١٤	٤٤	٣/٤/٢/٢
*٩٥.٠٩١	موافق	٨٨.٩٦	٧.٧٩	٦	٦.٤٩	٥	٨٥.٧١	٦٦	٤/٤/٢/٢
*١٠١.٧٩٢	موافق	٩٣.٥١	٠.٠٠	٠	١٢.٩٩	١٠	٨٧.٠١	٦٧	٥/٤/٢/٢
*٨١.٥٣٢	موافق	٨٠.٥٢	١٩.٤٨	١٥	٠.٠٠	٠	٨٠.٥٢	٦٢	٦/٤/٢/٢
*٩٧.٤٢٩	موافق	٩٢.٨٦	٠.٠٠	٠	١٤.٢٩	١١	٨٥.٧١	٦٦	٧/٤/٢/٢
									٥/٢/٢
*٦٢.٣٦٤	موافق	٨٥.٧١	٢.٦٠	٢	٢٣.٣٨	١٨	٧٤.٠٣	٥٧	١/٥/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٢/٥/٢/٢
*١٠١.٧٩٢	موافق	٩٣.٥١	٠.٠٠	٠	١٢.٩٩	١٠	٨٧.٠١	٦٧	٣/٥/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٤/٥/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٥/٥/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٦/٥/٢/٢
*١٥٤.٠٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠.٠٠	٧٧	٧/٥/٢/٢

تابع جدول (١٧)
استجابات عينة البحث (الإدارة التنفيذية) على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني
التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة (ن=٧٧)

م	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الاتجاه السائد		م
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	الاتجاه	%	
٨/٥/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٩/٥/٢/٢	١٠	١٢.٩٩	٣٣	٤٢.٨٦	٣٤	٤٤.١٦	إلى حد ما	٣٤.٤٢	*١٤.٣٦٤
١٠/٥/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٦/٢/٢									
١/٦/٢/٢	٥٦	٧٢.٧٣	٢١	٢٧.٢٧	٠	٠.٠٠	موافق	٨٦.٣٦	*٦٢.٣٦٤
٢/٦/٢/٢	٢٠	٢٥.٩٧	٣٣	٤٢.٨٦	٢٤	٣١.١٧	إلى حد ما	٤٧.٤٠	٣.٤٥٥
٣/٦/٢/٢	٧٣	٩٤.٨١	٤	٥.١٩	٠	٠.٠٠	موافق	٩٧.٤٠	*١٣١.٢٤٧
٤/٦/٢/٢	٧٦	٩٨.٧٠	١	١.٣٠	٠	٠.٠٠	موافق	٩٩.٣٥	*١٤٨.٠٧٨
٥/٦/٢/٢	٧٥	٩٧.٤٠	٢	٢.٦٠	٠	٠.٠٠	موافق	٩٨.٧٠	*١٤٢.٣١٢
٦/٦/٢/٢	٧٦	٩٨.٧٠	١	١.٣٠	٠	٠.٠٠	موافق	٩٩.٣٥	*١٤٨.٠٧٨
٧/٢/٢									
١/٧/٢/٢	٦١	٧٩.٢٢	١٥	١٩.٤٨	١	١.٣٠	موافق	٨٨.٩٦	*٧٦.٧٧٩
٢/٧/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٣/٧/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٤/٧/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٥/٧/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٦/٧/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٧/٧/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٨/٧/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٨/٢/٢									
١/٨/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٢/٨/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٣/٨/٢/٢	٥٩	٧٦.٦٢	١٨	٢٣.٣٨	٠	٠.٠٠	موافق	٨٨.٣١	*٧١.٢٤٧
٤/٨/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠
٥/٨/٢/٢	٧٦	٩٨.٧٠	١	١.٣٠	٠	٠.٠٠	موافق	٩٩.٣٥	*١٤٨.٠٧٨
٦/٨/٢/٢	٧٥	٩٧.٤٠	٢	٢.٦٠	٠	٠.٠٠	موافق	٩٨.٧٠	*١٤٢.٣١٢
٧/٨/٢/٢	٧٧	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	*١٥٤.٠٠٠

الاتجاه السائد : لا أوافق (٠ - ٣٣.٣٣ %)

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (كأ الجدولية = ٥.٩٩١)
إلى حد ما (٣٣.٣٤ - ٦٦.٦٦) أوافق (أكبر من ٦٦.٦٦)

جدول (١٨)
دلالة الفروق بين استجابات فئات عينة البحث على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني
التوصيف الوظيفي للعاملين بإدارة المعرفة

الدلالة (P)	ك ^٢	اختبار كروسكال واليز			الاتجاه السائد						م
		متوسط الرتب			الإدارة التنفيذية (ن=٧٧)		الإدارة الوسطى (ن=٢٧٢)		الإدارة العليا (ن=٣٣)		
		الإدارة التنفيذية	الإدارة الوسطى	الإدارة العليا	الاتجاه السائد		الاتجاه السائد		الاتجاه السائد		
					اتجاه	%	اتجاه	%	اتجاه	%	
											١/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	١/١/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٢/١/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٣/١/٢
٠.٢٠٢	٣.١٩٤	١٧٨.٢٢	١٩٦.٩٧	١٧٧.٣٩	موافق	٧٥.٩٧	موافق	٨٠.٨٨	موافق	٧٥.٧٦	٤/١/٢
											٢/٢
											١/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	١/١/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٢/١/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٣/١/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٤/١/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٥/١/٢/٢
*.٠.٠١٩	٧.٩٤٣	١٨٧.٥٤	١٩٢.٥٠	١٩٢.٥٠	موافق	٩٨.٧٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٦/١/٢/٢
*.٠.٠٠٢	١٢.٤٦٨	٢٠١.١١	١٩٤.٩١	١٤١.٠٠	موافق	٨٢.٤٧	موافق	٨٠.١٥	إلى حد ما	٥١.٥٢	٧/١/٢/٢
*.٠.٠٠٣	١١.٤٢٢	١٩٢.١٨	١٨٥.٧٩	٢٣٧.٠٠	موافق	٨٢.٤٧	موافق	٨٠.١٥	موافق	١٠٠.٠٠	٨/١/٢/٢
*.٠.٠٠١	٤٦.٣٢٦	١٨٣.٩٠	٢٠٧.٠٥	٨١.٠٣	إلى حد ما	٦٣.٦٤	موافق	٧١.٦٩	غير موافق	٢٥.٧٦	٩/١/٢/٢
											٢/٢/٢
*.٠.٠٠٥	١٠.٦٠٦	١٨٧.٩٦	١٨٧.١٦	٢٣٥.٥٠	موافق	٨١.١٧	موافق	٨١.٢٥	موافق	١٠٠.٠٠	١/٢/٢/٢
*.٠.٠٠١	٤٧.٩١١	١٩٧.٦٠	٢٠٣.٨٢	٧٥.٧٤	موافق	٦٩.٤٨	موافق	٧١.٣٢	غير موافق	٢٤.٢٤	٢/٢/٢/٢
*.٠.٠٠١	٤٧.٩١١	١٩٧.٦٠	٢٠٣.٨٢	٧٥.٧٤	موافق	٦٩.٤٨	موافق	٧١.٣٢	غير موافق	٢٤.٢٤	٣/٢/٢/٢
*.٠.٠١١	٨.٩٨٨	١٩٣.٢٧	١٨٦.٥٧	٢٢٨.٠٠	موافق	٩٠.٩١	موافق	٨٩.١٥	موافق	١٠٠.٠٠	٤/٢/٢/٢
*.٠.٠٠١	١٥.٣٠٢	١٧٥.٤٤	١٨٩.٥٦	٢٤٥.٠٠	موافق	٧٦.٦٢	موافق	٨١.٤٣	موافق	١٠٠.٠٠	٥/٢/٢/٢
*.٠.٠٠١	١٦.٣٩٢	١٧٣.٥٦	١٩٠.٠٣	٢٤٥.٥٠	موافق	٨١.١٧	موافق	٨٥.٤٨	موافق	١٠٠.٠٠	٦/٢/٢/٢
*.٠.٠٠٢	١٢.٤٣٠	١٧٢.٩٣	١٩٢.٣٩	٢٢٧.٥٠	موافق	٨٥.٧١	موافق	٩٠.٨١	موافق	١٠٠.٠٠	٧/٢/٢/٢
											٣/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	١/٣/٢/٢
٠.٧٢٧	٠.٦٣٨	١٨٣.٧٥	١٩٣.٧٦	١٩٠.٩٧	موافق	٦٨.٨٣	موافق	٧٢.٦١	موافق	٧٥.٧٦	٢/٣/٢/٢
*.٠.٠٠١	١٩.٣٢٩	١٩٣.٧٧	١٨٢.٧٩	٢٥٨.٠٠	موافق	٧٩.٨٧	موافق	٧٣.٣٥	موافق	١٠٠.٠٠	٣/٣/٢/٢
*.٠.٠٠٧	١٠.٠٣٧	٢٠٢.٢٧	١٨٥.٠٥	٢١٩.٥٠	موافق	٩٤.٨١	موافق	٨٩.١٥	موافق	١٠٠.٠٠	٤/٣/٢/٢
*.٠.٠١٣	٨.٧٠٤	١٩٨.٣٦	١٨٥.٨٦	٢٢٢.٠٠	موافق	٩٣.٥١	موافق	٨٧.٣٢	موافق	١٠٠.٠٠	٥/٣/٢/٢
*.٠.٠١٥	٨.٤٤٢	١٩٧.٥٨	١٨٦.٠٨	٢٢٢.٠٠	موافق	٩٣.٥١	موافق	٨٩.٥٢	موافق	١٠٠.٠٠	٦/٣/٢/٢
*.٠.٠٤٢	٦.٣١٩	١٨١.٧٥	١٩١.٥٣	٢١٤.٠٠	موافق	٩١.٥٦	موافق	٩٤.١٢	موافق	١٠٠.٠٠	٧/٣/٢/٢
*.٠.٠٤٧	٦.١١٤	١٨٢.٢٦	١٩١.٣٩	٢١٤.٠٠	موافق	٩١.٥٦	موافق	٩٣.٠١	موافق	١٠٠.٠٠	٨/٣/٢/٢
٠.٠٧٧	٥.١٣٩	١٩٢.١٨	١٨٨.٥٢	٢١٤.٥٠	موافق	٩٤.١٦	موافق	٩٣.٢٠	موافق	١٠٠.٠٠	٩/٣/٢/٢
٠.٣٠٥	٢.٣٧٥	١٨٤.٢٧	١٩٠.٧٢	٢١٤.٨٢	غير موافق	٣٣.١٢	إلى حد ما	٣٥.٤٨	إلى حد ما	٤٨.٤٨	١٠/٣/٢/٢
											٤/٢/٢
٠.٢٠٨	٣.١٤١	٢٠٧.١٥	١٨٥.٦١	٢٠٣.٥٠	إلى حد ما	٥١.٩٥	إلى حد ما	٤٣.٠١	إلى حد ما	٥١.٥٢	١/٤/٢/٢
٠.٠٨٢	٤.٩٩٧	١٩٧.٥٠	١٨٩.٠٧	١٩٧.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	٩٧.٧٩	موافق	١٠٠.٠٠	٢/٤/٢/٢
٠.٢١٠	٣.١٢١	٢٠٤.٧٥	١٨٥.٧٥	٢٠٧.٩٨	موافق	٧٢.٠٨	إلى حد ما	٦٥.٦٣	موافق	٧٥.٧٦	٣/٤/٢/٢
*.٠.٠٣٣	٧.٥٨٨	١٩٤.٩١	١٨٦.٨٣	٢٢٢.٠٠	موافق	٨٨.٩٦	موافق	٨٥.٢٩	موافق	١٠٠.٠٠	٤/٤/٢/٢
*.٠.٠١٦	٨.٣٢٧	١٩٧.١٩	١٨٦.١٩	٢٢٢.٠٠	موافق	٩٣.٥١	موافق	٩٠.٦٣	موافق	١٠٠.٠٠	٥/٤/٢/٢
*.٠.٠٠٣	١١.٩٧٢	١٩٧.٢٩	١٨٤.٦٤	٢٣٤.٥٠	موافق	٨٠.٥٢	موافق	٧٣.٩٠	موافق	١٠٠.٠٠	٦/٤/٢/٢
*.٠.٠٢٢	٧.٥٩٥	١٩٤.٧١	١٨٦.٨٩	٢٢٢.٠٠	موافق	٩٢.٨٦	موافق	٩٠.٨١	موافق	١٠٠.٠٠	٧/٤/٢/٢
											٥/٢/٢
*.٠.٠٠١	١٦.٨٣١	٢٠٠.٦٦	١٨٢.٢٤	٢٤٦.٥٠	موافق	٨٥.٧١	موافق	٧٦.٤٧	موافق	١٠٠.٠٠	١/٥/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٢/٥/٢/٢
*.٠.٠٤٠	٦.٤٣٣	١٩٣.٦٩	١٨٧.٦٠	٢١٨.٥٠	موافق	٩٣.٥١	موافق	٩١.٩١	موافق	١٠٠.٠٠	٣/٥/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٤/٥/٢/٢
١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	١٩١.٥٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	موافق	١٠٠.٠٠	٥/٥/٢/٢

كما يتضح من جدول (١٨) أن الفروق بين استجابات فئات البحث حول جميع عبارات البعد الثاني من المحور الثاني دالة إحصائياً حيث كانت (P) تتراوح ما بين (٠.٠٠١ : ٠.٠٤٧).

ويؤكد وكلمر جيمس Walker james (٢٠٠٠) على أن وصف الوظائف خطوة ضرورة لتحديد الخصائص والشروط المطلوب توافرها فيمن يشغل الوظيفة من حيث المؤهلات والخبرات المطلوبة في المرشح للوظيفة وهو بيان واقعي يصف واجبات ومسئوليات الوظيفة والمهام المطلوبة وظروف العمل والأدوات والعلاقات بالوظائف الأخرى. (٤٣ : ٥)

كما توصى دراسة رشاد الساعد , حسين حريم (٢٠٠٤) (١١) إن عوامل المؤهل العلمي والخبرة بالإضافة إلى العمر ومدراء المنظمات هي خصائص مهمة ومؤثرة على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة والميزة التنافسية و من هنا تأتي أهمية الحرص على استقطاب ذوي المؤهلات العلمية العالية والخبرات الطويلة , والعمل على استمرار تعزيز و تطوير مؤهلاتهم وخبراتهم لأنه يساهم في تعزيز معرفة المؤسسة.

وتوصى دراسة نعيمه حسن (٢٠٠٤) (٢٥) أن هناك دور رئيس في فريق إدارة المعرفة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات في معالجة وتحليل الأفكار لتبويرها .ثم في مرحلة النشر من خلال استخدام محركات البحث واستراتيجياتها في التكامل المعرفي .ثم في مرحلة التكامل المعرفي من خلال التركيز على الشبكات الداخلية والمؤتمرات بالفيديو كفرنس .

وترى الباحثة أن إدارة المعرفة إذ تم استحداثها في مديرية الشباب والرياضة فإنها تلعب دوراً أساسياً في تحسين جودة الخدمات القائمة و استحداث خدمات جديدة تحقق لها الأسبقية , بالإضافة الى ضرورة وعي الإدارة العليا بأن انجاز العمليات الإدارية بكفاءة و فعالية يتطلب استخدام تكنولوجيا متقدمة و استثمار للطاقة البشرية العاملة و بذل جهود متواصلة من أجل إيجاد برنامج لتبسيط و تسهيل الإجراءات و العمل على توفير معلومات مختلفة للمستفيدين لخلق ولاء لهم لدى المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية.

ومن الجدول رقم (١١) : (١٨) يمكن الإجابة على التساؤل الثاني المتعلق بالهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي للقائمين بالعمل بداخل إدارة المعرفة .

استنتاجات البحث :

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث توصلت الباحثة إلى وضع تحديد رؤية ورسالة وأهداف والهيكل تنظيمي لإدارة المعرفة وبطاقات للتوصيف الوظيفي خاصة.

الرؤية / ريادة متميزة لنشر المعرفة لدى الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة وتوظيفها في تحسين الخدمات التي تقدمها.

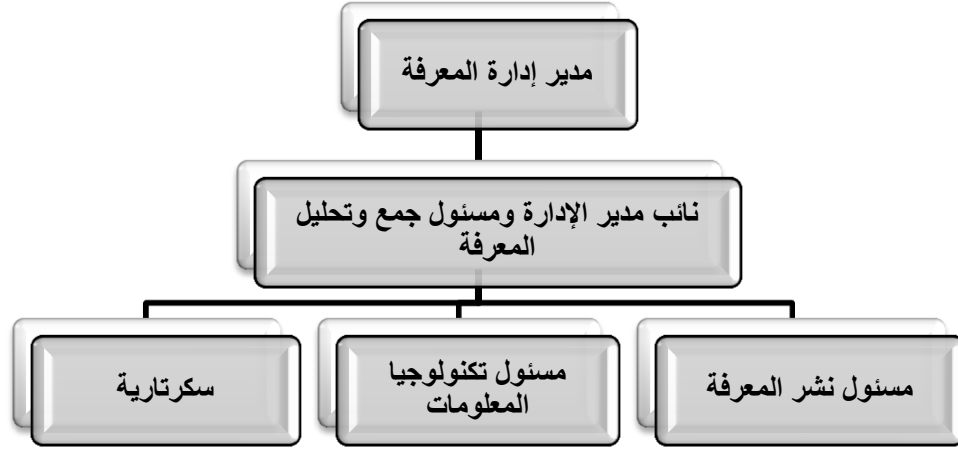
شكل رقم (١) رؤية إدارة المعرفة

الرسالة / بناء مجتمع المعرفة القادر على الوصول إلى مصادر المعرفة واستيعابها وتوظيفها وتوليد معارف ومهارات جديدة ومبتكرة تساهم في إيجاد عائد مادي جديد.

شكل رقم (٢) رسالة إدارة المعرفة



شكل رقم (٣) أهداف إدارة المعرفة



شكل رقم (٤) الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة

**جدول رقم
(١٩) بطاقة وصف وظيفي لمدير إدارة المعرفة**

المسمى الوظيفي : مدير إدارة المعرفة
الرئيس المباشر : مدير مديرية الشباب والرياضة
الوحدة الإدارية : إدارة المعرفة
الوظائف الإدارية التي يشرف عليها :
نائب مدير الإدارة - مسئول نشر المعرفة - مسئول تكنولوجيا المعلومات - سكرتارية الإدارة
التخصص العام للوظيفة : متابعة تنفيذ كافة أعمال وحدة المعرفة والإشراف عليها وتقييم الأخطاء
المهام والمسئوليات :
<ul style="list-style-type: none"> - إعداد الخطط والبرامج الخاصة بإدارة المعرفة والإشراف على تنفيذها - إعلام جميع العاملين بإدارة المعرفة بكافة القرارات فور اعتمادها - بناء نظام لإدارة المعرفة يتمثل في (اتصال فعال - استرجاع فعال للمعلومات - إدارة الوثائق وإعادة استخدامها - ربط الخبرات بشبكات المعرفة - تعميم أفضل الممارسات - التطوير المستمر للنظام). - تمثيل الإدارة في اجتماعات المديرية ورئاسة الاجتماعات الدورية الخاصة بإدارة المعرفة. - التحقق من أن جميع التعليمات الإدارية متبعة بالفعل من خلال والتقييم المستمر. - وضع السياسات العامة والإجراءات الخاصة بإدارة المعرفة - رفع تقارير دورية عن عمل إدارة المعرفة واعتمادها. - اتخاذ القرارات بشأن المشروعات الريادية والأفكار الإبداعية التي ستبنى تنفيذها إدارة المعرفة. الاشتراك في وضع الميزانية العامة لإدارة المعرفة
شروط شغل الوظيفة :
<ul style="list-style-type: none"> - مؤهل علمي : دكتوراه في فلسفة التربية الرياضية أو ماجستير كحد أدنى - الخبرة : ١٥ عام - المهارات : إجادة اللغة الإنجليزية بالحصول على شهادة التوفيل - إجادة استخدام برامج ميكروسوفت والحصول على شهادة ICDL.
خطوط السلطة :
لأعلى ◀ مدير مديرية الشباب والرياضة
لأسفل ▶ نائب مدير إدارة المعرفة
حدود الصلاحيات : صلاحية كاملة في تنفيذ المهام المكلف بها
ظروف العمل : مكتب هادئ ومستقل + جهاز حاسب آلي وملحقاته

**جدول رقم (٢٠)
بطاقة وصف وظيفي نائب مدير إدارة المعرفة ومسئول جمع وتحليل المعرفة**

المسمى الوظيفي: نائب مدير إدارة المعرفة ومسئول جمع وتحليل المعرفة
الرئيس المباشر : مدير إدارة المعرفة
الوظائف الإدارية التي يشرف عليها :
- مسئول نشر المعرفة , مسئول تكنولوجيا المعلومات , سكرتارية الإدارة
التخصص العام للوظيفة :-
الإشراف على كافة المهام المنفذة بداخل الإدارة
المهام والمسئوليات :
- ينوب عن مدير إدارة المعرفة في كافة أعماله. - تحديد العمليات والإجراءات التابعة للنظام وتحديد المدخلات والمخرجات اللازمة لها - إعداد الدراسة التحليلية للنظام بحيث تحتوي على أهداف وخريطة تدفق البيانات. - اختبار برامج الإدخال وبرامج المخرجات وتحديثها بحيث تكون شاملة لمتطلبات المؤسسة. - دراسة احتياجات المستفيدين من خدمات المؤسسة لبناء وتطوير الأنظمة والتطبيقات - إعداد دراسة للأنظمة العاملة التي لا تفي بمتطلبات المستفيدين ومحاولة إعادة تطويرها. - فحص البرامج التي يقوم المبرمج بتصميمها والتأكد من مطابقتها للمواصفات. - تحديد احتياجات النظام من مواصفات وأجهزة حاسوب وطابعات وسكانر وشبكة أو أي متطلبات أخرى حسب طبيعة النظام. - رفع التقارير الدورية إلى الرئيس المباشر عن إنجازات العمل وأية صعوبات تعترضه - يقوم بأي أعمال أخرى يكلف بها من المدير ضمن حدود مهامه ومسئوليته الوظيفية
شروط شغل الوظيفة :
- مؤهل العلمي : ماجستير في فلسفة التربية الرياضية كحد أدنى - الخبرة : من ١٠ : ١٥ عام - المهارات : إجادة اللغة الإنجليزية بالحصول على شهادة التوفيل - إجادة استخدام برامج ميكروسوفت والحصول على شهادة ICDL.
خطوط السلطة :
لأعلى ◀ مدير الإدارة
- لأسفل ▶ مسئول نشر المعرفة , مسئول تكنولوجيا المعلومات . سكرتارية الوحدة
حدود الصلاحيات :صلاحيات كاملة في تنفيذ المهام المكلف بها
ظروف العمل : مكتب هادئ ومستقل + جهاز حاسب آلي وملحقاته

**جدول رقم (٢١)
بطاقة وصف وظيفي لمنسق نشر المعرفة**

المسمى الوظيفي: منسق نشر المعرفة
الرئيس المباشر : مدير إدارة المعرفة
التخصص العام للوظيفة :- مسئول عن النشر على شبكات المعرفة
<p style="text-align: center;">المهام والمسئوليات :</p> <ul style="list-style-type: none"> - إدارة قاعدة بيانات متكاملة لكافة إدارات بالمديرية بالتنسيق مع القائمين على أنظمة التشغيل. - إعداد الأدلة المطلوبة (دليل التصميم التفصيلي للنظام، دليل مستخدم النظام، دليل تشغيل النظام) بالتعاون والتنسيق مع المختصين. - إنشاء قاعدة بيانات بما يتلاءم مع مستجدات العمل بالمديرية. - الإشراف على متابعة إدخال البيانات الخاصة بالإدارات المختلفة واحتياجاتها المتجددة. - إدخال المعلومات التي تخص طبيعة نشاط وعمل إدارة المعرفة بالشبكات التكنولوجية. - استلام المعلومات المطلوبة وتدقيق المعلومات المدخلة وتصويب الأخطاء إن وجدت. - تطبيق برامج الربط الإلكتروني بين جميع الإدارات في المديرية - بين بالمديرية وبين المؤسسات الرياضية الأخرى. - مساعدة موظفي الإدارات الأخرى في إدخال كافة البيانات المتعلقة بأنشطة ومهام الإدارات والتعرف على التطبيقات الخاصة بالشبكات التكنولوجية المستخدمة. - تصميم واقتراح التعديلات للقواعد البيانية المتعلقة بالشبكات التكنولوجية المستخدمة. - يقوم بأي أعمال أخرى يكلف بها من مدير الإدارة ضمن حدود مهامه ومسؤولياته
شروط شغل الوظيفة :
<ul style="list-style-type: none"> - مؤهل العلمي : بكالوريوس تربية رياضية كحد أدنى - الخبرة : من ٥ : ١٠ سنوات - المهارات : اجادة اللغة الانجليزية - اجادة برامج ميكروسوفت
خطوط السلطة :
<p style="text-align: center;">لأعلى ◀ نائب مدير الإدارة</p> <p style="text-align: center;">- لأسفل ▶ مسئول تكنولوجيا المعلومات , سكرتارية الوحدة</p>
حدود الصلاحيات :صلاحيات كاملة فى تنفيذ المهام المكلف بها
ظروف العمل : مكتب هادئ ومستقل + جهاز حاسب آلى وملحقاته

**جدول رقم (٢٢)
بطاقة وصف وظيفي لمسئول تكنولوجيا المعلومات**

المسمى الوظيفي : مسؤل تكنولوجيا المعلومات
الرئيس المباشر : مدير إدارة المعرفة
التخصص العام للوظيفة : تصميم وتشغيل أنظمة التشغيل المستحدثة بالمديرية لإدارة المعرفة وقواعد البيانات العلائقية وصيانتها لضمان استمرار وديمومة العمل بالوحدة على الأنظمة البرمجية المحوسبة
المهام والمسئوليات :
<ul style="list-style-type: none"> - إعداد خطط التشغيل بما يتناسب مع متطلبات العمل بالمديرية. - تصميم نظم معلومات إدارية متكاملة تضمن توفير المعلومات لكافة مستويات متخذي القرار. - تصميم كافة البرمجيات والتطبيقات التي من شأنها توفير إمكانية إطلاع الأفراد بالمديرية على كافة المعلومات والبيانات التي يحتاجونها. - المشاركة في إعداد موقع إلكتروني للمديرية ومتابعه تحديثه بما يتناسب مع مستجدات العمل. - تصميم وتطوير كافة نظم الاتصال والتواصل بين إدارات المؤسسة وموظفيها بما يضمن كفاءة تبادل المعلومات الرسمية. - تصميم نظم برمجية حديثة تعزز مفهوم العمل الإلكتروني وتقليص الأعمال الورقية بالمديرية. - صيانة وتشغيل أنظمة التشغيل بالمديرية. - مراقبة وضبط أعمال أنظمة التشغيل والبرمجيات.
شروط شغل الوظيفة :
<ul style="list-style-type: none"> - مؤهل العلمي : بكالوريوس كحد أدنى في علم الحاسوب أو هندسة الحاسوب - الخبرة : خبرة ٥ سنوات كحد أدنى بمجال تكنولوجيا المعلومات - المهارات : اجادة اللغة الانجليزية - اجادة برامج الحاسب الالى والبرمجة
خطوط السلطة :
لأعلى ◀ نائب مدير الإدارة , لأسفل ▶ سكرتارية الإدارة
حدود الصلاحيات : صلاحية كاملة في تنفيذ المهام المكلف بها
ظروف العمل : مكتب هادئ ومستقل + جهاز حاسب آلي وملحقاته

توصيات البحث :

وفى ضوء عرض ومناقشه النتائج وإستخلاصات البحث توصلت الباحثة للتوصيات وهى :

أولاً: توصيات لوزارة الشباب والرياضة :-

- إنشاء إدارة معرفة مركزية بوزارة الشباب والرياضة تشرف علي الإدارات الفرعية لكل مديرية في جمهورية مصر العربية وعددها (٢٤) مديرية.
- إنشاء إدارة المعرفة فرعية في كل مديرية من مديريات الشباب والرياضة .
- تخصيص المبالغ المالية اللازمة للبدء في تجهيز الإدارات .

ثانياً: توصيات لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية :-

- إنشاء إدارة المعرفة وتوفير التجهيزات الكافية لإدارة أنشطتها .
- توفير الكوادر البشرية الكافية والمؤهلة لإدارة المعرفة .
- توفير المخصصات المالية اللازمة لإدارة المعرفة.
- استحداث نظم إلكتروني مبرمج يتناسب مع إمكانيات واحتياجات المؤسسة ولتوثيق كافة أنشطة إدارة المعرفة والحفاظ عليها من التلف أو الضياع.
- توظيف التقنيات الحديثة في التواصل بين العاملين بعضهم البعض.
- توفير اليه لتشجيع العاملين على تبادل المعرفة .

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا الإسكوا مؤشرات العلم والتكنولوجيا والابتكار في المجتمع المبني على المعرفة , الأمم المتحدة , نيويورك , ٢٠٠٣.
٢. إبراهيم بن أحمد أبو جامع واقع وأهمية تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة طيبة , بحث منشور , المجلة الدولية للبحوث الإسلامية والإنسانية المتقدمة, المجلد ٥, العدد ٣, ٢٠١٥.
٣. أسعد كاظم نايف العلاقة بين إدارة المعرفة والمقدرة الجوهرية وأثرها على الأداء الاستراتيجي , رسالة دكتوراه , كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية , العراق , ٢٠٠٧.
٤. أنس ايوب محمد بوادي علاقة ادارة المعرفة بتحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات العاملة في الاردن , رساله ماجستير , جامعة عمان , ٢٠٠٩.
٥. بلفوم فريد إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة : الرهان الجديد لإدارة الموارد البشرية, رسالة دكتوراه , كلية العلوم الاقتصادية , جامعه أبو بكر بلقايد , ٢٠١٣.
٦. توفيق سريع باسردة تكامل إدارة المعرفة والجودة الشاملة دائرة على الأداء , رسالة دكتوراه غير منشورة , كلية الاقتصاد , جامعة دمشق , ٢٠٠٦.
٧. جمال يوسف بدير , محمد فؤاد عبد الله اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات , دار كنوز , الطبعة الاولى , ٢٠١٠.
٨. حاتم علي صالح باسردة أثر إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية , رساله ماجستير , جامعه عدن , اليمن , ٢٠١٠.
٩. حسن بوزناق إدارة المعرفة ودورها في بناء الاستراتيجيات التسويقية , رسالة ماجستير , كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير , جامعه الحاج لخضر , ٢٠١٣.
١٠. حسن حسين البيلاوي , سلامة عبد العظيم حسين. إدارة المعرفة في التعليم , دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر , الطبعة الاولى , ٢٠٠٧.
١١. رشاد الساعد , حسين حريم علاقة إدارة المعرفة وتقنيات المعلومات والميزة التنافسية في المنظمة , بحث ميداني على قطاع الصناعات , دورية المجلة الأردنية , مجلد ٨ , عدد ١ , مجموعة ١٤ م , ٢٠٠٤.
١٢. رضا إبراهيم الميلجي إدارة المعرفة والتعليم التنظيمي مدخل للجامعة المتعلمة في مجتمع المعرفة , كلية التربية , بنها , ٢٠١٠.
١٣. ريم الزامل إدارة المعرفة لمجتمع عربي قادر على المنافسة , بحث منشور , مجلة الاتصالات والعالم الرقمي , عدد ١٦ , الانترنت , WWW.al-jazirah.com , ٢٠٠٣.
١٤. سعد غالب التكريتي نظم مساندة القرارات , عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع , ٢٠٠٤.
١٥. سعد غالب ياسين المعلوماتية وإدارة المعرفة : رؤيا استراتيجية عربية , بحث علمي منشور , مجلة المستقبل العربي , مجلد ١٤ , عدد ٢٦٠ , ٢٠٠٠.
١٦. _____ : نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي , ط١ , مركز الامارات للدراسات الاستراتيجية , ٢٠٠٧.
١٧. سمير محمد عبد الوهاب متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية , بحث منشور , كلية الاقتصاد والعلوم السياسية , القاهرة , ٢٠٠٦.
١٨. صلاح الدين الكبيسي إدارة المعرفة , القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية , ٢٠٠٥.
١٩. عبد اللطيف محمود مطر إدارة المعرفة والمعلومات , ط١ , دار كنوز , ٢٠٠٧.
٢٠. عصام نور الدين إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة , دار أسامة للنشر والتوزيع , ٢٠١٠.
٢١. غسان عيسى العمرى دور تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة في بناء الذاكرة التنظيمية , كلية الأعمال , جامعه عمان العربية , بحث منشور , المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب , المجلد ٢٧ , العدد ٥٢ , عمان , الأردن , ٢٠١٠.

٢٢. مدحت محمد أبو النصر الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم , ط١ , المجموعة العربية للتدريب والنشر , ٢٠٠٨ . منال محمد الكردى , جلال إبراهيم العبد مقدمة فى نظم المعلومات الإدارية : النظرية , الأدوات , التطبيقات , الدار الجامعية , الإسكندرية , ٢٠٠٠ .
٢٣. نجم عبود نجم إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات , دار الوراق للنشر والتوزيع , الطبعة الثانية , ٢٠٠٨ .
٢٤. نعيمة حسن جبر رزوقي رؤية مستقبلية لدور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة , بحث منشور , المؤتمر الثالث عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات , المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم , تونس , ٢٠٠٤ .
٢٥. نهلة هاشم دراسة بعنوان , إدارة المعرفة و دورها في دعم المهارات التنموية , بحث منشور , دورية مستقبل التربية العربية , مجلد ٨ , عدد ٢٦ , مجموعة ٢٠٠٢ .
٢٦. هدى بدرونى إدارة المعرفة كأحد المرتكزات الأساسية فى بقاء منظمات الأعمال والرفع من كفاءة أداؤها , مقال علمي الملتقى الدولي الخامس , كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير , جامعة حسبية , ٢٠١١ .
٢٧. ياسر الصاوى إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات , الجامعة العربية المفتوحة , الكويت , ٢٠٠٧ .
٢٨. يسرى محمد حسين دور الادارة المعرفية في تحديد كفاءة اداء المنظمات الفندقية , رساله دكتوراه (غير منشورة) , كلية الادارة والاقتصاد , الجامعة المستنصرية , فلسطين , ٢٠٠٨ .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 30 Ayre, C., & Scally, A. J. Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 47(1) . 2013.
- 31 Chen Lius,s., A study of Factors that Facilitate Use of knowledge Management systems and the Impact of use on Individual Learning. PHD. The Claremont Graduate University , 2003.
- 32 Gottshalk Peter, in Barnes, Stuart (ed.,) Knowledge Management Systems : Theory & Practice, London : Thomson Learning, 2002
- 33 Gupta ,Jatinder؛ Sharma ,Sushil , Creating Knowledge Based Organizations. Boston: Idea Group Publishing. ISBN , 2004.
- 34 Ken G Smith, : Exploring Key relationships in the next generation Knowledge organization, journal of knowledge management, Vol (5), No,(1), 2001.
- 35 L. Cataline D. Lemons : Using Knowledge Management to Drive Innovation, APQC, Houston,Ch,(8) ,2003.
- 36 Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. The sources of four commonly reported cut-off criteria: What did they really say? Organizational Research Methods, 9(2) , 2006.
- 37 Liebowitz , j & Suen . C : Developing Knowledge management Metrics for Measuring Intellectual Capital , information Systems and Operations Research , Vol (38) , No (2) , 2004.
- 38 Natarajan, G. & Shekhar, S. (2000). Knowledge Management: Enabling Business Growth. Tata McGraw-Hill, Singapore.
- 39 Politis, J. D. , : The relationship of various leadership styles to knowledge management. The Leadership and Organizational Development Journal, Vol.22, No. 8, 2001.

- 40 Pollock ,Neal , Knowledge management and information technology Know , IT Encyclopedia , 2002.
- 41 Siam ,walid.z,: The Extent Of Awareness Of The Important Of Accounting Knowledge Management In the Jordan Industrial Shareholding Company, Dirasat ,administration Science , Vol .(33) , No .(1), 2006.
- 42 Thompson, S.K: sampling Hoboken Factors Affecting the knowledge management, Wiley, 2012
- 43 Walker james W., : Human resource planning, New york, McGraw-Hill Book Company, 2001.
- 44 Zorn, T.,: Knowledge Management Dr. Zani Zation and the Technology of management Fashion, 2004.

ثالثاً: المراجع من شبكة المعلومات الدولية

- 45 Graduate School of Business University of Texas at Austin (1998) what is Knowledge Management?
الثلاثاء ٢٠١٩\١٠\٧ الساعة ٣.٣٠
<http://www.bus.utexas.edu/kman/answers.htm#whatkm>
- 46 <https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/1248/1/39944-ManagementofKnowledgeinInnovationHannaJanzonIA7400.pdf> اليوم ٢٠١٩\١٠\١٥ الساعة ١ صباحاً
- 47 [www./caset.org/km/kmrt/may.2/index.htm](http://www.caset.org/km/kmrt/may.2/index.htm) اليوم ٢٠١٩\١١\١١ الساعة ١٠ مساءً

المخلص

إدارة المعرفة مقترحة كنظام معلوماتي لتحسين أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية

م.د. مروة فرغلي جابر

مدرس دكتور

بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية بنات

جامعه الإسكندرية

يهدف البحث إلى وضع مقترح لإدارة المعرفة كنظام معلومات لتحسين أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وقامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان كأداة من أدوات جمع البيانات وبعد تقنين الاستبيان من حيث الصدق والثبات , تم تطبيقه على (٣٨٢) مفردة من العاملين بمختلف المستويات الإدارية (العليا - الوسطي - التنفيذية) بمديرية الشباب والرياضة محافظة الاسكندرية , وتم استخدمت المعالجات الإحصائية في تحليل البيانات المتعلقة بالبحث وأسفر تطبيق استمارة الاستبان عن الوصول إلى رؤية ورسالة واهداف إدارة المعرفة والهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي للعاملين بها (مدير إدارة المعرفة - نائب مدير الإدارة ومنسق جمع وتحليل المعرفة - منسق نشر المعرفة - منسق تكنولوجيا المعلومات). وفي ضوء النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات موجهة لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية و وزارة الشباب والرياضة ومن أهمها البدء في إنشاء إدارة المعرفة بكل مديرية من مديريات الشباب والرياضة بمدى العاملين بكل ما يستجد من معلومات ووضع الاستراتيجية المناسبة لطبيعة كل إدارة .

Summary

Proposed to knowledge department for as an information system to improve the performance of workers in the Directorate of Youth and Sports, Alexandria Governorate

Dr. Marwa Farghaly Gaber Farghaly

Lecturer Department of Sports
Faculty of Physical Education for Girls
Alexandria University

Research aims to identify Proposed to knowledge department for as an information system to improve the performance of workers in the Directorate of Youth and Sports, Alexandria Governorate. Researcher used the descriptive approach due to its suitability of research nature and objectives. The researcher has designed questionnaire, after standardizing applied on (٣٢٨) from the Directorate of Youth and Sports, Alexandria Governorate, Through the use of percentages and data analysis researcher arrived to set of results that have been reached through the different research aspect; in the light of which researcher directed some recommendations to establish a knowledge department in each of the Directorate of Youth and Sports, Alexandria Governorate.