

دور إدارة المعرفة في تطبيق الإدارة الالكترونية للعاملين في وزارة الشباب والرياضة

محمد صادق عبد الجبار

المديرية العامة لتربية محافظة الديوانية

mohmedsadm92@gmail.com

أ. د. ساجد مجيد جعفر

جامعة القادسية- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

sajid.almoussawi@qu.edu.iq

تاريخ نشر البحث 2025/8 /25

تاريخ استلام البحث 2025/5/18

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع ادارة المعرفة في تطبيق الإدارة الالكترونية بالنسبة للعاملين في وزارة الشباب والرياضة في العراق ، أما منهجية البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية في حل مشكلة البحث ، أما مجتمع البحث الاصلي فقد تم تحديده بالعاملين في وزارة الشباب والرياضة في العراق والبالغ عددهم (246) عاملاً ، اما اجراءات الدراسة فقد وزع الباحث مقياس إدارة المعرفة على عينه التطبيق البالغ عددها (100) عاملاً والتي شكلت نسبتهم (40%) من مجتمع البحث الكلي، وبعد جمع البيانات واجراء المعالجات الاحصائية الخاصة بالمقياس الدراسة. استنتج الباحث تمتع العاملين في وزارة الشباب والرياضة في العراق بـ (إدارة المعرفة). واوصت الدراسة الاستفادة من مقياس إدارة المعرفة الذي بناه الباحث في قياس مستوى إدارة المعرفة للعاملين في وزارة الشباب والرياضة في العراق.

الكلمات المفتاحية : إدارة المعرفة ، الإدارة الكترونية ،العاملين في وزارة الشباب والرياضة

The Role of Knowledge Management in the Implementation of E-Government for Employees in the Ministry of Youth and Sports

Mohammed Sadiq Abdul-Jabbar

General Directorate of Education, Diwaniyah Governorate

mohmedsadm92@gmail.com

Prof. Dr. Sajit Majeed Jaafar

University of Al-Qadisiyah - College of Physical Education and Sports Sciences

sajid.almoussawi@qu.edu.ia

Research received: May 18, 2025. Research published: August 25, 2025.

Abstract

The study aimed to identify the reality of knowledge management in the implementation of e-Government for employees in the Ministry of Youth and Sports in Iraq. The research methodology employed a descriptive approach using a survey method and correlational relationships to solve the research problem. The original research community was defined as employees in the Ministry of Youth and Sports in Iraq, numbering (246) employees. As for the study procedures, the researcher distributed the knowledge management scale to the application sample, which numbered (100) workers, representing (40%) of the total research community. After collecting the data and conducting statistical processing for the study scale, the researcher concluded that employees in the Ministry of Youth and Sports in Iraq enjoy (knowledge management). The study recommended utilizing the knowledge management scale developed by the researcher to measure the level of knowledge management among employees in the Ministry of Youth and Sports in Iraq.

Keywords: Knowledge management, electronic management, employees in the Ministry of Youth and Sports

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تشهد البيئات التنظيمية في القرن الحادي والعشرين تحولات جذرية نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتزايد الاعتماد على المعرفة كأحد أهم الموارد الاستراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية. وفي ظل هذه التغيرات، أصبحت الإدارة الإلكترونية أداةً محورية لتعزيز كفاءة وفعالية العمليات الإدارية، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تسعى إلى تحسين خدماتها ومواكبة متطلبات العصر الرقمي. ومن هذا المنطلق، من معرفة دور إدارة المعرفة والثقافة التنظيمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية، لا سيما في القطاعات الحيوية مثل: وزارة الشباب والرياضة في العراق، والتي تُعد ركيزةً أساسية لتنمية المجتمع وبناء مستقبل الشباب. حيث تمثل الإدارة الإلكترونية نقلةً نوعية في تحويل الخدمات والإجراءات من الشكل التقليدي الورقي إلى النظام الإلكتروني، مما يساهم في تسريع العمليات الإدارية، وتقليل التكاليف، وضمان دقة المعلومات وسهولة تداولها في القطاع الرياضي، يمكن أن تساهم هذه التحولات في تطوير آليات تسيير النوادي والاتحادات الرياضية، وتحسين متابعة المشاريع الرياضية، ورفع مستوى التواصل مع الجمهور والرياضيين.

ومن هنا تجلّت أهمية البحث في كونه يسلط الضوء على واحد من المفاهيم الحديثة. إلتى تعمل على أهمية تفعيل الإدارة الإلكترونية في الدوائر الرياضية العراقية، مع تحليل التحديات التي قد تواجه هذا التطوير واقتراح الحلول المناسبة لضمان نجاحه. سعياً لوضع إطار استراتيجي يمكن من خلاله تحقيق نقلة نوعية في إدارة الرياضة العراقية، تماشياً مع رؤية الوزارة في تحقيق التميز والتنمية المستدامة .

ومن خلال اطلاع الباحث على المؤسسات ووزارة الشباب والرياضة حيث تتمثل المشكلة الرئيسية في أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة الشباب والرياضة في العراق قد لا يحقق النتائج المرجوة منه إذا لم يتم دعمه بفهم عميق لإدارة المعرفة داعمه. إدارة المعرفة تُعد عاملاً حاسماً في نجاح التحول الرقمي، حيث تساهم في تحسين عمليات جمع البيانات، تخزينها، مشاركتها، واستخدامها بشكل فعال. من ناحية أخرى، لذا ارتأ الباحث في الخوض في غمار هذه المشكلة، وطرحه للتساؤلات التالية :

ماهو دور ادارة المعرفة في تطبيق الإدارة الإلكترونية للعاملين في وزارة الشباب والرياضة في العراق ؟

2- هدف البحث :

يهدف البحث الى :

التعرف على واقع ادارة المعرفة في تطبيق الإدارة الإلكترونية بالنسبة للعاملين في وزارة الشباب والرياضة في العراق .

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-3 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته طبيعة ومشكلة البحث. (i)

2-3 مجتمع البحث وعيناته:

تكون مجتمع البحث الحالي من الموظفين العاملين على الملاك الدائم في وزارة الشباب والرياضة بلغ عددهم الكلي (246) جميعهم خريجي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، (54) منهم يعملون في دائرة التربية البدنية والرياضية و(192) يعملون في دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات ، وقام الباحث باختيار عينات البحث من هذا

المجتمع وفقاً لإجراءات البحث من حيث عينة التجربة الاستطلاعية بلغ عددهم (20) موظف وعينة بناء المقياس بلغ عددهم الكلي (100) موظف ، أما عينة التجربة الرئيسية بلغ عددهم الكلي (100) موظف فيما لم يشمل البحث (26) موظف لعدم اكتمال الاجابة على الاستبيان وغيرها
3-3 عينات البحث:
تم تقسيم عينة البحث حسب ما مبين بالجدول (1).

جدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

الدائرة	العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التجربة الرئيسية
التربية البدنية والرياضية	54	4	25	25
شؤون الأقاليم والمحافظات	192	16	75	75
المجموع	246	20	100	100

4-3 إجراءات البحث الميدانية :

1-4-3 تحديد الإطار النظري لمقاييس الدراسة:

من أجل الوصول الى نتائج البحث الحالي لابد من تحقيق الهدف الاول الذي ينص على بناء المقاييس (ادارة المعرفة) اتبع الباحث الخطوات الآتية:

1-4-3 خطوات بناء مقياس ادارة المعرفة :

لكي يتحقق اهداف البحث وهو بناء مقياس (ادارة المعرفة) للعاملين في وزارة الشباب والرياضة قام الباحث بالخطوات الآتية وبحسب التسلسل:

1-1-4-3 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

إن الظاهرة التي يهدف المقياس لقياسها هي معرفة (ادارة المعرفة) للعاملين في وزارة الشباب والرياضة

2-1-4-3 الغرض من بناء مقياس ادارة المعرفة:

ان الخطوة الاولى لبناء المقياس هي لتحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذه المقاييس ، لغرض ذلك لابد من وجود أداة للقياس لذا استلزم على الباحث بناء مقياس خاص بـ (ادارة المعرفة) لتحقيق أهداف البحث وتطلب بناء مقياس ادارة المعرفة لذا قام الباحث باتباع الخطوات الآتية:

3-1-4-3 تحديد مجالات مقياس ادارة المعرفة :

لغرض تحديد مجالات مقياس ادارة المعرفة قام الباحث بالاطلاع على العديد من الادبيات والمراجع ذات العلاقة بموضوع (ادارة المعرفة) كذلك الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة ، إذ أمكن جمع (5) مجالات القيادة الادارية وكما مبين في الجدول (2).

الجدول (2)

يبين مجالات مقياس اداة المعرفة

ت	مجالات مقياس ادارة المعرفة
1	تشخيص المعرفة
2	توليد المعرفة
3	تخزين المعرفة
4	توزيع المعرفة
5	تطبيق المعرفة

4-1-4-3 تحديد صلاحية مجالات مقياس ادارة المعرفة:

يتطلب هذا الأجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية حول صلاحية أعداد المجالات الخاصة بالمقياس لذلك قام الباحث ببناء مجالات جديدة بما يلائم أفراد عينة البحث تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين ، بعد ذلك استخدم (مربع كاي) لتحديد الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء ، حيث وافق الخبراء على (5) مجالات والجدول (3) يبين ذلك :-

جدول (3)

يبين صلاحية مجالات مقياس ادارة المعرفة حسب إجابات الخبراء

المقياس	المجالات	الموافقون	غير الموافقين	قيمة كاي	Sig	الدلالة
ادارة المعرفة	تشخيص المعرفة	14	0	14	0,000	معنوي
	توليد المعرفة	14	0	14	0,000	معنوي
	تخزين المعرفة	14	0	14	0,000	معنوي
	توزيع المعرفة	14	0	14	0,000	معنوي
	تطبيق المعرفة	14	0	14	0,000	معنوي

• القيمة الجدولية (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) مما ورد آنفاً يتبين لنا أن المجالات التي حصلت على موافقة السادة الخبراء والمتخصصين لصلاحياتها وهذه المجالات ظهرت عندها قيم (2كا) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) ولصالح الاستجابة للبدل (تصلح) إذ اعتمد الباحث موافقة (14) خبيراً (ملحق) لصلاحية المجال. عندما تكون قيمة (2كا) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المكون ، لأنه ليس هناك اتفاق من السادة الخبراء على صلاحيتها.

3-4-1-5 بناء فقرات مقياس ادارة المعرفة :

إذ قام الباحث بتجزئة كل مقياس الى عدة محاور ووضع لكل محور الفقرات التي تتناسب معه ولوضع الصيغة الأولية ادارة المعرفة اتبع الباحث الطرق الآتية:

الاطلاع على مقاييس ذات العلاقة:

تم جمع العديد من الفقرات المناسبة للمجالات المرشحة من قبل الخبراء والبالغ عددها (5) مجالات في تمثيل مقياس (ادارة المعرفة) ومن خلال الاطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات المعنية بهذا المجال لما توافر لدى الباحث من فقرات لهذا المقياس نجد أنها بلغت (36) فقرة وتم عرضها على الخبراء توزعت على المجالات الخمسة (والتي مثلت أفضل الفقرات صياغة وأكثرها قيماً من استطلاع آراء الخبراء) .

3-4-1-6 تحديد صلاحية فقرات مقياس ادارة المعرفة :

بعد صياغة عبارات المقاييس قام الباحث بعرضها على خبير لغوي لتقويمها (ملحق) لتكون سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية الشائبة، قبل التعرف على صلاحية عبارات المقاييس، حيث اعتمد الباحث الملاحظات التي أبداه المقوم اللغوي عن عبارات كل مقياس وبذلك تكون العبارات سليمة من الناحية اللغوية، بعدها عرضت العبارات الخاصة بكل مقياس من مقاييس الدراسة من خلال استبانة لتحديد صلاحيتها على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والتنظيم والإدارة الرياضية وبلغ عددهم (14) خبيراً لغرض الحكم على صلاحيتها من جهة الصياغة وملاءمتها لمقياس ادارة المعرفة ، وقد قام الباحث بعرض كل مقياس وعباراته الخاصة بالمجال كلاً على حدة من المقياس الاخر على ان تسلم للخبير في ان واحد من اجل عبارات المقاييس فضلاً عن هدف الدراسة.

ولكي يتمكن الباحث من بيان صلاحية هذه الفقرات تم عرض استمارة فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء البالغ عددهم (14) من المختصين في الإدارة الرياضية وبعد الاجابة على البعدين (تصلح ، لا تصلح) اختبر الباحث النتائج باختبار (2كا) ومنه استنتج أن جميع الفقرات صالحة إذ جاءت قيم (2كا) المحسوبة لكل فقرة منها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة أقل من (0,05) ودرجة حرية (1) والجدول (4) يبين هذه النتائج.

جدول (4) يبين الفقرات الأصلية والمعدلة وقيمة مربع كاي لآراء الخبراء لمقياس ادارة المعرفة

ت	الموافقون	الغير موافقون	قيمة كاي	Sig	الدالة
1	13	1	10,286	0,001	تصلح
2	14	0	14,000	0,000	تصلح
3	14	0	14,000	0,000	تصلح
4	13	1	10,286	0,001	تصلح
5	14	0	14,000	0,000	تصلح
6	14	0	14,000	0,000	تصلح
7	14	0	14,000	0,000	تصلح
8	14	0	14,000	0,000	تصلح
9	13	1	10,286	0,001	تصلح
10	14	0	14,000	0,000	تصلح
11	14	0	14,000	0,000	تصلح
12	14	0	14,000	0,000	تصلح
13	14	0	14,000	0,000	تصلح
14	14	0	14,000	0,000	تصلح
15	14	0	14,000	0,000	تصلح
16	14	0	14,000	0,000	تصلح
17	13	1	10,286	0,001	تصلح
18	12	2	7,143	0,008	تصلح
19	14	0	14,000	0,000	تصلح
20	14	0	14,000	0,000	تصلح

21	14	0	14,000	0,000	تصلح
22	14	0	14,000	0,000	تصلح
23	14	0	14,000	0,000	تصلح
24	14	0	14,000	0,000	تصلح
25	14	0	14,000	0,000	تصلح
26	13	1	10,286	0,001	تصلح
27	14	0	14,000	0,000	تصلح
28	14	0	14,000	0,000	تصلح
29	14	0	14,000	0,000	تصلح
30	13	1	10,286	0,001	تصلح
31	12	2	7,143	0,008	تصلح
32	14	0	14,000	0,000	تصلح
33	13	1	10,286	0,001	تصلح
34	13	1	10,286	0,001	تصلح
35	13	1	10,286	0,001	تصلح
36	13	1	10,286	0,001	تصلح

قيمة كاي الجدولية (3.84) عند درجة حرية (1)

7-1-4-3 بناء تعليمات مقياس ادارة المعرفة :

بعد اجراء التعديلات لمقياس ادارة المعرفة على وفق آراء الخبراء وضع المقياس بصورته الاولى حيث قام الباحث بإعداد التعليمات الخاصة بفقرات المقياس التي توضح للعاملين كيفية الإجابة على الفقرات إذ كانت التعليمات سهلة وواضحة ومفهومة ولمعرفة كيفية الإجابة قام الباحث بوضع نموذج يوضح الإجابة على الفقرات و لم تتم الإشارة إلى اسم المقياس لضمان صلاحية الإجابة على الفقرات بشكل موضوعي وكانت بدائل المقياس خماسية والإجابة على الفقرات بمرج وهي (اوافق بشدة ، اوافق ، اوافق احيانا ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة) وقد أعطيت الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي ولا شك في أن تكون التعليمات الخاصة بأي من المقاييس ضرورة لازمة إذ أن هذه التعليمات ستوضح للمختبر كيفية الإجابة عن فقرات المقياس وعباراتها ولهذا دور في إعداد تعليمات المقياس أن تكون واضحة ومفهومة ولزيادة الوضوح تضمنت هذه التعليمات الكيفية التي سيتم بها الإجابة

عن فقرات المقياس مراعيًا في ذلك أن تكون الإجابة بما ينطبق عليه عمله ، كذلك تضمنت التعليمات التي من الضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس وبصراحة تامة مراعين الدقة والوضوح وكذلك سرية الإجابة وأنها لأغراض البحث العلمي فقط وهكذا وضع الباحث تعليماته للمقياس وكما يأتي:

1- أن تقرأ العبارات (الفقرات) بتمهل وعناية لفهم المضمون.

2- اختيار بديل واحد ينطبق على المبحوث لكل فقرة .

3- أن تكون الإجابة على جميع الفقرات ولجميع المجالات ولا يجوز ترك أي منها دون إجابة.

3-4-1-8 مفاتيح تصحيح مقياس ادارة المعرفة :

اذ تم استعمال انموذج (ليكرت) الخماسي إذ يمتاز بسهولة وارتفاع درجة ثباته وصدقه ويسمح للفرد بالتعبير عن اتجاهه نحو كل عبارة في المقياس وعلى ضوء ما تقدم ذهب الباحث الى عرض السلم الخماسي المقترح على مجموعة الخبراء والمختصين لإستطلاع موافقتهم عليه من عدمها وما ان كان يتوافق مع العينة قيد البحث وللحصول على نتيجة من خلالها ، وكما في الجدول ادناه.

جدول (5)

يبين اسلوب تصحيح العبارات للمقياس

بدائل الإجابة	وافق بشدة	أوافق	وافق أحيانا	لا أوافق	لا اوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

3-4-1-9 الصورة الاولى لمقياس ادارة المعرفة:

مقياس ادارة المعرفة اصبح مكوناً من (36) فقرة لمجالات (تشخيص المعرفة (8 عبارات) – توليد المعرفة (6 عبارات) – خزن المعرفة (6 عبارات) – توزيع المعرفة (8 عبارات) – تطبيق المعرفة (8) .

3-4-1-10 التجربة الاستطلاعية لمقياس ادارة المعرفة:

قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية لتحقيق الأهداف الآتية:-

1- الصعوبات والمشاكل التي قد يواجه الباحث في أثناء العمل والتطبيق: اذ تم معرفة الصعوبات والمشاكل التي واجهها الباحث من خلال تطبيق العمل .

2- استيعاب المختبرين لنصوص فقرات المقياس: تم معرفة مدى استيعاب المختبرين للفقرات.

3- وضوح عبارات الفقرات وسلامتها اللغوية: تم معرفة مدى وضوح عبارات الفقرات وخلوها من الاخطاء اللغوية.

4- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث: اعداد فريق مساعد كفوء له القدرة على اداء المهام بصورة جيدة.

وبعد انتهاء الباحث من بناء الصيغة الأولية للمقياس معه التعليمات وتم ميزان التقدير كذلك أجرى الباحث تجربته الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث و البالغ عددهم (20) من العاملين في وزارة الشباب والرياضة ، وطلب من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على الفقرات التي لا يتم فهمها وبعد مناقشة الفقرات والتعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية أتضح أنها مفهومة مع بعض التوضيح ولا تحتاج إلى تعديل وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (6- 8) دقيقة

وأجريت التجربة الاستطلاعية يوم الموافق (3 / 9 / 2024)

3-4-1-11 تطبيق المقياس على عينة البناء:

حتى يتحقق الغرض الأساس من عملية تطبيق فقرات مقياس ادارة المعرفة على عينة البناء البالغة (100) من العاملين في وزارة الشباب والرياضة ولابد من تحليل الإجابات إحصائياً واختيار المناسبة منها وتعديل غير المناسبة وعلى وفق العديد من المؤشرات منها القدرة التمييزية والأسس العلمية لفقرات المقياس وذلك بغية التمهيد لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس لقد تم تطبيق المقياس على عينة البناء بعد تأكيد الباحث وفريق العمل المساعد عليهم في قراءة التعليمات والتأكد من وضوح نصوصها وسلامة صياغتها والإجابة عليها بصدق وأمانة مستوفين جميع الفقرات دون ترك أي منها دون إجابة اذا تم ذلك بتاريخ من (10 / 9 / 2024) ولغاية (24 / 9 / 2024).

3-4-1-12 الأسس العلمية لمقياس ادارة المعرفة:

3-4-1-12-1 صدق المقياس:

يعد صدق الاختبار شرطاً أساسياً من شروط أدوات الاختبار الفعالة في قياس الظاهرة موضوع القياس ، ويقصد بصدق الاختبار " أن يقيس الاختبار ما وضع من اجله ، وبكلمة اخرى فإن المقصود بصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس هدف وجانب محدد ، وتبدو هذه الصلاحية في أشكال متعددة .

أولاً :- صدق المحتوى :

حتى يتحقق هذا النوع من الصدق تم عرض المتغيرات المدروسة الثلاثة وبدائل الاجابة ومفتاح التصحيح على عدد من المختصين والخبراء وذلك لتحديد صلاحيتها وعليه تم الاخذ بالعبارات التي حصلت على موافقة المختصين واستبعاد العبارات غير الصالحة.

ثانياً:- صدق البناء :

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق ، ويسمى أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي ويقصد به قدرة المقياس على قياس تكوين فرضي أو مفهوم نفسي أو سمة معينة ، (فهو يتناول العلاقة بين الاختبار أو المقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه) .

وقد تحقق هذا النوع من الصدق عبر يأتي :-

- القدرة التمييزية :-

1- اسلوب المجموعتين الطرقتين

لغرض استخراج القدرة التمييزية للفقرات بهذا الطريقة اتبع الباحث الخطوات الآتية :-

- 1- تطبيق فقرات المقياس على عينة البناء وتصحيح الاستمارات .
- 2- تحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد على حدة .
- 3- ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً ومن ثم اخذ اعلى وادنى حد (27%) من الاعلى لكل مقياس حيث تمثل المجموعة العليا (27%) من الاسفل وبعد ذلك تم تحديد العدد واخذ نسبة (27%) من عينة البناء البالغة (100) فرداً، وبعد ذلك يتم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقياس. وتعتمد قدرة المقياس الجيد على كفاية الأجزاء المكونة له من ناحية قدرتها على التمييز بين المجموعات المتباينة في الأداء على الظاهرة ، وقد تحقق صدق التمييز ، وذلك للإبقاء على العبارات التي أثبت التحليل الإحصائي قدرتها التمييزية كما في الجدول التالي:

(جدول 6)

يبين القدرة التمييزية لمقياس ادارة المعرفة المستخدم في عينة البحث ودلالاتها الإحصائية

رقم الفقرة	المجالات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		Sig	قيمة ت المحسوبة	الدالة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1	تشخيص المعرفة	4.357	0.919	3.567	1.104	3.589	0.001	مميزة
2		4.080	0.587	3.633	0.556	8.830	0.000	مميزة
3		4.214	0.915	3.067	0.691	12.752	0.000	مميزة
4		4.214	0.788	3.567	0.817	7.117	0.000	مميزة
5		4.473	0.827	3.733	0.828	7.244	0.000	مميزة
6		4.446	0.957	3.433	1.278	6.114	0.000	مميزة

7	4.179	0.785	3.833	0.648	5.949	0.000	مميزة
8	4.438	0.720	3.733	0.828	7.244	0.000	مميزة
9	4.125	1.066	2.933	1.202	6.577	0.000	مميزة
10	4.429	1.020	3.233	1.278	7.571	0.000	مميزة
11	4.339	0.896	3.567	1.251	6.277	0.000	مميزة
12	4.402	0.765	3.567	0.679	6.721	0.000	مميزة
13	4.241	0.633	3.633	0.556	8.052	0.000	مميزة
14	4.473	0.870	3.633	1.189	5.654	0.000	مميزة
15	4.232	1.031	3.167	1.262	5.487	0.000	مميزة
16	4.098	1.131	2.567	0.858	15.527	0.000	مميزة
17	4.339	0.717	3.767	0.430	9.559	0.000	مميزة
18	4.295	0.897	3.067	0.450	10.358	0.000	مميزة
19	4.313	0.828	3.967	0.964	4.361	0.000	مميزة
20	4.286	0.934	3.933	1.143	4.477	0.000	مميزة
21	4.027	0.864	3.367	0.669	7.265	0.000	مميزة
22	4.027	1.061	3.667	0.479	8.464	0.000	مميزة
23	4.063	0.903	3.233	0.568	12.277	0.000	مميزة
24	4.018	1.099	2.567	0.858	12.878	0.000	مميزة
25	4.473	0.684	3.633	0.556	9.275	0.000	مميزة
26	4.161	0.833	3.033	0.414	15.905	0.000	مميزة
27	3.839	1.227	2.933	0.691	12.211	0.000	مميزة
28	3.982	1.057	2.567	0.858	11.699	0.000	مميزة
29	4.348	0.846	3.433	0.858	9.997	0.000	مميزة
30	3.759	0.979	3.033	0.615	14.551	0.000	مميزة

31		3.813	0.935	3.033	0.765	10.062	0.000	مميزة
32		3.920	0.978	3.067	0.691	6.791	0.000	مميزة
33		4.125	0.931	3.333	0.711	9.693	0.000	مميزة
34		4.438	0.847	3.633	0.999	5.922	0.000	مميزة
35		4.464	0.614	3.867	0.571	10.865	0.000	مميزة
36		4.295	0.693	3.733	0.521	10.586	0.000	مميزة

- دال عند مستوى دلالة (0.05) درجة الحرية (52)

- (ن+1ن-2) (27+27) -2=52

2-الاتساق الداخلي :

" تفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد معياراً مهماً لصدق بناء المقياس وذلك لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية.

جدول (7) يبين معاملات الارتباط الفقرة مع المجال لمقياس ادارة المعرفة

ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط
1	0,641	13	0,616	25	0,716
2	0,721	14	0,829	26	0,849
3	0,833	15	0,776	27	0,706
4	0,163	16	0,765	28	0,735
5	0,819	17	0,790	29	0,700
6	0,702	18	0,912	30	0,910
7	596,0	19	0,689	31	0,649
8	0,786	20	0,744	32	0,754
9	0,449	21	0,594	33	0,564
10	0,690	22	0,739	34	0,719
11	0,885	23	0,698	35	0,678
12	0,786	24	0,861	36	0,811

* دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0,05) عند درجة حرية (98)

جدول (8)

يبين معاملات ارتباط الفقرة مع الكلي لمقياس ادارة المعرفة

الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت
0,776	25	0,636	13	0,741	1
0,859	26	0,859	14	0,781	2
0,756	27	0,726	15	0,863	3
0,795	28	0,785	16	0,763	4
0,710	29	0,795	17	0,839	5
0,915	30	0,922	18	0,762	6
0,619	31	0,659	19	576,0	7
0,734	32	0,794	20	0,796	8
0,544	33	0,694	21	0,549	9
0,789	34	0,730	22	0,790	10
0,638	35	0,692	23	0,875	11
0,801	36	0,864	24	0,796	12

2-12-1-4-3 ثبات المقياس:

ويشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالإضافة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة ، ويعني ثبات الاختبار الاستقرار ، بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبينت درجته شيئاً من الاستقرار ، وللتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث الطريقة الآتية :

أ. طريقة التجزئة النصفية :

اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية ، إذ إنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتنسجم مع متطلبات الاختبار، وحصل الباحث على البيانات المتعلقة بـ (100) عاملاً حيث تم تقسيم مقياس الدراسة إلى جزئين (18 و 18) لكل جزء، جزء يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية، والجزء الثاني الذي يحمل درجات

الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية، وقد تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) وتم حساب مُعامل الارتباط و إن هذه القيم تمثل معاملات نصفي الاختبار للمجالات الفرعية لذلك يتعين تصحيح هذه المعاملات من خلال استعمال معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الثبات للحصول على ثبات الاختبار ككل وبعد التصحيح أصبح مُعامل الثبات لمقياس ادارة المعرفة (0.958) وهي قيم تدل على ثبات المقاييس وكما مبين في الجداول (9) .

جدول رقم (9)

يبين قيم الثبات لمقياس (ادارة المعرفة) بطريقة التجزئة النصفية

ت	مقاييس الدراسة	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
	ادارة المعرفة	0.910	0.958

ب طريقة ألفا كرونباخ:

قام الباحث بإستخدام معادلة تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ كونها هي معبرة عن الاتساق الداخلي للمقياس كونه يقيس النسبة ككل للمقياس على عينة البناء والبالغ عددها (100) وقد كانت قيمة ألفا كرونباخ (0,917)

5-3 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومنها استخراج الآتي:

- 1- الوسط الحسابي.
- 2- الوسط الفرضي.
- 3- الانحراف المعياري.
- 4- معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
- 5- معامل اختبار (كا²).
- 6_معامل ألفا كرونباخ.
- 7- الارتباط المتعدد.
- 8- الخطأ المعياري.
- 9- قيمة ت لعينة واحدة.

4- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

1-4 عرض نتائج مقياس ادارة المعرفة ومجالاته وتحليلها ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) عاملا ، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (10)

يبين الالوساط الحسابية والانحرافات المعيارية و قيمة (t) ومستوى الدلالة لمقياس ادارة المعرفة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (t)		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
تشخيص المعرفة	35.62	5.001	24	99	31.236	1.99	0.00	معنوي
توليد المعرفة	24.67	4.129	18	99	35.526	1.99	0.00	معنوي
خزن المعرفة	25.38	4.206	18	99	36.565	1.99	0.00	معنوي
توزيع المعرفة	35.34	4.337	24	99	35.367	1.99	0.00	معنوي
تطبيق المعرفة	35,21	4.190	24	99	31.436	1.99	0.00	معنوي
المقياس ككل	150.01	9.548	103	99	63.899	1.99	0.00	معنوي

معنوي عند مستوى دلالة أصغر من (0.05).

ويبين الجدول (10) درجات مقياس ادارة المعرفة لدى العالمين في وزارة الشباب والرياضة ، إذ بلغ مجال (تشخيص المعرفة) بمتوسط حسابي (35.62)، وانحراف معياري (5.001) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (24) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (31,236) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠,٠٠) أصغر من مستوى الدلالة

(0.05) بدرجة حرية (99). أي أن النتيجة دالة إحصائياً أي أن العاملين في وزارة الشباب والرياضة لديهم تشخيص للمعرفة في عملهم **ويعزو الباحث** ان عملية تشخيص المعرفة من أهم التحديات التي تواجه منظمات الأعمال، ونجاح مشروع إدارة المعرفة يتوقف على دقة التشخيص، وتستخدم في عملية التشخيص آليات الاكتشاف وآليات البحث والوصول. وتعد عملية تشخيص المعرفة مفتاحاً لأي برنامج لإدارة المعرفة، وعملية جوهرية رئيسة تساهم مساهمة مباشرة في إطلاق وتحديد شكل العمليات الأخرى وعمقها.

تبدأ هذه المرحلة بتعريف المعرفة، والدراسة عن مكان وجودها، فضلاً عن تحقيق المقارنة بين موجودات المعرفة الحالية وموجودات المعرفة المطلوبة، حيث أن هذا الفارق يمثل مقدار الجهود المبذولة التي تحتاجها المنظمة للوصول إلى مرحلة الابتكار (أبو العلا، 2012: 109).

ويبين الجدول (10) درجات مجال (توليد المعرفة) بمتوسط حسابي (24.67) وانحراف معياري (4,192)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (18) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، على الدلالة الإحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (35,526) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠,٠٠)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99). أي أن النتيجة دالة إحصائياً .

إن عملية توليد المعرفة تعني عند العديد من الكتاب "إبداع المعرفة"، ويتم ذلك من خلال مشاركة الأفراد وفريق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة، كما تزود المؤسسة بالقدرة على التفوق في الإنجاز وتحقيق مكانة سوقية عالية في مساحات مختلفة مثل ممارسة الإستراتيجية وبدء خطوط عمل جديدة والتسريع في حل المشكلات ونقل الممارسات الفضلى وتطوير مهارات المهنيين ومساعدة الإدارة في توظيف المواهب والاحتفاظ بها. وهذا يعزز ضرورة فهم أن المعرفة والابتكار عملية مزدوجة ذات اتجاهين: فالمعرفة مصدر للابتكار والابتكار عندما يعود يصبح مصدراً لمعرفة جديدة (العلي وآخرون، 2012: 42).

ويرى الباحث بأن الأفراد فقط هم الذين يولدون المعرفة، أي أن الوزارة لا تستطيع توليد المعرفة بدون الأفراد. ولذلك يجب على المنظمة أن تدعم نشاطات توليد المعرفة التي يقوم الأفراد بها وتحفزها، لا بل يجب عليها توفير البيئة المناسبة لذلك

ويبين الجدول (10) درجات مجال (خزن المعرفة) بمتوسط حسابي (25,38) وانحراف معياري (4,206) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (18) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، ولغرض الوقوف على الدلالة الإحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (36,565) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99)

ويرى الباحث ان خزن المعرفة وهو نشاط يهدف إلى توثيق المعرفة والمحافظة عليها باستخدام أسلوب التخزين في الوسط البيئي المركب الذي يحيط بها وتقديم التسهيلات لقيام المؤسسة بتزويد المؤسسات المتعلمة التي تقوم ببناء

وتوليد المعرفة بما تراكم لديها من خبرة ومعارف، فضلاً عن قيامها ببناء أنظمة إدارة المعرفة لغرض إدارة التعلم التنظيمي وأعمال وتوليد المعرفة لدى العاملين وتنظيم وتوفير الأعمال المهمة باستخدام المعرفة في المنظمة.

إن عملية خزن المعرفة تعود إلى الذاكرة التنظيمية Organization Memory والتي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما فيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الالكترونية، والمعرفة الإنسانية المخزنة في النظم الخبيرة Expert System، والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموثقة، والمعرفة الضمنية المكتسبة من الأفراد وشبكات العمل

ويبين الجدول (10) درجات مجال (توزيع المعرفة) بمتوسط حسابي (35,34) وانحراف معياري (4.337)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (24) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (35,367) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99).

يرى الباحث في هذه العملية يتم توزيع ونشر المعرفة حتى تصل إلى كل نقطة من نقاط العمل، عن طريق التعليم والبرامج التدريبية والنظم المسندة بالمعرفة المؤتمتة وشبكات الأعمال الخبيرة، ويتم توزيع ونشر المعرفة لتشمل الأفراد والإجراءات والتكنولوجيا.

وتبدأ عملية توزيع المعرفة بالأشخاص أنفسهم وتنتهي بالمجتمع متضمنة عملية نشرها في المنظمة، لذا على المنظمة أن تتبنى إستراتيجية إدارة معرفة توفر الرغبة والبيئة التي تشجع العاملين على تقاسم معرفتهم، ويبرز في هذا السياق دور الثقافة التنظيمية والتي تكون سلاحاً ذو حدين، فأمّا أن تكون حافزاً وداعماً للإبداع المعرفي والمبادرة ومرونة الاستجابة للتغيرات بما يولد الرغبة لدى حاملي المعرفة أن يكونوا وسطاء معرفة، أو أنها تسير في اتجاه معاكس بتشجيع الفردية وتردد حاملي المعرفة بتقاسم معرفتهم مع الآخرين لخوفهم من فقدان عملهم بما يجعل المنظمة غير قادرة على اكتساب الخبرة والمهارة من المجاميع الاجتماعية غير الرسمية

ويبين الجدول (10) درجات مجال (تطبيق المعرفة) بمتوسط حسابي (35,24) وانحراف معياري (4.337)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (24) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (35,367) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99).

إن تطبيق المعرفة أكثر أهمية من المعرفة نفسها، فالهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة، والإدارة الناجعة هي التي تستخدم المعرفة في الوقت المناسب (أبو العلا، 2012: 109). ويرى الباحث وأن تطبيق المعرفة شبيهة بجهود نقل الأفكار والمعارف والخبرات الثمينة إلى ممارسات مندمجة مع الأداء التنظيمي بهدف تحسين جودة هذا الأداء وكفاءة العمل وفعاليته

ويبين الجدول (10) درجات مجالات إدارة المعرفة لدى العاملين في وزارة الشباب والرياضة ، بمتوسط حسابي (150) وانحراف معياري (9,584) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (108) درجة تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يعني ان

العاملين في وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بإدارة معرفة ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (63,899) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠,٠٠٠)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99)، ويعزو الباحث بأن عمليات إدارة المعرفة مختلفة وتتحرك بفعل الأحداث والمشكلات التي تواجه المؤسسات ، فطلب المعرفة واكتسابها وتخزينها والمشاركة بها واستخدامها أهم هذه العمليات التي غالباً ما يقوم الأفراد المعنيون بالبحث عنها بل قد تلجأ المؤسسة أحياناً إلى استدعاء خبراء مختصين في مجالات معينة تحتاجها المنظمة للحصول على أفكارهم المعرفية وآرائهم ومقترحاتهم من أجل توليد أفكار جديدة أو حلول للمشكلات التي تواجهها، وتظهر على السطح هنا أنشطة أساسية مثل التفسير والفهم والتحليل أو استخدام طرق توليد الأفكار مثل العصف الذهني أو الحوار والمنتديات وغيرها لتؤدي دوراً كبيراً في توليد هذه الأفكار، ومع ذلك ما يتم الحصول عليه من معرفة جديدة هنا لا يمكن لأفراد المنظمة عموماً الاشتراك بها ما لم يتم إقرارها وثبوتها رسمياً على مستوى المنظمة، وعليه من أجل تثبيت المعلومات رسمياً لابد من تبريرها وإقرارها لكي تتحول إلى معرفة صالحة للتطبيق .

ومن أجل مواجهة التحديات التي تشهدها المنظمات اليوم ومن أجل تحسين أدائها، فإن تطبيق إدارة المعرفة يعد أحد السبل التي يمكن للمنظمات اللجوء إليها، ويتم ذلك من خلال القيام بعمليات إعادة تربية وتعليم القوى العاملة وتدريبها على إدارة المعرفة، وبناء القاعدة المعرفية لدى المنظمات، وكذلك من خلال توجه المنظمات نحو تجميع المعرفة ونشرها على المستويات الإدارية فيها كافة، وتطوير سعيها نحو الاستثمار في امتلاك معرفة جديدة، وتوظيف المعرفة التي تمتلكها بأقصى ما يمكن من الكفاءة والفاعلية، وصولاً إلى مرحلة التميز من خلال تعزيز ما يسمى الممارسة الأفضل

5- الاستنتاجات والتوصيات.

1-5 الاستنتاجات:

1- مقياس الدراسة (إدارة المعرفة) التي قام الباحث ببنائه صالح لقياس واقع إدارة المعرفة للعاملين في وزارة الشباب والرياضة العراقية .

2- يتمتع العاملون بقدر جيد من المتطلبات التقنية المتوفرة لتطبيق الإدارة الإلكترونية .

2-5 التوصيات :

- 1- الاستفادة من مقياس إدارة المعرفة الذي قام الباحث ببنائه في قياس إدارة المعرفة لدى العاملين في كل من دوائر التربية البدنية وشؤون الإقليم والمحافظات التابعة لوزارة الشباب والرياضة العراقية .
- 2- تعميم نتائج الدراسة الحالية على المؤسسات الرياضية المعنية بعمل موظفي وزارة الشباب والرياضة العراقية .

المصادر:

- 1-نوري ابراهيم الشوك ورافع اصلح الكبيسي : دليل البحوث لكتابة الابحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، مطبعة الشهد ، 2004
- 2-كريم مهدي صالح و(آخرون) : التقويم والقياس ، طرابلس ، مطبعة طبرق ، 2000
- 3- فاروق الروسان : تعديل وبناء السلوك الانساني ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، 2000
- 4- صلاح الدين محمود علام : القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، 2000
- 5- عبد الجليل الزوبعي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، (جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1981
- 6- أبو العلا، ليلي محمد حسني: درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس،المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. 1، ع. 4، أيار 2012 ،جامعة الطائف (السعودية)كلية التربية
- 7- عبد الستار العلي وآخرون : المدخل إلى إدارة المعرفة. ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان)
- 8- الظاهر، نعيم ابراهيم ، إدارة المعرفة، ط1، 2009، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الأردن)
- 9- خالد خليل الشخيلي :سيكولوجية الطفولة والمراهقة،ط1، دار الكتاب الجامعي، غزة
- 10- سامي جواد وآخرون : قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ ادارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الاردنية ،دراسة حالة ، مجلة العلوم الانسانية (44)