

إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة

* أ.م.د/ عبير عبد الرحمن محمد

مقدمة ومشكلة البحث:

تعمل المنظمات في الوقت الراهن في أجواء سريعة التغيير زادت فيها حدة المنافسة لذا تبنت تلك المنظمات أساليب إدارية حديثة من شأنها أن تساعد على مواكبة التغييرات والتطورات المتلاحقة.

وقد أصبحت إدارة المعرفة من الاستراتيجيات التي تتبناها مختلف المنظمات لتحسين أعمالها ومساعدتها في نمو قدراتها على مواكبة التطورات في العصر الحديث والذي يشهد ثورة معرفية مصحوبة بثورة في تقنية المعلومات والاتصالات ساهمت في إحداث تغييرات في مختلف أوجه الحياة. (خالد عتيق

(٢٠١٤)

ويشار إلى المعرفة بأنها الاستثمار الأمثل للمعلومات والبيانات من خلال توظيف مهارات الأفراد وقدراتهم وأفكارهم في عالم أصبح يمثل قرية صغيرة يتعاظم فيها كم المعلومات المتاحة وقد أصبحت المؤسسات فيه قوية ومستقرة بامتلاكها للمعرفة (زينب السحيمي: ٢٠٠٩)

وأصبحت إدارة المعرفة أداة للمؤسسات لتدفعها لاستثمار رأس مالها الفكري من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها عملية سلسلة وممكنة ومتاحة للأشخاص أو المؤسسات التي تطلب تلك المعرفة ووسيلة لتحفيز تلك المؤسسات لتشجيع القدرات الإبداعية للموارد البشرية وتقديم معرفة متجددة واكتساب الميزة التنافسية. (حنين محمد: ٢٠١٧)

*أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية بنات - جامعة حلوان.

ويرى (Marten sen et al 2007) أن التميز التنظيمي هو التنظيم القادر على استخدام وإدارة المعلومات المتاحة في المنظمة لضمان إنجاز الأهداف المطلوب تحقيقها بكفاءة وفعالية.

ويعرف (موسى السعودي ٢٠٠٨) التميز التنظيمي بأنه قدرة المنظمات على المساهمة بشكل استراتيجي في تحقيق أهداف المنظمة عبر التفوق في أدائها وحل مشكلاتها ثم تحقيق أهدافها بصورة فعالة تميزها عن باقي المنظمات.

وقد أدركت الدولة أهمية رعاية النشء والشباب فصدر قرار جمهوري بإنشاء وزارة الشباب والرياضة تضم مجلس للشباب وآخر للرياضة وتسعى وزارة الشباب والرياضة إلى تقديم مستوى أفضل من الخدمات في المجال الرياضي من خلال تعاونها مع الوزارات الأخرى والمؤسسات الغير حكومية. وتتبنى الوزارة في رسالتها جعل الرياضة مكوناً رئيسياً من مكونات الثقافة لجميع فئات الشعب المصري وداعماً للاقتصاد القومي لرفعه مكانة مصر على الخريط الرياضية العالمية مستخدمه أحدث أدوات وآليات العصر ومعتمدة على كل موارد الدولة.

وتسعى الوزارة إلى وضع وتنفيذ خطط لصقل وتنمية الكوادر البشرية العاملة في المجالات الرياضية وتدعيم البنية الأساسية للرياضة بالدولة وتحفيز القطاع الخاص والمؤسسات المختلفة على الاستثمار في مجال الرياضة وتعمل الوزارة على إنشاء وإدارة قاعدة بيانات معلوماتية للنشاط الرياضي للمساعدة في تحقيق أهدافها (٣٧).

ومن خلال عمل الباحثة كعضو هيئة تدريس بكلية التربية الرياضية للبنات وفي إطار متابعة الطالبات بمرحلة البكالوريوس (الفرقة الرابعة) - برنامج الإدارة الرياضية - وأثناء التدريب الميداني بوزارة الشباب والرياضة لاحظت ارتفاع الحصيلة المعلوماتية للطالبات وتفاعلهم أثناء المحاضرات

والعروض التقديمية التي تعكس إكتسابهم للمعرفة وتقديمهم للتقارير اليومية والنهائية لمحتوى التدريب بالإدارات المختلفة بوزارة الشباب والرياضة والمطبوعات والنماذج المصورة التي تحصل عليها الطالبات أثناء فترة التدريب إلى جانب مشاركتهم وحضورهم لندوات وفعاليات بالوزارة وزيارتهم للعديد من المنشآت الرياضية والتعرف على السياسات المنظمة للعلاقة بين الوزارة والجهات والهيئات المعنية بالنشاط الرياضي وأهمية ذلك في تحقيق أهداف الوزارة والتفوق في أدائها.

لذا تسعى الباحثة إلى دراسة إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين من خلال تحديد:

١- واقع عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة - اكتساب المعرفة - توليد المعرفة - تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة) بوزارة الشباب والرياضة.

٢- واقع التميز التنظيمي (تميز القيادة - تميز الأخصائيين الرياضيين - تميز الهيكل التنظيمي - تميز استراتيجية الوزارة - تميز ثقافة الوزارة) بوزارة الشباب والرياضة.

٣- العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة وأبعاد التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة من وجه نظر الأخصائيين الرياضيين.

تساؤلات البحث:

- ١- ما واقع عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة - اكتساب المعرفة - توليد المعرفة - تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة) بوزارة الشباب والرياضة؟
- ٢- ما واقع التميز التنظيمي (تميز القيادة - تميز الأخصائيين الرياضيين - تميز الهيكل التنظيمي - تميز استراتيجية الوزارة - تميز ثقافة الوزارة) بوزارة الشباب والرياضة؟
- ٣- ما العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة وأبعاد التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة من وجه نظر الأخصائيين الرياضيين؟

مصطلحات البحث:

إدارة المعرفة Knowledge management

عرفها duffy (٢٠٠٠) بأنها:

العملية النظامية التكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة في ضوء اكتساب المعرفة وإيجادها وتخزينها والمشاركة فيها وتكرار توظيفها من أفراد المنظمة لتحقيق أهدافها لاستراتيجية (٦٤).

التميز التنظيمي:

يعرفه (Martensen 2007) أن التميز التنظيمي هو التنظيم القادر على جمع وإدارة واستخدام المعلومات المتاحة في المنظمة لضمان انجاز الأهداف بكفاءة وفعالية.

خطة وإجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي التحليلي وذلك

لمناسبته لطبيعة البحث

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث

اشتمل مجتمع البحث على الاخصائيين الرياضيين بالإدارة المركزية للأداء الرياضي وعددهم (٧٠) أخصائي رياضي والإدارة المركزية للتنمية الرياضية وعددهم (٧١) أخصائي رياضي وبأجمالي (١٤١) أخصائي. أولاً: عينة البحث الأساسية:

قامت الباحثة باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث من الاخصائيين الرياضيين بالإدارة المركزية للأداء الرياضي والإدارة المركزية للتنمية الرياضية والبالغ عددهم (٧٠) أخصائي رياضي ونسبة مئوية ٤٩,٦% من مجتمع البحث .

ثانياً: عينة البحث الاستطلاعية

تتكون من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية من الاخصائيين الرياضيين بالإدارة المركزية للأداء الرياضي والإدارة المركزية للتنمية الرياضية وإجمالي عددهم (١٦) أخصائي رياضة ونسبة مئوية ١١,٣%

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث للأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية		مجتمع البحث		
%	ن	%	ن	%	ن	
١١,٤%	٨	٤٢,٨٥%	٣٠	٤٩,٦%	٧٠	الإدارة المركزية للأداء الرياضي
١١,٢%	٨	٥٦,٣٣%	٤٠	٥٠,٤%	٧١	الإدارة المركزية للتنمية الرياضية
١٦,٠٢%	١٦	٤٩,٦%	٧٠	١٠٠%	١٤١	الإجمالي

أدوات جمع البيانات

١- السجلات والوثائق

٢- المقابلة الشخصية غير المقننة

٣- الاستبيان

خطوات بناء الاستبيان:

تم استعراض الأطر النظرية والبحوث والدراسات السابقة في مجال إدارة المعرفة والتميز التنظيمي حيث توصلت إلى محاور الاستبيان وعددها محورين المحور الأول: إدارة المعرفة ويضم العمليات (الأبعاد) الآتية:

١- تشخيص المعرفة ٢- اكتساب المعرفة ٣- توليد المعرفة

٤- تخزين المعرفة ٥- توزيع المعرفة ٦- تطبيق المعرفة

المحور الثاني: التميز التنظيمي ويضم الأبعاد الآتية:

١- تميز القيادة ٢- تميز الاختصاصيين الرياضيين ٣- تميز الهيكل التنظيمي

٤- تميز استراتيجية الوزارة ٥- تميز ثقافة الوزارة

المسح المرجعي لمحاور الاستبيان

جدول (٢)

التكرارات والنسب المئوية لآراء الخبراء حول محاور وأبعاد الاستبيان

إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق التميز التنظيمي ن = ٦

م	المحاور والأبعاد	تكرارات الموافقة	النسبة المئوية للآراء
المحور	الأول: إدارة المعرفة	٦	%١٠٠
الأبعاد	تشخيص المعرفة	٦	%١٠٠
	توليد المعرفة	٦	%١٠٠
	تخزين المعرفة	٦	%١٠٠
	توزيع المعرفة	٦	%١٠٠
	تطبيق المعرفة	٦	%١٠٠
	المحور	التميز التنظيمي	٦
الأبعاد	تميز القيادة	٦	%١٠٠
	تميز الاختصاصيين الرياضيين	٦	%١٠٠
	تميز الهيكل التنظيمي	٦	%١٠٠
	تميز استراتيجية الوزارة	٦	%١٠٠
	تميز ثقافة الوزارة	٦	%١٠٠

تم اقتراح العبارات التي تحدد وتصف كل محور من محاور الاستبيان وأبعاده

حيث اشتمل الاستبيان في صورته المبدئية على ٥١ عبارة لمحور إدارة

المعرفة و ٤٠ عبارة لمحور التميز التنظيمي

أولاً: المحور الأول: إدارة المعرفة ويضم العمليات (الأبعاد) الآتية:

- ١- تشخيص المعرفة واشتمل على ١-٩ عبارة
- ٢- اكتساب المعرفة واشتمل على ١٠-١٧ عبارة
- ٣- توليد المعرفة واشتمل على ١٨-٢٥ عبارة
- ٤- تخزين المعرفة واشتمل على ٢٦-٣٢ عبارة
- ٥- توزيع المعرفة واشتمل على ٣٣-٤٢ عبارة
- ٦- تطبيق المعرفة واشتمل على ٤٣-٥١ عبارة

ثانياً: المحور الثاني: التميز التنظيمي ويضم الابعاد الآتية:

- ١- تميز القيادة واشتمل على ١-٨ عبارة
- ٢- تميز الاختصاصيين واشتمل على ١٠-١٧ عبارة
- ٣- تميز الهيكل التنظيمي واشتمل على ١٨-٢٤ عبارة
- ٤- تميز استراتيجية الوزارة واشتمل على ٢٥-٣٢ عبارة
- ٥- تميز ثقافة الوزراء واشتمل على ٣٣-٤٠ عبارة

تم عرض العبارات على مجموعة من الخبراء (المحكمين) بلغ عددهم (٦) خبراء في مجال الإدارة الرياضية (مرفق ١) لإبداء الرأي حول مدى كفاية ومناسبة العبارات المقترحة لهدف الاستبيان سواء الحذف أو التعديل أو الإضافة

تم وضع تعليمات للاستبيان للاستعانة بها عند تطبيق وميزان التقدير
الثلاثة (موافق - إلى حد ما - لا)

تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية عددها (١٦) اخصائى
رياضى بوزارة الشباب والرياضة وذلك في الفترة من ١٠/٦/٢٠١٩ حتى

٢٠١٩/٦/٢٠

المعاملات العلمية للاستثمارات:
أولاً: حساب معامل الصدق:

جدول (٣)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد التي تنتمي إليه في محور (إدارة المعرفة) (ن = ١٦)

م	تشخيص المعرفة	اكتساب المعرفة	توليد المعرفة	تخزين المعرفة	توزيع المعرفة	تطبيق المعرفة
١	*.٠٨٨٧	*.٠٩٥٩	*.٠٩٤٧	*.٠٩١٢	*.٠٩٦٢	*.٠٨٦٠
٢	*.٠٩٣٨	*.٠٩١٤	*.٠٨٣٦	*.٠٩٢٧	*.٠٩٣٨	*.٠٨٠٨
٣	*.٠٩٣١	*.٠٩١٢	*.٠٩١٢	*.٠٩٤٤	*.٠٩٣٨	*.٠٩٥٢
٤	*.٠٩٢٥	*.٠٧٤٨	*.٠٨١٩	*.٠٩٦٩	*.٠٩٠٢	*.٠٩٦٥
٥	*.٠٨٥٤	*.٠٩٤٦	*.٠٩٢٥	*.٠٩٤٧	*.٠٩٦٣	*.٠٩٣٢
٦	*.٠٨٩١	*.٠٩٣٩	*.٠٩٥١	*.٠٨٨٦	*.٠٩٦٠	*.٠٩٦٥
٧	*.٠٨٤٩	*.٠٩٤٢	*.٠٩٥١	*.٠٨٩٤	*.٠٩٦٣	*.٠٩٥٤
٨	*.٠٨٨٩	*.٠٩١٨	*.٠٨٣٣		*.٠٩٠٢	*.٠٩٥٢
٩	*.٠٩٢٧				*.٠٧٩٦	*.٠٩٢٧
١٠					*.٠٨٥٨	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = (٠.٤٩٧).

يتضح من جدول (٣) أنه:

يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل عبارة والبعد التي

تنتمي إليه في جميع عبارات الاستمارة.

جدول (٤)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية (ن = ١٦)

م	(١)	م	(٢)	م	(٣)	م	(٤)	م	(٥)
١	*.٠٧٢١	*١١	*.٠٦٠٠	*٢١	*.٠٨٠٣	*٣١	*.٠٧٠٥	*٤١	*.٠٦٠٤
٢	*.٠٨٥٦	*١٢	*.٠٥١١	*٢٢	*.٠٦١٨	*٣٢	*.٠٧٢٣	*٤٢	*.٠٧٥٢
٣	*.٠٧٦٨	*١٣	*.٠٧٢٢	*٢٣	*.٠٥٥٥	*٣٣	*.٠٩١٣	*٤٣	*.٠٦٦٦
٤	*.٠٥١٠	*١٤	*.٠٨٥٣	*٢٤	*.٠٥٢٢	*٣٤	*.٠٦١٥	*٤٤	*.٠٧٢٤
٥	*.٠٨٤٧	*١٥	*.٠٧٦٢	*٢٥	*.٠٨٥٨	*٣٥	*.٠٨١٤	*٤٥	*.٠٨٤٢
٦	*.٠٦١٠	*١٦	*.٠٦١٧	*٢٦	*.٠٦٠٣	*٣٦	*.٠٧٠٠	*٤٦	*.٠٥٤٣
٧	*.٠٨٠٠	*١٧	*.٠٧٧	*٢٧	*.٠٨٨٨	*٣٧	*.٠٩٠١	*٤٧	*.٠٨٢٢
٨	*.٠٧٦٥	*١٨	*.٠٤٥٤	*٢٨	*.٠٧٦٧	*٣٨	*.٠٨٥٦	*٤٨	*.٠٦١٦
٩	*.٠٩٢٣	*١٩	*.٠٨٤٣	*٢٩	*.٠٤٩٩	*٣٩	*.٠٩٢٢	*٤٩	*.٠٦٧٨
١٠	*.٠٧٩٨	*٢٠	*.٠٩٠٠	*٣٠	*.٠٨٥٢	*٤٠	*.٠٨٤٩	*٥٠	*.٠٩١٤
								*٥١	*.٠٨٤٧

* قيمة (ر) الجدول = (٠.٤٩٧)

يتضح من جدول (٤) أنه يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستمارة

جدول (٤)

قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمحور (إدارة المعرفة) (ن = ١٦)

الأبعاد	(ر)	
تشخيص المعرفة	*٠,٩٨٣	يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل بعد
اكتساب المعرفة	*٠,٩٨٥	والدرجة الكلية للمحور مما يدل على صدق الاتساق
توليد المعرفة	*٠,٩٩٧	الداخلي للاستمارة وأنها تصلح للتطبيق
تخزين المعرفة	*٠,٩٨٤	
توزيع المعرفة	*٠,٩٩٤	
تطبيق المعرفة	*٠,٩٨٠	
* قيمة (ر) الجدولية = (٠,٤٩٧)		

يتضح من جدول (٥) أنه:

يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درج كل بعد والدرجة الكلية للمحور مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستمارة وأنها تصلح للتطبيق

جدول (٦)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد التي تنتمي إليه في محور (التميز التنظيمي) (ن = ١٦)

م	تميز القيادة	تميز الأخصائيين الرياضيين	تميز الهيكل التنظيمي	تميز استراتيجية الوزارة	تميز ثقافة الوزارة
١	*٠,٩٣٨	*٠,٩٣٦	*٠,٨٢٩	*٠,٧٢٤	*٠,٩١١
٢	*٠,٩٢٩	*٠,٨٩٦	*٠,٩٢٣	*٠,٧٦٦	*٠,٨٩٣
٣	*٠,٨٦٠	*٠,٩٢٤	*٠,٩٦٥	*٠,٩٥٤	*٠,٨٧٢
٤	*٠,٨٤٠	*٠,٨٩٦	*٠,٩١٣	*٠,٩٥٤	*٠,٧١٤
٥	*٠,٩٢٩	*٠,٨٣٥	*٠,٩١٢	*٠,٨٨٨	*٠,٨٧٢
٦	*٠,٩٣٨	*٠,٨٠٨	*٠,٩٤٧	*٠,٨٩٥	*٠,٨٥٤
٧	*٠,٩٥٨	*٠,٩٣٦	*٠,٩٦٥	*٠,٩٥٤	*٠,٩٠١
٨	*٠,٩٥٤	*٠,٩٢٠		*٠,٩١٠	*٠,٨٥٤
٩	*٠,٩٥٤				

* قيمة (ر) الجدولية عند (٠,٠٥) = (٠,٤٩٧)

يتضح من جدول (٦) أنه:

يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل عبارة والبعد التي تنتمي إليه.

جدول (٧)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحور (التميز التنظيمي) (ن = ١٦)

م	ع	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
١	*٠,٩٠٠	*٨	*٠,٩٣١	*١٥	*٠,٧٦٨	*٢٢	*٠,٨٨٧	*٢٩	*٠,٩٣٥	*٣٦	*٠,٩٣٥
٢	*٠,٦١٦	*٩	*٠,٧٦٢	*١٦	*٠,٦٥٥	*٢٣	*٠,٦٢٧	*٣٠	*٠,٦٩٦	*٣٧	*٠,٦٩٦
٣	*٠,٨٧٢	*١٠	*٠,٨٩٣	*١٧	*٠,٩١٣	*٢٤	*٠,٩٣٤	*٣١	*٠,٨٧٨	*٣٨	*٠,٨٧٨
٤	*٠,٧١٣	*١١	*٠,٦١٨	*١٨	*٠,٧٢٨	*٢٥	*٠,٥٩٣	*٣٢	*٠,٧٥٣	*٣٩	*٠,٧٥٣
٥	*٠,٩١٢	*١٢	*٠,٨٨٨	*١٩	*٠,٨٩٩	*٢٦	*٠,٦٦٦	*٣٣	*٠,٧٧٧	*٤٠	*٠,٧٧٧
٦	*٠,٥٩٤	*١٣	*٠,٨٧٧	*٢٠	*٠,٦٣٤	*٢٧	*٠,٩٢٤	*٣٤			
٧	*٠,٧٥٤	*١٤	*٠,٩٠٥	*٢١	*٠,٥٩٢	*٢٨	*٠,٨٧٣	*٣٥			

* قيمة (ر) الجدولية = (٠,٤٩٧).

يتضح من جدول (٧) أنه:

يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور.

جدول (٨)

قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لاستمارة (التميز التنظيمي) (ن = ١٦)

المحور	ع
المحور ١	*٠,٩٤٣
المحور ٢	*٠,٩٥٢
المحور ٣	*٠,٨٦٥
المحور ٤	*٠,٨٧٧
المحور ٥	*٠,٩١١
* قيمة (ر) الجدولية = (٠,٤٩٧)	

يتضح من جدول (٨) أنه: يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل بعد والدرجة الكلية

للمحور، بذلك يصلح الاستمارة التطبيق بعد حساب صدق الاتساق الداخلي.

ثانياً: حساب معامل الثبات:

جدول (٩)

قيم الفاكورونباخ لحساب ثبات لاستمارة (ن = ١٦)

البيان	إدارة المعرفة	التميز التنظيمي
معامل الارتباط بين الجزئين	٠,٧٦٩١	٠,٨٠٥١
معامل جثمان	٠,٦٢٣٣	٠,٧٢٥٥
معامل ألفا للجزء الأول	٠,٥١٣٤	٠,٦١١١
معامل ألفا للجزء الثاني	٠,٦٤٩٩	٠,٧٤٠١

يتضح من جدول (٩) أنه:
قيم معامل الارتباط بين الجزئين قيم مرضية لقبول ثبات الاستمارة وأنها تصلح للتطبيق.

وبذلك تم التوصل الى الاستبيان فى صورته النهائية واصبح جاهز للتطبيق فى الفترة من ٢٠١٩/٧/٣ الى ٢٠١٩/٧/٣٠
المعالجات الإحصائية المستخدمة:

- ١- الإحصاء الوصفي.
- ٢- معامل الارتباط بيرسون.
- ٣- قيم الفاكرونيخ.
- ٤- التكرار والنسبة المئوية (%)

عرض ومناقشة النتائج :

أولا : عرض النتائج

عرض ومناقشة النتائج:

فى ضوء هدف البحث والمنهج المستخدم والعينة المختارة وأداة جمع البيانات المقترحة والأسلوب الإحصائى المستخدم يتم عرض ومناقشة النتائج كالاتى :

- ١- واقع عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة - اكتساب المعرفة - توليد المعرفة - تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة) بوزارة الشباب والرياضة.
- ٢- مناقشة واقع عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة - اكتساب المعرفة - توليد المعرفة - تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة) بوزارة الشباب والرياضة.
- ٣- واقع التميز التنظيمي (تميز القيادة - تميز الأخصائين الرياضيين - تميز الهيكل التنظيمي - تميز استراتيجية الوزارة - تميز ثقافة الوزارة) بوزارة الشباب والرياضة.
- ٤- مناقشة واقع التميز التنظيمي (تميز القيادة - تميز الأخصائين الرياضيين - تميز الهيكل التنظيمي - تميز استراتيجية الوزارة - تميز ثقافة الوزارة) بوزارة الشباب والرياضة.

- ٥- العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة وأبعاد التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة من وجه نظر الأخصائيين الرياضيين.
- ٦- مناقشة العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة وأبعاد التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة من وجه نظر الأخصائيين الرياضيين.
- قامت الباحثة بتقسيم نتائج استجابات عينة البحث من الأخصائيين الرياضيين إلى ثلاث مستويات حيث تبنت الباحثة الوزن الترجيحي ٧٥% فأكثر للدلالة على وجود إدارة المعرفة والتميز التنظيمي بدرجة كبيرة - والوزن الترجيحي من ٥٠% إلى أقل من ٧٥% كدلالة على وجود إدارة المعرفة والتميز التنظيمي بدرجة متوسطة والوزن الترجيحي أقل من ٥٠% كدلالة على وجود إدارة المعرفة والتميز التنظيمي بدرجة قليلة.

جدول (١٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لمحاو الاستمارة قيد البحث (ن = ٧٠)

البيان	الابعاد	م	ع	ل
إدارة المعرفة	تشخيص المعرفة	٢٢,١٠	٤,٧٧	٠,٥٩٩
	اكتساب المعرفة	١٧,٣٧	٤,٩١	٠,٤٦٣
	توليد المعرفة	١٨,٤٠	٤,٤١	١٦٧,٠
	تخزين المعرفة	١٥,٤١	٤,١٦	٠,٠١٠
	توزيع المعرفة	٢٣,٠١	٥,٧٦	٠,٢١٧
	تطبيق المعرفة	٢١,٣٢	٤,٩١	٠,٢٦٨
التميز التنظيمي	الدرجة الكلية	١١٧,٦١	٢٨,٥١	٠,٢٨٢
	تميز القيادة	٢١,٨٤	٤,٥٥	٠,٠٠٩
	تميز الإخصائيين	١٩,٨١	٣,٧٠	٠,٠٧٨
	تميز الهيكل	١٧,٠١	٣,٥٢	٠,٠٢٦
	تميز الاستراتيجية	١٩,٩٨	٣,٦٥	٠,٢٢١
	تميز ثقافة الوزارة	١٩,٧٧	٣,٥٧	٠,٢٦٥
الدرجة الكلية	٩٨,٤٢	١٦,٩٨	٠,١٤٣	

يتضح من جدول (١٠) أنه:

- تفاوتت استجابات العينة على محاور الاستمارتين، كما انحصر معامل الالتواء ما بين (٣+) مما يدل على امتداد البيانات.

أولاً: المحور الاول (إدارة المعرفة):

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية وترتيب العبارات لاستجابات العينة على البعد الأول (تشخيص المعرفة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقدره	لا		الى حد ما		نعم		م	
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٨٥,٢	١٧٩	-	-	٤٤,٣	٣١	٥٥,٧	٣٩	١	
٣	٨٣,٨	١٧٦	٤,٣	٣	٤٠,٠	٢٨	٥٥,٧	٣٩	٢	
٧	٧٦,١	١٦٠	١٢,٩	٩	٤٥,٧	٣٢	٤١,٤	٢٩	٣	
٩	٦٨,١	١٨١	٤,٣	٣	٣٢,٩	٢٣	٦٢,٩	٤٤	٤	
٥	٨٢,٨	١٧٤	-	-	٥١,٤	٣٧	٤٨,٦	٣٤	٥	
٨	٧٥,٢	١٥٨	٨,٦	٦	٥٧,١	٤٠	٣٤,٣	٢٤	٦	
٦	٧٦,٦	١٦١	٤,٣	٣	٦١,٤	٤٣	٣٤,٣	٢٤	٧	
١	٨٧,١	١٨٣	٨,٦	٦	٢١,٤	١٥	٧٠,٠	٤٩	٨	
٤	٨٣,٣	١٧٥	١٢,٩	٩	٢٤,٣	١٧	٦٢,٩	٤٤	٩	
	٧٩,٨	١٥٤٧	مجموع البعد							

يتضح من جدول (١١) أنه:

- يتراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الأول (تشخيص المعرفة) بين (٨٧.١% - ٦٨.١%) وكانت ٨٧.١% للعبارة رقم (٨) والتي تنص على (تكلف المسئولين بتجميع البيانات الأساسية عن جميع الهيئات الرياضية والجهات المعنية التي يتم التعامل معها وكان ٦٨.١% للعبارة رقم (٤) والتي تنص على (تلقى طبيعة المعلومات والمعارف الجديدة التي تحتاجها من المجتمع الخارجي لأهم الاحداث الرياضية التي ستقام بمصر والتوزيع الزماني والمكاني لها)

- أمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الأول (تشخيص المعرفة) حيث جاءت العبارة رقم (٨) بالترتيب الأول يليها العبارة رقم (١) بالترتيب الثاني يليها العبارة رقم (٢) بالترتيب الثالث يليها العبارة رقم (٩) بالترتيب الرابع يليها العبارة رقم (٥) بالترتيب الخامس يليها العبارة رقم (٧) بالترتيب السادس يليها العبارة رقم (٣) بالترتيب السابع يليها العبارة رقم (٦) بالترتيب الثامن يليها العبارة رقم (٤) بالترتيب التاسع .

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية لاستجابات الفنية على عبارات البعد الثاني (اكتساب المعرفة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م	
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٧١,٩	١٥١	١٧,١	١٢	٥٠,٠	٣٥	٣٢,٩	٢٣	١	
٣	٧١,٩	١٥١	٣١,٤	٢٢	٢١,٤	١٥	٤٧,١	٣٣	٢	
١	٨٢,٨	١٧٤	١٢,٩	٩	٢٥,٧	١٨	٦١,٤	٤٣	٣	
٧	٧٦,٦	١٤٢	٨,٦	٦	٨٠,٠	٥٦	١١,٤	٨	٤	
٥	٦٩,٥	١٤٦	٢٤,٣	١٧	٤٢,٩	٣٠	٣٢,٩	٢٣	٥	
٢	٧٨,٠	١٦٤	١٢,٩	٩	٤٠,٠	٢٨	٤٧,١	٣٣	٦	
٥	٦٩,٥	١٤٦	١٧,١	١٢	٥٧,١	٤٠	٢٥,٧	١٨	٧	
٨	٦٧,١	١٤١	١٧,١	١٢	٦٤,٣	٤٥	١٨,٦	١٣	٨	
	٧٣,٥	١٢١٥	مجموع البعد							

يتضح من جدول (١٢) أنه

- يتراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الثاني (اكتساب المعرفة) بين (٨٢.٨% - ٦٩.٥%) وكانت ٨٢.٨% للعبارة رقم (٣) والتي تنص على (توفر الحاسب الآلي والانترنت بما يكفل توفير البيانات والمعلومات الدقيقة لتلبية الاحتياجات المعرفية) وكانت ٦٩.٥% للعبارة رقم (٨) والتي تنص على (تكسب الاخصائيين الرياضيين المعرفة عبر الوسائل الالكترونية كالفديو والمؤتمرات عبر الانترنت)

- يمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الثاني (اكتساب المعرفة) حيث جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٦) في الترتيب الثاني يليها العبارة رقم (١) (٢) في الترتيب الثالث يليها العبارة رقم (٥) ، (٧) في الترتيب الخامس يليها العبارة رقم (٤) في الترتيب السابع يليها العبارة رقم (٨) في الترتيب الثامن .

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية لاستجابات الفنية على عبارات البعد الثالث (توليد المعرفة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م	
			%	ك	%	ك	%	ك		
٧	٧١,٩	١٥١	١٧,١	١٢	٥٠,٠	٣٥	٣٢,٩	٢٣	١	
١	٨٧,١	١٨٣	-	-	٣٨,٦	٢٧	٦١,٤	٤٣	٢	
٥	٧٤,٧	١٥٧	٨,٦	٦	٥٨,٦	٤١	٣٢,٩	٢٣	٣	
٦	٧٣,٨	١٥٥	٤,٣	٣	٧٠,٠	٤٩	٢٥,٧	١٨	٤	
٨	٦٧,١	١٤١	٢٤,٣	١٧	٥٠,٠	٣٥	٢٥,٧	١٨	٥	
٣	٧٨,٠	١٦٤	١٢,٩	٩	٤٠,٠	٢٨	٤٧,١	٣٣	٦	
٣	٧٨,٠	١٦٤	١٢,٩	٩	٤٠,٠	٢٨	٤٧,١	٣٣	٧	
٢	٨٢,٣	١٧٣	-	-	٥٢,٩	٣٧	٤٧,١	٣٣	٨	
	٧٦,٦	١٢٨٨	مجموع البعد							

ينضح من جدول (١٣) أنه:

-تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث (توليد المعرفة) بين (٨٧.١% - ٦٧.١%) وكان ٨٧.١% للعبارة رقم (٢) والتي تنص على (تستثمر خبرات العاملين واشتراكهم في المشروعات الرياضية المختلفة في بناء معارف جديدة وكانت ٦٧.١% للعبارة رقم (٥) والتي تنص على (تعمل على تحويل المعرفة الضمنية غير الرسمية أو الكامنة لدي الاخصائيين الرياضيين إلى معرفة معلنة (صريحة) .

-أمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث (توليد المعرفة) حيث جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٨) في الترتيب الثاني يليها العبارة (٦ ، ٧) في الترتيب الثالث يليها العبارة رقم (٣) في الترتيب الخامس يليها العبارة رقم (٤) في الترتيب السادس يليها العبارة رقم (١) في الترتيب السابع ، يليها العبارة رقم (٥) في الترتيب الثامن.

جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية لاستجابات الفنية على عبارات البعد الرابع (تخزين المعرفة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	٧٨,٠	١٦٤	١٢,٩	٩	٤٠,٠	٢٨	٤٧,١	٣٣	١
٦	٧٠,٩	١٤٩	١٢,٩	٩	٦١,٤	٤٣	٢٥,٧	١٨	٢
٤	٧١,٩	١٥١	٢٤,٣	١٧	٣٥,٧	٢٥	٤٠,٠	٢٨	٣
٤	٧١,٩	١٥١	١٧,١	١٢	٥٠,٠	٣٥	٣٢,٩	٢٣	٤
٨	٦٧,١	١٤١	٢٤,٣	١٧	٥٠,٠	٣٥	٢٥,٧	١٨	٥
٢	٧٧,٦	١٦٣	-	-	٦٧,١	٤٧	٣٢,٩	٢٣	٦
٣	٧٦,١	١٦٠	٤,٣	٣	٦٢,٩	٤٤	٣٢,٩	٢٣	٧
	٧٣,٤	١٠٧٩	مجموع البعد						

يتضح من جدول (١٤) انه:

- تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الرابع (تخزين المعرفة) بين (٧٨% - ٦٧.١%) وكانت ٧٨% للعبارة رقم (١) والتي تنص على (توفر قاعدة بيانات تخزن عليها المعارف التي تمتلكها) وكانت ٦٧.١% للعبارة رقم (٥) والتي تنص على (تحفظ نسخ احتياطية تتضمن جميع أنشطة الوزارة من برامج ومشروعات رياضية وخطط مستقبلية)

أمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الرابع حيث جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٦) في الترتيب الثاني يليها العبارة رقم (٧) في الترتيب الثالث يليها العبارة رقم (٣ ، ٤) في الترتيب الرابع يليها العبارة رقم (٢) في الترتيب السادس والعبارة رقم (٥) في الترتيب السابع.

جدول (١٥)

التكرار والنسبة المئوية لاستجابات الفنية على عبارات البعد الخامس (توزيع المعرفة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٧٦,٦	١٦١	١٧,١	١٢	٣٥,٧	٢٥	٤٧,١	٣٣	١
١٠	٧١,٩	١٥١	١٧,١	١٢	٥٠,٠	٣٥	٣٢,٩	٢٣	٢
٥	٧٧,١	١٦٢	٨,٦	٦	٥١,٤	٣٦	٤٠,٠	٢٨	٣
١	٨٢,٣	١٧٣	-	-	٥٢,٩	٣٧	٤٧,١	٣٣	٤
٣	٧٨,٠	١٦٤	١٢,٩	٩	٤٠,٠	٢٨	٤٧,١	٣٣	٥
٨	٧٤,٢	١٥٦	١٧,١	١٢	٤٢,٩	٣٠	٤٠,٠	٢٨	٦
٣	٧٨,٠	١٦٤	١٢,٩	٩	٤٠,٠	٢٨	٤٧,١	٣٣	٧
١	٨٢,٣	١٧٣	-	-	٥٢,٩	٣٧	٤٧,١	٣٣	٨
٨	٧٣,٨	١٥٥	٤,٣	٣	٧٠,٠	٤٩	٢٥,٧	١٨	٩
٩	٧٢,٣	١٥٢	٨,٦	٦	٦٥,٧	٤٦	٢٥,٧	١٨	١٠
	٧٦,٧	١٦١١	مجموع البعد						

يتضح من جدول (١٥) انه :

-تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينه البحث على البعد الخامس (توزيع المعرفة) بين (٨٢.٣% - ٧١.٩%) وكانت ٨٢.٣% للعبارتين رقم (٤) والتي تنص على (توقع بروتوكولات بين المجلس القومي وكافة الدول العربية والاجنبية في مجال تبادل الخبرات) و رقم (٨) والتي تنص على

(تدعم تبادل الخبرات المعلوماتية بين مصر ومختلف الدول في مجال نظم المعلومات الرياضية)

وكانت ٧١.٩% للعبارة رقم (٢) والتي تنص على (توفر شبكة معلومات داخلية تساعد الاخصائيين في الوصول إلى قواعد البيانات)

-أمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينه البحث على البعد الخامس (توزيع المعرفة) حيث جاءت العبارة رقم (٤ ، ٨) الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٥ ، ٧) في الترتيب الثالث يليها العبارة رقم (٣) في الترتيب الخامس يليها العبارة رقم (١) في الترتيب السادس يليها العبارة رقم (٦) في الترتيب السابع يليها العبارة رقم (٩) في الترتيب الثامن يليها العبارة رقم (١٠) في الترتيب التاسع يليها العبارة رقم (٢) في الترتيب العاشر .

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية لاستجابات الفنية على عبارات البعد السادس (تطبيق المعرفة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	٨٥,٧	١٨٠	٤,٣	٣	٣٤,٣	٢٤	٦١,٤	٤٣	١
٦	٧٧,٦	١٦٣	-	-	٦٧,١	٤٧	٣٢,٩	٢٣	٢
٢	٨٠,٩	١٧٠	٤,٣	٣	٤٨,٦	٣٤	٤٧,١	٣٣	٣
٧	٧٧,١	١٦٢	٨,٦	٦	٥١,٤	٣٦	٤٠,٠	٢٨	٤
٥	٧٨,٠	١٦٤	١٢,٩	٩	٤٠,٠	٢٨	٤٧,١	٣٣	٥
٧	٧٧,١	١٦٢	٨,٦	٦	٥١,٤	٣٦	٤٠,٠	٢٨	٦
٤	٧٨,٥	١٦٥	٤,٣	٣	٥٥,٧	٣٩	٤٠,٠	٢٩	٧
٢	٨٠,٩	١٧٠	٤,٣	٣	٤٨,٦	٣٤	٤٧,١	٣٣	٨
٩	٧٤,٧	١٥٧	٨,٦	٥	٥٨,٦	٤١	٣٢,٩	٢٣	٩
	٧٨,٩	١٤٩٣	مجموع البعد						
	٧٦,٥		الوزن النسبي لمحوار ادارة المعرفة						

يتضح من جدول (١٦) أنه:

- تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد السادس (تطبيق المعرفة) بين (٨٥.٧% - ٧٤.٧%) وكانت ٨٥.٧% للعبارة رقم (١) والتي تنص على (تساعد المعرفة على استخدام الاخصائيين لها في أداء أعمالهم بجودة عالية) وكانت ٧٤.٧% للعبارة رقم (٩) والتي تنص على (توفر المعلومات بشكل دقيق في الوقت المناسب لاستخدامها في إدارة مختلف الأزمات)

- أمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد السادس (تطبيق المعرفة) حيث جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٣)، (٨) في الترتيب الثاني يليها العبارة رقم (٧) في الترتيب الرابع يليها العبارة رقم (٥) في الترتيب الخامس يليها العبارة رقم (٢) في الترتيب السادس يليها العبارة رقم (٤ ، ٦) في الترتيب السابع يليها العبارة رقم (٩) في الترتيب التاسع.

مناقشة النتائج

أولاً: إدارة المعرفة

يتضح من جدول (١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦) انه أظهرت نتائج الدراسة تراوح الوزن النسبي لإبعاد إدارة المعرفة بين (٧٩,٨% - ٧٣,٤%) حيث أمكن ترتيب الأبعاد وفقاً للوزن النسبي تنازلياً كالتالي:

- بعد تشخيص المعرفة في الترتيب الأول بنسبة ٧٩,٨%.
- بعد تطبيق المعرفة في الترتيب الثاني بنسبة ٧٨,٩%.
- بعد توزيع المعرفة في الترتيب الثالث بنسبة ٧٦,٧%.
- بعد توليد العرفة في الترتيب الرابع بنسبة ٧٦,٦%.
- بعد إكتساب المعرفة في الترتيب الخامس بنسبة ٧٣,٥%.
- بعد تخزين المعرفة في الترتيب السادس بنسبة ٧٣,٤%.

وترجع الباحثة حصول بعد تشخيص المعرفة على نسبة ٧٩,٨% الى قدرة وزارة الشباب والرياضة على تحديد المعرفة بدرجة كبيرة بحيث تحصر المعارف التي تمتلكها والنواقص والفجوات التي تحتاجها عن كافة المشروعات التي يتم تنفيذها والاستفادة بالشكل المطلوب من المصادر المختلفة للمعلومات في تشخيص المعرفة التي تحتاجها وبناء مجتمع المعرفة الخاصة بها واعتمادها على الوسائل التكنولوجية الحديثة للحصول على البيانات والمعلومات والتي أصبحت توفر الكثير من الوقت والجهد لتحديد المطلوب من المعلومات.

ويتفق ذلك مع دراسة (2007 Bonger & Bansall) (28) التي توصلت الى ان معدل نمو المؤسسات يرتبط بشكل أساسي مع قدرتها على تحديد وتشخيص المعارف الخاصة بها وتكوين مجتمعها المعرفي.

وترجع الباحثة حصول بعد تطبيق المعرفة على الترتيب الثاني ٧٨,٩% الى ادراك القيادات لأهمية تطبيق المعرفة بدرجة كبيرة حيث تستخدم وزارة الشباب والرياضة المعرفة المختزنة في عمليات التخطيط لكافة المشروعات وذلك للوصول الى مستوى متقدم وتمكنها من تنفيذ البرامج والمشروعات المختلفة ووضع مصر في مكانة متقدمة على الخريطة الرياضية العالمية.

ويختلف ذلك مع دراسة (سوزان دروزة ٢٠٠٨) (١٢) والتي أظهرت ضعف استجابة العاملين بوزارة التعليم لتطبيق المعرفة في انشطتهم. وترجع الباحثة حصول بعد توزيع المعرفة على الترتيب الثالث بنسبة ٧٦,٧% مما يوضح حرص وزارة الشباب والرياضة على الارتقاء بالمستوى المعرفي للأخصائيين الرياضيين بدرجة كبيرة واهتمامها بصقل مهاراتهم وعقد الاجتماعات والندوات وورش العمل كوسيلة من وسائل توزيع المعرفة بين المستويات الادارية مما يساعد على الارتقاء بأداء الاخصائيين والمنافسة بينهم .

ويختلف ذلك مع دراسة (فراس عودة ٢٠١٠) (١٨) والتي أوضحت ضعف استجابة العاملين لمفهوم توزيع المعرفة. وكذا دراسة (الغامدي ٢٠٠٨) والتي دلت على ضعف استجابة العاملين للمعرفة.

ويتفق مع دراسة (يسري بدر ٢٠١٠) (٢٦) التي أظهرت موافقة عالية من عينه الدراسة وحرص المديرين على الارتقاء بالمستوى المعرفي للمعلمين .

ويتفق مع دراسة (Ng) (٢٠١٠) (٣١) وكانت أهم النتائج تمكن إدارة الجامعات من العوامل المحفزة للعاملين للمشاركة في بناء المعرفة وتزويدهم بالبرامج التدريبية المناسبة.

وترجع الباحثة حصول بعد توليد المعرفة على الترتيب الرابع بنسبة ٧٦,٦% مما يدل على وجود ابتكار للمعرفة بوزارة الشباب والرياضة بدرجة كبيرة مما يوضح تفاعل الاخصائيين الرياضيين في ادارتهم مع بعضهم البعض لإيجاد حلول للمشاكل المطروحة وتوليد أفكار جديدة الى جانب تبادل الآراء ومشاركة المعرفة للتغلب على الازمات التي تواجه الاخصائيين ومساعدتهم في انجاز أعمالهم بصورة متميزة كما تستقطب الكفاءات والطاقات المبدعة في الوزارة لتنفيذ البرامج والمشروعات القومية .

ويتفق ذلك مع دراسة (ثروت عبد الحافظ ٢٠٠٨) (٧) من استخدام عدد من الأساليب للاستفادة من إدارة المعرفة كدعم دور البحث العلمي في توليد المعرفة ونشرها.

ويتفق ذلك مع دراسة محمود ملكاوى (٢٠١٥) (٢٠) والتي أشارت لوجود أثر لقدرات ادارة المعرفة فى الإبداع التنظيمى.
 وترجع الباحثة حصول بعد اكتساب المعرفة على وزن نسبي ٧٣,٥% وبعد تخزين المعرفة على وزن نسبي ٧٣,٤% مما يدل على وجود هذين البعدين بدرجة متوسطة.

وقد يرجع ذلك الى ان هناك حاجة اكبر لتفعيل أسلوب فريق العمل عبر المناخ الداعم للمشاركة بالمعرفة وضرورة الارتقاء بخبرات ومهارات الاخصائيين والتي تمكنهم من تنظيم المعرفة وتخزينها واسترجاعها بسهولة واستخدام أساليب مختلفة فى تخزينها كي لا تفقد المعلومات ويسهل الرجوع اليها عند الضرورة مما يوفر الوقت والجهد.

ويختلف ذلك مع دراسة (يسرى بدر ٢٠١٠) (٢٦) والتي أظهرت درجة عاليه من الاهتمام بتخزين المعرفة لأهميته فى إنجاز الاعمال المطلوبة.
 وجاء الوزن النسبي لمحور عمليات إدارة المعرفة بنسبة ٧٦.٥% مما يدل على توافر عمليات إدارة المعرفة بدرجة كبيرة.

ويتفق ذلك مع دراسة خالد عتيق (٢٠١٤) (١٠) حيث أن واقع ممارسة ادارة المعرفة مرتفع فى المكتبات العامة من وجهة نظر المدراء.
 ويتفق مع دراسة احمد عدنان، سرى إبراهيم (٢٠١٧) (١) والتي اشارت الى أن درجة تطبيق المعرفة مرتفعة فى شركات الاتصالات.
 وتختلف مع دراسة بابكر الشيخ (٢٠١٨) (٦) والذي أشار الى ان تطبيق المعرفة جاء منخفضاً.

وجاء ترتيب ابعاد عمليات إدارة المعرفة كالآتي: بعد توليد المعرفة فى المرتبة الأولى ثم جاء تخزين المعرفة عليه بعد توزيع المعرفة وجاء فى المرتبة الأخير بعد تطبيق المعرفة.

وهذا يجيب على التساؤل الأول والذى ينص على:

- ما واقع عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة - اكتساب المعرفة - توليد المعرفة - تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة) بوزارة الشباب والرياضة ؟

عرض النتائج

ثانياً: المحور الثاني (التميز التنظيمي):

جدول (١٧)

التكرار والنسبة المئوية وترتيب العبارات لاستجابات العينة على البعد الأول (تميز القيادة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٨٠,٩	١٧٠	-	-	٥٧,١	٤٠	٤٢,٩	٣٠	١
٢	٨٠,٩	١٧٠	٨,٦	٦	٤٠,٠	٢٨	٥١,٤	٣٦	٢
١	٨٧,١	١٨٣	-	-	٣٨,٦	٢٧	٦١,١	٤٣	٣
٩	٧٨,٠	١٦٤	-	-	٦٥,٧	٤٦	٣٤,٣	٢٤	٤
٢	٨٠,٩	١٧٠	٨,٦	٦	٤٠,٠	٢٨	٥١,٤	٣٦	٥
٢	٨٠,٩	١٧٠	-	-	٥٧,١	٤٠	٤٢,٩	٣٠	٦
٨	٧٩,٠	١٦٦	٥,٧	٤	٥١,٤	٣٦	٤٢,٩	٣٠	٧
٦	٨٠,٠	١٦٨	٢,٩	٢	٥٤,٣	٣٨	٤٢,٩	٣٠	٨
٦	٨٠,٠	١٦٨	٢,٩	٢	٥٤,٣	٣٨	٤٢,٩	٣٠	٩
	٨٠,٩	١٥٢٩	مجموع البعد						

من جدول (١٧) أنه :

-تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الأول (تميز القيادة) بين (٨٧.١% - ٨٠%) وكانت ٨٧.١% للعبارة رقم (٣) والتي تنص على تحقيق أهداف العمل بممارسة أسلوب العلاقات الإنسانية وكانت ٨٠% للعبارتين (٨ ، ٩) واللاتي تنص على تشجيع الأخصائيين الرياضيين على المشاركة في اتخاذ القرارات) (تلتزم بالمصادقية والشفافية والأخلاقيات المهنية في تعاملاتها مع الأخصائيين الرياضيين)

-أمكن ترتيب العبارات تنازلياً وفقاً للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الأول (تميز القيادة) حيث جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الأول يليها العبارات رقم (١ ، ٢ ، ٥ ، ٦) في الترتيب الثاني يليها العبارتين (٨ ، ٩) في الترتيب السادس يليها العبارة رقم (٧) في الترتيب الثامن يليها العبارة رقم (٤) في الترتيب التاسع.

جدول (١٨)

التكرار والنسبة المئوية وترتيب العبارات لاستجابات العينة على البعد الثاني (تميز الأخصائيين) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
٣	٨٤,٧	١٧٨	-	-	٤٥,٧	٣٢	٥٤,٣	٣٨	١
٢	٨٧,١	١٨٣	-	-	٣٨,٦	٢٧	٦١,٤	٤٣	٢
٥	٨٢,٣	١٧٣	-	-	٥٢,٩	٣٧	٤٧,١	٣٣	٣
٦	٧٨,٥	١٦٥	٤,٣	٣	٥٥,٧	٣٩	٤٠,٠	٢٨	٤
١	٨٩,٥	١٨٨	-	-	٣١,٤	٢٢	٦٨,٦	٤٨	٥
٧	٧٧,٦	١٦٣	-	-	٦٧,١	٤٧	٣٢,٩	٢٣	٦
٣	٨٤,٧	١٧٨	-	-	٤٥,٧	٣٢	٥٤,٣	٣٨	٧
٨	٧٥,٧	١٥٩	١٢,٩	٩	٤٧,١	٣٣	٤٠,٠	٢٨	٨
	٨٢,٥	١٣٨٧	مجموع البعد						

يتضح من جدول (١٨) أنه :

-تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الثاني (تميز الأخصائيين الرياضيين) بين (٨٩.٥% - ٧٥.٧%) وكانت ٨٩.٥% للعبارة رقم (٥) والتي تنص على (يتوافر لدي الأخصائيين الرياضيين الاستعداد لموكبة التحولات الالكترونية في نظم العمل) وكانت ٧٥.٧% للعبارة رقم (٨) والتي تنص على (التوصيف الوظيفي للمناصب معتمد ومعلن ويحقق التكافؤ بين السلطة والمسئولية لدي الأخصائيين الرياضيين) .

امكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث حيث جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٢) في الترتيب الثاني يليها العبارة رقم (١ ، ٧) في الترتيب الثالث يليها العبارة رقم (٣) في الترتيب الخامس يليها العبارة رقم (٤) في الترتيب السادس ، يليها العبارة رقم (٦) في الترتيب السابع يليها العبارة رقم (٨) في الترتيب الثامن .

جدول (١٩)

التكرار والنسبة المئوية وترتيب العبارات لاستجابات العينة على البعد الثالث (تميز الهيكل التنظيمي) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	لا		الى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	٨٧,١	١٨٣	-	-	٣٨,٦	٢٧	٦١,٤	٤٣	١
٤	٨٠,٠	١٦٨	-	-	٦٠,٠	٤٢	٤٠,٠	٢٨	٢
٥	٧٨,٥	١٦٥	٤,٣	٣	٥٥,٧	٣٩	٤٠,٠	٢٨	٣
٢	٨٣,٣	١٧٥	٤,٣	٣	٤١,٤	٢٩	٥٤,٣	٣٨	٤
٣	٨٣,٣	١٧٣	-	-	٥٢,٩	٣٧	٤٧,١	٣٣	٥
٧	٧٧,١	١٦٢	٨,٦	٦	٥١,٤	٣٦	٤٠,٠	٢٨	٦
٥	٧٨,٥	١٦٥	٤,٣	٣	٥٥,٧	٣٩	٤٠,٠	٢٨	٧
	٨١.١	١١٩١	مجموع البعد						

يتضح من جدول (١٩) أنه :

-تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث (تميز الهيكل التنظيمي) بين (٨٧.١% - ٧٧.١%) وكانت (٨٧.١%) للعبارة رقم (١) والتي تنص على (يصمم الهيكل التنظيمي ليخطو نحو وحدة الهدف الكلي للوزارة) وكانت ٧٧.١% للعبارة رقم (٦) والتي تنص على (يتم إعلان الهيكل التنظيمي ورقيا وإلكترونيا في مختلف مواقع العمل)

-أمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث حيث جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٤) في الترتيب الثاني يليها العبارة رقم (٥) في الترتيب الثالث يليها العبارة رقم (٣ ، ٧) في الترتيب الخامس يليها العبارة رقم (٦) في الترتيب السابع

جدول (٢٠)

التكرار والنسبة المئوية وترتيب العبارات لاستجابات العينة على البعد الرابع (استراتيجية الوزارة) (ن = ٧٠)

الترتيب	%	الدرجة المقررة	٣		٢		١		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	٩٤,٢	١٩٨	-	-	١٧,١	١٢	٨٢,٩	٥٨	١
٢	٩١,٩	١٩٣	-	-	٢٤,٣	١٧	٧٥,٧	٥٣	٢
٦	٧٨,٥	١٦٥	٤,٣	٣	٥٥,٧	٣٩	٤٠,٠	٢٨	٣
٦	٧٨,٥	١٦٥	٤,٣	٣	٥٥,٧	٣٩	٤٠,٠	٢٨	٤
٤	٨٢,٣	١٧٣	-	-	٥٢,٩	٣٧	٤٧,١	٣٣	٥
٥	٨٠,٠	١٦٨	٨,٦	٦	٦٠,٠	٤٢	٤٠,٠	٢٨	٦
٨	٧٧,١	١٦٢	٤,٣	٣	٥١,٤	٣٦	٤٠,٠	٢٨	٧
٣	٨٣,٣	١٧٥	-	-	٤١,٤	٢٩	٥٤,٣	٣٨	٨
	٨٣,٢	١٣٩٩	مجموع البعد						

ينضح من جدول (٢٠) أنه :

-تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الرابع (تميز استراتيجية الوزارة) بين (٩٤.٢% - ٧٧.١%) وكانت ٩٤.٢% للعبارة رقم (١) والتي تنص على (تمتلك الوزارة رؤية مستقبلية نحو ما تسعى لتحقيقه) وكانت ٧٧.١% للعبارة رقم (٧) والتي تنص على (تتناسب استراتيجية الوزارة مع الإمكانيات المادية والبشرية الحالية والمستقبلية)

-امكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات العينة على البعد الرابع (تميز استراتيجية الوزارة) حيث جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٢) في الترتيب الثاني يليها العبارة رقم (٨) في الترتيب الثالث ، يليها العبارة رقم (٥) في الترتيب الرابع يليها العبارة رقم (٦) في الترتيب الخامس ، يليها رقم (٣ ، ٤) في الترتيب السادس ، يليها العبارة رقم (٧) في الترتيب الثامن

جدول (٢١)

التكرار والنسبة المئوية وترتيب العبارات لاستجابات العينة على البعد الخامس (ثقافة الوزارة) (ن = ٧٠)

الترتيب	الوزن النسبي %	الدرجة المقررة	٣		٢		١		م	
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٨٤,٢	١٧٧	٨,٦	٦	٣٠,٠	٢١	٦١,٤	٤٣	١	
٨	٧٤,٧	١٥٧	٨,٦	٦	٥٨,٦	٤١	٣٢,٩	٢٣	٢	
١	٨٩,٥	١٨٨	-	-	٣١,٤	٢٢	٦٨,٦	٤٨	٣	
٧	٧٥,٢	١٥٨	-	-	٧٤,٣	٥٢	٢٥,٧	١٨	٤	
١	٨٩,٥	١٨٨	-	-	٣١,٤	٢٢	٦٨,٦	٤٨	٥	
٥	٨٠,٠	١٦٨	-	-	٦٠,٠	٤٢	٤٠,٠	٢٨	٦	
٣	٨٥,٧	١٨٠	٤,٣	٣	٣٤,٣	٢٤	٦١,٤	٤٣	٧	
٥	٨٠,٠	١٦٨	-	-	٦٠,٠	٤٢	٤٠,٠	٢٨	٨	
	٨٢,٤	١٣٨٤	مجموع البعد							
	٨٢		الوزن النسبي لمحور التمييز التنظيمي							

يتضح من جدول (٢١) أنه:

- تراوح الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على البعد الخامس (تميز ثقافة المنظمة) بين (٨٩,٥% - ٧٤,٧%) وكان ٨٩,٥% للعبارة رقم (٣ ، ٥) واللاتي تنص على (تعكس ثقافة الوزارة والاحترام المتبادل بين القيادات والأخصائيين الرياضيين) وكان ٧٤,٧% للعبارة رقم (٢) (تمنح ثقافة الوزارة الأخصائيين الرياضيين الاستقلالية لتحقيق أهداف العمل) أمكن ترتيب العبارات تنازليا وفقا للوزن النسبي لاستجابات العينة على البعد الخامس (تميز ثقافة المنظمة) حيث جاءت العبارة رقم (٣ ، ٥) في الترتيب الأول يليها العبارة رقم (٧) في الترتيب الثالث يليها العبارة رقم (١) في الترتيب الرابع يليها العبارتين (٦ ، ٨) في الترتيب الخامس يليها العبارة رقم (٤) في الترتيب السابع يليها العبارة رقم (٢) في الترتيب الثامن .

مناقشة النتائج:

ثانياً: محور التميز التنظيمي

يتضح من جدول (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١) أنه أظهرت نتائج الدراسة تراوح الوزن النسبي لأبعاد التميز التنظيمي بين (٨٣,٢% - ٨٠,٩%) حيث أمكن ترتيب الأبعاد وفقاً للوزن النسبي تنازلياً كالاتي:

- بعد تميز استراتيجية الوزارة في الترتيب الأول بنسبة ٨٣,٢%.
- بعد تميز الاخصائيين الرياضيين في الترتيب الثاني بنسبة ٨٢,٥%
- بعد تميز ثقافة الوزارة في الترتيب الثالث بنسبة ٨٢,٤%.
- بعد تميز الهيكل التنظيمي في الترتيب الرابع بنسبة ٨١,١%
- بعد تميز القيادة في الترتيب الخامس بنسبة ٨٠,٩%.

وترجع الباحثة حصول بعد تميز استراتيجية الوزارة بنسبة ٨٣,٢% على الترتيب الأول الى امتلاك الوزارة لرؤية مستقبلية ولها رؤية واضحة ومعلنة شارك فيها الجميع وتناسب استراتيجيتها مع الإمكانيات المادية والبشرية الحالية والمستقبلية ووجود ذلك البعد بدرجة كبيرة ويشير ذلك الى إدراك الوزارة للقرارات الاستراتيجية التي تتخذها لأحداث التغيير وصولاً لتحقيق التميز في الأداء .

ويختلف ذلك مع دراسة على محمد سعيد (٢٠٠٦) (١٧) حيث جاءت متطلبات تحقيق التميز التنظيمي عالية وجاء بعد تميز الثقافة في الترتيب الاول.

وترجع الباحثة حصول بعد تميز الاخصائيين الرياضيين على الترتيب الثاني بنسبة ٨٢,٥% مما يدل على وجود البعد بدرجة عالية ويشير ذلك الى معرفة الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة لتوجهاتهم الوظيفية دون صعوبة في ضوء وضوح التوصيف الوظيفي للمناصب وحرصهم على نقل خبراتهم لزملائهم وكذا استعدادهم لمواكبة التحولات الالكترونية كما توفر القيادات فرص المبادرة للأخصائيين لتحفيز إبداعاتهم .

ويؤكد ذلك منصور معبد والعايد (٢٠١٣) (٢٣) على أهمية الموارد البشرية في المنظمات وانها بحاجة الى تطوير أعضائها بصفة مستمرة حتى يتمكنوا من المساعدة في جعل المنظمة أكثر تميزاً.

ويتفق ذلك مع دراسة (Aldanain 2010) (٢٧) التي أوضحت إدراك موظفي الشركة لتأثير التمكين الوظيفي على التميز التنظيمي.

دراسة Rasoul Faraji (٢٠١٢) (٣٥) وكانت أهم النتائج أن الرضا الوظيفي لدى العاملين يؤدي إلى تحقيق التميز التنظيمي لمؤسسات التربية الرياضية .

- وترجع الباحثة حصول بعد تميز ثقافة الوزارة على الترتيب الثالث بنسبة ٨١.٤% ومما يشير الى وجود بعد الثقافة بدرجة عالية في وزارة الشباب والرياضة وترجع الباحثة ذلك لتوفير المناخ التنظيمي المناسب والذي يعزز مستويات الأداء المطلوبة ووجود مجموعة من القيم كالتعاون والكفاءة وفرق العمل والمعايير التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في سلوكيات الاخصائيين الرياضيين.

ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الحميد برحومة ٢٠١٢) (١٤) التي توصلت الى ان تغيير الثقافة التنظيمية يلعب دوراً في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي بمؤسسة كوندور.

وتختلف مع دراسة Farid Mohammad (2013) (٢٩) حيث كانت أهم النتائج أن أبعاد المناخ التنظيمي الداعم للتميز التنظيمي موجودة بدرجة متوسطة بجامعة جدارة.

- وترجع الباحثة حصول بعد تميز الهيكل التنظيمي على الترتيب الرابع بنسبة ٨١.١% مما يشير الى تميز البعد بدرجة كبيرة وترجع الباحثة ذلك الى تصميم الهيكل بوزارة الشباب والرياضة ليخاطو نحو وحدة الهدف الكلي للوزارة ووجود توصيف وظيفي للمناصب كما يحدد الهيكل بوضوح خطوط السلطة والمسئولية الى جانب تميز الهيكل التنظيمي بالمرونة ليتناسب مع الأساليب الإدارية الحديثة في تنفيذ المشروعات.

ويتفق ذلك مع دراسة علي محمد سعيد (٢٠٠٦) (١٧) حيث جاء بعد الهيكل التنظيمي بدرجة عالية من وجهه نظر القادة.

وترجع الباحثة حصول بعد تميز القيادة على الترتيب الخامس بنسبة ٨٠.٩% وبدرجة كبيرة مما يشير الى ان قيادات وزارة الشباب والرياضة تدرك تأثيرها على التميز من خلال علاقات العمل الفعالة والتفكير المتجدد واتباع نظام اللامركزية.

ويتفق ذلك مع دراسة (نائل الرشيدة ٢٠٠٧) (٢٤) في معرفة القادة التربويين لمعيار القيادة للأداء المؤسسي المتميز.

وتتفق مع دراسة آلاء بنت عبد الرحمن بن محمد (٢٠١٦) (٥) وتوصلت النتائج إلى أن التميز القيادي، جاء في الترتيب الاول لممكناات التميز التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز.

و يختلف ذلك مع دراسة امجد دراعة (٢٠١٧) (٤) حيث جاء تميز المرؤوسين في المرتبة الأولى ثم تميز الهيكل التنظيمي ثم الثقافة ثم القيادة واخيراً تميز الاستراتيجية.

ويختلف مع دراسة مروان صباح حسن (٢٠١٨) (٢١) حيث احتل تميز الثقافة التنظيمية الترتيب الأول.

وجاء الوزن النسبي لمحور التميز التنظيمي بنسبة ٨٢% مما يشير الى وجود التميز بدرجة عالية بوزارة الشباب والرياضة.

ويتفق ذلك مع دراسة Rashidi saad (2010) (٣٤) والتي تشير نتائجها الى إدراك المديرين للتميز التنظيمي بدرجة مرتفعة .

وهذا يجيب على التساؤل الثاني الذي ينص على

٢ - ما واقع التميز التنظيمي (تميز القيادة - تميز الأخصائيين الرياضيين - تميز الهيكل التنظيمي - تميز استراتيجية الوزارة - تميز ثقافة الوزارة) بوزارة الشباب والرياضة؟

جدول (٢٢)

قيم الارتباط بين أبعاد إدارة المعرفة وأبعاد محور التميز التنظيمي (ن = ٧٠)

مجموع	تميز ثقافة الوزارة	تميز الاستراتيجية	تميز الهيكل التنظيمي	تميز الاخصائيين	تميز القيادة	التميز إدارة المعرفة
*٠,٩٥٢	*٠,٩٧٥	*٠,٩٦٠	*٠,٩٤٨	*٠,٩٦٧	*٠,٤٩٦	تشخيص المعرفة
*٠,٩٢٠	*٠,٩٥٧	*٠,٩٣٦	*٠,٩٠٢	*٠,٩٣٤	*٠,٤٧٢	اكتساب المعرفة
*٠,٩٤٤	*٠,٩٦٧	*٠,٩٦٠	*٠,٩٤٣	*٠,٩٦٠	*٠,٤٨٢	توليد المعرفة
*٠,٩١٨	*٠,٩٤٨	*٠,٩٤٣	*٠,٩١٩	*٠,٩٣١	*٠,٤٥٧	تخزين المعرفة
*٠,٩٤٢	*٠,٩٤٩	*٠,٩٧٤	*٠,٩٥٦	*٠,٩٥٦	*٠,٤٧١	توزيع المعرفة
*٠,٩٥٥	*٠,٩٥٧	*٠,٩٨٥	*٠,٩٨٣	*٠,٩٦٠	*٠,٤٨٠	تطبيق المعرفة
*٠,٩٥٣	*٠,٩٧٣	*٠,٩٧٥	*٠,٩٥٧	*٠,٩٦٦	*٠,٤٨٤	مجموع

* قيمة (ر) الجدولية عند (٠,٠٥) = (٠,٢٥٠)

يتضح من جدول (٢٢) أنه:

يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية طردية بين ابعاد محور ادارة المعرفة والتميز

التنظيمي وكذلك الدرجة الكلية لهما.

مناقشة النتائج**ثالثاً : العلاقة بين ابعاد إدارة المعرفة وابعاد التميز التنظيمي**

يتضح من جدول رقم (٢٢) أنه يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية طردية

بين ابعاد إدارة المعرفة والتميز التنظيمي وكذلك الدرجة الكلية لهما.

وترجع الباحثة ذلك الى إدراك وزارة الشباب والرياضة لأهمية إدارة

المعرفة فى تحقيق الميزة التنافسية وقيام الادارات المختلفة بالوزارة بتقييم

نوعية المعارف المتوفرة لديها باستمرار وسعيها الدائم لتحديث قاعدة بياناتها

المعلوماتية وحرصها على توضيح أهداف البرامج والمشروعات للأخصائيين

الرياضيين والتخطيط الجيد لكافة المشروعات من خلال الاستعانة بمؤسسات

إقليمية وتوقيع بروتوكولات واتفاقيات تعاون مشترك مع الوزارات ومؤسسات

المجتمع المدني وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة فى اطار من القيم والقواعد

المعلنة للجميع.

وهذا يتفق مع دراسة احمد عدنان ، سري إبراهيم (٢٠١٧)(١) الى

وجود علاقة ذات دلالة احصائياً لتوليد المعرفة وتخزينها فى اختيار البديل

الاستراتيجي لدى المديرين .

وينفق مع دراسة سوزان دروزه (٢٠٠٨) (١٢) والتي اشارت الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وبين رضا العاملين.

ويتفق مع دراسة عبد المالك بوركوة (٢٠٠٧) (١٥) التي توصلت ان لأداره المعرفة اثر كبير في تقديم القدرة التنافسية ووجود علاقة طردية بين إدارة المعرفة والقدرة التنافسية في مؤسسة الاتصالات.

ويتفق مع دراسة حسين محمد، فرج الغنري (٢٠١٣) (٨) والتي توصلت الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف الموارد البشرية وإبعاد التميز التنظيمي.

وهذا يجيب على التساؤل الثالث الذى ينص على

٤- ما العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة وأبعاد التميز التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة من وجه نظر الأخصائيين الرياضيين؟

الاستنتاجات :

فى ضوء هدف البحث والمنهج المستخدم وفى حدود العينة توصلت الباحثة الى الاستنتاجات الآتية:

١- تحدد وزارة الشباب والرياضة المعلومات التى تمتلكها والنواقص والفجوات التى تحتاجها.

٢- تفتح وزارة الشباب والرياضة المجال للأخصائيين الرياضيين لتوظيف المعرفة من خلال تقديم أفكار وحلول مبتكرة.

٣- توفر الوزارة المناخ التنظيمي الملائم لتبادل المعرفة بين الأخصائيين الرياضيين.

٤- تمتلك الوزارة رؤية مستقبلية واضحة لجميع الأخصائيين الرياضيين.

التوصيات :

١- تنظيم الدورات التدريبية وورش العمل التى تكسب الأخصائيين الرياضيين كافة الخبرات والمعلومات.

٢- تنوع أشكال المعرفة من خلال فرق العمل والاستعانة بمستشارين فى المؤسسات المحلية والدولية فى المجال الرياضى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد عدنان الطيط، يسري إبراهيم العايد (٢٠١٧): دور إدارة المعرفة في اختيار البديل الاستراتيجي لدى مديري شركات الاتصالات السعودية، المحلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية مج ٣٧، ع ١.
- ٢- أسعد حمدي محمد، محمد إبراهيم محمد ٢٠١٤: أثر عمليات إدارة المعرفة على جودة التعليم العالي في العراق (دراسة تحليلية من منظور ريادي) المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال.
- ٣- إسماعيل ماضي (٢٠١٠): دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي حالة دراسية الجامعة الإسلامية ، رسالة ماجستير، فلسطين.
- ٤- أمجد دراكه ٢٠١٧: التمكين الإداري وعلاقته بالتميز التنظيم لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف من جه نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد ٣١ (٨).
- ٥- آلاء بنت عبد الرحمن بن محمد (٢٠١٦): مستوى تطبيق إمكانات التميز التنظيمي في المنظمات العامة (دراسة تطبيقية على مستشفى جامعة الملك عبد العزيز بجدة من وجهة نظر الإداريين) كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز - جدة - المملكة العربية السعودية.
- ٦- بابكر الشيخ (٢٠١٨): تشخيص واقع تطبيق إدارة المعرفة (دراسة استطلاعية لآراء عينة من هيئة التدريس في كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية في الجامعات السودانية، كليات العلوم الإدارية، جامعة نجران، السعودية).
- ٧- ثروت عبد الحافظ (٢٠٠٨): أساليب الاستفادة من إدارة المعرفة بالمؤسسات التعليمية: المفهوم - العمليات - النواتج، جامعة الأزهر، القاهرة.
- ٨- حسين محمد العزب، فرج العزبي (٢٠١٣): أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز التنظيمي دراسة تطبيقية: مصلح الجمارك السعودية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة المجلد ٢٨، العدد ٤.

٩-حنين محمد عبد الحافظ ٢٠١٧: توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب، جامعة الشرق الأوسط - كلية العلوم التربوية رسالة ماجستير.

١٠-خالد عتيق سعيد، جاسم محمد جرجس (٢٠١٤): إدارة المعرفة مفهوماً وأهميتها، وواقع تطبيقها في المكتبات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجه نظر مديرها.
١١-زياد لظفي الطحانية، حسن محمد الخالدي ٢٠١٥: تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٢ العدد ٢.

١٢-سوزان دروزة ٢٠٠٨: العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا: عمان، الأردن

١٣-عايد عوض العطوي (٢٠١١): أثر القيادة التمويلية على التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في وزارة العدل السعودي في منطقة تبوك، رسالة ماجستير غير منشورة) مؤتم: جامعة مؤتة.

١٤-عبد الحميد برحومة (٢٠١٢) دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الاعمال، جامعة المسيلة، الجزائر.

١٥-عبد الملك بوركوة (٢٠٠٧): إدارة المعرفة كمدخل لتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية لشركة نجمة للاتصالات رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة المسيلة).

١٦-علي القرني ٢٠٠٩: متطلبات التحول التربوي في مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة رسالة دكتوراة ، جامعة ام القرى ، السعودية.

١٧-علي محمد سعيد (٢٠٠٦) متطلبات تحقيق التميز التنظيمي في المدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر قادتها، المخلة الدولة التربوية المتخصصة ، المجلد (٥) العدد ٩.

- ١٨- فراس عودة ٢٠١٠ : واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها ، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ١٩- محمد سعيد العمري ٢٠١٧: أثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي (دراسة تطبيقية في القطاع الخاص السعودي) المجلة العربية للإدارة ،مج ٣٧ ، ع ٤٤ .
- ٢٠- محمود ملكاوي ٢٠١٥: قدرات إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع المنظمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة: التوجه نحو الرياد كمتغير معدل (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن - عمان.
- ٢١- مروان صباح حسن ٢٠١٨: سلوك المواطنة التنظيمي وأثره في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة أسياسيل، مجلة دناتير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، العدد ١٤ .
- ٢٢- موسى السعودي (٢٠٠٨): أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على التميز التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الأردن المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (٤) العدد ٣، ٢٥٧-٢٨٧ .
- ٢٣- منصور معبد، حسين العابد (٢٠١٣) علاقة التميز التنظيمي بالجودة الشاملة لدى منظمات الصناعات الغذائية في شمال الضفة الغربية المؤتمر العلمي الدولي الثاني دور التميز والزيادة في تفوق منظمات الاعمال.
- ٢٤- نايل سالم الرشيدة (٢٠٠٧) مفهوم الأداء المؤسسي المتميز لدى القادة التربويين في إقليم الجنوب وبناء نموذج تقييمي رسالة دكتوراه غير منشودة ، عمان ، الأردن.
- ٢٥- نضال محمد الرطمة (٢٠١١): إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء (دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية العاملة في قطاع غزة) رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية.
- ٢٦- يسري بدر ٢٠١٠ : تطوير مهارات المدارس الثانوية في محافظات غزة في ضوء مفهوم إدارة المعرفة ، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، فلسطين.

ثانيا:المراجع الاجنبية:

27-Aldalaain (2010) the impact of organizational Excellence In Empowerment " journal of studies in management science 3711

-28-Bogner & Bansal, 2007 W.C. "Knowledge Management as the Basis of sustained High P for Mance" Journal of Manageent studies, 44 (1): 164-188.

29-Farid mohammad&Israa farid.The Role of rganizational culture in Achieving Organ izational Excellence,case study.2013

30-Litaj, Ivan and Dana stance Kova (2015) Decision making and their Relation to the Knowledge Management, use of Knowledge Management in Decision-Making", procedia Economics and Finance

31-Ng, P.(2010) learning organization dimensions on know ledge sharing, a study of faculty members in private university in Malaysia

32-Martensen, A; Jens and S. Dahigard 2007 "Measuring and Diagnosing innovation Excellence simple Conta Advanced Approached; A Danish study Measuring Business Excellence, 11(4): 51-65.

33-Randall, Kenneth. R (2008) Adaption in knowledge Based Teams: An Examination of Team Composition, leader sensegiving, and Cognitive, Behavioral, And Motivational Mechanisms. Adissertation, Florida international University Miami, Florida USA Ng, p (2010) Learning organization dimension on knowledge sharing, a study of faculty members in private university in Malaysia.

34-Rashidi, Saad (2010), Stategic planning and its impact in achieving organizational excellence from the stand point of the government departments in Medina managers unpublished MA Thesis, university of Muthah.

35-Rasoul Faraj 2012. The relationship Between Job satisfaction and organizational excellence in sport organizations'international journal

36-Tarekegn, Lemlem Mekonnen, (2017): The role of knowledge Management in Enhancing organization, performance. The case of selected international NGOS operating in Addis Ababa Thesis of Executive of Master of Business Administration department of Management, college of business and economics, Addis Ababa University.

ثالثًا:النشرات والدوريات

37-الخطة التنفيذية لوزارة الشباب والرياضة

ملخص بحث

إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق التميز التنظيمي

بوزارة الشباب والرياضة

* أ.م.د/ عبير عبد الرحمن محمد

تعمل المنظمات في الوقت الراهن في أجواء سريعة التغيير زادت فيها حدة المنافسة لذا تبنت تلك المنظمات أساليب إدارية حديثة من شأنها أن تساعد على مواكبة التغييرات والتطورات المتلاحقة.

حيث قامت الباحثة باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث من الإحصائيين الرياضيين بالإدارة المركزية للأداء الرياضي والإدارة المركزية للتنمية الرياضية والبالغ عددهم (٧٠) إحصائي رياضي ونسبة مئوية ٤٩,٦% من مجتمع البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث وتوصلت النتائج الى ترتيب الابعاد تنازليا وجاءت على النحو التالي

- بعد تشخيص المعرفة في الترتيب الأول. بعد تطبيق المعرفة في الترتيب الثاني
- بعد توزيع المعرفة في الترتيب الثالث - بعد توليد العرفة في الترتيب الرابع.
- بعد إكتساب المعرفة في الترتيب الخامس - بعد تخزين المعرفة في الترتيب السادس

توصلت إلى انه جاء ترتيب ابعاد التميز التنظيمي تنازليا بعد تميز استراتيجية الوزارة ،وبعد تميز الإحصائيين الرياضيين في الترتيب الثاني - بعد تميز ثقافة الوزارة - بعد تميز الهيكل التنظيمي- بعد تميز القيادة.

الكلمات الإفتتاحية: الدعم التنظيمي المدرك - الجودة والإعتماد

إدارة المعرفة - التميز التنظيمي

*أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية بنات - جامعة حلوان.

Knowledge management as an entry point to achieve organizational excellence in the Ministry of Youth and Sports

Prof. Dr. Abeer Abdel-Rahman

believes that organizational excellence is the organization that is able to use and manage the information available in the organization to ensure the achievement of the objectives required to be achieved efficiently and effectively.

The researcher selected the basic research sample by the random method from the research community from the sports specialists in the Central Administration for Sports Performance and the Central Administration for Sports Development, whose number is (70) sports specialists and a percentage of 49.6% of the research community. The results are arranged in descending order of dimensions and are as follows
Organizational support represents all kinds of material and moral aid that

-After diagnosing knowledge in the first order. After applying knowledge in second order. After knowledge distribution in the third order - after generating Arafah in the fourth order. -

-After knowledge acquisition is in the fifth order - After knowledge is stored in the sixth order

I concluded that the order of the dimensions of organizational excellence came in descending order after the ministry's strategy was distinguished, and after the excellence of sports specialists in the second order - after the ministry's culture was distinguished - after the organizational structure was distinguished - after leadership excellence.

Key words:
Organizational Excellence

Knowledge Management -