

إدارة المعرفة كمدخل لتطوير فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين
 بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسبوط والوادي الجديد
 * د / إبراهيم أحمد عبد الوهاب

المقدمة ومشكلة البحث :

تعد إدارة المعرفة إحدى الوسائل الرئيسة للوصول إلى مرحلة التميز والإتقان، فالإيمان بأهمية المعرفة وإدارتها بطريقة صحيحة هدف من الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، فاهتمت المنظمات بالموجودات المعرفية التي تمتلكها والتي ترغب في امتلاكها سواء كانت موجودات معرفية ملموسة أو غير ملموسة. فإدارة المعرفة في عملية المنهجية منظمة لتوجيه ورصد المعرفة، وتحقيق الاهتمام بها في المنظمة، وهي مدخل لإضافة أو إنشاء القيمة من خلال الدمج بين عناصر المعرفة من أجل إيجاد توافق معرفية أفضل مما هي عليه كبيانات أو معلومات أو معارف منفردة، لذا ظهرت ضرورة توظيف المعرفة المكتسبة في تطوير المنظمات لتحقيق التعلم التنظيمي، حيث يتم توظيفها في تطوير الهياكل التنظيمية، والأفكار، وأساليب العمل وإجراءاته، وتعزيز مقدرة المنظمة على حل المشكلات، حيث أن إدارة المعرفة لا تتناقص بالاستخدام ولا تهلك بالتداول بل تزدهر وتنمو.

وتواجه المنظمات المعاصرة على اختلاف أنواعها موجة من التحولات والتغيرات المتسارعة التي تجتاح عالم اليوم وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتقنية، تلك الثورة التي تعتمد المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة الناتجة عن التقدم الكبير في تقنيات الحاسب الآلي والشبكة العالمية للاتصالات (الإنترنت)، ونتيجة لتلك التحولات أصبحت المعرفة تمثل المصدر الاستراتيجي الأكثر أهمية، بل أصبحت العامل الأقوى والأكثر تأثيراً وسيطرة في نجاح المنظمة أو فشلها.
 (٢٧: ٣٥)

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح كلية التربية الرياضية- جامعة الوادي الجديد

وتعد المعرفة العصب الحقيقي لمنظمات اليوم ووسيلة إدارية هادفة ومعاصرة للتكيف مع متطلبات العصر، إذ أن المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية، كالعولمة والخصخصة وثورة المعلومات واتساع رقعة المجتمعات الإنسانية المختلفة (٧: ٥٤) ولقد أصبحت إدارة المعرفة (Knowledge Management) من أهم مدخلات التطوير والتغيير في عصرنا الحالي حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات خاصة المؤسسات التربوية، فهناك نوع من الترابط والانسجام ما بين إدارة المعرفة وأنشطة وفعاليات المؤسسات التعليمية حيث يوجد قدر من التطابق بين المفهوم العملياتي للمعرفة وآليات وأنشطة وفعاليات المؤسسة التعليمية بصفتها منظمات معرفية. (٥: ١٨)

بينما تزداد أهمية إدارة المعرفة مع ازدياد حجم الدور الذي تلعبه المعلومة والمعارف التي يمتلكها الفرد داخل المؤسسة كأهم مدخلات في العملية الإنتاجية خاصة في ظل اقتصاد المعرفة، وقد اكتسبت إدارة المعرفة أهمية متزايدة في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها المؤسسات وتزداد في ظل تزايد الأهداف المعرفية التي تركز إدارة المعرفة على تحقيقها. (٦: ٢)

عمليات إدارة المعرفة :

إدارة المعرفة تمر بعدة عمليات تسهم في تحويل مدخات المنظمة إلى معرفة، يمكن المشاركة بها، وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها، وتتمثل هذه العمليات في (تشخيص المعرفة، إكتساب المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، فيتضح أن عملية تشخيص المعرفة (تهدف هذه العملية إلى تحديد نوع المعرفة التي تمتلكها المنظمة، والكشف عن الفجوة بين المعرفة المتوفرة والمرغوبة. وترتبط المعرفة المتوفرة بكل مكونات المنظمة الداخلية أو الخارجية كالعماء، والموردين، والمنافسين، والسوق، والمنتج) (١٤: ٤٠)

أما اكتساب المعرفة تكمن مصادر هذه العملية من خال مستودعات المعرفة، وتبادل الخبرات بشتى الوسائل المتاحة سواء التقليدية كورش العمل والمؤتمرات، أو الإلكترونية كالفديو والاجتماعات عبر الإنترنت وغيرها. (٢٤ : ٤١)

وعملية توليد المعرفة تستند على استثمار عقول العاملين، وتوليد معرفة جديد من خال وحدات إدارية متخصصة كالبحث والتطوير وغيرها ويعتمد ذلك على درجة تمثيل المعرفة وامتصاصها في المنظمة . هذا وتشير عملية توليد المعرفة إلى توليد المعرفة والتي يمكن تحقيقها من خال تفعيل فرق العمل في المنظمة، ومجموعات العمل الدائمة. (١٤ : ٤٢)

وكذلك عملية تخزين المعرفة تعتمد على ذاكرة المنظمة، والتي تتضمن المعرفة التي تمتلكها المنظمة بمختلف صورها كالوثائق أو قواعد بيانات وإجراءات العمل، وعمليات التحويل في المنظمة، والتي يمكن أن تشكل الأنظمة الخبيرة في المنظمة . وضمن هذا المفهوم يمكن توظيف التكنولوجيا في حفظ هذه المعرفة واسترجاعها وتطويرها وتوظيفها. (١٦ : ١٩٤)

وهنا يأتي دور عملية توزيع المعرفة وتمثل هذه العملية المشاركة في المعرفة، وتبادل الخبرات، والتعرف على الأفكار بين أفراد المنظمة، ونجاح توزيع المعرفة يعتمد على التوزيع العادل والكفؤ بين أفراد المنظمة، لا سيما في ظل توفر الوسائل الإلكترونية لتوزيع المعرفة. (١٤ : ٤٤)

ولنجاح توزيع المعرفة ومشاركتها لابد من الاعتماد على العمل الجماعي في المنظمة، وتعدد وسائل المشاركة، وتحفيز أفراد المنظمة على التفكير الإبداعي لتطوير المعرفة. (٢٥ : ٤٢٥)

وأخيراً عملية تطبيق المعرفة وتمثل هذه العملية العمل بالمعرفة وتطبيقها في المنظمة، ونقلها وتعليمها لأفراد المنظمة، مما يشير إلى ان عملية تطبيق المعرفة تعتمد على التعلم والتحسين، مما يسهم في تعزيز فرص مواجهة معوقات تطبيق المعرفة، وهذا التطبيق يصاحب بارتكاب

أخطاء في أداء العمل، ولهذا تسعى عملية التطوير المستمر من التقليل من الأخطاء إلى أقصى حد ممكن. (١٦ : ١٩٩)

إن نظام المعرفة الكفو لا يكفي لضمان النجاح في الشركة، لكنه بمثابة خطوة إيجابية للتعلم، وأن القوة فيه تكمن في استخدامه، أو أن تطبيق المعرفة أكثر أهمية من المعرفة نفسها، ولن تقود عمليات الإبداع، والتخزين، والتوزيع، إلى تحسين الأداء التنظيمي مثلما تقوم به عملية التطبيق الفعال للمعرفة، وخاصة في العمليات الإستراتيجية في تحقيق الجودة العالية للمنتجات والخدمات لمقابلة حاجات الزبائن، لذلك فالمعرفة قوة إذا طبقت. (١٤ : ٤٥)

ويتطور علم الإدارة أو الأداء الوظيفي تطوراً سريعاً، قد لا نشعر به نحن في العالم العربي، وذلك لأننا لم نستشعر هذه الأهمية لهذا العلم الذي أولاه الغرب اهتماماً كبيراً أدى بهم لاستنتاج نظريات، ومبادئ، وأفكار أوصلتهم إلى مصاف الدولة المتقدمة علمياً وأدبياً بادارة فعالة للمواد البشرية. فاعلية الأداء الوظيفي :

في البداية أصبح التنافس معتمداً على التقدم والإبداع التكنولوجي القائم على العلم والمعرفة في عقول البشر العارفين الذين تنظر إليهم الإدارة المعاصرة للموارد البشرية على أنهم رأس مالها الفكري وهو ما يفوق في قيمته وأهميته عناصر رأس المال المادي فرأس المال الفكري يستطيع بقدراته أن يهيئ هذه الموارد ويحافظ عليها وينميتها وأصبحت الاستراتيجيات التنافسية تقوم على العقول الثرية لمديرين وعاملين حسن اختيارهم ضمن فرقة عمل محفزة وممكنة وذاتية التوجية حيث لا سبيل لزيادة القدرة التنافسية إلا بإدارة فعالية للموارد البشرية. (١٨ : ١٢٢)

الأمر الذي أدى إلى سعي الأداء لتحقيق هدف مزدوج، هو زيادة أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي حيث يعتبر الأداء الجيد هو وسيلة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، أما الرضا الوظيفي فيمثل دافعا أساسيا للفرد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهداف المنظمة وإدارة الموارد البشرية

تعتبر من أهم العناصر اللازمة لتحقيق التنمية وتعمل إدارة الموارد البشرية على ترغيب واجتذاب العنصر البشري للعمل بالمنظمة والمحافظة عليه والعمل على تدريبه بصفة مستمرة وتقييم أدائه بهدف ترشيد هذا الأداء وزيادة الإنتاجية لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة. (٣: ٦٤)

كما إن الأداء الوظيفي للعاملين يتأثر بالعديد من العوامل التي تؤثر على فاعلية هذا الأداء حيث يتأثر بالثقافة التنظيمية السائدة والسلوكيات الخاصة بالمنظمة وكذلك مدى تبني المنظمة للتوجهات الابتكارية، هذا فضلا عن مدى ما يتعرض له الأفراد من ضغوط مختلفة، ويمكن للمنظمة أن تؤثر بشكل فعال في هذا الأداء من خلال ما تستخدمه من أساليب وأدوات مختلفة لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم الوقوف على أوجه القصور فيه وعلاجها بشكل فعال. (٢: ٥٥)

مفهوم فاعلية الأداء الوظيفي :

يعتبر الأداء الفردي أو الأداء الوظيفي في الوقت الحاضر هو أحد محاور، بل هو أهم محاور فاعلية الأداء الكلي للمنظمة وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل. (٢٣: ٢٨)

كما يقوم العاملون بأي منظمة بأداء أعباء وواجبات ومسئوليات وظيفية لتحقيق هدف أو أهداف محددة وفقا لأساليب إجراءات عمل معروف، وفي إطار اختلافات استقرت سياسات المنظمة عليها، ويحدد أداء هؤلاء العاملين مستوى الكفاءة العامة للمنظمة، وقدرتهم على القيام بالأنشطة والإعمال المخطط لها، أو تحقيق الأهداف الموضوعية لها، ومن ثم فإن أداء العاملين وتقييمه يعتبر من الموضوعات التي توليها الإدارة قدر كبير من الاهتمام في كافة المنظمات. (١٧: ٢٧)

ويذكر "محمد الريس العامري" (٢٠٠٥) الفاعلية "بأنها عملية تحقيق الأهداف الموضوعية مسبقاً بمعايير معينة وفي فترة زمنية محددة لهم من قبل الإدارة العليا". (٢٠: ٦٥)

ويرى "الرشيدى على بن خلفان" (٢٠٠٧) الفاعلية "بأنها درجة تحقيق الاهداف، حيث أن كلما زادت درجة الفاعلية زادت القدرة على تحقيق اهداف المنظمة والمجتمع الذى تعمل من خلاله والعكس صحيح". (١ : ٢٥)

أهمية رعاية الشباب في الجامعة :

يتميز العصر الحالي بالوعي الدولي الناضج أياً كان نظام الدولة، فما من دولة سعت إلى التقدم إلا وكان الإهتمام بالشباب له النصيب الأوفر، فالشباب يمثلون لأي مجتمع الطاقات المشتعلة المتفجرة، لأنهم مصدر الحيوية والطاقة والنشاط في أي أمة وأي مجتمع، وهم الذين تعقد عليهم الأمم آمالها وتبني طموحاتها، وتتحدى بهم المستقبل وذلك بالعمل الدعوب والكفاح الدائم والمثابرة المستمرة، لذا يجب الإهتمام في كافة قطاعات الدولة ومن جميع النواحي. (١٩ : ٦٠، ٨٨)

وتكمن أهمية الشباب بالسنبه للمجتمع في كونها مصدر التجديد والتغير لأنهم يتمتعون بحماس وحيوية متدفقة فكراً وحركة وإن هذا الحماس لا يمكن تجاهله، لذلك يمكن أن يكون شعاعاً اجتماعياً وطاقة جبارة تدفع المجتمع إلى التقدم وتحقيق الآمال إذا ما وجه توجيهاً سليماً ومخلصاً، ولأهمية دور الشباب في المجتمع المصري أصبح على المجتمع ان يوضح معالم تلك المرحلة الهامة منحياء أبنائه حتى يتمكن المهتمون بشئون الشباب من مقابلة احتياجات تلك المرحلة بما يتناسب معها وأن يتيحوا لها نمواً متكاملأً متزنأً. (١٣ : ٢٥)

أهداف رعاية الشباب :

يساعد تحديد مفهوم رعاية الطلاب في ربط جوانب الفلسفة التي يعتنقها المجتمع بالإجراءات المتبعة في رعاية الطلاب، نظراً لإنطلاق هذه الإجراءات من مبادئ ذات صبغة فلسفية.

والأخصائي الرياضي برعاية الطلاب هو المسئول الأول والأخير في تنفيذ أهداف إدارة النشاط الرياضي برعاية الطلاب، ولذا يجب إعداده

وصقل معلوماته عن طريق الدورات التدريبية المعدة له والتي تتلاءم مع إحتياجات وإختصاصات وظيفية.

ومن خلال خبرة الباحث وعمله كأخصائي رياضي (سابقاً) وعمله كعضو هيئة التدريس ومنسق للتدريب الميداني بقسم الإدارة الرياضية والترويح (حالياً) حيث يتم تدريب الطلاب في إدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد المختلفة بما يتيح الإتصال المباشر بإدارات رعاية الشباب والعاملين بها من (مديري الإدارات- الأخصائيين الرياضيين- الأخصائيين الإجتماعيين- مشرفي الأنشطة)، تبين للباحث وجود ضعف لمفهوم إدارة المعرفة لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب وإدارات رعاية الشباب بالكليات وكذلك عدم ممارسة عملياتها المختلفة الأمر الذي قد يؤدي إلى تدني مستوى أداء العاملين وعدم القدرة على الإبداع والإبتكار في العمل لديهم مما يصعب من القدرة على إتخاذ القرارات بصورة صحيحة وناجحة في الوقت الذي أكدت فيه بعض الدراسات والمراجع العلمية على أهمية تطبيق إدارة المعرفة والفوائد المتوقع مردودها على المؤسسات من تطبيقها. الأمر الذي دعا الباحث للقيام بهذه الدراسة بهدف وضع رؤية مقترحة لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد.

أهمية البحث :

إن التغيرات والتحديات المتسارعة على مختلف الأصعدة قد جعلت من إدار المعرفة ضرورة لازمة لكافة المنظمات، وخاصة المنظمات التربوية والتعليمية لما تضطلع به هذه المؤسسات من دور ريادي في تعليم وتنقيف وتدريب وإعداد جيل الشباب والمستقبل وتزويده بالمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المستقبلية، مما يحتم عليها إعتتماد التطوير والتجديد لإضافة قيمة لما تقدمه من خدمات، بما ينعكس على قدراتها وتميز أدائها مقارنة بمنافسيها، لذا يسعى هذا البحث بينا دور إدارة المعرفة وأرها على مستوى الأداء لكل من :

١- المؤسسة من حيث :

- أ- تحسين عملية التخطيط الإستراتيجي واتخاذ القرار من خلال توفير المعلومات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب.
- ب- تنفيذ القرارات التي يتم اتخاذها بصورة أفضل، إذ أنه ليس هناك حاجة كبيرة لتفسير تلك القرارات.
- ج- تدعيم جودة الأنشطة المقدمة وأساليب تنفيذها.
- د- تحسين مستوى كفاءة وفاعلية الخدمات الإدارية المقدمة في المؤسسة.
- هـ- تحسين العمليات الداخلية بما يؤدي إلى خفض التكاليف.

٢- العاملون من حيث :

- أ- تسهيل عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين العاملين بإدارات رعاية الشباب وإدارات الجامعة المختصة الأخرى.
- ب- تشجيع العمل بروح الفريق وتحقيق التفاعل الإيجابي بين العاملين بإدارات رعاية الشباب.
- ج- زيادة قدرات العاملين بإدارات رعاية الشباب في البحث وابتكار طرق وأساليب جديدة للعمل.
- د- زيادة قدرات العاملين على التقويم والإرشاد والتوجيه، وإعداد المواد التعليمية التي تساعد الطلبة على مواكبة التطورات العلمية الحديثة.

٣- الطلبة من حيث :

- أ- تزويد الطلبة بالطرق السليمة لتنظيم المعارف المتوفرة لديهم و تخزينها والاستفادة منها.
- ب- تزويد الطلبة بالعلوم والمعارف والمهارات التي تواكب متطلبات العصر وسوق العمل.
- ج- رفع مستوى الخريجين ومنحهم فرصة أكبر للمنافسة في سوق العمل. وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل محدودية الدراسات التي تناولت موضوع إدارة المعرفة والتي قد تعتبر من الموضوعات المستحدثة في الفكر الإداري الحديث وأثرها على تميز الأداء في مؤسسات التعليم

العالي، وخاصة في إدارات رعاية الشباب التي لا تتفصل عن إستكمال بناء شخصية الطلاب بجانب الإعداد الأكاديمي والعلمي إذ ما زال هذا المفهوم لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين والممارسين في هذا المجال.

هدف البحث :

- يهدف البحث إلى وضع رؤية جديدة لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد وذلك من خلال التعرف على:
- ١- الواقع الفعلي لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد.
 - ٢- الواقع الفعلي لفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد
 - ٣- المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد.

تساؤلات البحث :

- ١- ما الواقع الفعلي لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد؟
- ٢- ما الواقع الفعلي لفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد؟
- ٣- ما المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد؟
- ٤- ما الرؤية الجديدة لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد؟

مصطلحات البحث :

- إدارة المعرفة :

"مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تساعد المنظمة على توليد المعرفة والحصول عليها واختيارها واستخدامها وتنظيمها ونشرها، والعمل

على تحويل المعرفة بما تتضمن من بيانات ومعلومات وخبرات واتجاهات وقدرات إلى منتجات (سلع أو خدمات) واستخدام مخرجات إدارة المعرفة في صناعة القرارات وحل مشكلات ورسم عمليات التعلم وبناء منظومة متكاملة للتخطيط الاستراتيجي". (١٤ : ٢٥)

- فاعلية الأداء الوظيفي : **Effective job performance**

"هي قدرة الفرد على تحقيق المهام والأعمال المحددة له مسبقاً في الوقت المحدد وبالطريقة الملائمة لها بنجاح". (٤ : ٢٥)

- إدارات رعاية الشباب (*):

"هي تلك الوحدة المتخصصة في تقديم الخدمات المتنوعة للطلاب لتنمية مهاراتهم البدنية والاجتماعية والثقافية والدينية بما يهدف لرفع مستوى خريجي الجامعات وإعدادهم إعداداً جيداً كقادة في المستقبل مقبلين على الحياة المجتمعية في ظل الولاء للوطن قادرين على الإبداع والابتكار".

خطة وإجراءات البحث :

منهج البحث :

في ضوء أهداف وتساؤلات البحث إستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لمناسبته وطبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث :

إشتمل مجتمع البحث على العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد من (مديري الإدارات- الأخصائيين الرياضيين- الأخصائيين الاجتماعيين- مشرفي الأنشطة- الإداريين) والذي يبلغ عددهم (٦١٥).

عينة البحث :

تم إختيار العينة بالطريقة العمدية العشوائية من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد من (مديري الإدارات-

(*) تعريف إجرائي.

الأخصائيين الرياضيين- الأخصائيين الإجتماعيين- مشرفي الأنشطة- الإداريين) والذي يبلغ عددهم (٢٣٥).

أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحث الأدوات الآتية في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق هدف البحث والإجابة على تساؤلاته :

- الاستبيان :

استخدم الباحث أسلوب الاستبيان (غير البريدي)، لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق استمارة وضعت خصيصاً لذلك ويقصد باستمارة البحث عادة مجموعة من الأسئلة والبيانات التي تملأ في حضور الباحث، وكان الاستبيان العاملين بإدارات رعاية الشباب من (مديري الإدارات- الأخصائيين الرياضيين- الأخصائيين الإجتماعيين- مشرفي الأنشطة- الإداريين) وقام الباحث بإعداد استبيان للتعرف على الواقع الفعلي لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسسيوط والوادي الجديد.

- استمارة الاستبيان الأولى (الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسسيوط والوادي الجديد) :

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق تصميم إستمارة إستبيان لعينة البحث وضعت خصيصاً لذلك، ويقصد باستمارة البحث عادة مجموعة من الأسئلة والبيانات التي تملأ في حضور الباحث.

- تحديد هدف استمارة الإستبيان :

هدفت إستمارة إستبيان التعرف على الواقع الفعلي لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسسيوط والوادي الجديد.

- تحديد محاور الإستبيان :

لتحديد محاور إستمارة إستبيان الواقع الفعلي لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسسيوط والوادي الجديد. اتبع الباحث الخطوات التالية :

- عمل دراسة تحليلية للمراجع العلمية والدراسات المرجعية كدراسة (سامية فريد) (٢٠١٦م) (١٠)، دراسة (سعود بن عيد، نيفين حربي) (٢٠١٥م) (١١)، دراسة (محمد حامد) (٢٠١٧م) (٢١)، دراسة (محمد عبد الفتاح) (٢٠١٢م) (٢٢) المرتبطة بالإستثمار قيد البحث.

- من خلال الدراسة التحليلية توصل الباحث لمجموعة من المحاور حيث قامت بوضعها في استثمار استطلاع رأى للسادة الخبراء بهدف إبداء الرأى في مدى مناسبتها لموضوع البحث، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجالات الإدارة والإدارة الرياضية وعددهم (٩) خبراء (مرفق ١) وقد اشترط الباحث في إختيار الخبراء أن تتوافر فيهم الشروط التالية :

• أن يكون حاصل على درجة إستاذ علي الأقل فى الإدارة الرياضية أو إدارة الأعمال.

• أن يكون قائم بالتدريس الفعلي في الجامعات المصرية.

• لديه خبرة لا تقل عن ١٥ سنة في مجال الإدارة أو الإدارة الرياضية.

وفي ضوء آرائهم تم اختيار المحاور التي حصلت على وزن نسبي ٧٥% فأكثر من مجموع آراء الخبراء مرفق (١)، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب (ن=٩)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
١	إكتساب المعرفة	٧	٧٧.٧٨
٢	تخزين المعرفة	٩	١٠٠.٠٠
٣	توزيع المعرفة	٩	١٠٠.٠٠
٤	تطبيق المعرفة	٩	١٠٠.٠٠

يتضح من جدول (١) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في إستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد، تراوحت ما بين (٧٧.٧٨% : ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالمحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٧٥%، وبذلك تم الموافقة على جميع المحاور.

- إعداد عبارات إستمارة إستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب:

بعد تحديد محاور لإستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب قام الباحث بوضع عدد من العبارات لكل محور من المحاور التي توصل لها الباحث من خلال آراء السادة الخبراء، وبلغ عدد عبارات إستمارة الإستبيان (٣٧) عبارة في صورتها المبدئية موزعة على المحاور، وقد راعى الباحث عند صياغة عبارات الإستبيان في صورتها المبدئية أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة وإستخدم الباحث ميزان تقدير (ثنائي) وجدول (٢) يوضح ذلك :

جدول (٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لآراء السادة الخبراء في عبارات المحاور المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب (ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
المحور الأول:			
١	توفر إدارة الجامعة قاعدة بيانات شاملة لجميع الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة لإدارات رعاية الشباب.	٧	٧٧.٧٨
٢	يوجد بإدارات رعاية الشباب أفراد لديهم خبرات مميزة في مجالات متعددة.	٨	٨٨.٨٩
٣	تهتم إدارات رعاية الشباب بنتائج الأبحاث العلمية الجديدة في مجال الأنشطة الرياضية ومستحدثاتها.	٧	٧٧.٧٨
٤	تشجع إدارة الجامعة العاملين بإدارات رعاية الشباب على الحصول على المؤهلات العلمية أثناء الخدمة.	٩	١٠٠
٥	تحفز إدارات رعاية الشباب العاملين بها للحصول على دورات تدريبية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم.	٩	١٠٠
٦	تحتفظ إدارات رعاية الشباب بسجلات وتقارير للمشكلات السابقة للاستعانة بها مستقبلاً.	٣	٣٣.٣٣
٧	تستعين إدارات رعاية الشباب بالمخططات والأشكال والجدول والوثائق كمصدر لجمع المعلومات.	٨	٨٨.٨٩
٨	يتوافر وسائل اتصال تكنولوجية متعددة (فاكس ،انترنت ،شبكة اتصالات داخلية) بإدارات رعاية الشباب	٩	١٠٠

تابع جدول (٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لأراء السادة الخبراء في عبارات المحاور
المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب(ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
	المحور الثاني:		
١	يتبادل العاملون بإدارات رعاية الشباب الآراء والخبرات لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم أثناء العمل.	٩	١٠٠
٢	يقوم العاملون بإدارات رعاية الشباب بتدوين وتسجيل كل ما يحدث لهم من مواقف ومعلومات جديدة تقيّد العمل وترتبط به.	٣	٣٣.٣٣
٣	مدير إدارة رعاية الشباب مسئول عن جمع معلومات وأفكار العاملين لتدوينها في سجل واحد يسهل الوصول إليه.	٨	٨٨.٨٩
٤	يتم تحليل ما يتم الوصول إليه من معارف مرتبطة بالعمل لتتقنيها وتبويبها وتخزينها إلكترونياً.	٩	١٠٠
٥	يتوافر نظام يضمن حماية المعلومات المخزنة من التلف أو الاقتباس أو استخدامها بطريقة غير مناسبة.	٧	٧٧.٧٨
٦	يسعى العاملون إلى حفظ المعرفة في صورة تقارير موجزة أو قرارات يتم تحديثها بصورة مستمرة ويسهل الوصول إليها عند الحاجة.	٧	٧٧.٧٨
٧	تهتم القيادة العليا بالجامعة بالحفاظ على العاملين بإدارات رعاية الشباب ذوي الخبرة والمعرفة العالية وعدم انتقالهم إلى إدارات أخرى.	٩	١٠٠
	المحور الثالث:		
١	تحرص إدارات رعاية الشباب على عقد اجتماعات دورية مع العاملين بها.	٩	١٠٠
٢	يتم تبادل المعلومات والخبرات بين جميع العاملين بإدارات رعاية الشباب في المستويات الإدارية المختلفة.	٩	١٠٠
٣	تنظم إدارة رعاية الشباب المركزية ندوات ومؤتمرات علمية للمساهمة في تنمية خبرات ومهارات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالكليات.	٩	١٠٠
٤	يشارك العاملون بما لديهم من معارف وخبرات لنشرها بين زملائهم دون الخوف على وضعهم الوظيفي.	٤	٤٤.٤٤
٥	يتميز العاملون بإدارات رعاية الشباب بوجود علاقات اجتماعية طيبة مع بعضهم البعض.	٩	١٠٠

تابع جدول (٢)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لآراء السادة الخبراء في عبارات المحاور المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب(ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدرة	الوزن النسبي
٦	توجد وسائل متعددة لتشجيع وتحفيز العاملين بإدارات رعاية الشباب على عرض أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل.	٨	٨٨.٨٩
٧	تنظم إدارة رعاية الشباب المركزية ورش عمل للاستفادة من خبرات ومهارات الأفراد الذين تم تدريبهم خارج الإدارة.	٨	٨٨.٨٩
المحور الرابع:			
١	يطبق العاملون بإدارات رعاية الشباب ما لديهم من معارف ومعلومات للوصول لتحقيق الأهداف المرجوة.	٨	٨٨.٨٩
٢	يوظف العاملون بإدارات رعاية الشباب معلوماتهم ومعارفهم في حل المشكلات التي تواجههم.	٩	١٠٠
٣	تتوافر لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب صلاحيات كافية لتطبيق ما يتم اكتسابه من خبرات ومعارف في مجال العمل.	٩	١٠٠
٤	يؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم أداء العاملين بإدارات رعاية الشباب مدى تطبيقهم للمعرفة والمعلومات التي لديهم في مجال عملهم.	٧	٧٧.٧٨
٥	توجد رؤية واضحة لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب نحو طرق ووسائل تطبيق المعرفة في مجال العمل.	٩	١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات إستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد تراوحت ما بين (٣٣.٣٣% : ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٥% فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (٢) عبارة للمحور الأول (رقم ٦، ٧)، وعدد (١) عبارة للمحور الثاني رقم (٢)، وعدد (١) عبارة للمحور الثالث رقم (٤) وبذلك يصبح عدد عبارات الإستبيان (٣٣) عبارة.

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان الأولى :

- الصدق :

صدق المحتوى:

لإيجاد صدق إستمارة الإستبيان استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم تطبيق إستمارة الاستبيان على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٩) خبراء بهدف إبداء الرأي في أن إستمارة الإستبيان تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ١٥ / ٨ / ٢٠١٧ إلى ٢٣ / ٨ / ٢٠١٧ م وجدول (٢) يوضح ذلك.

صدق الاتساق الداخلي :

للتحقق من صدق إستمارة إستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي من خلال (٤٠) فرد من مجتمع البحث وخارج عين البحث، وذلك في الفترة من ١٠ / ٩ / ٢٠١٧ م إلى ١٧ / ٩ / ٢٠١٧ م، وجدول من (٣)، (٤) يوضحا ذلك.

جدول (٣)

صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
المحور الأول:				
١	توفر إدارة الجامعة قاعدة بيانات شاملة لجميع الإمكانات البشرية والمادية المتاحة لإدارات رعاية الشباب.	٢.٤٠	٠.٢٩	٠.٩٥
٢	يوجد بإدارات رعاية الشباب أفراد لديهم خبرات مميزة في مجالات متعددة.	٢.٤٧	٠.٧٣	٠.٩٢
٣	تهتم إدارات رعاية الشباب بنتائج الأبحاث العلمية الجديدة في مجال الأنشطة الرياضية ومستحدثاتها.	٢.٥٣	٠.٥١	٠.٩٠
٤	تشجع إدارة الجامعة العاملين بإدارات رعاية الشباب على الحصول على المؤهلات العلمية أثناء الخدمة.	٢.٣٧	٠.٦٧	٠.٩٧

تابع جدول (٣)
صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان
الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
٥	تحفز إدارات رعاية الشباب العاملين بها للحصول على دورات تدريبية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم.	٢.٢٣	٠.٦٨	٠.٩٣
٦	يتوافر وسائل اتصال تكنولوجية متعددة (فاكس، انترنت، شبكة اتصالات داخلية) بإدارات رعاية الشباب	٢.٦٧	٠.٦١	٠.٨٤
المحور الثاني:				
١	يتبادل العاملون بإدارات رعاية الشباب الآراء والخبرات لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم أثناء العمل.	٢.٣٧	٠.١٩	٠.٧٥
٢	مدير إدارة رعاية الشباب مسئول عن جمع معلومات وأفكار العاملين لتدوينها في سجل واحد يسهل الوصول إليه.	٢.٦٠	٠.١٦	٠.٨٦
٣	يتم تحليل ما يتم الوصول إليه من معارف مرتبطة بالعمل لتتقيتها وتبويبها وتخزينها إلكترونياً.	٢.٠٠	٠.١٢	٠.٩٣
٤	يتوافر نظام يضمن حماية المعلومات المخزنة من التلف أو الاقتباس أو استخدامها بطريقة غير مناسبة.	١.٩٠	٠.٥٣	٠.٨٤
٥	يسعى العاملون إلى حفظ المعرفة في صورة تقارير موجزة أو قرارات يتم تحديثها بصورة مستمرة ويسهل الوصول إليها عند الحاجة.	٢.١٠	٠.٣١	٠.٩٤
٦	تهتم القيادة العليا بالجامعة بالحفاظ على العاملين بإدارات رعاية الشباب ذوي الخبرة والمعرفة العالية وعدم انتقالهم إلى إدارات أخرى.	٢.٥٧	٠.٣٨	٠.٨٧
المحور الثالث:				
١	تحرص إدارات رعاية الشباب على عقد اجتماعات دورية مع العاملين بها.	٢.٢٥	٠.٤٤	٠.٨٢
٢	يتم تبادل المعلومات والخبرات بين جميع العاملين بإدارات رعاية الشباب في المستويات الإدارية المختلفة.	٢.٤٠	٠.٦٧	٠.٨٥

تابع جدول (٣)
صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان
الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
٣	تنظم إدارة رعاية الشباب المركزية ندوات ومؤتمرات علمية للمساهمة في تنمية خبرات ومهارات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالكليات.	٢.١٠	٠.٢٨	٠.٨٧
٤	يتميز العاملون بإدارات رعاية الشباب بوجود علاقات اجتماعية طيبة مع بعضهم البعض.	٢.٠٣	٠.٦٧	٠.٥٧
٥	توجد وسائل متعددة لتشجيع وتحفيز العاملين بإدارات رعاية الشباب على عرض أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل.	٢.٢٣	٠.٧٣	٠.٧١
٦	تنظم إدارة رعاية الشباب المركزية ورش عمل للاستفادة من خبرات ومهارات الأفراد الذين تم تدريبهم خارج الإدارة.	٢.٢١	٠.١١	٠.٩٣
المحور الرابع:				
١	يطبق العاملون بإدارات رعاية الشباب ما لديهم من معارف ومعلومات للوصول لتحقيق الأهداف المرجوة.	٢.١٩	٠.٨٤	٠.٨١
٢	يوظف العاملون بإدارات رعاية الشباب معلوماتهم ومعارفهم في حل المشكلات التي تواجههم.	١.٩٠	٠.٥٤	٠.٧٨
٣	تتوافر لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب صلاحيات كافية لتطبيق ما يتم اكتسابه من خبرات ومعارف في مجال العمل.	٢.١٦	٠.٢٤	٠.٧٩
٤	يؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم أداء العاملين بإدارات رعاية الشباب مدى تطبيقهم للمعرفة والمعلومات التي لديهم في مجال عملهم.	٢.٢٧	٠.٦٢	٠.٨٥
٥	توجد رؤية واضحة لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب نحو طرق ووسائل تطبيق المعرفة في مجال العمل.	٢.٠٣	٠.٧٢	٧٠

قيمة "ر" الجدولية = ٠.٣٨

يتضح من جدول (٣) أن معاملات ارتباط عبارات إستمارة الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب ومجموع محاورها قد تراوحت ما بين (٠.٧٠ : ٠.٩٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

جدول (٤)

صدق الإتساق الداخلي بين المحاور ومجموعها لإستمارة الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب قيد البحث (ن=٤٠)

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"
١	إكتساب المعرفة	١٥.٠٧	٢.١١	٠.٩٠
٢	تخزين المعرفة	١٦.٢٢	١.٧٦	٠.٩٣
٣	توزيع المعرفة	١٦.١٧	١.٤٣	٠.٩٥
٤	تطبيق المعرفة	٩.٧٧	٢.٩٣	٠.٧٨

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموعها تراوحت ما بين (٠.٧٨ : ٠.٩٥) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستمارة.

- الثبات:

لحساب الثبات لإستمارة إستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب، استخدم الباحث طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق إستخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي، وجداول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

ثبات ألفا كرونباخ بين المحاور ومجموع إستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب قيد البحث (ن=٤٠)

م	المحاور	معامل ثبات ألفا كرونباخ
١	إكتساب المعرفة	٠.٨٠
٢	تخزين المعرفة	٠.٨١
٣	توزيع المعرفة	٠.٧٨
٤	تطبيق المعرفة	٠.٨١
	مجموع الإستبيان	٠.٨٢

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) بين المحاور ومجموع الإستمارة تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، كما بلغ معامل ثبات الفا للمجموع الكلي للإستمارة (٠.٨٢) مما يشير إلى أن الإستمارة تتمتع بثبات عالي.

- إستمارة الإستبيان الثانية الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد:

- تحديد هدف استمارة الإستبيان :

هدفت هذه الاستمارة إلى التعرف على الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد.

- تحديد محاور الإستبيان :

لتحديد محاور إستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد اتبع الباحث الخطوات التالية:

- عمل دراسة تحليلية للمراجع العلمية والدراسات المرجعية كدراسة "سارة عماد (٢٠١١م) (٨)، دراسة سامي سليم (٢٠٠٨م) (٩)، دراسة سامية فريد (٢٠١٦م) (١٠)، دراسة شامي محمد (٢٠١٠م) (١٢)، دراسة عبد الله أحمد (٢٠٠٧م) (١٥)، دراسة محمد حامد (٢٠١٧م) (٢١)، دراسة ديفيد وآخرون" (٢٠٠٣م) (٢٦) المرتبطة بالإستمارة قيد البحث.

- من خلال الدراسة التحليلية توصل الباحث لمجموعة من المحاور حيث قامت بوضعها في استمارة استطلاع رأى للسادة الخبراء بهدف إبداء الرأي في مدى مناسبتها لموضوع البحث، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجالات الإدارة والإدارة الرياضية وعددهم (٩) خبراء (مرفق ١) وقد اشترط الباحث في إختيار الخبراء أن تتوافر فيهم الشروط التالية:

* أن يكون حاصل على درجة إستاذ علي الأقل في الإدارة الرياضية أو إدارة الأعمال.

* أن يكون قائم بالتدريس الفعلي في الجامعات المصرية.

* لديه خبرة لا تقل عن ١٥ سنة في مجال الإدارة أو الإدارة الرياضية. وفي ضوء آرائهم تم اختيار المحاور التي حصلت على وزن نسبي ٧٥% فأكثر من مجموع آراء الخبراء مرفق (١)، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسبوط والوادي الجديد (ن=٩)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
١	القدرة علي أداء الوظيفة	٨	٨٨.٨٩
٢	الدقة في أداء الوظيفة	٩	١٠٠.٠٠
٣	الإلمام الوظيفي	٩	١٠٠.٠٠
٤	حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية	٧	٧٧.٧٨
٥	الالتزام الوظيفي	٩	١٠٠.٠٠
٦	الإبداع أو الابتكار في الأداء الوظيفي	٩	١٠٠.٠٠
٧	الجانب الإداري	٨	٨٨.٨٩

يتضح من جدول (٦) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في إستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسبوط والوادي الجديد، تراوحت ما بين (٧٧.٧٨% : ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالمحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٧٥%، وبذلك تم الموافقة على جميع المحاور.

- إعداد عبارات لإستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسبوط والوادي الجديد:

بعد تحديد محاور لإستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسبوط والوادي الجديد قام الباحث بوضع عدد من العبارات لكل محور من المحاور التي توصل لها الباحث من خلال آراء السادة الخبراء، وبلغ عدد عبارات إستمارة الإستبيان (٨٢) عبارة في

صورتها المبدئية موزعة على المحاور، وقد راعى الباحث عند صياغة عبارات الإستبيان في صورتها المبدئية أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة وإستخدم الباحث ميزان تقدير (ثنائي) وجدول (٧) يوضح ذلك :

جدول (٧)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لآراء السادة الخبراء في عبارات المحاور المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوط والوادي الجديد (ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
المحور الأول:			
١	أقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد	٩	١٠٠
٢	لدى القدرة في السيطرة الكاملة على المواقف المختلفة أثناء العمل	٨	٨٨.٨٩
٣	لدى القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها	٧	٧٧.٧٨
٤	لدى القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل	٩	١٠٠
٥	تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة إلي	٩	١٠٠
٦	لدى إمكانية إنجاز الأعمال دون إشراف من قبل الرؤساء	٨	٨٨.٨٩
٧	أقوم بحل المشكلات وفقا للأسلوب العلمي المتبع لذلك	٣	٣٣.٣٣
٨	أسعى جاهدا لتحقيق أهداف إدارة رعاية الشباب	٧	٧٧.٧٨
٩	أتحمل مسؤولية عملي مهما واجهت من مشكلات	٩	١٠٠
١٠	أقبل على العمل المطلوب مني بحماس	٩	١٠٠
١١	أقوم بالاهتمام بالأعمال الموجهة إلي	٤	٤٤.٤٤
١٢	لدى القدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل	٩	١٠٠
١٣	أقوم بعمل كل ما أكلف به من أعمال	٩	١٠٠
١٤	أقوم بإنجاز الأعمال المكلف بها	٨	٨٨.٨٩
المحور الثاني:			
١	أحرص أن يكون عملي منظم ومرتب	٧	٧٧.٧٨
٢	أحرص على التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل	٣	٣٣.٣٣
٣	أمتلك الدقة والإتقان عند القيام بالعمل	٨	٨٨.٨٩
٤	أحرص على تنفيذ الأوامر الخاصة بالعمل بدقة وإتقان	١	١١.١١
٥	أقوم بالتنسيق مع جميع الإدارات الموجودة بالمنظمة	٧	٧٧.٧٨
٦	أحرص على تنظيم الملفات والسجلات حرصا على سهولة أداء الأعمال	٧	٧٧.٧٨
٧	أمتلك الحنكة في التعامل مع مختلف المواقف التي تقابلني في العمل	١	١١.١١
٨	أحدد جداول زمنية للأعمال التي سوف أقوم بإنجازها	٨	٨٨.٨٩
٩	أحرص على استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العلمية والعملية	٨	٨٨.٨٩
١٠	أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة عالية	٨	٨٨.٨٩
١١	أحترم قرارات رؤسائي	٧	٧٧.٧٨
١٢	أستشير رئيسي قبل القيام بالأعمال	٤	٤٤.٤٤

تابع جدول (٧)
الدرجة المقدرة والوزن النسبي لأراء السادة الخبراء في عبارات المحاور
المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب
بجامعتي أسبوط والوادي الجديد (ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدرة	الوزن النسبي
المحور الثالث:			
١	لدى إمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته	٩	١٠٠
٢	أكون على دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	٩	١٠٠
٣	لدى سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل	٩	١٠٠
٤	لدى إمام بالنواحي الإدارية الخاصة بالعمل	٤	٤٤.٤٤
٥	أكون على دراية كاملة بالإعمال الخاصة بالمخزن والمشتريات	٩	١٠٠
٦	أعلم حدود سلطاتي الوظيفية	٨	٨٨.٨٩
٧	لدى خبرة في صيانة الأجهزة وتكهيّن التالف	٨	٨٨.٨٩
٨	لدى القدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل	٤	٤٤.٤٤
٩	أضع الموضوعات المختلفة وفق أولويتها وأهميتها النسبية	٩	١٠٠
١٠	أقوم بتوجيه زملائي الأقل مني في المستوى الإداري	٩	١٠٠
١١	أقوم بالربط بين النواحي العلمية والعملية للارتقاء بمستوى العمل	٩	١٠٠
المحور الرابع:			
١	لدى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة	٩	١٠٠
٢	أهتم بالحصول على كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات	٩	١٠٠
٣	أكون حازما في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل	٩	١٠٠
٤	أحكم على الأمور حكما واقعيا دون تحيز	٧	٧٧.٧٨
٥	تعتمد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير تخدم الإدارة	٩	١٠٠
٦	تستند الإدارة في اتخاذها للقرارات الوظيفية على قاعدة معلومات تسهم وتساعد في عملية اتخاذ القرارات الوظيفية	٢	٢٢.٢٢
٧	يتم تطوير وتعديل اللوائح الوظيفية بصفة مستمرة ومتوافقة مع متطلبات التغييرات الخاصة بالعمل	٣	٣٣.٣٣
٨	يتم اتخاذ القرارات بناءا على الحقائق والبيانات ويتوافر نظام للمعلومات يساعد على ذلك ويخدم الإجراءات	٨	٨٨.٨٩
٩	لا أقوم باتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية	٣	٣٣.٣٣
١٠	أشرح لمؤوسى مبررات اتخاذ القرارات	١	١١.١١
المحور الخامس:			
١	ألتزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعية من قبل الإدارة في الميعاد المحدد	٩	١٠٠
٢	أحترم توقيتات العمل وأحرص على المواظبة عليها	٢	٢٢.٢٢
٣	أحافظ على النظام أثناء سير العمل	٩	١٠٠
٤	أحرص على عدم التأخير عن المواعيد المحددة لإنجاز العمل	٧	٧٧.٧٨
٥	أحرص دائما على حضور الاجتماعات والندوات الداخلية والخارجية	٩	١٠٠
٦	الترم بقوانين العمل وادارياته	٩	١٠٠
٧	الترم بالجندية والإصرار على القيام بالعمل	٧	٧٧.٧٨

تابع جدول (٧)
الدرجة المقدره والوزن النسبي لأراء السادة الخبراء في عبارات المحاور
المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب
بجامعتي أسيوط والوادي الجديد (ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
٨	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجبات العمل	٨	٨٨.٨٩
٩	أكون منضبطا وملتزم بمواعيد العمل المحددة	٩	١٠٠
المحور السادس:			
١	أحرص على تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل	٨	٨٨.٨٩
٢	أنجز الأعمال الموكلة إلي بأسلوب متطور	٧	٧٧.٧٨
٣	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل	٩	١٠٠
٤	أحرص على التعبير عن رأيي ولو كان مخالفا لرؤسائي في العمل	٨	٨٨.٨٩
٥	أحرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة عليه	٩	١٠٠
٦	أحرص على تقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق	٢	٢٢.٢٢
٧	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل	٨	٨٨.٨٩
٨	أعمل على تنشيط افكاري عند مواجهة المشاكل بالعمل	٨	٨٨.٨٩
٩	أتردد بتطبيق أساليب جديدة لأداء أعمالنا خوفا من الإخفاق	٣	٣٣.٣٣
١٠	عادة ما أفضل الأعمال المركبة عن الأعمال الروتينية البسيطة	٩	١٠٠
١١	أحرص على تقديم الأفكار التي سبق تقديمها عند مواجهة المشاكل	٣	٣٣.٣٣
١٢	يشابه أسلوب ادائي للعمل مع أساليب أداء العمل بالمنظمات الأخرى	٣	٣٣.٣٣
١٣	أحرص على التميز في عملي	٩	١٠٠
المحور السابع:			
١	أعمل على تحقيق رسالة المنظمة	٦	٦٦.٦٧
٢	أطبق القوانين والأنظمة المعمول بها	٩	١٠٠
٣	أأخذ القرارات الإدارية بموضوعية	٩	١٠٠
٤	يوضح المهمات الموكلة إلي	٣	٣٣.٣٣
٥	أقوم بإجراء عملية التوجيه داخل العمل	٧	٧٧.٧٨
٦	اعلم سلطاتي الوظيفية على وجه القين	٢	٢٢.٢٢
٧	أقدم التسهيلات اللازمة للزملاء لتنفيذ مهماتهم	٣	٣٣.٣٣
٨	أشرف على سير العمل المكلف به	٧	٧٧.٧٨
٩	أقوم بأدارة من أرسهم وفق معايير موثوق بها	٣	٣٣.٣٣
١٠	لدي إلمام بالنواحي المالية للمنظمة للعمل	٩	١٠٠
١١	أحرص على متابعة النمو المهني	٥	٥٥.٥٦
١٢	لدي سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل	٢	٢٢.٢٢
١٣	أحرص على تنفيذ الأوامر الخاصة بالعمل بدقة وانتقان	٩	١٠٠

يتضح من جدول (٧) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء لعبارات إستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد تراوحت ما بين (١١.١١% : ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث

بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٥% فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (٢) عبارة للمحور الأول (رقم (٧، ١١)، واستبعاد عدد (٢) عبارة للمحور الثاني رقم (٤، ٧) كما تم إعادة صياغة عدد (٣) عبارات وهم (٥، ٦، ١١)، واستبعاد عدد (٢) عبارة للمحور الثالث رقم (٤، ٨) كما تم إعادة صياغة عدد (٣) عبارات وهم (٣، ٧، ٩)، كما تم استبعاد عدد (٤) عبارات للمحور الرابع رقم (٦، ٧، ٩، ١٠)، واستبعاد عدد (١) عبارة للمحور الخامس رقم (٢) كما تم إعادة صياغة عدد (٢) عبارة وهم (١، ٥)، واستبعاد عدد (٥) عبارات للمحور السادس رقم (٦، ٨، ٩، ١١، ١٢)، واستبعاد عدد (٦) عبارات للمحور السابع رقم (١، ٤، ٦، ٩، ١١، ١٢) كما تم إعادة صياغة عدد (٣) عبارات وهم (٢، ٥، ٨) وبذلك يصبح عدد عبارات الإستبيان (٥٩) عبارة.

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان الثانية :

- الصدق :

صدق المحتوى:

لإيجاد صدق إستمارة الإستبيان استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم تطبيق إستمارة الاستبيان على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٩) خبراء مرفق (١) بهدف إبداء الرأي في أن إستمارة الإستبيان تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ١٥ / ٨ / ٢٠١٧م إلى ٢٣ / ٨ / ٢٠١٧م وجداول (٧) يوضح ذلك.

صدق الاتساق الداخلي :

للتحقق من صدق إستمارة إستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوط والوادي الجديد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي من خلال (٤٠) فرد من مجتمع البحث وخارج عين البحث، وذلك في الفترة من ١٠ / ٩ / ٢٠١٧م إلى ١٧ / ٩ / ٢٠١٧م، وجدول من (٨)، (٩) يوضح ذلك.

جدول (٨)

صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان
الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط
والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
المحور الأول:				
١	أقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد	٢.٢٥	٠.٤٤	٠.٨٢
٢	لدى القدرة في السيطرة الكاملة على المواقف المختلفة أثناء العمل	٢.٤٠	٠.٦٧	٠.٨٥
٣	لدى القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها	٢.١٠	٠.٢٨	٠.٨٧
٤	لدى القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل	٢.٠٣	٠.٦٧	٠.٥٧
٥	تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة إلي	٢.٢٣	٠.٧٣	٠.٧١
٦	لدى إمكانية إنجاز الأعمال دون إشراف من قبل الرؤساء	٢.٢١	٠.١١	٠.٩٣
٧	أسعى جاهداً لتحقيق أهداف إدارة رعاية الشباب	٢.٤٧	٠.٧٣	٠.٩٢
٨	أتحمل مسئولية عملي مهما واجهت من مشكلات	٢.٥٣	٠.٥١	٠.٩٠
٩	أقبل على العمل المطلوب مني بحماس	٢.١٢	٠.٤٢	٠.٩٥
١٠	لدى القدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل	١.٩٨	٠.٢٢	٠.٧٨
١١	أقوم بعمل كل ما أكلف به من أعمال	٢.٠٨	٠.١٧	٠.٨٥
١٢	أقوم بإنجاز الأعمال المكلف بها	٢.٢٢	٠.٩٢	٠.٨٩
المحور الثاني:				
١	أحرص أن يكون عملي منظم ومرتب	٢.٢٠	٠.٩٢	٠.٩٠
٢	أحرص على التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل	٢.٥٣	٠.٥١	٠.٩٠
٣	أمتلك الدقة والإتقان عند القيام بالعمل	٢.١٢	٠.٤٢	٠.٩٥
٤	أقوم بالتنسيق مع جميع الإدارات المرتبطة بمجال عملي	١.٩٠	٠.٥٣	٠.٨٤
٥	أحرص على تنظيم ملفات وسجلات الأنشطة حرصاً على سهولة أداء الأعمال	٢.٣٧	٠.١٩	٠.٧٥
٦	أحدد جداول زمنية للأعمال التي سوف أقوم بإنجازها	٢.٦٠	٠.١٦	٠.٨٦
٧	أحرص على استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العلمية والعملية	٢.٠٠	٠.١٢	٠.٩٣
٨	أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة عالية	٢.٣٧	٠.١٩	٠.٧٥
٩	أحترم قرارات رؤسائي وأقوم بتنفيذها	١.٨٦	٠.٣٦	٠.٩٢
المحور الثالث:				
١	لدى إمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته	٢.١٦	٠.٢٤	٠.٨١

تابع جدول (٨)
صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان
الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط
والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
٢	أكون على دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	٢.٠٣	٠.٧٢	٠.٧٧
٣	أجد سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل	٢.٤٥	٠.٣٤	٠.٩٠
٤	أكون على دراية كاملة بالإعمال الخاصة بالمخازن والمشتريات	٢.٢٩	١.٠١	٠.٨٩
٥	أعلم حدود سلطاتي الوظيفية	٢.٣٦	٠.٨٨	٠.٧١
٦	لدى خبرة في صيانة الأجهزة الرياضية وطلب تكهين التالف منها	٢.٢٧	٠.١٣	٠.٩٥
٧	أرتب الأنشطة المختلفة أثناء وضع خطة النشاط بداية العام الدراسي وفق أولويتها وأهميتها النسبية	١.٩٠	٠.١٩	٠.٨٩
٨	أقوم بتوجيه زملائي الأقل منى في المستوى الإداري	٢.١١	٠.٨٣	٠.٩١
٩	أقوم بالربط بين النواحي العلمية والعملية للارتقاء بمستوى العمل	٢.٩٤	٠.٨٦	٠.٩٥
المحور الرابع:				
١	لدى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة	٢.١٩	٠.٨٤	٠.٨١
٢	أهتم بالحصول على كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات	١.٩٠	٠.٥٤	٠.٧٨
٣	أكون حازما في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل	٢.٤٥	٠.٣٤	٠.٩٠
٤	أحكم على الأمور حكما واقعا دون تحيز	٢.٢٩	١.٠١	٠.٨٩
٥	تعتمد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير تخدم الإدارة	٢.٢٧	٠.٧٦	٠.٩٣
٦	يتم اتخاذ القرارات بناءا على الحقائق والبيانات ويتوافر نظام للمعلومات يساعد على ذلك ويخدم الإجراءات	١.٦٧	٠.٢٣	٠.٨٤
المحور الخامس:				
١	ألتزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة من قبل الإدارة في الوقت المحدد من قبل الإدارة	٢.٢٨	٠.١٢	٠.٨٨
٢	أحافظ على النظام أثناء سير العمل	٢.٢٩	٠.٣٣	٠.٨٧
٣	أحرص على عدم التأخير عن المواعيد المحددة لإنجاز العمل	٢.١٤	٠.٢٠	٠.٩٣

تابع جدول (٨)
صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان
الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط
والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
٤	أحرص دائما على حضور الاجتماعات والندوات الداخلية والخارجية المكلف بها من قبل الإدارة	٢.٦٥	٠.١٣	٠.٩٤
٥	التزم بقوانين العمل واداريته	٢.٥٥	٠.١٠	٠.٩٢
٦	التزم بالجدية والإصرار على القيام بالعمل	٢.٣٨	٠.١٥	٠.٩٠
٧	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجبات العمل	١.٩٧	٠.٤٣	٠.٨٨
٨	أكون منضبطا وملتزم بمواعيد العمل المحددة	٢.٠٩	٠.٧٦	٠.٨٠
المحور السادس:				
١	أحرص على تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل	٢.٣٨	٠.١٥	٠.٩٠
٢	أنجز الأعمال الموكلة إلي بأسلوب منطور	٢.٥٣	٠.٥١	٠.٩٠
٣	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل	٢.٤٥	٠.٣٤	٠.٩٠
٤	أحرص على التعبير عن رأيي ولو كان مخالفا لرؤسائي في العمل	٢.٢١	٠.١١	٠.٩٣
٥	أحرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة عليه	٢.١٥	٠.٢٧	٠.٨٨
٦	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل	٢.٥٨	٠.٣٣	٠.٩١
٧	عادة ما أفضل الأعمال المركبة على الأعمال الروتينية البسيطة	٢.٤٧	٠.٧٣	٠.٩٢
٨	أحرص على التميز في عملي	٢.٢٨	٠.٤٧	٠.٩٣
المحور السابع:				
١	أطبق القوانين والأنظمة المعمول بها بالجامعة	٢.٥٠	٠.٢٧	٠.٩٥
٢	أأخذ القرارات الإدارية بموضوعية	٢.١٧	٠.٣٨	٠.٩٨
٣	أقوم بإجراء عملية التوجيه داخل العمل حين أكون في وضع قيادي	٢.٧٦	٠.٣٢	٠.٩٩
٤	أقدم التسهيلات اللازمة للزملاء لتنفيذ مهماتهم	١.٢١	٠.٤٧	٠.٦٥
٥	أساعد في الإشراف على سير العمل المكلف به زملائي من قبل الإدارة	٢.١٥	٠.٢٧	٠.٨٨
٦	لدى إلمام بالنواحي المالية المنظمة للعمل	١.٥٨	٠.٢٩	٠.٨٩
٧	أحرص على تنفيذ الأوامر الخاصة بالعمل بدقة واثقان	٢.٤٧	٠.٧٣	٠.٩٢

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٨

يتضح من جدول (٨) أن معاملات ارتباط عبارات إستمارة الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد ومجموع محاورها قد تراوحت ما بين (٠.٦٥ : ٠.٩٩) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

جدول (٩)

صدق الإتساق الداخلي بين المحاور ومجموعها لإستمارة الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"
١	القدرة على أداء الوظيفة	٣٣.١١	٤.٥٦	٠.٩٧
٢	الدقة فى أداء الوظيفة	٢٦.١٩	٢.٩٠	٠.٩٥
٣	الإلمام الوظيفي	٢٦.٣٨	١.٨٢	٠.٩٥
٤	حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية	١٦.١٩	١.٢٧	٠.٩٢
٥	الالتزام الوظيفي	٢٠.٤٤	٣.٢٧	٠.٩٠
٦	الإبداع أو الابتكار فى الأداء الوظيفي	٢٢.٤٧	٢.٠٥	٠.٩٣
٧	الجانب الإداري	٢٠.١٩	٤.١٥	٠.٨٨

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٨

يتضح من جدول (٩) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموعها تراوحت ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستمارة.

- الثبات:

لحساب الثبات لإستمارة إستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد، استخدم الباحث طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق إستخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي، وجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

ثبات ألفا كرونباخ بين المحاور ومجموع إستبيان الواقع الفعلي لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب قيد البحث (ن=٤٠)

م	المحاور	معامل ثبات ألفا كرونباخ
١	القدرة علي أداء الوظيفة	٠.٨٣
٢	الدقة في أداء الوظيفة	٠.٨٥
٣	الإلمام الوظيفي	٠.٨٨
٤	حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية	٠.٨٠
٥	الالتزام الوظيفي	٠.٨٤
٦	الإبداع أو الابتكار في الأداء الوظيفي	٠.٨٢
٧	الجانب الإداري	٠.٨٣
	مجموع الإستبيان	٠.٨٩

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) بين المحاور ومجموع الإستمارة تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٨٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، كما بلغ معامل ثبات الفا للمجموع الكلي للإستمارة (٠.٨٩) مما يشير إلى أن الإستمارة تتمتع بثبات عالي.

- إستمارة الإستبيان الثالثة المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوت والوادي الجديد:
- تحديد هدف استمارة الإستبيان :

هدفت هذه الاستمارة إلى تحديد المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوت والوادي الجديد.
- تحديد محاور الإستبيان :

لتحديد محاور إستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوت والوادي الجديد اتبع الباحث الخطوات التالية:

- عمل دراسة تحليلية للمراجع العلمية والدراسات المرجعية كدراسة "سامية فريد (٢٠١٦م) (١٠)، دراسة سعود بن عيد، نيفين حربي

(٢٠١٥م) (١١)، دراسة محمد حامد (٢٠١٧م) (٢١)، دراسة محمد عبد الفتاح (٢٠١٢م) (٢٢) المرتبطة بالإستمارة قيد البحث. - من خلال الدراسة التحليلية توصل الباحث لمجموعة من المحاور حيث قامت بوضعها في استمارة استطلاع رأى للسادة الخبراء بهدف إبداء الرأي في مدى مناسبتها لموضوع البحث، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجالات الإدارة والإدارة الرياضية وعددهم (٩) خبراء (مرفق ١) وقد اشترط الباحث في إختيار الخبراء أن تتوافر فيهم الشروط التالية:

- أن يكون حاصل على درجة إستاذ علي الأقل فى الإدارة الرياضية أو إدارة الأعمال.
- أن يكون قائم بالتدريس الفعلي في الجامعات المصرية.
- لديه خبرة لا تقل عن ١٥ سنة في مجال الإدارة أو الإدارة الرياضية.
- وفي ضوء آرائهم تم اختيار المحاور التي حصلت على وزن نسبي ٧٥% فأكثر من مجموع آراء الخبراء مرفق (١)، وجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة لإستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد (ن=٩)

م.	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
١	المعوقات المرتبطة بالثقافة التنظيمية	٨	٨٨.٨٩
٢	المعوقات البشرية لإدارة المعرفة	٩	١٠٠.٠٠
٣	المعوقات المادية لإدارة المعرفة	٨	٨٨.٨٩

يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في إستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد، تراوحت ما بين (٨٨.٨٩%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالمحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٧٥%، وبذلك تم الموافقة على جميع المحاور.

- إعداد عبارات لإستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد:

بعد تحديد محاور لإستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد قام الباحث بوضع عدد من العبارات لكل محور من المحاور التي توصل لها الباحث من خلال آراء السادة الخبراء، وبلغ عدد عبارات إستمارة الإستبيان (٢٠) عبارة في صورتها المبدئية موزعة على المحاور، وقد راعى الباحث عند صياغة عبارات الإستبيان في صورتها المبدئية أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة وأستخدم الباحث ميزان التقدير (الثنائي)، وجدول (١٢) يوضح ذلك:

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لآراء السادة الخبراء في عبارات المحاور المقترحة لإستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد (ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
المحور الأول:			
١	عدم نشر ثقافة المشاركة في الحصول على المعرفة.	٧	٧٧.٧٨
٢	عدم اهتمام الإدارة العليا بالجامعة بالدورات التدريبية المرتبط بإدارة المعرفة.	٣	٣٣.٣٣
٣	عدم افتتاح الإدارة العليا بالجامعة بأهمية إدارة المعرفة.	٨	٨٨.٨٩
٤	كثرة الأعباء الوظيفية اليومية مما يؤدي إلى عدم قدرة العاملين على الحصول على المعرفة.	١	١١.١١
٥	تجاهل مقومات تطبيق إدارة المعرفة عند صياغة رؤية ورسالة الإدارة العامة لرعاية الشباب.	٩	١٠٠
٦	ضعف ثقافة تشجيع العاملين على الأبداع والابتكار في العمل.	٨	٨٨.٨٩
٧	عدم وجود خطة إستراتيجية تعكس احتياجات الإدارة الحالية والمستقبلية.	٩	١٠٠
المحور الثاني:			
١	عدم توافر قيادة واعية داعمة لفكرة إدارة المعرفة.	٩	١٠٠
٢	ندرة وجود كوادر جيدة مؤهلة للقيام بعمليات إدارة المعرفة.	٩	١٠٠
٣	خوف العاملين من فقد مناصبهم الإدارية عند نقل خبراتهم ومعارفهم لزملائهم وأقرنائهم في العمل.	٩	١٠٠
٤	عدم ثقة الإدارة العليا في قدرة العاملين على استغلال المعارف الاستغلال الأمثل	٧	٧٧.٧٨

تابع جدول (١٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لآراء السادة الخبراء في عبارات المحاور المقترحة لإستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٩)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
٥	تسرب المعرفة وفقد الخبرات المميزة نتيجة التقاعد عن العمل أو الانتقال لوظائف أخرى.	٧	٧٧.٧٨
٦	ضعف مهارات القيادات العليا في الأجهزة الحكومية.	٧	٧٧.٧٨
٧	قلة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة للعاملين.	٨	٨٨.٨٩
المحور الثالث:			
١	ضعف البنية التحتية لتطبيق إدارة المعرفة.	٨	٨٨.٨٩
٢	نقص أعداد أجهزة الحاسب الآلي بإدارات رعاية الشباب.	٩	١٠٠
٣	عدم توافر اتصال بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).	٧	٧٧.٧٨
٤	ضعف استغلال مواقع التواصل الاجتماعي للاتصال السريع بالعاملين.	٨	٨٨.٨٩
٥	عدم وجود حوافز مادية للعاملين المتميزين.	٩	١٠٠
٦	قلة فاعلية أنظمة وأجهزة الاتصال الداخلي.	٨	٨٨.٨٩
٧	اعتماد العاملين على الأسلوب الورقي فقط لحفظ ونشر المعلومات.	٩	١٠٠

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء عبارات إستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد تراوحت ما بين (١١.١١% : ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٥% فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (١) عبارة للمحور الأول (رقم ٤) وبذلك يصبح عدد عبارات الإستبيان (٢٠) عبارة.

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان الثالثة :

- الصدق :

صدق المحتوى:

لإيجاد صدق إستمارة الإستبيان استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم تطبيق إستمارة الاستبيان على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٩) خبراء بهدف إبداء الرأي في أن إستمارة الإستبيان تقيس ما وضعت من

أجله، وذلك في الفترة من ١٥ / ٨ / ٢٠١٧م إلى ٢٣ / ٨ / ٢٠١٧م، وجداول (١٢) يوضح ذلك.

صدق الاتساق الداخلي :

للتحقق من صدق إستمارة إستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي من خلال (٤٠) فرد من مجتمع البحث وخارج عين البحث، وذلك في الفترة من ١٠ / ٩ / ٢٠١٧م إلى ١٧ / ٩ / ٢٠١٧م، وجدول من (١٣)، (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
المحور الأول:				
١	عدم نشر ثقافة المشاركة في الحصول على المعرفة.	٢.١٢	٠.٢٣	٠.٨١
٢	عدم اهتمام الإدارة العليا بالدورات التدريبية المرتبطة بإدارة المعرفة.	٢.٥٦	٠.١١	٠.٧٩
٣	عدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية إدارة المعرفة.	٢.١٣	٠.٥٩	٠.٨٨
٤	تجاهل مقومات تطبيق إدارة المعرفة عند صياغة رؤية ورسالة الإدارة العامة لرعاية الشباب	٢.٢٣	٠.٧٣	٠.٧١
٥	ضعف ثقافة تشجيع العاملين على الابداع والابتكار في العمل.	٢.١٢	٠.٤٢	٠.٩٥
٦	عدم وجود خطة استراتيجية تعكس احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية.	٢.١١	٠.٨٣	٠.٩١
المحور الثاني:				
١	عدم توافر قيادة واعية داعمة لفكرة إدارة المعرفة.	٢.٢٧	٠.١٣	٠.٩٥
٢	ندرة وجود كوادر جيدة مؤهلة للقيام بعمليات إدارة المعرفة.	٢.٥٥	٠.١٠	٠.٩٢
٣	خوف العاملين من فقد مناصبهم الإدارية عند نقل خبراتهم ومعارفهم لزملائهم وأقرنائهم في العمل.	٢.٣٨	٠.١٥	٠.٩٠

تابع جدول (١٣)
صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحاور الرئيسية لإستبيان
المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي
أسيوط والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
٤	عدم ثقة الإدارة العليا في قدرة العاملين على استغلال المعارف الاستغلال الأمثل.	٢.١٥	٠.٣٤	٠.٨٩
٥	تسرب المعرفة وفقد الخبرات المميزة نتيجة التقاعد عن العمل أو الانتقال لوظائف أخرى.	١.٩٥	٠.٤٤	٠.٩١
٦	ضعف مهارات القيادات العليا في الأجهزة الحكومية.	٢.٦٠	٠.١٦	٠.٨٦
٧	قلة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة للعاملين.	٢.٩٤	٠.٨٦	٠.٩٥
المحور الثالث:				
١	ضعف البنية التحتية لتطبيق إدارة المعرفة.	٢.١١	٠.٨٣	٠.٩١
٢	نقص أعداد أجهزة الحاسب الآلي بإدارات رعاية الشباب.	٢.٤٥	٠.٣٤	٠.٩٠
٣	عدم توافر اتصال بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).	٢.٤٥	٠.٣٤	٠.٩٠
٤	ضعف استغلال مواقع التواصل الاجتماعي للاتصال السريع بالعاملين.	٢.٥٠	٠.٢٧	٠.٩٥
٥	عدم وجود حوافز مادية للعاملين المتميزين.	٢.١٧	٠.٣٨	٠.٩٨
٦	قلة فاعلية أنظمة وأجهزة الاتصال الداخلي.	٢.٧٦	٠.٣٢	٠.٩٩
٧	اعتماد العاملين على الأسلوب الورقي فقط لحفظ ونشر المعلومات.	١.٩٠	٠.١٩	٠.٨٩

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.38$

يتضح من جدول (١٣) أن معاملات ارتباط عبارات إستمارة المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد ومجموع محاورها قد تراوحت ما بين (٠.٧١): (٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

جدول (١٤)

صدق الإتساق الداخلي بين المحاور ومجموعها لإستمارة المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"
١	المعوقات المرتبطة بالثقافة التنظيمية	١٥.١٢	٢.٣٩	٠.٩٣
٢	المعوقات البشرية لإدارة المعرفة	١٩.٣٤	٤.٠٦	٠.٩٦
٣	المعوقات المادية لإدارة المعرفة	٢٠.٥٦	٢.١٩	٠.٩٠

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.38$

يتضح من جدول (١٤) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموعها تراوحت ما بين (٠.٩٠ : ٠.٩٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستمارة.
- الثبات:

لحساب الثبات لإستمارة المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد، استخدم الباحث طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق إستخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي، وداول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥)

ثبات ألفا كرونباخ بين المحاور ومجموع إستبيان المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٤٠)

م	المحاور	معامل ثبات ألفا كرونباخ
١	المعوقات المرتبطة بالثقافة التنظيمية	٠.٨٠
٢	المعوقات البشرية لإدارة المعرفة	٠.٨٠
٣	المعوقات المادية لإدارة المعرفة	٠.٨١
	مجموع الإستبيان	٠.٨٣

يتضح من جدول (١٥) أن معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) بين المحاور ومجموع الإستمارة تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، كما بلغ معامل ثبات الفا للمجموع الكلي للإستمارة (٠.٨٣) مما يشير إلى أن الإستمارة تتمتع بثبات عالي.

- تطبيق إستثمارات الإستبيان :

بعد إتمام المعاملات العلمية لإستثمارات إستبيان البحث، وقد تم تطبيق إستثمارات الإستبيان في صورتها النهائية مرفق (٤، ٧، ١٠) على عينة البحث الأساسية وعددهم (٢٣٥) فرداً وتم التطبيق خلال الفترة من ٢٤/٩/٢٠١٧م إلى ١٥/١٠/٢٠١٧م.

عرض ومناقشة النتائج:

تحقيقاً لأهداف الدراسة ووصولاً للإجابة على تساؤلات الدراسة وفي حدود ما توصل إليه الباحث من بيانات من خلال التحليل الإحصائي سوف يحاول الباحث عرض النتائج ومناقشتها.

- ما الواقع الفعلي لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوت والوادي الجديد؟

جدول (١٦)

التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوت والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

م	العبارات	إستجابات العينة		النسبة المئوية	الترتيب
		موافق	غير موافق		
المحور الأول (إكتساب المعرفة):					
١	توفر إدارة الجامعة قاعدة بيانات شاملة لجميع الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة لإدارات رعاية الشباب.	٥٠	١٨٥	٢١.٢٨	٥
٢	يوجد بإدارات رعاية الشباب أفراد لديهم خبرات مميزة في مجالات متعددة.	١٥٠	٨٥	٦٣.٨٣	٢
٣	تهتم إدارات رعاية الشباب بنتائج الأبحاث العلمية الجديدة في مجال الأنشطة الرياضية ومستحدثاتها.	١٠٠	١٣٥	٤٢.٥٥	٤
٤	تشجع إدارة الجامعة العاملين بإدارات رعاية الشباب على الحصول على المؤهلات العلمية أثناء الخدمة.	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	١
٥	تحفز إدارات رعاية الشباب العاملين بها للحصول على دورات تدريبية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم.	١١٥	١٢٠	٤٨.٩٤	٣
٦	يتوافر وسائل اتصال تكنولوجية متعددة (فاكس، انترنت، شبكة اتصالات داخلية) بإدارات رعاية الشباب	٥٠	١٨٥	٢١.٢٨	٥

تابع جدول (١٦)
التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

الترتيب	النسبة المئوية	استجابات العينة		العبارات	م
		موافق	غير موافق		
	٤٧.١٦	٦٦٥	٧٤٥	مجموع المحور	
				المحور الثاني (تخزين المعرفة):	
١	٨٥.١١	٢٠٠	٣٥	يتبادل العاملون بإدارات رعاية الشباب الآراء والخبرات لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم أثناء العمل.	١
٣	٣٦.١٧	٨٥	١٥٠	مدير إدارة رعاية الشباب مسئول عن جمع معلومات وأفكار العاملين لتدوينها في سجل واحد يسهل الوصول إليه.	٢
٥	١٤.٨٩	٣٥	٢٠٠	يتم تحليل ما يتم الوصول إليه من معارف مرتبطة بالعمل لتلقيتها وتبويبها وتخزينها إلكترونياً.	٣
٦	١٢.٧٧	٣٠	٢٠٥	يتوافر نظام يضمن حماية المعلومات المخزنة من التلف أو الاختباس أو استخدامها بطريقة غير مناسبة.	٤
٢	٨٠.٨٥	١٩٠	٤٥	يسعى العاملون إلى حفظ المعرفة في صورة تقارير موجزة أو قرارات يتم تحديثها بصورة مستمرة ويسهل الوصول إليها عند الحاجة.	٥
٣	٣٦.١٧	٨٥	١٥٠	تهتم القيادة العليا بالجامعة بالحفاظ على العاملين بإدارات رعاية الشباب ذوي الخبرة والمعرفة العالية وعدم انتقالهم إلى إدارات أخرى.	٦
	٤٤.٣٣	٦٢٥	٧٨٥	مجموع المحور	
				المحور الثالث (توزيع المعرفة):	
٦	١٤.٨٩	٣٥	٢٠٠	تحرص إدارات رعاية الشباب على عقد اجتماعات دورية مع العاملين بها.	١
٢	٧٤.٤٧	١٧٥	٦٠	يتم تبادل المعلومات والخبرات بين جميع العاملين بإدارات رعاية الشباب في المستويات الإدارية المختلفة.	٢
٤	٣١.٩١	٧٥	١٦٠	تنظم إدارة رعاية الشباب المركزية ندوات ومؤتمرات علمية للمساهمة في تنمية خبرات ومهارات العاملين بإدارات رعاية الشباب بالكليات.	٣
١	٨٩.٣٦	٢١٠	٢٥	يتميز العاملون بإدارات رعاية الشباب بوجود علاقات اجتماعية طيبة مع بعضهم البعض.	٤
٣	٥١.٠٦	١٢٠	١١٥	توجد وسائل متعددة لتشجيع وتحفيز العاملين بإدارات رعاية الشباب على عرض أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل.	٥

تابع جدول (١٦)
التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

الترتيب	النسبة المئوية	استجابات العينة		العبارات	م
		موافق	غير موافق		
٥	٢٥.٥٣	١٧٥	٦٠	تنظم إدارة رعاية الشباب المركزية ورش عمل للاستفادة من خبرات ومهارات الأفراد الذين تم تدريبهم خارج الإدارة.	٦
	٤٧.٨٧	٧٣٥	٦٧٥	مجموع المحور	
				المحور الرابع (تطبيق المعرفة) :	
٢	٥٧.٤٥	١٠٠	١٣٥	يطبق العاملون بإدارات رعاية الشباب ما لديهم من معارف ومعلومات للوصول لتحقيق الأهداف المرجوة.	١
١	٦٣.٨٣	٨٥	١٥٠	يوظف العاملون بإدارات رعاية الشباب معلوماتهم ومعارفهم في حل المشكلات التي تواجههم.	٢
٢	٥٧.٤٥	١٠٠	١٣٥	تتوافر لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب صلاحيات كافية لتطبيق ما يتم اكتسابه من خبرات ومعارف في مجال العمل.	٣
٥	٢٥.٥٣	١٧٥	٦٠	يؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم أداء العاملين بإدارات رعاية الشباب مدى تطبيقتهم للمعرفة والمعلومات التي لديهم في مجال عملهم.	٤
٤	٢٩.٧٩	١٦٥	٧٠	توجد رؤية واضحة لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب نحو طرق ووسائل تطبيق المعرفة في مجال العمل.	٥
	٣٩.٠١	٦٢٥	٥٥٠	مجموع المحور	
	٤٦.٥٣	٢٨٩٠	٢٥١٥	مجموع الإستبيان	

يتضح من جدول (١٦) ما يلي :

- بالنسبة للمحور الأول (إكتساب المعرفة) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٢١.٢٨% : ٨٥.١١%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤٧.١٦%)، كما يتضح أن العبارة رقم (٤) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارتين (١، ٦) في المرتبة الأخيرة. ويتضح من ذلك أن إستجابات أفراد العينة حول محور اكتساب المعرفة أوضحت

وجود بعض نقاط القصور في جوانب تطبيق ممارسات إكتساب المعرفة، وهي أن الإدارة لا توفر قاعدة بيانات شاملة لجميع الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة. كما أنها لا تهتم بنتائج الأبحاث العلمية الجديدة في مجال الأنشطة الرياضية بالجامعات، بجانب عدم وجود أفراد لديهم خبرات مميزة في مجالات متعددة. وعدم وجود وسائل إتصال تكنولوجية متعددة (فاكس ، إنترنت ، شبكة إتصالات داخلية)، كما أن الجامعة لا توفر وسائل تشجيع أو تحفيز للعاملين على الحصول على دورات تدريبية أثناء الخدمة ذات قيمة مجتمعية، كما أن الإدارة لا تحتفظ بسجلات وتقارير للمشكلات السابقة للإستعانة بها مستقبلاً. ويعزو الباحث ذلك إلى نقص الميزانية المخصصة لإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد الأمر الذي يعوق توافر الوسائل التكنولوجية الحديثة وأيضاً عدم قدرتها على تخصيص مبالغ مالية لتشجيع العاملين على الحصول على مؤهلات علمية أعلى، مما ينعكس بصورة سلبية على توافر خبرات مميزة داخل إدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد يمكن الإستعانة بها في عمليات إكتساب المعرفة، وهذا ما يتفق مع دراسة "محمد عبد الفتاح" (٢٠١٢) (٢٢) والتي أكدت على أن الطاقات البشرية المميزة تعد من أهم العوامل التي يمكن أن تعتمد عليها الجامعات الخاصة في عملية إكتساب المعرفة، و أوصت بضرورة الإستعانة ببعض أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ذوى الخبرة لتدعيم عمليات إدارة المعرفة.

- بالنسبة للمحور الثاني (تخزين المعرفة):

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (١٢.٧٧% : ٨٥.١١%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤٤.٣٣%)، كما يتضح أن العبارة رقم (١) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارتين (٤) في المرتبة الأخيرة. ويتضح من ذلك أن استجابات أفراد العينة حول محور تخزين المعرفة أوضحت وجود قصور شديد في هذا الجانب حيث حصلت على نسبة مئوية أقل من

٧٠%، كما أن إدارات رعاية الشباب لا توفر نظام يضمن حماية المعلومات المخزنة من التلف أو الاقتباس أو استخدامها بطريقة غير مناسبة، كما أن العاملين لا يتبادلون الآراء والخبرات لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم أثناء العمل، ولا يهتمون بتدوين وتسجيل كل ما يحدث لهم من مواقف ومعلومات جديدة تفيد العمل وترتبط به، بجانب عدم إهتمامهم بتحليل ما يتم الوصول إليه من معارف مرتبطة بالعمل لتفقيتها وتبويبها وتخزينها إلكترونياً، وأن الإدارة العليا لا تهتم بالحفاظ على العاملين ذوي الخبرة والمعرفة العالية وعدم انتقالهم إلى جهات أخرى، كما أنه لا يوجد شخص مسئول عن جمع معلومات وأفكار العاملين لتدوينها في سجل واحد يسهل الوصول إليه، ويعزو الباحث ذلك القصور لعدم إقتناع الإدارة العليا والعاملين بأهمية تطبيق إدارة المعرفة، وبالتالي تجد أن الإدارة لا تمنع من نقل شخص مميز إلى إدارة أخرى بغض النظر عن ان نقله سوف يؤثر على كفاءة الإدارة، وهذا ما يتفق مع دراسة "سامية فريد محمد" (٢٠١٦) (١٠) والتي أشارت الى أن ضعف الجوانب الفنية المرتبطة بكتابة التقارير والإحتفاظ بسجلات خاصة بالمشكلات التي تواجه الإتحاد المصرى للكرة الطائرة، تنعكس بصورة سلبية على قدرة الإتحاد على القيام بعملية تخزين المعرفة.

- بالنسبة للمحور الثالث (توزيع المعرفة) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (١٤.٨٩% : ٨٩.٣٦%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤٧.٨٧%)، كما يتضح أن العبارة رقم (٤) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (١) في المرتبة الأخيرة. ويتضح ذلك من إستجابات أفراد العينة حول محور توزيع المعرفة عدم توافر بعض الممارسات الخاصة بتطبيق إدارة المعرفة حيث حصلت على نسبة مئوية أقل من ٧٠%، مثل عدم حرص الإدارة على عقد إجتماعات دورية مع العاملين بها، أو حرصها على تنظيم الإدارة ندوات ومؤتمرات علمية للمساهمة في تنمية خبرات ومهارات العاملين ومن ناحية أخرى فإن الإدارة

العليا لا تهتم بعقد ورش عمل تدريبية حتى يتم نقل الخبرات من الأفراد الذين حصلوا على دورات تدريبية خارج المنظمة إلى أقرانهم داخل المنظمة، بينما نجد أن يتم تبادل المعلومات والخبرات بين جميع العاملين بإدارات رعاية الشباب في المستويات الإدارية المختلفة كما يتميز العاملون بإدارات رعاية الشباب بوجود علاقات اجتماعية طيبة مع بعضهم البعض، ويعزو الباحث ذلك التضاد أن ليس هناك فهم صحيح من قبل الإدارة العليا في إستكمال جميع حلقات التواصل المعرفي بين العاملين والإدارة العليا فيما يختص بنجاح العمل وتحقيق أهدافه حيث ترغب الإدارة العليا لتحقيق أكبر قدر من أهداف إدارات رعاية الشباب للحفاظ على مناصبهم الإدارية والسعي للتزقي في مناصب أعلى ولكن لا يسعون لإعداد جيل جديد من القيادات الواعدة للحفاظ على هذا النجاح مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف بصورة متكاملة كما يتضح أيضاً فقد الإدارة العليا والعاملين لأساليب ومتطلبات الإدارة بالمعرفة لزيادة الخبرات وتغيير نوعي في أساليب تقديم الأنشطة الطلابية.

- بالنسبة للمحور الرابع (تطبيق المعرفة) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٢٥.٥٣% : ٦٣.٨٣%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٣٩.٠١%)، كما يتضح أن العبارة رقم (٢) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٤) في المرتبة الأخيرة، ومما سبق يتضح من إستجابات أفراد العينة عدم توافر بعض الممارسات الخاصة بتطبيق المعرفة حيث حصلت جميع العبارات على نسبة مئوية أقل من ٧٠%، مما يوضح القصور في هذا الجانب، حيث أن إدارات رعاية الشباب جماعتي أسيوط والوادي الجديد ليس لديها رؤية واضحة نحو طرق ووسائل تطبيق المعرفة في مجال العمل، كما أن العاملين لا يطبقون ما لديهم من معارف ومعلومات للوصول لتحقيق الأهداف المرجوة، كما أنهم لا يوظفون معلوماتهم ومعارفهم في حل المشكلات التي تواجههم، بجانب أن الإدارة لا توفر لهم الصلاحيات الكافية لتطبيق ما يتم إكتسابه من خبرات ومعلومات

ومعارف، كما يتضح أن عمليات التقييم الدورية التي تقوم بها الإدارة لا تتضمن قياس قدرة العاملين على تطبيق ممارسات إدارة المعرفة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإدارة العليا لا تضع تطبيق المعرفة في أولويات التقييم أو ضروريات التخطيط والتنفيذ وبالتالي فهي عند صياغة الإستراتيجية والرؤية الخاصة بإدارات رعاية الشباب لم تضع ما يؤكد على ضرورة تطبيقها وتباعا لم تتضمن الخطة الخاصة بها وضع برامج تدريبية للعاملين أو أى أنشطة تساعد على تطبيق إدارة المعرفة.

- ما الواقع الفعلي لفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد ؟

جدول (١٧)

التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

الترتيب	النسبة المئوية	إستجابات العينة		العبارات	م
		موافق	غير موافق		
المحور الأول (القدرة على أداء الوظيفة) :					
٣	٧١.٩١	٦٦	١٦٩	أقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد	١
٦	٥١.٠٦	١١٥	١٢٠	لدى القدرة في السيطرة الكاملة على المواقف المختلفة أثناء العمل	٢
١٠	٣٨.٣٠	١٤٥	٩٠	لدى القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها	٣
١	٨٠.٨٥	٤٥	١٩٠	لدى القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل	٤
٩	٤٢.٥٥	١٣٥	١٠٠	تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة إلى	٥
٤	٦٥.٩٦	٨٠	١٥٥	لدى إمكانية إنجاز الأعمال دون إشراف من قبل الرؤساء	٦
١٢	٢٥.٥٣	١٧٥	٦٠	أسعي جاهدا لتحقيق أهداف إدارة رعاية الشباب	٧
٥	٥٧.٤٥	١٠٠	١٣٥	أتحمل مسئولية عملي مهما واجهت من مشكلات	٨
١٢	٢٥.٥٣	١٧٥	٦٠	أقبل على العمل المطلوب مني بحماس	٩
١	٨٠.٨٥	٤٥	١٩٠	لدى القدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل	١٠
٧	٤٦.٨١	١٢٥	١١٠	أقوم بعمل كل ما أكلف به من أعمال	١١
٧	٤٦.٨١	١٢٥	١١٠	أقوم بإنجاز الأعمال المكلف بها	١٢
٥٢.٨٠		١٣٣١	١٤٨٩	مجموع المحور	

تابع جدول (١٧)
التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

الترتيب	النسبة المئوية	استجابات العينة		العبارات	م
		موافق	غير موافق		
المحور الثاني (الدقة في أداء الوظيفة) :					
١٠٠	٤٢.٥٥	١٣٥	١٠٠	أحرص أن يكون عملي منظم ومرتب	١
٩٠	٣٨.٣٠	١٤٥	٩٠	أحرص على التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل	٢
٨٥	٣٦.١٧	١٥٠	٨٥	أمتلك الدقة والإتقان عند القيام بالعمل	٣
٢٠٠	٨٥.١١	٣٥	٢٠٠	أقوم بالتنسيق مع جميع الإدارات المرتبطة بمجال عملي	٤
٢٠٠	٨٥.١١	٣٥	٢٠٠	أحرص على تنظيم ملفات وسجلات الأنشطة حرصا على سهولة أداء الأعمال	٥
١٦٠	٦٨.٠٩	٧٥	١٦٠	أحدد جداول زمنية للأعمال التي سوف أقوم بإنجازها	٦
١٩٥	٨٢.٩٨	٤٠	١٩٥	أحرص على استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العلمية والعملية	٧
١٧٠	٧٢.٣٤	٦٥	١٧٠	أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة عالية	٨
١٨٠	٧٦.٦٠	٥٥	١٨٠	أحترم قرارات رؤسائي وأقوم بتنفيذها	٩
٦٥.٢٥		٧٣٥	١٣٨٠	مجموع المحور	
المحور الثالث (الإمام الوظيفي) :					
٧	٣٨.٣٠	١٤٥	٩٠	لدى إمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته	١
٨	٣٨.٣٠	١٤٥	٩٠	أكون على دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	٢
٩	٣٤.٠٤	١٥٥	٨٠	أجد سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل	٣
١	٤٢.٥٥	١٣٥	١٠٠	أكون على دراية كاملة بالإعمال الخاصة بالمخازن والمشتريات	٤
١	٧٠.٢١	٧٠	١٦٥	أعلم حدود سلطاتي الوظيفية	٥
٦	٤٦.٨١	١٢٥	١١٠	لدى خبرة في صيانة الأجهزة الرياضية وطلب تكهين النالف منها	٦
٣	٨٠.٨٥	٤٥	١٩٠	أرتب الأنشطة المختلفة أثناء وضع خطة النشاط بداية العام الدراسي وفق أولويتها وأهميتها النسبية	٧
٥	٨٠.٨٥	٤٥	١٩٠	أقوم بتوجيه زملائي الأقل منى في المستوى الإدارى	٨
٤	٤٢.٥٥	١٣٥	١٠٠	أقوم بالربط بين النواحي العلمية والعملية للارتقاء بمستوى العمل	٩
٥٢.٧٢		١٠٠٠	١١١٥	مجموع المحور	
المحور الرابع (حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية):					
٣	٤٨.٩٤	١٢٠	١١٥	لدى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة	١
٢	٥٣.١٩	١١٠	١٢٥	أهتم بالحصول على كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات	٢
٤	٤٢.٥٥	١٣٥	١٠٠	أكون حازما في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل	٣

تابع جدول (١٧)
التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوط والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

الترتيب	النسبة المئوية	استجابات العينة		العبارات	م
		غير موافق	موافق		
٥	٣١.٩١	١٦٠	٧٥	أحكم على الأمور حكما واقعيا دون تحيز	٤
١	٦٣.٨٣	٨٥	١٥٠	تعتمد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير تخدم الإدارة	٥
٦	٢٧.٦٦	١٧٠	٦٥	يتم اتخاذ القرارات بناءا على الحقائق والبيانات ويتوافر نظام للمعلومات يساعد على ذلك ويخدم الإجراءات	٦
٤٤.٦٨		٧٨٠	٦٣٠	مجموع المحور	
المحور الخامس (الالتزام الوظيفي) :					
١	٨٠.٨٥	٤٥	١٩٠	ألتزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة من قبل الإدارة في الوقت المحدد من قبل الإدارة	١
٤	٥٧.٤٥	١٠٠	١٣٥	أحافظ على النظام أثناء سير العمل	٢
٣	٦٣.٨٣	٨٥	١٥٠	أحرص على عدم التأخير عن المواعيد المحددة لإنجاز العمل	٣
١	٨٠.٨٥	٤٥	١٩٠	أحرص دائما على حضور الاجتماعات والندوات الداخلية والخارجية المكلف بها من قبل الإدارة	٤
٦	٥١.٠٦	١١٥	١٢٠	الترم بقوانين العمل وادارياته	٥
٧	٤٨.٩٤	١٢٠	١١٥	الترم بالجدية والإصرار على القيام بالعمل	٦
٨	٢٥.٥٣	١٧٥	٦٠	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجبات العمل	٧
٤	٥٧.٤٥	١٠٠	١٣٥	أكون منضبطا وملتزم بمواعيد العمل المحددة	٨
٥٨.٢٤		٧٨٥	١٠٩٥	مجموع المحور	
المحور السادس (الإبداع أو الابتكار في الأداء الوظيفي) :					
٧	٨.٥١	٢١٥	٢٠	أحرص على تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل	١
٨	٦.٣٨	٢٢٠	١٥	أنجز الأعمال الموكلة إلى بأسلوب متطور	٢
١	٣٤.٠٤	١٥٥	٨٠	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل	٣
٤	٢١.٢٨	١٨٥	٥٠	أحرص على التعبير عن رأيي ولو كان مخالفا لروؤساتي في العمل	٤
٣	٢٥.٥٣	١٧٥	٦٠	أحرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة عليه	٥
٦	١٢.٧٧	٢٠٥	٣٠	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل	٦

تابع جدول (١٧)
التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

م	العبارات	استجابات العينة		النسبة المئوية	الترتيب
		موافق	غير موافق		
٧	عادة ما أفضل الأعمال المركبة على الأعمال الروتينية البسيطة	٤٥	١٩٠	١٩.١٥	٥
٨	أحرص على التميز في عملي	٧٠	١٦٥	٢٩.٧٩	٢
	مجموع المحور	٣٧٠	١٥١٠	١٩.٦٨	
	المحور السابع (الجانب الإداري) :				
١	أطبق القوانين والأنظمة المعمول بها بالجامعة	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	١
٢	أأخذ القرارات الإدارية بموضوعية	١٠٠	١٣٥	٤٢.٥٥	٣
٣	أقوم بإجراء عملية التوجيه داخل العمل حين أكون في وضع قيادي	٨٠	١٥٥	٣٤.٠٤	٦
٤	أقدم التسهيلات اللازمة للزملاء لتنفيذ مهماتهم	١٠٠	١٣٥	٤٢.٥٥	٣
٥	أساعد في الإشراف على سير العمل المكلف به زملائي من قبل الإدارة	٦٠	١٧٥	٢٥.٥٣	٧
٦	لدى إمام بالنواحي المالية المنظمة للعمل	٩٠	١٤٥	٣٨.٣٠	٥
٧	أحرص على تنفيذ الأوامر الخاصة بالعمل بدقة واثقان	١٢٥	١١٠	٥٣.١٩	٢
	مجموع المحور	٧٥٥	٨٩٠	٤٥.٩٠	
	مجموع الإستبيان	٧٤٦٤	٧٨١١	٥٣.٨٣	

يتضح من جدول (١٧) ما يلي:

- بالنسبة للمحور الأول (القدرة على أداء الوظيفة) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٢٥.٥٣% : ٨٠.٨٥%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٢.٨٠%)، كما يتضح أن العبارتين رقم (٤،١) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارتين (٧، ٩) في المرتبة الأخيرة. يتضح مما سبق أن العاملين بإدارات رعاية الشباب لديهم القدرة على تنفيذ الأعمال في موعدها المحدد كما أنهم لديهم القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل والقدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل بينما لا يسعون بجهد في لتحقيق أهداف إدارة رعاية الشباب ولا يقبلون على العمل

بحماس وقد يزو الباحث ذلك أن العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوت والوادي الجديد ليس لديهم رؤية واضحة عن أهداف رعاية الشباب وحتى إن كانوا يمتلكون المهارات الإدارية والفنية على إنجاز الأعمال مما يجعل قدرتهم على أداء أعمالهم متوسطة بالرغم قدراتهم الفردية وهذا يتفق مع نتائج دراسة "نانيس عبد الحافظ" (٢٠٠٣م) (٢٣) حيث أشارت إلى أن عنصر الرغبة والقدرة هما المحددان للكفاءة والفاعلية، لأن القدرة تستلزم المهارة والمعرفة، كما أن الرغبة ترتبط بظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات الأفراد، وأنه كلما زادت درجة الفاعلية زادت القدرة على تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع الذي تعمل من خلاله.

- بالنسبة للمحور الثاني (الدقة في أداء الوظيفة) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٣٦.١٧% : ٨٥.١١%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحاور (٦٥.٢٥%)، كما يتضح أن العبارتين (٤، ٥) جاءتا في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارتين (٢، ٣) في المرتبة الأخيرة، مما سبق يتضح أن العاملين يعرفون ما يجب عمله وكيفية تسهيل العمل وترتيبه على أنفسهم حتى لا يبذلوا جهداً كبيراً قد يعرضهم للإخفاق أو التأخر في أداء الواجبات المكلفون بها وقد يعزي الباحث ذلك إلى تخوفهم من العقاب أو متابعة الإدارة العليا لتنفيذ الأعمال وأصبح لديهم آلية في تنفيذها نظراً للخبرة التي لديهم بينما لا يحرصون على التخطيط الجيد لتنفيذ الأنشطة أو الأعمال الإدارية والفنية الأخرى المرتبطة بالأنشطة ولا يهتمون بدقة وإتقان الأعمال المكلفون بها وهذا يؤكد أن العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعات يهتمون بتنفيذ الأعمال بالآلية التي إعتادوا عليها لمجرد إنتهائها في موعدها المحدد دون الإهتمام بدرجة جودة نتائج هذه الأعمال، وهذا يتفق مع دراسة " بون جون poon June " (٢٠٠٣م) (٢٦) إلى إن شعور الموظفون بأنة يتم التلاعب بمعدلات التقييم الوظيفي بسبب تحيز المقيم والنية إلى دفع من هم أدنى منهم وظيفياً، كان لهذا الأمر أثر سلبي على الرضا الوظيفي وهذا بدوره أدى إلى نوايا لترك العمل.

- بالنسبة للمحور الثالث (الإمام الوظيفي) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٣٤.٠٤% : ٤٢.٥٥%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحاور (٥٢.٧٢%)، كما يتضح أن العبارتين (٧، ٨) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٣) في المرتبة الأخيرة، ويتضح مما سبق أن العاملين لديهم الإحساس بالمسئولية تجاه زملائهم الأقل منهم في المستوى الإداري أو الأكثر منهم حداثة في العمل كما أنهم يلجأون إلى تسهيل أعمالهم من خلال اللجوء لترتيب أولويات الأنشطة عند وضعها في خطة بداية العام الدراسي وقد يعزي الباحث ذلك لتخوفهم من عدم رضا القيادة العليا عن أعمالهم فيحبذون أن تكون البدايات قوية ومرضية للإدارة العليا ولا يوجد فيها إبداع أو إبتكار أو استحداث خوفا من الإخفاق والتعرض للتوبيخ أو العقاب كما أن عدم فهمهم للقوانين واللوائح المنظمة للعمل هي آخر أولويات العاملين بإدارات رعاية الشباب ناتج قد يرجع لعدم الدراية أو الإمام لمعظم جوانب العمل ومتطلباته، ويتفق هذا مع نتائج دراسة "عبدالله الكندري" (٢٠٠٣م) (١٥) حيث أشارت إلى إن إمام الفرد بكافة مسؤولياته الوظيفية المكتوبة أو الرسمية، بجانب إمامه بالتوقعات الوظيفية من الغير كالرؤساء وزملاء العمل، بالرغم من أن هذه التوقعات غير مكتوبة، كما تتفق مع نتائج دراسة "سارة عماد" (٢٠١١م) (٨) إلى أن إمام الفرد بمتطلبات عمله ودرايته باللوائح والقوانين المنظمة للعمل تزيد من فاعلية الأداء الوظيفي للمنظمة التي يعمل بها.

- بالنسبة للمحور الرابع (حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٢٧.٦٦% : ٦٣.٨٣%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحاور (٤٤.٦٨%)، كما يتضح أن العبارة رقم (٥) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٦) في المرتبة الأخيرة، يتضح مما سبق أن الإدارة تعتمد في إتخاذ القرارات ما يخدم على أهداف الإدارة العليا

كأفراد أو المظهر العام للإدارة التي تمثلها على حساب العاملين بإدارات رعاية الشباب وهذا يتفق مع نتائج دراسة "شامي صليحة" (٢٠١٠م) (١٢) إلى أن نجاح العملية الإدارية يرتبط بحسن إصدار القرارات الوظيفية، وأن حسن إصدار القرارات هو مرادف الإدارة، بمعنى أن الإدارة هي عملية اتخاذ القرار ولكن في نفس الوقت لا يتم إتخاذ القرارات بناءً على الحقائق والبيانات ولكن تعتمد إتخاذ القرارات على التقدير الشخصي والظاهري لنتائج الأعمال وتقييم العاملين من خلال الخبرة.

- بالنسبة للمحور الخامس (الالتزام الوظيفي) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٢٥.٥٣% : ٨٠.٨٥%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٨.٢٤%)، كما يتضح أن العبارة رقم (١، ٤) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٧) في المرتبة الأخيرة، ويتضح مما سبق أن العاملين يلتزمون بإنهاء الأعمال المكلفون بها وفقاً للخطة الموضوعية مسبقاً من قبل الإدارة وكذلك حضور جميع الاجتماعات الداخلية والخارجية التي تكلفهم بها الإدارة مما يدل على الإلتزام تحاه تعليمات الإدارة ومتطلبات ويتفق هذا مع نتائج دراسة "عبدالله الكندري" (٢٠٠٣م) (١٥)، حيث أشارت إلى أن الإلتزام الوظيفي يعبر عن التزام الفرد بالحضور في المواعيد المحددة، بجانب التزامه بحضور الاجتماعات متى طلب منه ذلك، والتزامه بأداء كافة مسؤوليات وظيفية في المواعيد المقررة، بينما معظم أوقات العمل لا يقضوها في أداء الواجبات مما يشير إلى في حالة عدم وجود متابعة أو رقابة من الإدارة العليا يهدرون وقت العمل في أمور لا تتعلق بالعمل أي أن الإلتزام لا ينبع من الرقابة الذاتية للعاملين بإدارات رعاية الشباب وقد يعزي الباحث ذلك لعدم وضوح أهداف رعاية الشباب للعاملين بها وكذلك عدم الإقتناع بأهمية جودة نجاح الواجبات المكلفون بها بقدر إهتمامهم بالإلتزام الظاهري في التواجد وأداء الأعمال. نظراً لضعف الثقافة التنظيمية بالعمل وأن الأمر الغالب عليهم هو عدم التعرض للتوبيخ أو العقاب.

- بالنسبة للمحور السادس (الإبداع أو الابتكار في الأداء الوظيفي) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٦.٣٨% : ٣٤.٠٤%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحاور (١٩.٦٨%)، كما يتضح أن العبارة رقم (٣) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٢) في المرتبة الأخيرة، ويتضح مما سبق أن هذا المحور لا يتحقق بالكلية حيث أن العاملون بإدارات رعاية الشباب يعتمدون في تنفيذ التكاليفات والالتزام بها حرفياً دون وجود حقيقي لأي أفكار مبتكرة أو متجددة في وقد يعزي الباحث ذلك أن الإدارة العليا لا تعلي قيم الابتكار والإبداع لدى العاملين ولا تشجع على تنفيذ الأفكار المستحدثة مهمة بالبقاء وليس تقدم المنظمة ككل وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة "سامي سليم" (٢٠٠٨م) (٩) إلى أن الإبداع والابتكار في أداء الوظيفة، وحرص الفرد على تقديم الأفكار الجديدة والمستحقة في العمل يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي، ومن ثم الارتقاء بالمنظمة ككل.

- بالنسبة للمحور السابع (الجانب الإداري) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٢٥.٥٣% : ٨٥.١١%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحاور (٤٥.٩٠%)، كما يتضح أن العبارة رقم (١) جاءت في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٥) في المرتبة الأخيرة، يتضح مما سبق أن العاملون يهتمون بتطبيق القواعد والقوانين المنظمة للعمل بالجامعات مما يؤدي إلى التوازن في إتمام الأعمال والواجبات المكلفون بها على قدر الحاجة ولكن يؤثر بشكل خاص على تقدم المنظمة للأمام وتفوقها على نفسها أو مثيلاتها من المنظمات الأخرى.

وهذا يؤكد أن عدم فهم الإدارة العليا بالجوانب المحيطة بفاعلية الأداء الوظيفي في إحتياج واضح لأسلوب إدارة المعرفة للإرتقاء بمستوى المفاهيم والبيانات والمعلومات والمعارف الإدارية والفنية للعاملين برعاية الشباب إذا كانت الإدارة العليا تهتم بالإرتقاء مستوى جودة الأعمال وتجدها بصفة مستمرة بما يتناسب مع مستحدثات ومتطلبات عصر المعرفة والتكنولوجيا.

- ما المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب
بجامعتي أسيوط والوادي الجديد؟

جدول (١٨)

التكرار والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في تطبيق إدارة المعرفة
بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد (ن=٢٣٥)

م	العبارات	استجابات العينة		النسبة المئوية	الترتيب
		موافق	غير موافق		
المحور الأول (المعوقات المرتبطة بالثقافة التنظيمية) :					
١	عدم نشر ثقافة المشاركة في الحصول على المعرفة.	١٩٠	٤٥	٨٠.٨٥	٣
٢	عدم اهتمام الإدارة العليا بالدورات التدريبية المرتبطة بإدارة المعرفة.	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	١
٣	عدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية إدارة المعرفة.	١١٩	١١٤	٥٠.٦٤	٥
٤	تجاهل مقومات تطبيق إدارة المعرفة عند صياغة رؤية ورسالة الإدارة العامة لرعاية الشباب.	١٠٠	١٣٥	٤٢.٥٥	٦
٥	ضعف ثقافة تشجيع العاملين على الابداع والابتكار في العمل.	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	١
٦	عدم وجود خطة استراتيجية تعكس احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية.	١٩٠	٤٥	٨٠.٨٥	٣
مجموع المحور		٩٩٩	٤٠٩	٧٠.٨٥	
المحور الثاني (المعوقات البشرية لإدارة المعرفة)					
١	عدم توافر قيادة واعية داعمة لفكرة إدارة المعرفة.	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	٢
٢	ندرة وجود كوادر جيدة مؤهلة للقيام بعمليات إدارة المعرفة.	١٠٠	١٣٥	٤٢.٥٥	٥
٣	خوف العاملين من فقد مناصبهم الإدارية عند نقل خبراتهم ومعارفهم لزملائهم وأقرنائهم في العمل.	٩٥	١٤٠	٤٠.٤٣	٧
٤	عدم ثقة الإدارة العليا في قدرة العاملين على استغلال المعارف الاستغلال الأمثل.	١٠٠	١٣٥	٤٢.٥٥	٥
٥	تسرب المعرفة وفقد الخبرات المميزة نتيجة التقاعد عن العمل أو الانتقال لوظائف أخرى.	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	٢
٦	ضعف مهارات القيادات العليا في الأجهزة الحكومية.	٢٠٥	٢٠	٨٧.٢٣	١
٧	قلة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة للعاملين.	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	٢
مجموع المحور		١١٠٠	٥٣٥	٦٦.٨٧	
المحور الثالث (المعوقات المادية لإدارة المعرفة)					
١	ضعف البنية التحتية لتطبيق إدارة المعرفة.	١١٠	١٢٥	٤٦.٨١	٧
٢	نقص أعداد أجهزة الحاسب الآلي بإدارات رعاية الشباب.	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	٣
٣	عدم توافر اتصال بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).	٢٠٠	٣٥	٨٥.١١	٣
٤	ضعف استغلال مواقع التواصل الاجتماعي للاتصال السريع بالعاملين.	١٩٥	٤٠	٨٢.٩٨	٥
٥	عدم وجود حوافر مادية للعاملين المتميزين.	٢٢٠	١٥	٩٣.٦٢	١
٦	قلة فاعلية أنظمة وأجهزة الاتصال الداخلي.	٢٢٠	١٥	٩٣.٦٢	١
٧	اعتماد العاملين على الأسلوب الورقي فقط لحفظ ونشر المعلومات.	١٩٠	٤٥	٨٠.٨٥	٦
مجموع المحور		١٣٣٥	٣١٠	٨١.١٦	
مجموع الإستبيان		٣٤٣٤	١٢٥٤	٧٣.٠٦	

يتضح من جدول (١٨) ما يلي:

- بالنسبة للمحور الأول (المعوقات المرتبطة بالثقافة التنظيمية) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٤٢.٥٥% : ٨٥.١١%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحاور (٧٠.٨٥%)، كما يتضح أن العبارتين (٢، ٥) جاءتا في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٤) في المرتبة الأخيرة، ويتضح مما سبق أن الإدارة لا تهتم بنشر ثقافة المشاركة في الحصول على المعرفة، ولا تهتم بعقد الدورات التدريبية المرتبطة بإدارة المعرفة، بجانب كثرة الأعباء الوظيفية اليومية مما يؤدي إلى عدم قدرة العاملين على الحصول على المعرفة، ووجود ضعف ثقافة تشجيع العاملين على الإبداع والابتكار في العمل، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارات رعاية الشباب لا تتوفر بها القيادات التي تدرك أهمية إدارة المعرفة بل أنها لا تجيد تطبيق إدارة المعرفة وبالتالي نجد القصور في نشر آليات تطبيقها في الثقافة التنظيمية للإدارة أو بين العاملين بها، ويرى الباحث أن الثقافة التنظيمية للعاملين بإدارات رعاية الشباب تمثل عائق أمام تطبيق إدارة المعرفة حيث أنها لا تتضمن آليات تطبيق إدارة المعرفة ضمن خططها التنفيذية.

- بالنسبة للمحور الثاني (المعوقات البشرية لإدارة المعرفة) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٤٠.٤٣% : ٨٧.٢٣%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحاور (٦٦.٨٧%)، كما يتضح أن العبارة (٦) جاءتا في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (٣) في المرتبة الأخيرة، يتضح مما سبق توافر بعض المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوط والوادي الجديد التي تتمثل في المعوقات البشرية لتطبيق إدارة المعرفة مثل عدم توافر قيادة واعية داعمة لفكرة إدارة المعرفة، وكذلك ندرة وجود كوادر جيدة مؤهلة للقيام بعمليات إدارة المعرفة، بجانب عدم ثقة الإدارة العليا في قدرة العاملين على إستغلال المعارف والمعلومات

الإستغلال الأمثل، كما أن إدارات رعاية الشباب تعاني من تسرب المعرفة وفقد الخبرات المميزة نتيجة التقاعد عن العمل أو الإنتقال لوظائف أخرى، كما أنها تعاني من ضعف مهارات القيادات العليا وقلّة الإهتمام بالتنمية المهنية المستدامة للعاملين، ويعزو الباحث ذلك لضعف القوانين واللوائح الخاصة بشروط تعيين القيادات الحكومية والتي تعتمد على عامل واحد فقط وهو نظام الأقدمية فى التعيين مع تجاهل الخبرات التي تتمتع بمهارات عالية من الممكن ان تساعد فى تطبيق إدارة المعرفة، وهذا ما يتفق مع دراسة "سعود بن عيد العنزى، نيفين حامد حربى" (٢٠١٥) (١١) والتي أكدت على أن القيادات الغير مؤهلة تمثل أهم المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات.

- بالنسبة للمحور الثالث (المعوقات المادية لإدارة المعرفة) :

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٤٦.٨١% : ٩٣.٦٢%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٣.٠٦%)، كما يتضح أن العبارتين (٥، ٦) جاءتا في أعلى ترتيب بين عبارات المحور كما جاءت العبارة (١) في المرتبة الأخيرة، يتضح مما سبق توافر بعض المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد التي تتمثل في المعوقات المادية لتطبيق إدارة المعرفة مثل ضعف البنية التحتية لتطبيق إدارة المعرفة، وكذلك نقص أعداد أجهزة الحاسب الآلي بإدارات رعاية الشباب، بجانب عدم توافر إتصال بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت). وأيضا ضعف إستغلال مواقع التواصل الإجتماعي للإتصال السريع بالعاملين والطلاب والإدارات الأخرى. ويعزو الباحث ذلك لنقص خبرات العاملين فى طرق إستخدام الوسائل الحديثة فى الإتصال لدرجة أنهم لا يطالبون بتوفير هذه الأجهزة أو تحديد مواصفات الأجهزة التي يحتاجون إليها، كما أن إدارات رعاية الشباب تعاني من عدم وجود حوافز مادية للعاملين المتميزين، إضافة أنها تعتمد على الأساليب الورقية فى حفظ النشرات والمعلومات مما يجعلها تمثل عائق كبير

أمام تطبيق إدارة المعرفة، ويعزو الباحث ذلك إلى النقص الواضح فى ميزانية إدارات رعاية الشباب وعدم قدرتها على توفير وسائل أحدث لحفظ المعلومات والبيانات والنشرات الخاصة بها، وهذا ما يتفق مع دراسة "محمد حامد فتحى" (٢٠١٧) (٢١) والتي راعت عند وضع الإستراتيجية الخاصة بها ضرورة الإعتماد على الوسائل الحديثة فى الحفاظ على المعلومات والبيانات مثل توفير قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالإتحاد المصرى للسياحة.

التساؤل الرابع: ما الرؤية الجديدة لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد؟
الرؤية المقترحة :

في ضوء ما تم التوصل إليه الباحث من نتائج قام بوضع رؤية مقترحة لإدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد وقد تم بناء هذا النموذج في ضوء المبادئ والمفاهيم الأساسية حيث تتكون من: رؤية، رسالة، فلسفة، مبادئ، آليات تتمثل في (المدخلات، العمليات، المخرجات) وذلك على النحو التالي:

أولاً: الرؤية:

"تحقيق مستوى معرفي راقى وإدارة تُعد نموذجًا للتميز والإبداع"

ثانيًا: الرسالة:

"إرساء ثقافة المعرفة في عقول جميع العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد وعلى كافة المستويات الإدارية وضمان الاستثمار الأمثل للمعارف الضمنية والصريحة التي يمتلكها الفرد والمؤسسة من خلال إكتساب المعرفة وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها لتوظيفها في عمليات صناعة القرار وتحقيق التميز والريادة."

ثالثًا: فلسفة الرؤية المقترحة :

تقوم فلسفة الرؤية المقترحة على عدة نقاط هامة منها:

- إيمان الإدارة العليا لإدارات رعاية الشباب بأهمية تبني فكرة تطبيق إدارة المعرفة لتطوير فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين والوصول إلى التميز.
- اقتناع جميع العاملين بثقافة التغيير وأهمية ذلك في إتباع أسلوب إدارة المعرفة كأسلوب عمل جديد.
- الاهتمام بنتائج الأبحاث العلمية والتي ترتبط بعلوم التربية عامة والتربية الرياضية خاصة.

رابعًا: مبادئ الرؤية المقترحة :

- يرتكز هذا النموذج على عدة مبادئ أساسية يجب إرساؤها لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد لما لها من تأثير إيجابي على عمليات إدارة المعرفة، وهي كما يلي:
- ثقافة التعاون بين الأفراد والإدارات وعلى جميع المستويات الإدارية.
 - الثقافة المتبادلة بين العاملين والإيمان بقدرات بعضهم البعض.
 - مبدأ التعلم: أي اكتساب المعرفة الجديدة من الأفراد الذين لهم تأثير على الآخرين ولديهم الاستعداد لذلك دون النظر إلى درجاتهم الوظيفية.
 - الخبرة الواسعة والعميقة: أي أن تكون خبرة العاملين متنوعة ومتخصصة وعلى كافة المستويات الإدارية.
 - الإبداع التنظيمي: أي استثارة قدرات العاملين لإنتاج أكبر قدر من طاقاتهم الإبداعية واستثمارها في مجال العمل.

خامسًا: آليات تطبيق الرؤية المقترحة:

تتكون آليات التطبيق من عدة مراحل هي: (المدخلات، العمليات، المخرجات).

أ- المدخلات:

يتم في هذه المرحلة توضيح أهداف النموذج المقترح وهي كما يلي:

الهدف العام: توظيف عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزينها، توزيعها، تطبيقها) لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد.

- ولتحقيق ذلك يتم وضع أهداف فرعية تتمثل فيما يلي :
- إرساء ثقافة المعرفة وزيادة وعي العاملين بأهمية تطبيق عمليات إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد.
 - تحقيق التنمية المهنية المستدامة للعاملين لاستثمار طاقاتهم البشرية وجذب الكفاءات واستقطابها لتطوير الاداء الفنى للعاملين.
 - حصر المعارف والخبرات الحالية وتخزينها وتبويبها.
 - الاتجاه نحو حوسبة وميكنة جميع العمليات والارتقاء بالمستوى التكنولوجي للإدارة.
 - إرساء وتفعيل أسلوب ممنهج لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد.

ب- العمليات :

تضم هذه المرحلة مجموعة من الإجراءات :

- ١- الاستراتيجيات التي تحقق أهداف النموذج المقترح.
- ٢- آليات تنفيذها.
- ٣- القائمون بالتنفيذ.
- ٤- أساليب المتابعة والتقييم.
- ٥- القائمون على عمليتي المتابعة والتقييم.

وفيما يلي توضيح ذلك :

١- الاستراتيجيات التي تحقق أهداف الرؤية المقترحة:

- أولاً : إرساء ثقافة المعرفة وزيادة وعي العاملين بأهمية تطبيق عمليات إدارة بإدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد.
- تحفيز العاملين نحو إبداء الآراء وتبادل الأفكار والوثائق والمعلومات وكذلك الخبرات فيما بينهم.
 - توعية الأفراد بمفهوم إدارة المعرفة وتأثيرها على الإرتقاء بمستوى أدائهم.
 - تهيئة العاملين والبنية التحتية لأنظمة العمل وذلك لتطبيق إدارة المعرفة.

- الاتصال المشترك بين العاملين ودعم الثقة فيما بينهم.
- ثانياً: تحقيق التنمية المهنية المستدامة للعاملين لاستثمار طاقاتهم البشرية وجذب الكفاءات واستقطابها لتطوير الاداء الفنى للعاملين.
- حصر احتياجات العاملين المعرفية وتحديد المستوى المعرفي المرجو الوصول إليه.
- تحديد الفجوة المعرفية لدى العاملين والعمل على سدها من خلال تنظيم دورات تدريبية و ورش عمل تأهيلية.
- تدوير العاملين على كافة المستويات الإدارية ضماناً للاستغلال الأمثل لطاقاتهم وخبراتهم المعرفية.
- إتباع سياسة التوظيف المهني لاستقطاب الكفاءات النوعية وشغل الوظائف.
- ثالثاً: حصر المعارف والخبرات الحالية وتخزينها وتبويبها.
- إنشاء قاعدة بيانات تشمل جميع أعمال إدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد وربط هذه القاعدة بكافة قواعد البيانات الفرعية.
- حصر وتحديد كافة المهارات والخبرات التي يمتلكها العاملون.
- إنشاء نظام داخلي لأرشفة المعارف والحفاظ على سرية وأمان المعلومات والوثائق.
- تحديث البرامج الإلكترونية اللازمة لأرشفة المعارف والخبرات وتحقيق التكامل في البيانات.
- رابعاً: الاتجاه نحو حوسبة وميكنة جميع العمليات والارتقاء بالمستوى التكنولوجي للإدارة.
- بناء منظومة إلكترونية لإدارة العمليات داخل الإدارة وارتباط ذلك بالقاعدة المعرفية بها.
- إدخال تكنولوجيا جديدة وتطوير الأجهزة والبرمجيات المستخدمة.
- إعداد كوادر مهنية فنية لخدمات قسم الحاسب الآلي وضمان جودة وسرعة الخدمات المقدمة.

- تفعيل تكنولوجيا التواصل مع الإدارات المعنية والمؤسسات المجتمعية الأخرى.

خامساً: إرساء وتفعيل أسلوب ممنهج لتطبيق إدارة المعرفة بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد.

- تفعيل دور القيادات في تطبيق أسلوب وعمليات إدارة المعرفة من خلال البرامج التدريبية المكثفة والمتنوعة.

- تفعيل متابعة تطبيق إدارة المعرفة على كافة المستويات الإدارية.

- التطوير الدوري لعمليات إدارة المعرفة ووضعها ضمن الخطط التنفيذية للإدارات داخل إدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد.

١- آليات تنفيذ الاستراتيجيات :

- محاضرات - ورش عمل - دورات تدريبية - اجتماعات رسمية وغير رسمية - حلقات نقاشية.

٢- القائمون بالتنفيذ:

- خبراء في مجال الإدارة الرياضية.

- القيادات وذوي الخبرة في العمل داخل رعاية الشباب كمنسقي الأنشطة الطلابية بالجامعات.

٣- أساليب المتابعة والتقييم :

- التقارير الدورية - الملاحظة - إجراء المقابلات - فحص السجلات.

٤- القائمون على عمليتي المتابعة والتقييم :

- مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب.

- مديرو الإدارات داخل إدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والوادي الجديد.

ج- المخرجات :

تتمثل مخرجات هذه الرؤية المقترحة في قدرة العاملين على الفهم التام وممارسة عمليات إدارة المعرفة في آدائهم وتطوير الأداء المؤسسي ككل، ويمكن التعرف على ذلك من خلال ملاحظة ما يلي:

- زيادة إيجابية العلاقات الوظيفية والاجتماعية والاتصال والمشاركة بين العاملين.
- حوسبة وميكنة العمل داخل إدارات رعاية الشباب بجامعتي أسيوط والوادي الجديد.
- تنوع التخصصات وتوظيفها التوظيف الأمثل وفقاً لحاجات العمل.
- تشجيع العاملين على الارتقاء بمؤهلاتهم ومستواهم العلمي.
- شعور العاملين بالانتماء وخلق الأفكار الجديدة والابتكار في العمل.

((المراجع))

أولاً : المراجع العربية :

- ١- الرشيدى على بن حلفان: أثر العملية التدريبية على رفع كفاءة الأداء البرلماني بمجلس الشورى العماني، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ٢٠٠٧م.
- ٢- الشريفى عباس مهدي: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكن المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٢، العدد ٣، ٢٠١١م.
- ٣- العوضى أحمد عبد الخالق: أثر الحكومة الالكترونية على الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ٤- باسل محمد باشا: تأثير تطوير المسار الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م.
- ٥- بسمان فيصل محجوب: عمليات إدارة المعرفة عمليات إدارة المرفقة : مدخل للتحويل إلى جامعة رقمية"، جامعة الزيتونة، المؤتمر العلمي السنوي الرابع، عمان، الأردن، ٢٠٠٤م.

- ٦- **حسينة قلبو:** دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ٢٠١٥م.
- ٧- **خضير حمود :** منظمة المعرفة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٠م.
- ٨- **سارة عماد إبراهيم:** أثر العدالة التنظيمية والأمان الوظيفي على أداء العاملين في ظل الاندماج والاستحواذ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١١م.
- ٩- **سامي سليم أبو طه:** أثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الأداء بالتطبيق على المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ١٠- **سامية فريد محمد:** إدارة المعرفة لدى العاملين بالإتحاد المصرى للكرة الطائرة وعلاقتها برفع كفاءة الأداء، بحث علمي منشور، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية عدد ٤٦، ص٢٢٢: ٢٥٦، أسبوط، ٢٠١٦م.
- ١١- **سعود بن عيد العزى، نيفين حامد حربى:** معوقات إدارة المعرفة فى الجامعات السعودية، بحث علمي منشور، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، مجلد ١٠، ص ٨٢: ٩٦، ٢٠١٥م.
- ١٢- **شامي محمد صليحة:** المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بومرداس، الجزائر، ٢٠١٠م.
- ١٣- **عبد الرحمن أحمد خالد:** علاقة فرق الإدارة الذاتية بكل من الأداء والرضا الوظيفي، بالتطبيق على هيئة تنظيم سوق العمل بمملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م.

- ١٤- عبد الستار قنديل العلي، غسان عامر العمري: المدخل إلى إدارة المعرفة، ط٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩م.
- ١٥- عبد الله احمد الكندي: أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس جامعة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، عين شمس ٢٠٠٣.
- ١٦- ربحي مصطفى عليان: إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ٢٠٠٨م.
- ١٧- فراج سيدة محمد: أثر الصراع التنظيمي على أداء العاملين في مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧.
- ١٨- قاسم ميرفت إبراهيم: أثر تمكين العاملين في سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م.
- ١٩- لبنى محمود سنوسي: المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠٠٧م.
- ٢٠- محمد الريس العامري: أثر مقاومة التغيير على فاعلية الأداء الوظيفي، بالتطبيق على شركة العين لتوزيع الماء والكهرباء بدولة الإمارات العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥م.
- ٢١- محمد حامد فتحي: إستراتيجية مقترحة لرفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٧م.

٢٢- محمد عبد الفتاح: معوقات إدارة المعرفة بالجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين، بحث علمي منشور، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، مجلد ١٩، ٨٥ : ١١٣، فلسطين، ٢٠١٢م.

٢٣- نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب: علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 24- **Lytras, Miltiadis D.**; Athanasia Pouloudi and Angeliki Poulymenakou, Knowledge Management Convergence: Expanding Learning Frontiers, Journal of Knowledge Management, 6(1), 2002.
- 25- **Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka**: "Hitotsubashi on Knowledge Management", Singapore, John Wiley & Sons (Asia) Pte.Ltd, 2004.
- 26- **Poon, June**: Effects performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention, Journal Personal Review, Vol. 33, No. 3, pp322-334, 2003.
- 27- **Schwandt, David & Marquardt, Michael J.**: "Organizational learning: From World-class Theories to Global Best Practices". New York: St.Lucie Press, 2003.