

بحث بعنوان

متطلبات استخدام إدارة المعرفة لدى الأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال

اعداد

أسماء مجدي ربيع

المعيدة بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٤ م

الملخص:

يوصف العصر الحالي بأنه عصر المعرفة فهي رأس المال الحقيقي الذي يفوق في أهميته وقيمه الموارد الطبيعية الأخرى، ويتسم هذا العصر بالاهتمام المكثف بالإنسان وتنميته واستثمار قدراته الذهنية أي باعتباره الأساس في تحقيق أي تقدم في فعالية المنظمة، وذلك الاهتمام بتكامل مصادر المعرفة وتنظيمها وتنميتها وارتفاع أهمية وقيمة الأعمال ذات المحتوى المعرفي حيث أن المعرفة أصبحت تمثل النسب الأعلى في تكوين الناتج القومي الإجمالي للدول المتقدمة، وتهدف الدراسة إلى تحديد متطلبات استخدام إدارة المعرفة للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال، تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، واعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيات الاجتماعيات بالمدارس الحكومية والخاصة الملحق بها رياض أطفال وعددهم (٨٠)، اعتمدت الباحثة في جمع البيانات من الميدان على مقياس المتطلبات اللازمة للاستخدام إدارة المعرفة في تحسين الأداء المهني للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال، مطبق على الأخصائيات الاجتماعيات بالمدارس الحكومية والخاصة الملحق بها رياض أطفال، وطبقت جميع المدارس الحكومية والخاصة الملحق بها رياض أطفال وعددهم ٢٥ مدرسة حكومية + ١٥ خاصة، وأكدت النتائج الدراسة على وجود العديد من المتطلبات لاستخدام إدارة المعرفة للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال.

الكلمات المفتاحية: المتطلبات - إدارة المعرفة.

Astract:

The current era is described as the era of knowledge, as it is the real capital that exceeds in importance and value other natural resources. This era is characterized by intense interest in human beings, their development, and the investment of their mental abilities, that is, as the basis for achieving any progress in the effectiveness of the organization, and that interest in integrating, organizing, and developing sources of knowledge and increasing importance and value. Works with cognitive content, as knowledge has become the highest percentage in the composition of the gross national product of developed countries. The study aims to determine the requirements for using knowledge management for female social workers in kindergartens. This study belongs to the style of descriptive analytical studies. This study relied on the approach of a comprehensive social survey for female social workers. Social studies to which kindergartens are attached (80), the researcher relied in collecting data from the field on a scale of requirements necessary to use knowledge management in improving the professional performance of social workers in kindergartens, applied to social workers in public and private schools to which kindergartens are attached, and all schools applied There are 25 government and private schools with kindergartens attached to them, and the results of the study indicate the importance of the requirements for using knowledge management for social workers in kindergartens..

Keywords: Requirements - knowledge management.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يوصف العصر الحالي بأنه عصر المعرفة فهي رأس المال الحقيقي الذي يفوق في أهميته وقيمه الموارد الطبيعية الأخرى، ويتسم هذا العصر بالاهتمام المكثف بالإنسان وتنميته واستثمار قدراته الذهنية أي باعتباره الأساس في تحقيق أي تقدم في فعالية المنظمة، وذلك الاهتمام بتكامل مصادر المعرفة وتنظيمها وتنميتها وارتفاع أهمية وقيمة الأعمال ذات المحتوى المعرفي حيث أن المعرفة أصبحت تمثل النسب الأعلى في تكوين الناتج القومي الإجمالي للدول المتقدمة (القطارنة، ٢٠١٤، ص ١٧).

وتشكل المعرفة اليوم أساس قوة المجتمعات وأساس نجاحها وتقدمها وأصبح هناك في المجتمعات المعاصرة ما يسمى بمجتمع المعرفة والذي يتميز بإنتاج المعرفة التي تعتبر أهم عامل في الإنتاج وتفق رأس المال والجهد الذي يبذل في العمل، وتستهدف وجود بيئة تعلم مناسبة وبناء معرفة وأمور أخرى (السيد، ٢٠١٧، ص ١٨).

لذلك تحتل المعرفة دوراً كبيراً في الارتقاء بالأفراد والمجتمعات باعتبارها معيّنًا متجددًا دائم النمو، حيث أن الجهود المنظمة والناشطة التي تقوم على اكتسابها وتعميمها تعتبر مساهمًا أساسيًا في عملية التنمية الإنسانية في جميع مجالاتها، وذلك بالنظر لما تمثله الأصول المعرفية للمجتمع من أهمية.

فالمعرفة تعد مصدر قوة استراتيجية في المجتمع المعاصر وأهم عامل اقتصادي في الإنتاج، حيث تكمن القوة بأن المؤسسة تكمن قوتها الخاصة حسب اكتسابها للمعرفة (Gantman, 2001, p 243)

وقد اكتسبت المعرفة أهمية واضحة في العديد من المؤسسات باعتبار أن المعرفة أغلبها ضمنى وتتوافر في أذهان وعقول الأفراد، وتعتمد على حسهم وخبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم الفكرية (العقاب، ٢٠٠٩، ص ١٦).

وهذا ما أكدته دراسة المطاعي، (٢٠٠٨) والتي أكدت على أهمية المعرفة واستثمارها في جميع المؤسسات وخاصة التعليمية من خلال استخدام المعرفة في تنظيم وتوجيه الأنشطة المعرفية في بيئة العمل وتضمين هذه المعرفة لتحسين أداء العاملين.

وتعتبر إدارة المعرفة من المواضيع الجوهرية كأحد التطورات الفكرية المعاصرة ذات الأثر الفعال في نشر المعرفة على نطاق مختلف المجالات والمؤسسات.

وهذا ما أكدته دراسة مانع؛ أبو زيدي، (٢٠١٨) على ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل للتطور وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي من خلال تحسين مستوى مخرجاتها وزيادة قدراتها على تلبية احتياجات المجتمع المحيط.

وهذا ما أوصت به دراسة أبو النصر، (٢٠١١) حيث أوصت بأهمية إدارة المعرفة وضرورة تدعيم وتعزيز ثقافة وسلوكيات إدارة المعرفة وتوفير الموارد اللازمة لذلك، كما أوصت بالتدريب المستمر على نموذج إدارة المعرفة باعتباره يخلق قاعدة معرفية حديثة للمؤسسات.

ومن ناحية أخرى نجد أن أهمية إدارة المعرفة تظهر في أنها تميز القيمة في الأصالة والابتكار وسرعة الخاطر والقدرة على التكيف والذكاء والتعلم، كما تسعى إلى تفعيل إمكانيات المؤسسة في هذه الجوانب وتهتم أيضا بالتفكير النقدي والابتكار والعلاقات والأنماط والمهارات والتعاون والمشاركة، وتدعم وتسند التعلم الفردي وتعلم المجموعات وتقوي التعارض بين أفراد المجتمع وتشجع مشاركتهم في الخبرات والنجاحات وحتى الفشل (الصباغ، ٢٠٠٣، ص ١٠).

وهو ما أكدته دراسة حرنان، (٢٠١٤) والتي هدفت إلى معرفة مدى مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي ومحاولة بناء تصور لكيفية إدارة المعرفة واستغلالها في كيفية إدارة المؤسسة والتوجه نحو إدارة المعرفة من خلال تكوين الكفاءات وتشجيع الابتكار وتنمية المهارات وتشجيع البحث العلمي.

ويرى (Skyrme, 1999) إدارة المعرفة على أنها أساس الإدارة النظامية والواضحة للعمليات المرتبطة بها والخاصة باستحداثها وتجميعها وتنظيمها ونشرها واستخدامها واستغلالها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل واضح من خلال المنظمة.

كما تتضمن إدارة المعرفة العمليات التي تساعد المؤسسات على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المؤسسة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم والتخطيط (القيوتي، ٢٠٠٥، ص ٥).

وهذا ما توصلت إليه دراسة طاشكندي، (٢٠٠٨) والتي أكدت أن عملية اكتساب المعرفة وتطويرها من أهم عمليات إدارة المعرفة وأكثرها ممارسة، يليها عملية نقل المعرفة واستخدامها، ثم عملية تنظيم المعرفة وتقييمها.

وأيضاً دراسة الزظمة، (٢٠١١) والتي توصلت إلى ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي والاهتمام بتوليد المعرفة وتطوير أساليب تخزينها

وتوسيع عملية التشارك من خلال توفير بيئة مناسبة وبناء ثقافة تنظيمية تتبنى إدارة المعرفة كمنهج.

ونجد أيضًا أن إدارة المعرفة في مؤسسات رياض الأطفال هي التي تنتج من تفاعل أفرادها ومن تعاملهم مع البيئة المحيطة بالمؤسسة، حيث تتشكل هذه المعرفة من حصيلة التجارب والخبرات والتوجيهات والمعلومات والدراسات والقرارات والسياسات والاستراتيجيات التي تكون القاعدة الفكرية التي توجه وتنظم كافة الأنشطة بالمؤسسة (أحمد، ٢٠٠٥، ص ٨).

وهو ما أكدته دراسة Oliver, (2003) والتي أشارت إلى أهمية وجود بيئة تحتية لتهيئة المناخ المناسب لاكتساب المعرفة ومشاركتها بالطريقة الصحيحة من خلال إيجاد مقياس للمعرفة يراقب ويعدل استراتيجيات إدارة المعرفة باستمرار.

حيث تسعى إدارة المعرفة لجعل مؤسسات رياض الأطفال أكثر فعالية وأكثر نجاحًا وذلك لتحسين الأداء وتعزيز التعاون بين الأخصائيات الاجتماعيات وبين العاملين وتمكين الابتكار وتعزيزه (Michuele, 2000, p 20).

وفي إطار استخدام إدارة المعرفة في رياض الأطفال يقع على عاتق الأخصائية الاجتماعية رعاية الأطفال وتلبية احتياجاتهم كما أنها تعمل كحلقة وصل بين ولي الأمر والإدارة وتساهم بأدوار متعددة داخل مؤسسة رياض الأطفال مما يتطلب العمل دومًا على رفع كفاءتها وتحسين أدائها المهني باستمرار (مكتب الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٢، ص ٥٠).

ولهذا أوصت دراسة خطيري، (٢٠٠٠) بضرورة الاهتمام بإعداد الأخصائيات الاجتماعيات لكي يكن مؤهلات للعمل في رياض الأطفال في الأنشطة من جانب الإدارة مما يؤدي إلى نجاح العملية التربوية، وكذلك أوصت بإجراء البحوث على مشكلات رياض الأطفال على نطاق واسع ووضع المقترحات والبرامج لمواجهةها.

وقد تبنت العديد من المؤسسات بصفة عامة ومؤسسات رياض الأطفال بصفة خاصة تطبيق إدارة المعرفة نظرًا لأهميتها وتشجيع العاملين على فهمها والعمل بها.

ولذلك ترى دراسة السلوم، (٢٠٠١) ضرورة تبني مفهوم إدارة المعرفة داخل جميع المؤسسات التربوية والتعليمية حيث يرى أن مشكلة العصر تكمن في كثرة المعلومات والمعارف والعلوم بحيث يصعب إدارتها وتصنيفها.

ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة تهيئة بيئة المؤسسة للوصول إلى أقصى استفادة ممكنة من المعرفة بحيث تكون بيئة مشجعة على الإدارة الفعالة للمعرفة.

حيث أكدت دراسة غدير، (٢٠١٦) أن متطلبات تطبيق إدارة المعرفة هي الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات.

وهو ما أوضحتها دراسة عبد الوهاب، (٢٠٠٥) والتي أوصت بضرورة توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة من ثقافة تنظيمية مناسبة للقيادة وتشجع على تبني إدارة المعرفة وإتاحة المعلومات للجميع بما يتفق مع إدارة المعرفة.

وقد أوضحت دراسة مخلوف، (٢٠١٤) أن العقبات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة هي عدم إدراك أهمية المعرفة والتشجيع عليها، وتجاهل الهدف الأساسي لإدارة المعرفة وهو الابتكار وارتفاع تكاليف تطبيق إدارة المعرفة.

وهذا ما أكدته دراسة الفارسي، (٢٠١٠) حيث أشارت إلى دور إدارة المعرفة في تحسين مستوى الأداء وتعزيزه، كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة المعرفة وتعزيز الأداء المهني.

وتأسيساً على ما سبق ومن خلال استعراض مشكلة الدراسة والدراسات السابقة التي تؤكد على أهمية دور إدارة المعرفة باعتبارها الأساس الفاعل داخل المؤسسات المهنية للخدمة الاجتماعية لكونها تركز في عملها على تحسين الأداء المهني والاجتماعي للعاملين بمؤسسات رياض الأطفال، وذلك باستخدام الأدوات والأساليب التي تسمح بكسب المعرفة وتوفير المناخ المناسب الذي يمكن الأخصائيات الاجتماعيات من الإلمام بالمتطلبات المعرفية والقيمية والمهارية اللازمة لتحسين أدائهم المهني بشكل فعال لذلك هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد المتطلبات اللازمة لاستخدام إدارة المعرفة في تحسين الأداء المهني للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال.

ثانياً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيس مؤداه تحديد متطلبات استخدام إدارة المعرفة للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال وينبثق من الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية التي يمكن تحديدها فيما يلي :

١- تحديد متطلبات استخدام الثقافة التنظيمية للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال.
٢- تحديد متطلبات استخدام البنية التحتية والتكنولوجيا للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال.

٣- تحديد متطلبات استخدام الالتزام المهني للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال.

٤- تحديد متطلبات استخدام الهيكل التنظيمي للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على تساؤل رئيس مؤداه ما متطلبات استخدام إدارة المعرفة للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال؟ وينبثق من التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التي يمكن تحديدها فيما يلي :

- ١- ما متطلبات استخدام الثقافة التنظيمية للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال؟
- ٢- ما متطلبات استخدام البنية التحتية والتكنولوجيا للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال؟
- ٣- ما متطلبات استخدام الالتزام المهني للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال؟
- ٤- ما متطلبات استخدام الهيكل التنظيمي للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال؟

رابعاً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم المتطلبات

يُعرف المطلب في اللغة العربية بأنه: طلب الشيء ومحاولة إيجاده بعدما أُدغمت التاء والطاء وشُددت ليقال مُطلَّب بدلاً من مُتطلَّب (ابن منظور، ١٩٨٨، ص ٢٦٨٤)

والمتطلبات اصطلاحاً هي: تحديد الموارد القائمة أو التي يمكن إتاحتها والبرامج والجهود التعاونية لربط وتنسيق هذه الموارد حتى يمكن تجنب الازدواج والصراع والتنافس وتحديد مدى نطاق ونوعية الخدمات التي تقدم (السكري، ٢٠١٣، ص ١٧٧).

٢- مفهوم إدارة المعرفة:

أشار القاموس المحيط بأن: الأصل في كلمة معرفة اشتقاقها من الفعل عَرَفَ ومعرفة الشيء: إدراكه بحاسة من الحواس (أغا، ٢٠١٢، ص ٢٢).

أما المعرفة اصطلاحاً فهي: يرى كل من Will and Jambel أن المعرفة هي مجموعة من الخبرات والقيم والبيانات المترابطة والإدراك المتمعن والمسلّمات والبداهيات القائمة على أساس معين تجمع معاً والإطار المناسب الذي من شأنه أن يساعد على التقييم والجمع بين الخبرات والمعلومات (حسين، ٢٠١٠، ص ٦).

يُعد مصطلح إدارة المعرفة مصطلح جديد نسبياً ولكنه مفهوم قديم تمت السيطرة عليه من قبل بعض المجالات، فهو مصطلح متلبس وغير واضح بسبب جوهرية يرتبط بطبيعة المعرفة وتحليلاتها المتعددة وتراكماتها المرتبطة بالإرث الحضاري الإنساني والسعي نحو التقدم وبناء المستقبل وتطوير حركات العلم ومن هنا نقول أن هناك بعض الغموض حول مفهوم إدارة المعرفة نظراً لتعدد وجهات النظر التي تناولت ذلك الأمر الذي أدى إلى صعوبة إيجاد تعريف محدد لإدارة المعرفة (الهوش، ٢٠١٦، ص ٥١).

وهناك من عرفها على أنها: مجموعة العمليات التي تتحكم في خلق وإنشاء واستخدام المعرفة من قبل الممارسين لتزويدهم بالخلفية النظرية المعرفية اللازمة لتحسين نوعية القرارات وتنفيذها (راتب، ١٩٨٣، ص ٧٤)

وقد عرفت منظمة الأمم المتحدة **United national organization** إدارة المعرفة بأنها: هي عملية تجميع وابتكار المعرفة بكفاءة وإدارة قاعدة المعرفة وتسهيل المشاركة فيها من أجل تطبيقها بفاعلية في المؤسسة (Sernko, 2017, p 675).

وتعرف إدارة المعرفة إجرائياً:

- هي عملية تستخدمها مؤسسة رياض الأطفال لتبادل المعلومات وتوليد المعرفة وتوظيفها في مختلف الأنشطة والعمليات.
 - تتضمن إبداع واكتساب المعرفة واستخدامها لتحسين الأداء الوظيفي.
 - تهتم بالموارد البشري وتستخدمه لتحسين الإنتاجية والأداء داخل المؤسسة.
 - هي عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في أنحاء تحقيق أهدافها .
- سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة :

نوع الدراسة : تنتهي هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية التحليلية.
 المنهج المستخدم : سوف تعتمد الباحثة على المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيات الاجتماعيات بالمدارس الحكومية والخاصة الملحق بها رياض أطفال والتي تبلغ (٨٠) مفردة.
 أدوات الدراسة : مقياس المتطلبات اللازمة للاستخدام إدارة المعرفة في تحسين الأداء المهني للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال، مطبق على الأخصائيات الاجتماعيات بالمدارس الحكومية والخاصة الملحق بها رياض أطفال.
 مجالات الدراسة :

- ١- المجال المكاني : تم تطبيق الدراسة الحالية على جميع المدارس الحكومية والخاصة الملحق بها رياض أطفال وعددهم ٢٥ مدرسة حكومية + ١٥ خاصة.
 - ٢- المجال البشري (عينة الدراسة) تم تطبيق الدراسة على عدد من الأخصائيات الاجتماعيات بالمدارس الحكومية والخاصة بمرحلة رياض الأطفال وبلغت ٨٠ أخصائية اجتماعية.
 - ٣- المجال الزمني : فترة إجراء الدراسة
- سابعاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

جدول (١)

البيانات الأولية لمجتمع الدراسة

الصفة	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الإدارة التعليمية	إدارة شرق	٢٧	٣٣.٨
	إدارة غرب	٥٣	٦٦.٣
	الإجمالي	٨٠	١٠٠
نوع المدرسة	حكومي	٥٥	٦٨.٨
	خاص	٢٥	٣١.٢
	الإجمالي	٨٠	١٠٠
السن	من ٣٠ سنة : أقل من ٤٠ سنة	٣١	٣٨.٨
	من ٤٠ سنة : أقل من ٥٠ سنة	٢٣	٢٨.٨
	٥٠ سنة فأكثر	٢٦	٣٢.٥
	الإجمالي	٨٠	١٠٠
المؤهل الدراسي	دبلوم متوسط خدمة اجتماعية	١٧	٢١.٣
	بكالوريوس خدمة اجتماعية	٤٧	٥٨.٨
	دبلوم دراسات عليا	١٦	٢٠
	الإجمالي	٨٠	١٠٠
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	١٩	٢٣.٨
	من ١٠ : أقل من ٢٠ سنة	٢٦	٣٢.٥
	من ٢٠ سنة : أقل من ٣٠ سنة	٢٠	٢٥
	٣٠ سنة فأكثر	١٥	١٨.٨
	الإجمالي	٨٠	١٠٠

يتضح من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة وفقاً للإدارة التعليمية، حيث اتضح أن (٢٧) من عينة الدراسة بنسبة (٣٣.٨%) من إجمالي عينة الدراسة إدارة شرق، بينما (٥٣) من عينة الدراسة بنسبة (٦٦.٣%) من إجمالي عينة الدراسة من إدارة غرب.

يتضح من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة وفقاً لنوع المدرسة، حيث اتضح أن (٥٥) من عينة الدراسة بنسبة (٦٨.٨%) من إجمالي عينة الدراسة من مدارس حكومي، بينما (٢٥) من عينة الدراسة بنسبة (٣١.٢%) من إجمالي عينة الدراسة من مدارس خاصة.

يتضح من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة وفقاً للسن، حيث اتضح أن (٣١) من عينة الدراسة بنسبة (٣٨.٨%) من إجمالي عينة الدراسة ممن بلغوا سن ٣٠ سنة : أقل من ٤٠ سنة، بينما (٢٣) من عينة الدراسة بنسبة (٢٨.٨%) من إجمالي عينة الدراسة ممن بلغوا سن

٤٠ سنة : أقل من ٥٠ سنة، وأيضًا (٢٦) من عينة الدراسة بنسبة (٣٢.٥%) من إجمالي عينة الدراسة ممن بلغوا سن ٥٠ سنة فأكثر.

يتضح من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة وفقًا للمؤهل الدراسي، حيث اتضح أن (١٧) من عينة الدراسة بنسبة (٢١.٣%) من إجمالي عينة الدراسة مؤهلهم دبلوم متوسط في الخدمة الاجتماعية، بينما (٤٧) من عينة الدراسة بنسبة (٥٨.٨%) من إجمالي عينة الدراسة مؤهلهم بكالوريوس خدمة اجتماعية، وعدد (١٦) من عينة الدراسة بنسبة (٢٠.٠%) من إجمالي عينة الدراسة مؤهلهم دبلوم دراسات عليا.

يتضح من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة وفقًا لسنوات الخبرة، حيث اتضح أن (١٩) من عينة الدراسة بنسبة (٢٣.٨%) من إجمالي عينة الدراسة سنوات خبرتهن أقل من ١٠ سنوات، بينما (٢٦) من عينة الدراسة بنسبة (٣٢.٥%) من إجمالي عينة الدراسة سنوات خبرتهن من ١٠ : أقل من ٢٠ سنة، وأيضًا (٢٠) من عينة الدراسة بنسبة (٢٥.٠%) من إجمالي عينة الدراسة سنوات خبرتهن من ٢٠ سنة : أقل من ٣٠ سنة، وعدد (١٥) من عينة الدراسة بنسبة (١٨.٨%) من إجمالي عينة الدراسة سنوات خبرتهن ٣٠ سنة فأكثر.

النتائج المتعلقة بمتطلبات استخدام إدارة المعرفة للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال

جدول رقم (٢)

متطلبات الثقافة التنظيمية

م	العبارة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	تؤمن إدارة مؤسسة رياض الأطفال بثقافة العمل الجماعي المشترك بين الأخصائيات وفريق العمل.	١.٣	١	٢٧.٥	٢٢	٥٧	٧١.٣	٢١٦	٢.٧٠	٠.٩٠	١
٢	تمتلك الأخصائيات الاجتماعيات استعداد كاف لتعلم كل ما هو جديد بمجال عملهم.	-	-	٣٠.٠	٢٤	٥٦	٧٠.٠	٢١٦	٢.٧٠	٠.٩٠	١
٣	تعتمد الأخصائيات الاجتماعيات على استخدام البحث العلمي لزيادة معارفهن المهنية لتطوير العمل.	-	-	٤٥.٠	٣٦	٤٤	٥٥.٠	٢٠٤	٢.٥٥	٠.٨٥	٤
٤	تحتاج الأخصائيات الاجتماعيات إلى دورات تدريبية لكيفية تكوين جماعات مجتمع المعرفة برياض الأطفال.	١.٣	١	٤٢.٥	٣٤	٤٥	٥٦.٣	٢٠٤	٢.٥٥	٠.٨٥	٤
٥	تتعاون الأخصائيات الاجتماعيات مع الإدارة في نشر ثقافة المعرفة الرقمية بين العاملين برياض الأطفال.	١.٣	١	٤٣.٨	٣٥	٤٤	٥٥.٠	٢٠٣	٢.٥٤	٠.٨٤٦	٥
٦	تستعين الأخصائيات الاجتماعيات بالخبراء بمجال رياض الأطفال لتطوير الممارسات المهنية بالمدرسة.	-	-	٤٥.٠	٣٦	٤٤	٥٥.٠	٢٠٤	٢.٥٥	٠.٨٥	٤
٧	تشجع المؤسسة فريق العمل على إنتاج/ تقديم أفكار جديدة في العمل برياض الأطفال.	-	-	٣٠.٠	٢٤	٥٦	٧٠.٠	٢١٦	٢.٧٠	٠.٩٠	١
٨	توفر مؤسسة رياض الأطفال نظم حديثة تساعد على اكتساب المعرفة في مجال رياض الأطفال.	٢.٥	٢	٣١.٣	٢٥	٥٣	٦٦.٣	٢١١	٢.٦٤	٠.٨٨	٢
٩	يتوفر بالمؤسسة مناخ ملائم لتشجيع المبادرات الإبداعية للأخصائيات	١.٣	١	٤٢.٥	٣٤	٤٥	٥٦.٣	٢٠٤	٢.٥٥	٠.٨٥	٤

م	العبارة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
	الاجتماعيات.										
١٠	تشجع مؤسسة رياض الأطفال الأخصائيات الاجتماعيات على التعلم المستمر لاكتساب معارف جديدة.	-	-	٣٠.٠	٢٤	٧٠.٠	٥٦	٢١٦	٢.٧٠	٠.٩٠	١
١١	تحتاج مؤسسة رياض الأطفال إلى منهجية متكاملة لتطوير معارف الأخصائيات الاجتماعيات.	٢	٢.٥	٣٢.٥	٢٦	٦٥.٠	٥٢	٢١٠	٢.٦٣	٠.٨٧٦	٣
١٢	توفر مؤسسة رياض الأطفال بيئة تنظيمية تلبي الاحتياجات المعنوية للأخصائيات الاجتماعيات برياض الاجتماعيات.			٣٧.٥	٣٠	٦٢.٥	٥٠	٢١٠	٢.٦٣	٠.٨٧٦	٣
١٣	توفر مؤسسة رياض الأطفال حوافز مادية تشجيعية للأخصائيات الاجتماعيات.	٧	٨.٨	٤٠.٠	٣٢	٥١.٣	٤١	١٩٤	٢.٤٣	٠.٨١	٦
	المجموع		١٥		٣٨٢		٦٤٣	٢٧٠٨			
	المتوسط		٢.١٤		٢٩.٣٨		٤٩.٤٦	٢٠٨.٣١			
	النسبة		٢.٦٨		٣٦.٧٣		٦١.٨٣	٪٨٦.٧٩			
	القوة النسبية للبعد										

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢) إلى النتائج المرتبطة ببعدها متطلبات الثقافة التنظيمية أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢٧٠٨) بمتوسط (٢٠٨.٣١) وقوة نسبية (٨٦.٧٩)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لبعدها المتطلبات الثقافية التنظيمية.

حيث جاءت العبارات التي حصلت على أعلى درجة موافقة في المرتبة الأولى وهي

كالآتي:-

١- قد تساوت العبارات (١) وهي أن تؤمن إدارة مؤسسة رياض الأطفال بثقافة العمل الجماعي المشترك بين الأخصائيات وفريق العمل والعبارة (٢) وهي تمتلك الأخصائيات الاجتماعيات استعداد كاف لتعلم ما هو جديد بمجال عملهم وأيضاً العبارة (٧) وهي تشجع المؤسسة فريق العمل على إنتاج/ تقديم أفكار جديدة وتساوت معهم أيضاً العبارة (١٠) وهي تشجع مؤسسة رياض الأطفال الأخصائيات الاجتماعيات على التعلم المسفر لاكتساب معارف جديدة بمتوسط تبني ٢.٧٠ ووزن مرجح ٠.٩٠ وذلك يعني أن مؤسسات رياض الأطفال تؤمن بقيمة ثقافة العمل الجماعي وأهمية فريق العمل داخل المؤسسة، كما أن الأخصائيات الاجتماعيات لديهم استعداد دائم لتعلم ما هو جديد وذلك يبرز حاجاتهم إلى دورات تدريبية مكثفة للإلمام بكل ما هو جديد في مجال عملهم، كما تشجع مؤسسات رياض الأطفال على الإبداع المقرر وتسعى إليه من خلال تشجيع على طرح أفكار جديدة.

٢- توفر مؤسسة رياض الأطفال نظم حديثة تساعد على اكتساب المعرفة في مجال رياض الأطفال، بمتوسط نسبي ٢.٦٤ ووزن مرجح ٠.٨٨١ وذلك يعني أن مؤسسات رياض الأطفال في حاجة دائمة إلى امتلاك النظم الحديثة والتدريب عليها والتي تمثل في البرامج

والمحدثات التكنولوجية الحديثة وقنوات ووسائل الاتصال وذلك لكي يدعم اكتساب معارف جديدة في مجال عملهم.

٣- تحتاج مؤسسة رياض الأطفال إلى منهجية متكاملة لتطوير معارف الأخصائيات الاجتماعيات بمتوسط نسبي ٢.٦٣ ووزن مرجح ٠.٨٧٦ وهذا يوضح أن تطبيق منهج إدارة المعرفة في مؤسسات رياض الأطفال الحديثة يوفر لها إمكانيات جديدة وقدرات تنافسية متميزة وواسعة وتساهم في تطوير قدرات الأخصائيات الاجتماعيات ويتيح لهم نظاماً دقيقاً للإدارة وممارسة العمليات الوظيفية المختلفة.

٤- توفير مؤسسة رياض الأطفال بيئة تنظيمية تعطي الاحتياجات المعنوية للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال بمتوسط نسبي ٢.٦٣ ووزن مرجح ٠.٨٧٦ وهذا يوضح أن مؤسسات رياض الأطفال تسعى دائماً إلى خلق بيئة تنظيمية ملائمة لعاملين بداخلها وأيضاً السعي في تحسين أداء الأخصائيات الاجتماعيات من خلال تشجيعهن وإتاحة الفرص لهن لحضور الندوات والاجتماعات واتخاذ القرار والمناقشة والحوار داخل بيئة العمل.

وقد جاءت العبارات الأقل موافقة في الترتيب الأخير وهي:-

١- تعتمد الأخصائيات الاجتماعيات على استخدام البحث العلمي لزيادة معاونتهن المهنية لتطوير العمل بمتوسط نسبي ٢.٥٥ ووزن مرجح ٠.٨٥ وذلك يعني أن الأخصائيات الاجتماعيات يعتمدون بشكل أساسي في عملهم على البحث العلمي من أجل نقل مهاراتهم وتحسين جودة ما يقومون به من عمل حتى تتحقق نتائج مجدية.

٢- تحتاج الأخصائيات الاجتماعيات إلى دورات تدريبية لكيفية تكوين جماعات مجتمع المعرفة برياض الأطفال بمتوسط نسبي ٢.٥٥ ووزن مرجح ٠.٨٥ وهذا يدل على أن الأخصائيات الاجتماعيات بحاجة إلى دورات وبرامج تدريبية تتماشى مع أهداف مؤسسة رياض الأطفال ومتطلبات المؤسسة بما يعزز ثقافة المعرفة لديهم.

٣- تستعين الأخصائيات الاجتماعيات بالخبراء بمجال رياض الأطفال لتطوير الممارسة المهنية بمتوسط ٢.٥٥ ووزن مرجح ٠.٨٥ ويدل ذلك على سعي الأخصائيات الاجتماعيات بمواكبة متطلبات العمل باستمرار وذلك من خلال الاستعانة بالخبراء في مجال رياض الأطفال.

٤- تتعاون الأخصائيات الاجتماعيات مع الإدارة في نشر ثقافة المعرفة الرقمية بين العاملين في رياض الأطفال بمتوسط ٢.٥٤ ووزن مرجح ٠.٨٤٦ ويعني ذلك مدى فهم الأخصائيات الاجتماعيات بماهية المعرفة الرقمية ودورها داخل مؤسسات رياض الأطفال واستثمار الثروة

المعرفية واستخدام وتوظيف التكنولوجيا الحديثة بما يدعم تعزيز مدخل إدارة المعرفة داخل المدرسة.

٥- توفر مؤسسة رياض الأطفال حوافز مادية تشجيعية للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال بمتوسط ٢.٤٣ بوزن مرجح ٠.٨١ ويعني ذلك اهتمام إدارة مؤسسات رياض الأطفال بدعم وتشجيع الأخصائيات الاجتماعيات مما يقوموا به من مهام داخل منظومة العمل من خلال حوافز مادية عينية لهم.

ومن العرض السابق نلاحظ أن جميع عبارات البعد تقع في مستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني ٢٧٠٨ بمتوسط ٢٠٨.٣١ وبقوة نسبية ٨٦.٧٩ وقد اتفقت مع هذه النتائج دراسة عشاوي ٢٠٠٦م حيث أكدت النتائج أن الثقافة التنظيمية بمستوياتها الثلاث لها تأثير كبير على رياض الأطفال وأيضاً تضمن العاملين من أخصائيات اجتماعيات- معلمات في التخطيط وصنع القرارات.

ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية إيجابية فلا بد من عدم تعارض الثقافات الموجودة داخل مؤسسات رياض الأطفال لأن عدم التعاون سيقود إلى صراعات تنظيمية وبالتأكيد تؤثر على الفاعلية والأداء داخل الروضة ويؤثر على سير العملية التعليمية بشكل عام. وأيضاً دراسة صديقي ٢٠١٣م والتي جاء في أهم نتائجها أن هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك الدور القوي للثقافة التنظيمية ودورها الفعال في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث الذي يساهم في الرفع من مستوى الأداء، لذلك يجب على إدارة مؤسسة رياض الأطفال أن تعمل على تطوير القيم التنظيمية حتى تستجيب للتغيرات البيئية المتصاعدة وتستطيع أن تؤثر على سلوكيات الأفراد وانتمائهم بما يخدم أهداف المؤسسة وتطلعاتها وليس فقط تنمية وتطوير استراتيجيات وأساليب العمل المعتمدة على التدريب ورفع المستوى المعرفي وما يتبعه من أساليب إدارية لتطوير الأداء المهني للأخصائيات الاجتماعيات لما للقيم التنظيمية من أثر فعال في تشكيل سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم بما ينعكس إيجاباً على مستويات الأداء الكلي للمؤسسة.

جدول رقم (٣)

متطلبات البنية التحتية والتكنولوجيا

م	العبرة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	توفر مؤسسة رياض الأطفال خدمة البريد الإلكتروني المجاني للتواصل بين الأخصائيات الاجتماعيات وأولياء الأمور .	٧	٨.٨	٢٧	٣٣.٨	٤٦	٥٧.٥	١٩٩	٢.٤٩	٠.٨٣	٩
٢	تمتلك مؤسسة رياض الأطفال صفحة رسمية على الفيس بوك لنشر أحدث المعلومات/الأنشطة.	-	-	١٤	١٧.٥	٦٦	٨٢.٥	٢٢٦	٢.٨٣	٠.٩٤	١

م	العبارة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
٣	توفر مؤسسة رياض الأطفال شبكة اتصالات داخلية لتبادل المعلومات بين فريق العمل برياض الأطفال.	٢	٢٠.٥	٢١	٢٦.٣	٥٧	٧١.٣	٢١٥	٢.٦٩	٠.٨٩٦	٣
٤	تحرص مؤسسة رياض الأطفال على توفير الأجهزة/ البرمجيات المناسبة لمعالجة وتخزين المعلومات.	١	١٠.٣	٣١	٣٨.٨	٤٨	٦٠.٠	٢٠٧	٢.٥٩	٠.٨٦	٧
٥	توفر مؤسسة رياض الأطفال برامج/ خدمات تعليمية إلكترونية للأطفال.	٢	٢٠.٥	٢٤	٣٠.٠	٥٤	٦٧.٥	٢١٢	٢.٦٥	٠.٨٨	٥
٦	تتواصل الأخصائيات الاجتماعيات بالمؤسسة مع الأسرة باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي.	١	١٠.٣	١٩	٢٣.٨	٦٠	٧٥.٠	٢١٩	٢.٧٤	٠.٩١	٢
٧	تسعى مؤسسة رياض الأطفال إلى توظيف التقنيات الحديثة بالمؤسسة في نقل المعارف للأطفال.	١	١٠.٣	٢٤	٣٠.٠	٥٥	٦٨.٨	٢١٤	٢.٦٨	٠.٨٩	٤
٨	تستخدم مؤسسة رياض الأطفال أجهزة حديثة لمشاركة المعلومات (أجهزة الماسح الضوئي، ماكينات تصوير، طابعات ملونة، شاشات العرض).	١	١٠.٣	٣٦	٤٥.٠	٤٣	٥٣.٨	٢٠٢	٢.٥٣	٠.٨٤	٨
٩	تضم المؤسسة قاعات مجهزة بأحدث الإمكانيات المكتبية المناسبة للأطفال "طاولات - كراسي - أجهزة كمبيوتر .. إلخ".	٣	٣.٨	٢٤	٣٠.٠	٥٣	٦٦.٣	٢١٠	٢.٦٣	٠.٨٧	٦
١٠	يتوفر بالمؤسسة الأدوات/ الوسائل الترفيهية التي تعمل على تنمية قدراتهم العقلية/ الإبداعية. ألعاب التكاء - أدوات منتسوري... إلخ".	١	١٠.٣	٢٧	٣٣.٨	٥٢	٦٥.٠	٢١١	٢.٦٤	٠.٨٨	٥
	المجموع	١٩	٢٤.٧	٢٤٧	٣٠٤	٥٣٤	٢١١٥				
	المتوسط	٢.١١	٢٤.٧	٢٤٧	٣٠٤	٥٣٤	٢١١٥				
	النسبة	٢.٦٤	٣٠.٨٨	٣٠٤	٦٦.٧٥	٦٦.٧٥	٨٨.١٣				
	القوة النسبية للبعد						٨٨.١٣				

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٣) إلى النتائج المرتبطة ببعدها متطلبات البنية التحتية والتكنولوجيا أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢١١٥) بمتوسط (٢١١.٥) وبقوة نسبية (٨٨.١٣)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لبعدها متطلبات البنية التحتية والتكنولوجيا. حيث جاءت العبارات التي حصلت على أعلى درجة موافقة في المرتبة الأولى وهي

كالتالي:-

١- تمتلك مؤسسة رياض الأطفال صفقة رسمية على الفيس بوك نشر أحدث المعلومات والأنشطة بمتوسط نسبي ٢.٨٣ ووزن مرجح ٠.٩٤ وهذا يعني أن مؤسسات رياض الأطفال أصبحت على دراية هامة بدور الميديا والمتحدثات التكنولوجية وعصر الرقمية بما يتيح لها الإعلان عن نفسها داخل المجتمع المحيط والسعي وراء إبراز هويتها وما تقدمه من خدمات وبرامج للطفولة من خلال استخدام وسائل التواصل المتعددة.

٢- تتواصل الأخصائيات الاجتماعيات بالمؤسسة مع الأسرة باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي بمتوسط نسبي ٢.٧٤ ووزن نسبي ٠.٩١ ويعني ذلك أن أصبحت وسيلة التواصل بين الأخصائيين والأسرة ليست قاصرة على التليفون فقط أو الحضور إلى داخل المؤسسة بل أصبحت الأسرة تستطيع مشاهدة طفلها صوت وصورة ومتابعته داخل الأنشطة في الروضة من خلال الوسائل الحديثة من خلال ربط الكاميرات بهواتف الأسرة وأيضاً

تواصل الأخصائية مع الأسرة أصبح له أشكال كثيرة من خلال (الواتساب- الماسنجر - الخ).

٣- توفر مؤسسة رياض الأطفال شبكة اتصالات داخلية لتبادل المعلومات بين فريق العمل برياض الأطفال بمتوسط ٢.٦٩ ووزن مرجح ٠.٨٩٦ وهذا يعني أن مؤسسة رياض الأطفال تمتلك شبكة اتصالات داخلية على المستوى الأفقي والرأسي تنفع تدفق المعلومات من الإدارة إلى العاملين وهن العاملين إلى الإدارة.

٤- تسعى مؤسسة رياض الأطفال إلى توظيف التقنيات الحديثة في المؤسسة في نقل المعارف للأطفال بمتوسط ٢.٦٨ ووزن مرجح ٠.٨٩ وذلك يؤكد امتلاك مؤسسات رياض الأطفال للتقنيات الحديثة وتوظيفها لنقل المعارف للأطفال على سبيل المثال الفيديوهات التعليمية التي تنشرها مؤسسات رياض الأطفال على قناة اليوتيوب الخاصة بها أو مواقع التواصل الاجتماعي Face book أو X.

بينما جاءت العبارات الأقل موافقة في الترتيب الأخير وهي كالآتي:-

١- توفر مؤسسة رياض الأطفال برامج وخدمات تعليمية إلكترونية للأطفال بمتوسط ٢.٦٥ ووزن مرجح ٠.٨٨ وهذا يعني أن مؤسسة رياض الأطفال تسعى إلى تنمية قدرات الأطفال من خلال توظيف قدراتها المهنية وإعداد برامج تعليمية للطفل واستغلال ما تملكه من أجهزة إلكترونية تفيد في بثه وعرضه.

٢- يتوفر بالمؤسسة الوسائل الترفيهية التي تعمل على تنمية قدراتهم العقلية الإبداعية- الألعاب الذكاء - أدوات منتسوري... الخ بمتوسط ٢.٦٥ ووزن مرجح ٠.٨٨ وهذا يعني أن مؤسسة رياض الأطفال تمتلك العديد من وسائل الترفيه التي تساهم في تنمية قدرات الأطفال على المستوى العقلي والإبداعي.

٣- تقسم مؤسسة رياض الأطفال قاعات مجهزة بأحدث الإمكانيات الممكنة المناسبة للأطفال بمتوسط ٢.٦٣ ووزن مرجح ٠.٨٧ وهذا يؤكد اعتبار مؤسسات رياض الأطفال من المؤسسات الخدمية للطفل التي تمتلك العديد من المقومات سواء المكان- الإمكانيات المادية والبشرية التي تساهم في الارتقاء بالعملية التعليمية للطفل.

٤- تحرص مؤسسة رياض الأطفال على توفير الأجهزة والبرمجيات المناسبة لمعالجة وتخزين المعلومات بمتوسط ٢.٥٩ ووزن مرجح ٠.٨٦ وهذا يعني امتلاك مؤسسات رياض الأطفال أجهزة مثل الحاسب الآلي- الطابعات- Data show- ماكينات التصوير... الخ لمعالجة وتخزين المعلومات.

٥- توفر مؤسسة رياض الأطفال خدمة البريد الإلكتروني المجاني للتواصل بين الأخصائيات الاجتماعيات وأولياء الأمور بمتوسط ٢.٤٩ ووزن مرجح ٠.٨٣ وذلك يعني اعتماد إدارة مؤسسات رياض الأطفال على التكنولوجيا الحديثة.

ومن العرض السابق نلاحظ أن جميع عبارات البعد تقع في مستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني ٢١١٥ بمتوسط ٢١١.٥ وبقوة نسبية ٨٨.١٣ وقد اتفقت هذه النتائج دراسة الخليي ٢٠٠٦م حيث أكدت نتائج الدراسة إن درجة ممارسة نشاطات إدارة المعرفة كانت بدرجة عالية استثناء نشاط لتخزين المعرفة، نشر وتبادل المعرفة وفترة المعرفة والتي تبين درجة ممارستها متوسطة.

وأيضاً جاءت نتائجها إن درجة توفير البنية التكنولوجية لم تترت إلى المستوى المطلوب وهذا بدوره أثر في درجة ممارسة نشاط نشر وتبادل وتخزين المعرفة.

وتعتبر وجود بنية تحتية تكنولوجية من المتطلبات الأساسية لإنجاح مساعي تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات رياض الأطفال، كونها تساهم ماهية بارزة في تفعيل مختلف العمليات المعرفية (توليد، تخزين، توزيع، استخدام المعرفة) كما تلعب التكنولوجيا دوراً هاماً في تحسين أداء مؤسسات رياض الأطفال وذلك من خلال ما تملكه من قدرة على توفير المعلومات في الوقت المناسب والارتقاء بدور المعلومات لترشيد القرارات حيث أصبح للتكنولوجيا أهمية كبيرة في كيفية تعظيم قدرة المنظمة عموماً ومؤسسة رياض الأطفال خصوصاً على خلق معرفة جديدة وكيفية خلق بنية داخلية تشجع مشاركة تعلم والمعرفة التنظيمية حيث توفر البنية التكنولوجية أدوات عديدة ومتطورة تساهم بشكل كبير في تطبيق أنظمة إدارة المعرفة لما تتميز به من سرعة في النشر ونقل وتحويل ومشاركة المعرفة في مختلف المستويات.

جدول رقم (٤)

متطلبات الالتزام المهني

م	العبرة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	تحرص الأخصائيات الاجتماعيات على تنمية الجوانب المعرفية المرتبطة بمجال التخصص.	-	-	٢٢	٢٧.٥	٥٨	٧٢.٥	٢١٨	٢.٧٣	٠.٩١	٣
٢	تحرص الأخصائيات الاجتماعيات على تبادل الأفكار مع فريق العمل بالمؤسسة.	-	-	٢١	٢٦.٣	٥٩	٧٣.٨	٢١٩	٢.٧٤	٠.٩١	٣
٣	تنظم المؤسسة أنشطة تدريبية لتحسين القدرات المهنية للأخصائيات الاجتماعيات بشكل دوري.	-	-	٢٤	٣٠.٠	٥٦	٧٠.٠	٢١٦	٢.٧٠	٠.٩	٤
٤	تسعى الأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال إلى تطبيق المعارف المهنية بمجال التخصص.	-	-	٢٢	٢٧.٥	٥٨	٧٢.٥	٢١٨	٢.٧٣	٠.٩١	٣
٥	توظف الأخصائيات الاجتماعيات	-	-	١٩	٢٣.٨	٦١	٧٦.٣	٢٢١	٢.٧٦	٠.٩٢	٢

م	العبارة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
	المعارف المكتسبة في حل المشكلات التي تعوق العمل.										
٦	تساهم مؤسسة رياض الأطفال في تحقيق التعاون المعرفي بين الأخصائيات وفريق العمل.	-	-	٢٦.٣	٥٩	٧٣.٨	٢١٩	٢.٧٤	٠.٩١	٣	
٧	تشجع المؤسسة فرص التعاون المشترك مع المؤسسات الأخرى لإنتاج المعارف الجديدة.	١	١.٣	٢٨.٨	٥٦	٧٠.٠	٢١٥	٢.٦٩	٠.٨٩٦	٥	
٨	تسعى مؤسسة رياض الأطفال لجذب كفاءات مبدعة من الخارج لتوليد معارف جديدة.	-	-	٣٠.٠	٥٦	٧٠.٠	٢١٦	٢.٧٠	٠.٩	٤	
٩	توظف الأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال مهارتهن المهنية في تطوير العمل.	-	-	٣٠.٠	٥٦	٧٠.٠	٢١٦	٢.٧٠	٠.٩	٤	
١٠	تستقطب مؤسسة رياض الأطفال المهنيين من ذوي الخبرات/ المهارات الملائمة لمتطلبات العمل.	-	-	٤١.٣	٤٧	٥٨.٨	٢٠٧	٢.٥٩	٠.٨٦	٦	
١١	تهتم الأخصائيات الاجتماعيات بالإطلاع على التجارب الرائدة بمجال رياض الأطفال.	-	-	٢٧.٥	٥٨	٧٢.٥	٢١٨	٢.٧٣	٠.٩١	٣	
١٢	تهتم الأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال بتطبيق المعارف بمصادقية/ مهنية.	-	-	٢١.٣	٦٣	٧٨.٨	٢٢٣	٢.٧٩	٠.٩٣	١	
	المجموع		١		٦٨٧		٢٦٠٦				
	المتوسط		١		٥٧.٢٥		٢١٧.١٧				
	النسبة		٪١.٢٥		٪٧١.٥٦		٪٩٠.٤٩				
	القوة النسبية للبعد				٪٩٠.٤٩						

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٤) إلى النتائج المرتبطة ببعدها متطلبات الالتزام المهني أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢٦٠٦) بمتوسط (٢١٧.١٧) وقوة نسبية (٩٠.٤٩)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لبعدها متطلبات الالتزام المهني.

حيث جاءت العبارات التي حصلت على أعلى درجة موافقة في المرتبة الأولى وهي

كالآتي:-

١- تهتم الأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال بتطبيق المعارف بمتوسط ٢.٧٩ ووزن مرجح ٠.٩٣ وهذا يدل على أن الأخصائيات الاجتماعيات على وعي وإدراك كامل لدورهن المهني والمعرفة بمتطلبات المهنة والخدمة الاجتماعية.

٢- توظف الأخصائيات الاجتماعيات المعارف المكتسبة في حل المشكلات التي تعوق العمل بمتوسط ٢.٧٦ ووزن مرجح ٠.٩٢ وذلك يدل على التدخل السريع والفعل للأخصائيات الاجتماعيات بمساعدة ودعم المؤسسة في المشكلات التي تواجهها وذلك من خلال معارفه وقدراتهن على المشاركة في فعاليات وأنشطة مؤسسة رياض الأطفال لتحسين خدماتها ووسائلها ومواجهة مشكلاتها التي تعوق عملها.

٣- **تحرص الأخصائيات الاجتماعيات على تنمية الجوانب المعرفية المرتبطة للمجال التخصصي** بمتوسط ٢.٧٣ ووزن مرجح ٠.٩١ وهذا يوضح مدى عرض الأخصائيات الاجتماعيات على تزويد أنفسهن بالمعارف والمعلومات المرتبطة بالجوانب المعرفية خاصة بالممارسة المهنية عامة وذلك يستلزم تنمية مهارتهن من خلال وجود دورات تدريبية وبرامج مهنة مكثفة لهن.

٤- **تحرص الأخصائيات الاجتماعيات على تبادل الأفكار مع فريق العمل** بمتوسط ٢.٧٣ ووزن مرجح ٠.٩١ وهذا يدل على أن الأخصائيات الاجتماعيات يقدرن قيمة العمل الجماعي داخل المؤسسة والوصول إلى رؤية واضحة لعمل المؤسسة من خلال تبادل الآراء والأفكار.

٥- **تسعى الأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال على تطبيق المعارف المهنية** بمجال التخصص: بمتوسط ٢.٧٣ ووزن مرجح ٠.٩١ وذلك يوضح قدرة الأخصائية الاجتماعية على أن تنتقي بشكل تفضيلي ما يناسب الحالة التي تتعامل معها من سبل مساعدة من المجال الواسع من المعارف المتوفرة أما معها بحيث أن ما يميز مهنة الخدمة الاجتماعية هو امتلاكها للمعارف وقدرتها على تنظيم هذه المعارف وتطبيقها.

٦- **تساهم مؤسسة رياض الأطفال في تحقيق التعاون المعرفي بين الأخصائيات وفريق العمل** بمتوسط ٢.٧٣ ووزن مرجح ٠.٩١ وهنا يقصد به مشاركة المعرفة بين الأخصائيات الاجتماعيات وفريق العمل والمؤسسة بهدف إنجاز مهام أو أهداف المؤسسة ورياض الأطفال.

٧- **تهتم الأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال بالاطلاع على التجارب الرائدة** بمجال رياض الأطفال بمتوسط ٢.٧٣ ووزن مرجح ٠.٩١ وهذا يوضح سعي الأخصائيات الاجتماعيات إلى الاستفادة من كل ما هو جديد في عملهن والاطلاع على كافة التجارب المختلفة في مجال عملهن (رياض الأطفال).

بينما جاءت العبارات الأقل موافقة في الترتيب الأخير وهي:-

١- **تنظم المؤسسة أنشطة تدريبية لتحسين القدرات المهنية للأخصائيات الاجتماعيات** بشكل دوري بمتوسط ٢.٧٠ ووزن مرجح ٠.٩ وهذا يوضح حرص مؤسسات رياض الأطفال الموجودة بإداراتي شرق وغرب الفيوم على تحسين قدرات العاملين لديهم وخاصة الأخصائيات الاجتماعيات من خلال إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات والبرامج المهنية.

٢- **تسعى مؤسسة رياض الأطفال لجذب كفاءات مبدعة من الخارج لتوليد معارف جديدة** بمتوسط ٢.٧٠ ووزن مرجح ٠.٩ وهذا يوضح مدى تنافسية مؤسسات رياض الأطفال

وسعيها الدائم للتميز عن الغير من خلال جذب كفاءات من ذوي الخبرة للاستفادة منهم وتطوير المؤسسة.

٣- توظف الأخصائيات الاجتماعيات مهاراتهن المهنية في تطوير العمل بمتوسط ٢.٧٠ ووزن مرجح ٠.٩ وهذا يوضح مدى تقاني الأخصائيات الاجتماعيات في عملهن وتقديمهم مفهوم العمل.

٤- تشجع المؤسسة فرص التعاون المشترك مع المؤسسات الأخرى لإنتاج معارف جديدة بمتوسط ٢.٦٩ ووزن مرجح ٠.٨٩٦ وهذا يوضح أن مؤسسة رياض الأطفال تعزز قيمة التعاون والتشارك معرفي بينها وبين مؤسسات المجتمع المحلي المحيط لإنتاج معارف جديدة.

٥- تستقطب مؤسسة رياض الأطفال المهنيين من ذوي الخبرات/ المهارات الملائمة لمتطلبات العمل بمتوسط ٢.٥٩ ووزن مرجح ٠.٨٦ ومن هؤلاء الخبراء المعلمات- الأطباء- أيضاً هيئة التدريس والموجهين في مجال رياض الأطفال ومن لهم باع طويل في العمل مع الطفولة وذلك لتحقيق الميزة التنافسية وإظهار الذات بين المؤسسات الأخرى سواء في القطاع العام أو الخاص.

من العرض السابق نلاحظ أن جميع عبارات البعد تقع في مستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني ٢٦٠٦ بمتوسط ٢١٧.١٧ وبقوة نسبية ٩٠.٤٩ وقد اتفقت مع هذه النتائج دراسة الزطمة ٢٠١١م والتي توصلت إلى ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي والاهتمام بتوليد المعرفة وتطوير أساليب تخزينها وتوسيع عملية التشارك من خلال توفير بيئة مناسبة وبناء ثقافة تنظيمية تتبنى إدارة المعرفة كمنهج لذلك يظهر الالتزام المهني في التزام إدارة مؤسسات رياض الأطفال بدعم الجهود الهادفة تجاه المعرفة بشكل عام وتشجيع جميع أنواع السلوك المؤدي إلى المعرفة وكذلك تشجيع التواصل بين العاملين في جميع المستويات لضمان تبادل المعلومات والمعرفة.

جدول رقم (٥)

متطلبات الهيكل التنظيمي

م	العبرة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	يتوفر لدى مؤسسة رياض الأطفال هيكل إداري معد للقيام بالمستويات على أكمل وجه.	٢	٢.٥	١٥	١٨.٨	٦٣	٧٨.٨	٢٢١	٢.٧٦	٠.٩٢	٥
٢	يتوفر لدى مؤسسة رياض الأطفال رؤية واضحة حول كيفية تنظيم المعارف/ المعلومات اللازمة لتطوير العمل.	٣	٣.٨	١٤	١٧.٥	٦٣	٧٨.٨	٢٢٠	٢.٧٥	٠.٩١٦	٤

م	العبارة	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		مجموع الأوزان	المتوسط النسبي	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
٣	تستند المؤسسة على نظم عمل تسمح بنقل المعلومات/ المعارف لتصل لكل العاملين.	-	-	٣٧.٥	٣٠	٦٢.٥	٥٠	٢١٠	٢.٦٣	٠.٨٧٦	٦
٤	تتوفر مراجعة دورية لتنظيم العمل بالمؤسسة تبعاً للمتطلبات الداخلية/ الخارجية اللازمة لسير العمل.	١	١.٣	٣٧.٥	٣٠	٦١.٣	٤٩	٢٠٨	٢.٦٠	٠.٨٦٦	٨
٥	تُدعم إدارة المؤسسة تفويض الصلاحيات للسماح للعاملين بدعم مستواهم المعرفي.	١	١.٣	٣٦.٣	٢٩	٦٢.٥	٥٠	٢٠٩	٢.٦١	٠.٨٧	٧
٦	تُدعم المؤسسة أنماط الأداء المهني المتجدد للعمل من قبل الأخصائيات الاجتماعيات.	١	١.٣	٣٧.٥	٣٠	٦١.٣	٤٩	٢٠٨	٢.٦٠	٠.٨٦٦	٨
٧	تشجع الإدارة روح المنافسة بين الأخصائيات الاجتماعيات وفريق العمل للارتقاء بالمؤسسة.	١	١.٣	٢٠.٠	١٦	٧٨.٨	٦٣	٢٢٢	٢.٧٨	٠.٩٢٦	٣
٨	تستقبل الإدارة المقترحات التنظيمية لتطوير العمل مع الأطفال من قبل الأخصائيات الاجتماعيات/ أعضاء فريق العمل.	١	١.٣	١٥.٠	١٢	٨٣.٨	٦٧	٢٢٦	٢.٨٣	٠.٩٤	٢
٩	تتعاون الأخصائيات الاجتماعيات مع مشرفات القاعات لتنظيم الفعاليات/ الأنشطة المفيدة للأطفال بشكل دوري.	-	-	١٥.٠	١٢	٨٥.٠	٦٨	٢٢٨	٢.٨٥	٠.٩٥	١
١٠	توفر إدارة المؤسسة مناخ تنظيمي يدعم قيم المشاركة بين الأخصائيات الاجتماعيات وفريق العمل.	-	-	٢٥.٠	٢٠	٧٥.٠	٦٠	٢٢٠	٢.٧٥	٠.٩١٦	٤
	المجموع				٢٠.٨		٥٨٢				
	المتوسط				٢٠.٨		٥٨.٢				
	النسبية				%٢٦		%٧٢.٧٥				
	القوة النسبية للبعد										

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٥) إلى النتائج المرتبطة ببعدها متطلبات الهيكل التنظيمي أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢١٧٢) بمتوسط (٢١٧.٢) وبقوة نسبية (٩٠.٤٢)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لبعدها المتطلبات الهيكل التنظيمي.

حيث جاءت العبارات التي حصلت على أعلى درجة موافقة في المرتبة الأولى وهي

كالآتي:-

١- تتعاون الأخصائيات الاجتماعيات مع مشرفات القاعات تنظيم فاعليات الأنشطة المفيدة للأطفال بشكل دوري بمتوسط ٢.٨٥ ووزن مرجح ٠.٩٥ وهذا يدل أن عمل الأخصائيات الاجتماعيات لا ينحصر فقط مع الإدارة ولكنها تعاون مشرفات الفصل في إعداد الأنشطة التي تناسب احتياجات الطفل وتنمي قدراته الإبداعية.

٢- تستقبل الإدارة المقترحات التنظيمية لتطوير العمل مع الأطفال من قبل الأخصائيات الاجتماعيات / أعضاء فريق العمل بمتوسط ٢.٨٣ ووزن مرجح ٠.٩٤ وهذا يوضح أن كلاً من الأخصائيات الاجتماعيات/ فريق العمل بمؤسسات رياض الفيوم التابعة لإدارة شرق

وغرب الفيوم يساهمون بصورة واضحة في وضع خطة عمل للمؤسسة ومقترحات لتطوير الخطة.

٣- تشجع الإدارة روح المنافسة بين الأخصائيات الاجتماعيات وفريق العمل للارتقاء بالمؤسسة بمتوسط ٢.٧٨ ووزن مرجح ٠.٩٢٦ وذلك من خلال الحوافز المادية والتشجيعية التي تمنحها الإدارة لكلاً من فريق العمل/ الأخصائيات الاجتماعيات.

٤- يتوفر لدى مؤسسة رياض الأطفال رؤية واضحة حول كيفية تنظيم المعارف المعلومات اللازمة لتطوير العمل بنسبة ٢.٧٥ ووزن مرجح ٢.٧٥.

٥- يتوفر لدى مؤسسة رياض الأطفال هيكل إداري معد للقيام بالمسئوليات على أكمل وجه بنسبة ٢.٧٦ ووزن مرجح ٠.٩٢ وذلك يدل على أن مؤسسة رياض الأطفال تمتلك هيكل إداري يساهم في تحقيق الاستقلال المالي والإداري للمؤسسة وترسيخ فكرة الإدارة الذاتية للروضة والعامية على الأداء في رياض الأطفال.

٦- تستند المؤسسة على نظم عمل تسمح بنقل المعلومات/ المعارف اللازمة لتصل لكل العاملين بمتوسط ٢.٦٣ ووزن مرجح ٠.٨٧٦ حيث يمتلك مؤسسة رياض الأطفال من الوسائل ونظم العمل سواء المكتوبة أو المرئية ومختلف وسائل الاتصال التي تسمح بمرور المعلومات والمعارف للجميع داخل المؤسسة.

٧- تدعم إدارة المؤسسة تفويض الصلاحيات للسماح للعاملين بدعم مستواهم المعرفي بمتوسط ٢.٦١ ووزن مرجح ٠.٨٧ وهذا يدل على لا مركزية المؤسسة حيث تدعم إسناد السلطة والمسئولية للعاملين لتنفيذ الأنشطة واتخاذ القرارات.

٨- تدعم المؤسسة أنماط الأداء المهني المتجدد للعمل من قبل الأخصائيات الاجتماعيات بمتوسط ٢.٦٠ ووزن مرجح ٠.٨٦٦ وهذا يشير إلى سلوكيات تتجاوز فيها الأخصائيات الاجتماعيات المتطلبات المحددة لعملها بحيث تساهم في تعزيز الأداء العام لمؤسسة رياض الأطفال مثل مساعدتها لزملائها في العمل والتطوع لتنفيذ مسئوليات إضافية.

٩- تتوفر مراجعة دورية لتنظيم العمل بالمؤسسة تبعاً للمتطلبات الداخلية / الخارجية اللازمة لسير العمل بمتوسط ٢.٦٠ ووزن مرجح ٠.٨٦٦ وهذا يوضح مدى رقابة المؤسسة داخلياً وخارجياً وذلك لكي تتحقق من مدى كفاءتها ووضع توصيات لحل أي ضعف يوجد داخلها ثم التحقق من فاعلية تلك العناصر.

من العرض السابق نلاحظ أن جميع عبارات البعد تقع في مستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني ٢٦٠٦ بمتوسط ٢١٧.١٧ وبقوة نسبية ٩٠.٤٩ وقد اتفقت مع هذه النتائج دراسة حسن ٢٠٢٠م حيث أكدت النتائج على أن تحرص إدارة الروضة على وجود قنوات اتصال

مفتوحة بينها وبين جميع الهيكل التنظيمي بمؤسسات رياض الأطفال عبر صفحات التواصل الاجتماعي حيث يتم فيها تبادل الرؤى والأخبار والدعوة للاجتماعات.

كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أنه يوجد بين الأخصائيات الاجتماعيات بمؤسسات رياض الأطفال في الأطفال روح العمل الجماعي فتحرص الأخصائيات الاجتماعيات على إشاعة جو من الألفة والآخاء داخل المؤسسة.

وهنا تبرز قيمة وجود هياكل تنظيمية جيدة تفهم دورها بفاعلية في إيجاد بيئة تربية خالية من الضغوط والاضطرابات والقلق، فلاشك سيادة التعاون بين الهيكل التنظيمي لمؤسسة رياض الأطفال يساعد على بروز قيمة العمل الفريقي القائم على الود والحب وإيجاد روح التنافس الشريف إضافة إلى روح الابتكار والإبداع والتجديد وكلها أمور تسهم في غياب الثقاف والنفاق وسوء الأقوال والاتساعات والحد من الغياب والتأخير في الحضور وانخفاض نسبة شكاوي العاملين يترتب عليه تحقيق الأهداف المنشودة.

ولذلك يحدد الهيكل التنظيمي خطوط السلطة والمسئولية كما يوضح ثقافة خطوط الاتصالات وأنماطها وطريقة عمل الأفراد وقيامهم بأدوارهم في المؤسسة والثقافة السائدة بين الأفراد حول طبيعة العلاقات فيما بينهم.

ثامناً: النتائج العامة للدراسة

أكدت النتائج العامة للدراسة على النتائج المرتبطة **ببُعد متطلبات الثقافة التنظيمية** حيث أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢٧٠٨) بمتوسط (٢٠٨.٣١) وبقوة نسبية (٨٦.٧٩)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لبُعد المتطلبات الثقافة التنظيمية.

أكدت النتائج العامة للدراسة على النتائج المرتبطة **ببُعد متطلبات البنية التحتية والتكنولوجيا** حيث أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢١١٥) بمتوسط (٢١١.٥) وبقوة نسبية (٨٨.١٣)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لبُعد المتطلبات البنية التحتية والتكنولوجيا.

أكدت النتائج العامة للدراسة على النتائج المرتبطة **ببُعد متطلبات الالتزام المهني** حيث أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢٦٠٦) بمتوسط (٢١٧.١٧) وبقوة نسبية (٩٠.٤٩)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لبُعد المتطلبات الالتزام المهني.

أكدت النتائج العامة للدراسة على النتائج المرتبطة **ببُعد متطلبات الهيكل التنظيمي** حيث أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المجموع الوزني (٢١٧٢)

بمتوسط (٢١٧.٢) وبقوة نسبية (٩٠.٤٢)، وهذا يدل على الإقبال لدى الأخصائيات الاجتماعيات لُبعد المتطلبات الهيكل التنظيمي.

المراجع المستخدمة

- ١- ابن منظور (١٩٨٨). لسان العرب، دار الجبل، بيروت.
- ٢- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١١). مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ط١.
- ٣- أحمد، بن عيش اوي (٢٠٠٥). إدارة المعرفة وتحسين الميزة التنافسية للمنظمات، الملتقى الدولي الثالث ظروف تسير المؤسسات المعرفة، الركيزة الجديدة وتحدي التنافسية في المؤسسات الاقتصادية، جامعة بسكرة.
- ٤- الأغا، ناصر جامر؛ الأغا، سلام زكريا (٢٠١٢). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها، المؤتمر العلمي الدولي الـ٢٣ للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، الدوحة، قطر.
- ٥- حرنان، نجوى (٢٠١٤). مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي، أطروحة الدكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد بن خضير، مسكرة.
- ٦- حسين، يسري محمد (٢٠١٠). دور الإدارة المعرفية في تحديد كفاءة المنظمات الفندقية، دراسة حالة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، الجامعة فلسطين.
- ٧- خطيري، ميرفت السيد (٢٠٠٠). نموذج للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في رياض الأطفال، رسالة دكتوراه غير منشورة، بكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- ٨- راتب، غوشة ذكي (١٩٨٣). أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، مطبعة التوفيق، القاهرة.
- ٩- الزطمة، نضال محمد (٢٠١١). إدارة المعرفة وأثرها على تمييز الأداء ودراسة تطبيقية على كليات ومعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ١٠- السكري، أحمد شفيق (٢٠١٣). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

- ١١- السلوم، يوسف إبراهيم (٢٠٠١). الاستثمار في العلم والمعرفة بحسن الإدارة التدريب والتقنية، بحث منشور، ع ١٨٩.
- ١٢- السيد، أسامة محمد (٢٠١٧). إدارة المعرفة، دار العلم والإيمان، كفر الشيخ، ط ١.
- ١٣- الصباغ، عماد (٢٠٠٣). إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات، جامعة قطر، الدوحة، قطر.
- ١٤- طاشكندي، نكية بنت ممدوح (٢٠٠٨). إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١٥- عبد الوهاب، سمير محمد (٢٠٠٥). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية دراسة حالة مدينة القاهرة، بحث مقدم إلى ندوة مدن المعرفة المنعقد في مدينة السعودية، المدينة المنورة، ٢٨ و ٣٠ نوفمبر.
- ١٦- العقاب، كمان (٢٠٠٩). إدارة المعرفة في المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- ١٧- غددير، باسم (٢٠١٦). متطلبات معوقات تطبيق إدارة المعرفة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٨، ع ٣٤.
- ١٨- الفارسي، سليمان أحمد (٢٠١٠). دور مجتمع المعرفة في رفع كفاءة إدارة المنظمات، مجلة جامعة دمشق للعلم والإقتصادية والقانونية، مجلد ٢٦، ع ٢٤.
- ١٩- القريوتي، محمد قاسم أحمد (٢٠٠٥). إدارة المعرفة التنظيمية المفهوم والأساليب والاستراتيجيات، مكتبة آفاق للنشر وتوزيع، الكويت.
- ٢٠- القطارنة، زياد حمد (٢٠١٤). إدارة المعرفة، دار جليس الزمان للنشر، عمان.
- ٢١- مانع، سرينا؛ وأبو زيدي، هدى (٢٠١٨). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة الباحث الاقتصادي.
- ٢٢- مخلوف، بدر اسماعيل (٢٠١٤). إدارة المعرفة آفاق وتحديات، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، معهد التخطيط القومي، مجلد ٢٢، ع ٢.
- ٢٣- المطاعي، علي بن حمد بن علي (٢٠٠٨). بناء نموذج الإدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، أطروحة الدكتوراه في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- ٢٤- نشرة صادرة عن مكتب الخدمة الاجتماعية في روضة البيان (٢٠٠٢). الكويت، موقع وزارة التربية والتعليم على موقع www.moe.edu.kw/schools

٢٥- الهوش، أبو بكر محمود (٢٠١٦). استراتيجيات إدارة المعرفة، مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر، القاهرة.

26-Gantman, Ernesto, Mauricio, Contreras (2001). **Argentine universities the use of the knowledge society**, organization, vol 8, No 2.

27-Michuele. D. Koenig (2000). **knowledge management the information professional**, Dominican university, Lasis, published for the American society for information science.

28-Oliver, Gary R.(2003), **Towards understand in km practices in the Academic Environment the shoemaker's paradox**, Electronic journal on knowledge management vol 1-2.

29-Sernko Alexander and nick botis, (2017). **global ranking of knowledge management and intellectual capital academic journal**, emerald publishing limited, issn, journal of knowledge management vol 21, no3.

30-Skyrme, D. (1999). **knowledge management making it work by internet**. www.skyrme.com