

أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية

مصطفى حميد حسن⁽¹⁾

تأريخ تقديم البحث: (2020/11/7)، تأريخ قبول النشر (2020/12/14).

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V32\(4\)2020.1039](https://doi.org/10.37359/JOPE.V32(4)2020.1039)

المستخلص

تناول البحث مدى أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية، وقد حاول الباحث عرض إطار عملي تحليلي لآراء عينة مختارة ضمن عينة البحث، خصوصاً وان المتغير المستقل المتمثل بأخلاقيات العمل له أهمية بالغة في توجيه المؤسسة الرياضية بالاتجاه الذي يحقق غاياتها المنشودة، فضلاً عن الدور الذي يلعبه المتغير المعتمد إدارة المعرفة في تحصين المؤسسة الرياضية علمياً وإدارياً، لقد حاول البحث الإجابة عن جملة من التساؤلات التي شكلت مشكلة البحث ومن أبرزها التساؤل الذي ينص على "ما هي الأبعاد الأخلاقية التي يجب التركيز عليها من أجل النهوض بالواقع المعرفي، والتي يمكن لها أن تسهم بشكل فاعل في إنجاح تبني إدارة المعرفة في المؤسسة الرياضية". وقد اختبر الباحث علاقة الارتباط والأثر بين "أخلاقيات العمل" التي تمثل سلوك أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية كأفراد و "إدارة المعرفة" في اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية "كمؤسسة رياضية وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى عدة استنتاجات نظرية وعملية كان أهمها: ان القدرة التفسيرية لهذا النموذج (أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية) ممتازة إذ بلغ معامل التحديد (0.927) ومعامل التحديد التصحيحي (0.926)، إذ يشير هذا إلى القدرة المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) على تفسير (92.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (إدارة المعرفة). وان هناك علاقة ارتباط والأثر معنويين بين أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة. الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، إدارة المعرفة، الثقافة التنظيمية، المدونات الأخلاقية، المعرفة الضمنية.

ABSTRACT

The Effect Of Work Ethics On Reinforcing Knowledge Administration in Iraqi National Olympic Committee

The researcher study the effect of work ethics on knowledge administration in Iraqi national Olympic committee. The research tries to answer the questions like what ethics should be concentrated on to develop administration in sport foundations. The researcher studied effect and relationships to conclude that work ethics are excellent in reinforcing knowledge administration in members of Iraqi national Olympic committee as well as the presence of significant correlation relationship between work ethics and knowledge administration.

Keywords: work ethics, knowledge administration, organizational culture, ethical logs.

(1) مدرس، دكتوراه تربية رياضية، كلية الامام الاعظم الجامعة/ قسم العلوم المالية والمصرفية الاسلامية (Mustafa.hameed.h@gmail.com)
Mustafa Hameed Hassan, Instructor (PH.D), AL-Imam AL-Adam University College / Department of Islamic Banking and Financial Sciences, (Mustafa.hameed.h@gmail.com) (+9647724921882).

المقدمة:

نظراً لاستحواذ موضوع أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة على اهتمام العديد من الكتاب والمفكرين، ولكثرة الاختلاف الحاصل بين آراء هؤلاء المهتمين، ونظراً لبروز المشاكل الناجمة عن التصرفات غير الأخلاقية للأفراد خلال تأديتهم لأعمالهم بشكل واضح وملحوس، وما لهذه المشاكل من انعكاسات سلبية على الفرد والمنظمة والمجتمع، وفضلاً عن هذا ما استشعره الباحث من ضرورة تركيز الباحثين العراقيين على النواحي الأخلاقية في أداء الأعمال في المؤسسة الرياضية العراقية التي عانت من الكثير من التصرفات غير الأخلاقية خلال أداء العمل، والتي ينتظر منها ان تنهض بواقعها المعرفي، كانت توجهات الباحث نحو إقامة بحث يهدف إلى التذكير بأهمية مجال الأخلاقيات وما لهذا المحور من مشاكل عدة لم تعالج لحد الآن من قبل الباحثين العراقيين، ومحاولة لربط ذلك بإدارة المعرفة، إذ يشير (David, 1996) إلى العلاقة التبادلية ما بين المعرفة والأخلاق، إذ انه في حين تلزم الأولى الفرد بضرورة التعلم من اجل أداء الأعمال بشكل صحيح، تعد الثانية ضرورية لإدراك ما هو صحيح أو خاطئ، إن السبب الحقيقي الذي دفع الباحث لاختيار هذا البحث هو إدراكه التام لأهمية الجانب الأخلاقي والمعرفي في الظرف الراهن الذي يشهد حرباً تستهدف كل البنى التحتية والأخلاقية والاجتماعية والثقافية والمعرفية، وما للدور الأخلاقي والمعرفي الذي يلعبه مجتمع الدراسة المتمثل بـ (اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية واتحاداتها الرياضية المركزية)، وفي ظل غياب الاهتمام بالثقافة التنظيمية والتأكيد على انظمة المؤسسة الرياضية والتي من شأنها رفع مستوى الممارسات الأخلاقية، طرحت عدة تساؤلات لتحديد معالم البحث وكالاتي:

- ما هي العوامل الأخلاقية التي يجب التركيز عليها من اجل النهوض بالواقع المعرفي والتي يمكن لها أن تسهم بشكل فاعل في إنجاح تبني إدارة المعرفة في المؤسسة الرياضية؟

- هل أن التصرفات غير الأخلاقية تساهم في عرقلة المسيرة العلمية والمعرفية للمؤسسة الرياضية؟

وقد ركزت الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث بشكل أساسي على أخلاقيات العمل أو على إدارة المعرفة بشكل منفرد في اغلب الحالات، إذ تناول (حrchوش والعنزي، 2000) في دراستهما (أخلاق الإدارة وإدارة الأخلاق، بإشارة خاصة لمنظمات الأعمال) العديد من المفاهيم المتعلقة بالنواحي الأخلاقية في منظمات الأعمال كالعدالة والصدق والأمانة وغيرها من المفاهيم الأخرى، في حين كانت دراسة (الساعدين 2001) بعنوان (أخلاقيات الإدارة وإثرها في الرقابة الإدارية على وفق أنموذج الثقة: دراسة ميدانية في الشركة العامة للاستكشافات النفطية) متتولة العلاقة بين أخلاقيات الإدارة والرقابة الإدارية، وقد اتخذت من عامل الثقة كعامل وسيط مؤثر على مستوى العلاقة بينهما، وجاءت دراسة (الكبيسي، 2002) بعنوان (إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية مقارنة في عينة من منظمات القطاع الصناعي المختلط) وحددت الدراسة مدى استفادة المنظمات المبحوثة من المعرفة الضمنية والظاهرة المتوفرة لديها، وقدمت دراسة (McNamara, 1999) دليلاً متكاملًا للمدراء حول الأخلاقيات من زوايا متعددة وقد وضمت هذه الدراسة الأطر النظرية التي تبين كيف يمكن للثقافة التنظيمية والمدونات الأخلاقية وبرامج التدريب الأخلاقي واليات الاختيار أن تدعم السلوك الأخلاقي، واخيراً قدمت دراسة (Pipkin, 2000) عنوانها (الحاجة إلى القيادة الأخلاقية) وقد درست هذه الدراسة الخواص الأخلاقية لدى المسؤولين في مختلف المنظمات، ولقد أشرت حاجة المنظمات التعليمية إلى القيادات الأخلاقية، حيث يتوجب على مدراء هذه المنظمات وكذلك العاملون في إدارتها أن يظهروا سلوكيات أخلاقية عالية أمام الطلبة والمدرسين وكذلك أمام عموم المجتمع وذلك لكي يكسبوا ثقة هؤلاء جميعاً.

اراد الباحث تناول هكذا موضوع في المؤسسات الرياضية وخصوصاً العراقية منها بالرغم من الحاجة الماسة لهذا دراسات ولعل السبب يكمن في حداثة الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل وحداثة ظهور إدارة المعرفة، ويأتي البحث الحالي ليوضح اثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة في ميدان عمل اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية من خلال عرض يشمل كلا المفهومين بشيء من التفصيل ويوضح العلاقة بينهما، ويهدف البحث بصورة أساسية إلى

تقصي مدى تأثير مستويات أخلاق العمل في المؤسسة الرياضية على اندفاع المؤسسة تجاه المعرفة الجديدة بأنواعها الضمني والظاهري عموماً وإدارة المعرفة خصوصاً بعملياتها المختلفة سواء أن امتلكت المؤسسة إدارة مستقلة تحت هذا المسمى أم مارست العمل نفسه تحت مسميات أخرى في إطار مجتمع البحث، إذ أن البحث يهدف ضمناً إلى التذكير بضرورة بلورة مدونات أخلاقية للمؤسسات وخصوصاً الرياضية منها والعمل على إدخال برامج التدريب الأخلاقي إلى جانب برامج التدريب الأخرى والتركيز على تعزيز الثقافة التنظيمية فيما يخص هذا الموضوع من أجل الوصول إلى قيم ثابتة تأطر تصرفات الأفراد العاملين داخل المؤسسة الرياضية.

الاجراءات والادوات:

استعمل الباحث منهج البحث الوصفي وبأسلوب الدراسات المسحية كونه يمثل أنسب وأفضل الحلول العلمية الملائمة لطبيعة مشكلة الدراسة الحالية، إذ يرى (محبوب، 2002) أن "البحث الوصفي يهدف إلى دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها أو أشكالها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة فيها".

اشتمل مجتمع البحث الحالي على رئيس وعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ورؤساء الاتحادات الرياضية المركزية، وتكونت عينة البحث من الآتي:

1. رئيس اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية وأعضائها (الهيئة العامة) وعددهم (30) عضواً.
 2. رؤساء الاتحادات الرياضية المركزية الذين لم يكونوا من ضمن (الهيئة العامة) البالغ عددهم (20) رئيس اتحاد. وبذلك يصبح مجموع الافراد الذين مثلوا مجتمع البحث الحالي وعينته الرئيسية (50) فرداً وقد اعتمد الباحث هذا المجتمع في بحثه إذ لم يعتمد العينة لكون المجتمع صغير ونسبة 100%.
- والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة المشمولة بالبحث.

الجدول (1) يبين توزيع افراد العينة المشمولة بالبحث

ت	المؤسسة الرياضية	عينة التجربة الاساسية
1	اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية (الهيئة العامة)	30
2	رؤساء الاتحادات الرياضية المركزية	20
	المجموع	50

أما أداة البحث فهي "الوسيلة أو الطريقة التي يستطيع الباحث من خلالها حل مشكلة ما مهما كانت تلك الأدوات، (بيانات أو أجهزة)". (محبوب، 2002)، ان طبيعة البحث الحالي واهدافه تتطلب توافر اداتين (مقياسين) وهما:

1. مقياس اخلاقيات العمل.
2. مقياس ادارة المعرفة.

وبما ان الباحث لم يتمكن من الحصول على هذين المقياسين معَدَّين سابقاً من قبل باحثين آخرين في المجال الرياضي (على قدر اطلاعه) لذلك قام الباحث ببناء هذين المقياسين على وفق الخطوات العلمية لبناء المقاييس التربوية والنفسية وكالاتي:

اولاً: تحديد مفهومي اخلاقيات العمل وادارة المعرفة: من خلال اطلاع الباحث على بعض الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت هذين المفهومين، قام الباحث بتحديد المفهومين لاسيما في مجال الادارة الرياضية والمؤسسات الرياضية.

ثانياً: تحديد ابعاد (محاور) المفهومين: إنَّ عملية تحديد الاعتبارات الأساسية لإجراءات اعداد الاستبانة لها دور كبير في الاسهام في مساعدة الباحث على اختيار الإجراءات المناسبة لإعداد المقياس، لذا اعتمد الباحث الاعتبارات الآتية في تحديد ابعاد اخلاقيات العمل وادارة المعرفة:

- الاطلاع على الدراسات والأدبيات المتخصصة بأخلاقيات العمل وإدارة المعرفة حول مفهومها وتحديد مصطلحاتها وابعادها.
 - الاعتماد على الدراسات والأدبيات المتخصصة لاختيار ثلاث ابعاد لأخلاقيات العمل والتي تتلائم وعمل القيادات الادارية في اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية واتحاداتها الرياضية المركزية وهي:
 - ✓ الثقافة التنظيمية.
 - ✓ القيم.
 - ✓ الانظمة المنظمة.
 - الاعتماد على الدراسات والأدبيات المتخصصة لاختيار ثلاث ابعاد لإدارة المعرفة والتي تتلائم والافتراضات التي قامت عليها اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية واتحاداتها الرياضية المركزية وهي:-
 - ✓ المعرفة الضمنية.
 - ✓ المعرفة الظاهرية.
 - ✓ عمليات ادارة المعرفة.
- وللتثبت من دقة وصحة هذه المحاور وتمثيلها لأخلاقيات العمل وإدارة المعرفة، قام الباحث بعرض هذه المحاور وتعريفات المفهومين بعد توصيف كل محور على (13) خبيراً. وطلب منهم الباحث تقدير مدى دقة كل مفهوم ودقة محاوره وصلاحيته لقياس المفهوم، وفي ضوء ملاحظات وآراء الخبراء عُدَّت صياغة بعض تعريفات الأبعاد، وتم الاتفاق على صلاحيتها ودقتها ونسبة 100% من الخبراء.
- ثالثاً: اعداد فقرات المقياسين: بعد اطلاع الباحث على بعض الدراسات والادبيات العربية والاجنبية، وفي ضوء توصيف كل محور قام الباحث بصياغة فقرات المقياسين بإسلوب (التقرير الذاتي) وبعبارات تقريرية تكونت من (24) فقرة لكل مقياس وببدائل خماسية متدرجة للإجابة (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، لا) وتعطى عند التصحيح الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، وذلك للأسباب الآتية (Anastasia, 1982):
- ✓ توفير مقياس أكثر تجانساً.
 - ✓ تسمح للمستجيب أن يؤثر درجة مشاعره وشدتها.
 - ✓ تسمح بأكثر تباين بين الأفراد.
 - ✓ تتمتع بصدق وثبات عاليين.
- التحليل المنطقي للفقرات (صلاحية الفقرات):** ان مفهوم صلاحية الفقرات يشير إلى الاستدلالات الخاصة التي تخرج بها درجات القياس، من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها، وهي تحقيق لصدق الاستمارة ومعناه جمع الأدلة التي تؤيد مثل هذه الاستدلالات. (Eble, R.L, 1972) ويشير (Eble) إلى إن التحليل المنطقي خطوة اساسية ومهمة في بناء المقاييس، وان أفضل طريقة للتأكد من الصدق الظاهري للفقرات هو قيام عدد من الخبراء والمتخصصين بتقويم صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها. وعلى الرغم من انه قد يكون مضللاً لكونه يعتمد على الآراء الذاتية للخبراء لكنه يعد ضرورياً في بدايات اعداد المقياس حتى يتم استبعاد الفقرات التي لا يكون شكلها الظاهري متجانساً مع الخاصية، ويقوم عادةً بهذا الاجراء الخبراء المتخصصون في الخاصية التي اعدت الفقرات لقياسها. وبناءً على هذا الاساس وبعد صياغة فقرات مقياسي اخلاقيات العمل وإدارة المعرفة البالغ عددها (24) فقرة لكل مقياس ووضع تعريفات الأبعاد، قام الباحث بعرضهما على (13) خبيراً من المتخصصين بالإدارة الرياضية والاختبار والقياس وطلب منهم أن يدرسوا كل فقرة من الفقرات ويدلوا بأرائهم في مدى صلاحيتها، وكان الخبراء يناقشون الباحث حول كل فقرة من حيث صياغة الأفكار ومحتوى الفقرات.
- اخرج الباحث المقياسين بصيغتهما الأولية واستقر المقياسين على (24) فقرة لكل مقياس وكما موضح في الجدولين (2 و3).

الجدول (2) يبين عدد فقرات مقياس اخلاقيات العمل والنسبة المئوية لكل بُعد

ت	ابعاد اخلاقيات العمل	ارقام الفقرات	عدد الفقرات	النسبة المئوية
1	الثقافة التنظيمية	8 - 1	8	25%
2	القيم	16 - 9	8	25%
3	انظمة العمل	24 - 17	8	25%
	المجموع		24	100%

الجدول (3) يبين عدد فقرات مقياس ادارة المعرفة والنسبة المئوية لكل بُعد

ت	ابعاد اخلاقيات العمل	ارقام الفقرات	عدد الفقرات	النسبة المئوية
1	المعرفة الضمنية	8 - 1	8	25%
2	المعرفة الظاهرية	16 - 9	8	25%
3	عمليات ادارة المعرفة	24 - 17	8	25%
	المجموع		24	100%

الخصائص السايكومترية (القياسية) للمقياسين: يشير (الكبيسي، 2002) إلى "إن تحليل الفقرات هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحات الاختبار لغرض معرفة خصائصها، وحذف أو تعديل أو إبدال أو إضافة، أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق مناسب من حيث الطول والصعوبة". وتعد خاصيتي (الصدق والتمييز) للفقرة من اهم الخصائص القياسية التي ينبغي التأكد منها في بناء المقاييس

التربوية والنفسية كون صدق المقياس وثباته يعتمد الى حد كبير على خصائص فقراتها.

الصدق الظاهري للمقياسين: وهو من اهم انواع الصدق في المقاييس التربوية والنفسية ويشير الى مدى صلة الفقرة بالظاهرة المراد قياسها، وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياسين عندما تم عرضهما بصيغتهما الأولية على مجموعة من الخبراء وعددهم (13) خبيراً للحكم على مدى صلاحية فقراتهما في قياس الظاهرتين.

القوة التمييزية للفقرات المقياسين: من خلال القوة التمييزية لفقرات المقياسين يتم التعرف على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها، لذا فإن " الهدف من تحليل الفقرات هو للإبقاء على الفقرات ذات التمييز العالي وهي الفقرات الجيدة في الاختبار " (العمرى والسلمان، 1996)، ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياسي اخلاقيات العمل وادارة المعرفة، قام الباحث بتفريغ إجابات (عينة تحليل الفقرات احصائياً) البالغة (30) فرداً وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المجيبين، ورُتبت درجات افراد العينة من أعلى درجة كلية الى أدنى درجة كلية، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة 50%، إذ بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (15) استمارات مقابل (15) استمارة للمجموعة الدنيا، إذ يشير المتخصصون في القياس والتقويم الى ان هذه النسبة تُعتمد اذا كان حجم العينة صغيراً أي اقل من (80) فرداً. (روجرويمر وجوزيف دومينيك، 2001). واستعمل الباحث اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفرق في كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية لكل بُعد من ابعاد مقياسي اخلاقيات العمل وادارة المعرفة كُل على حدة، على اساس ان القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة وبما ان الفقرات جميعها التي

في المقاييس تتمتع بقدرة على التمييز بدلالة احصائية تحت مستوى دلالة (0.05) لذلك لم تسقط أي فقرة، ويمكن القول ان المقاييس تتمتع بقوة تمييزية جيدة، والجدولين (4 و 5) يبينان ذلك.

الجدول (4) يبين القوة التمييزية ل فقرات ابعاد اخلاقيات العمل

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س/	ع	س/		
1	1.100	3.07	0.594	4.27	3.719	مميزة
2	1.033	2.93	0.617	4.33	4.507	مميزة
3	0.834	3.13	0.594	4.27	4.288	مميزة
4	0.834	3.13	0.640	4.47	4.913	مميزة
5	0.828	3.40	0.516	4.53	4.498	مميزة
6	1.100	2.93	0.884	4.27	3.660	مميزة
7	1.047	3.33	0.632	4.40	3.378	مميزة
8	1.195	3.00	0.632	4.60	4.583	مميزة
9	1.060	2.87	1.447	3.33	3.007	مميزة
10	1.069	3.00	1.183	3.60	3.457	مميزة
11	0.961	2.93	0.594	4.27	4.571	مميزة
12	1.033	2.73	0.594	4.27	4.985	مميزة
13	0.990	2.87	0.617	4.33	4.867	مميزة
14	1.069	3.00	1.060	3.87	2.229	مميزة
15	1.100	3.07	0.834	4.47	3.929	مميزة
16	1.223	2.93	1.033	3.93	2.420	مميزة
17	1.060	2.87	0.676	4.20	4.107	مميزة
18	1.047	3.33	0.516	4.47	3.761	مميزة
19	0.990	3.47	0.488	4.33	3.040	مميزة
20	0.990	3.13	0.862	4.20	3.147	مميزة
21	1.100	3.07	0.640	4.53	4.464	مميزة
22	0.990	3.13	0.507	4.40	4.409	مميزة
23	1.014	3.20	0.507	4.40	4.099	مميزة
24	0.961	2.73	0.516	4.47	6.153	مميزة

الجدول (5) يبين القوة التمييزية لفقرات ابعاد ادارة المعرفة

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س/	ع	س/		
1	0.915	3.13	0.743	3.87	2.409	مميزة
2	1.187	2.87	0.561	4.20	3.933	مميزة
3	1.060	2.87	0.516	4.13	4.160	مميزة
4	1.246	3.13	0.724	4.33	3.225	مميزة
5	1.223	2.93	0.594	4.27	3.799	مميزة
6	1.234	2.67	1.100	3.93	2.967	مميزة
7	1.163	3.27	0.488	4.33	3.276	مميزة
8	1.254	3.00	0.516	4.53	4.380	مميزة
9	1.163	2.73	0.756	4.00	3.537	مميزة
10	1.163	2.73	0.799	4.07	3.660	مميزة
11	1.047	2.67	0.640	4.13	4.631	مميزة
12	1.113	2.67	0.799	3.93	3.582	مميزة
13	1.100	2.73	0.640	4.13	4.261	مميزة
14	1.207	2.80	0.561	4.20	4.074	مميزة
15	1.056	2.60	0.816	4.33	5.030	مميزة
16	1.265	2.80	0.799	3.93	2.934	مميزة
17	1.163	2.73	0.516	4.13	4.261	مميزة
18	1.060	2.53	0.743	4.13	4.786	مميزة
19	1.121	2.60	0.704	4.07	4.291	مميزة
20	0.961	2.93	0.640	4.13	4.025	مميزة
21	1.121	2.60	0.594	4.27	5.088	مميزة
22	1.082	2.80	0.561	4.20	4.448	مميزة
23	1.125	2.87	0.414	4.20	4.306	مميزة
24	.724	2.67	0.414	4.20	7.122	مميزة

معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين: لغرض التحقق من تجانس الفقرات فان معامل الاتساق الداخلي يقدم لنا الدليل على ذلك "حيث إن معامل الاتساق الداخلي هو معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس". (كاظم، 1994). وأستخدم الباحث قانون معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وذلك باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss). ويؤكد (Allen, M.J & yen, W.M, 1979) "انه كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي كان تضمينها في المقياس يزيد من احتمال الحصول على مقياس أكثر تجانساً".

وبما ان الفقرات جميعها التي استُبقيت في المقياسين معاملات اتساقها وقدرتها على التمييز بدلالة احصائية، أي أن القيم المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.361) عند درجة حرية (28) و تحت مستوى دلالة (0.05) لذلك لم تسقط اية فقرة، ويمكن القول ان المقياسين يتمتعان بصدق بناء جيد. والجدولين (6 و 7) يبينان فيهما معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين مع المقياس ككل.

الجدول (6) يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات اخلاقيات العمل

الثقافة التنظيمية		القيم		انظمة العمل	
الفقرة	قيمة (ر)	الفقرة	قيمة (ر)	الفقرة	قيمة (ر)
1	0.823**	9	0.442*	17	0.867**
2	0.815**	10	0.532**	18	0.364*
3	0.783**	11	0.824**	19	0.379*
4	0.679**	12	0.774**	20	0.721**
5	0.856**	13	0.820**	21	0.869**
6	0.682**	14	0.676**	22	0.868**
7	0.771**	15	0.842**	23	0.831**
8	0.773**	16	0.725**	24	0.914**

جدول (7) يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات ادارة المعرفة

المعرفة الضمنية		المعرفة الظاهرية		عمليات ادارة المعرفة	
الفقرة	قيمة (ر)	الفقرة	قيمة (ر)	الفقرة	قيمة (ر)
1	0.682**	9	0.766**	17	0.830**
2	0.657**	10	0.787**	18	0.867**
3	0.756**	11	0.874**	19	0.852**
4	0.671**	12	0.769**	20	0.792**
5	0.877**	13	0.864**	21	0.892**
6	0.697**	14	0.839**	22	0.872**
7	0.733**	15	0.830**	23	0.859**
8	0.874**	16	0.741**	24	0.850**

ثبات المقياسين: يقصد به مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف إلى قياسها. (علام، 2000) وكما يعني "ثبات الاختبار إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد أنفسهم في الأجواء المختلفة" (باهي، 1999). وبما ان المقياس الصادق يكون ثابتاً، في حين ان المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً، فهذا لا يعني عدم حساب الثبات للمقياس، لأنه لا يوجد مقياس ذو صدق تام، فضلاً عن ان الثبات يعطي مؤشراً

على دقة المقياس وتجانس فقراته (علام، 2000). ولغرض معرفة ثبات المقياسين ولوجود طرائق عدة لحسابه، اعتمد الباحث على استعمال طريقة تحليل الثبات بمعادلة (ألفا- كرونباخ) من درجات (عينة تحليل الفقرات احصائياً) البالغ حجمها (30) فرداً للحصول على ثبات المقياسين لأنها من أكثر طرائق الثبات استعمالاً "إذ تقيس هذه الطريقة التجانس الداخلي لفقرات المقياس، ويدل تجانس فقرات المقياس على مدى اتساق أداء المفحوصين على الأسئلة جميعها التي يتكون منها المقياس" (حازم، 2001). فبعد أن قام الباحث بتفريغ الدرجات التي حصل عليها والمتعلقة بدرجات (30) فرداً من عينة (حساب الخصائص السايكومترية للفقرات) وحسبت درجات الفقرات والدرجة الكلية لكل مجيب، تم استخدام معادلة (الفا- كرونباخ) فكان معامل الثبات لكل مقياس وابعاده كما هو في الجدولين (8 و 9) وهو معامل ثبات جيد على وفق رأي (Foran).

الجدول (8) يبين قيم الفا- كرونباخ لأبعاد اخلاقيات العمل

ت	البُعد	الفا - كرونباخ
1	الثقافة التنظيمية	0.747
2	القيم	0.744
3	انظمة العمل	0.729
4	الكلية	0.865

الجدول (9) يبين قيم الفا- كرونباخ لأبعاد ادارة المعرفة

ت	البُعد	الفا - كرونباخ
1	المعرفة الضمنية	0.699
2	المعرفة الظاهرية	0.760
3	عمليات ادارة المعرفة	0.765
4	الكلية	0.871

موضوعية المقياسين: من خلال توزيع المقياسين على الخبراء لاستخراج الصدق و الثبات لم يكن هناك أي إشكال أو سوء فهم لفقرات الاستبانة، فقد كانت الإجابات واضحة و مفهومة مما يدل على موضوعيتها، لأن الموضوعية "هي الاختبار الذي يعطي النتائج نفسها مهما اختلف المصححون" (خريبط، 1987).
تطبيق المقياسين على العينة الرئيسية: باشر الباحث بإجراء توزيع استمارة الاستبيان على أفراد مجتمع البحث (رئيس واعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية واتحاداتها الرياضية المركزية) وعددهم (50) فرداً، وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بالاستبانة من أفراد عينة البحث جميعهم وترتيبها في جداول تمهيداً لمعالجتها احصائياً لعرض النتائج وتحليلها.
 الوسائل الاحصائية: تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

النتائج:

الجدول (10) يبين الوسائل الاحصائية والدرجات لمقياس اخلاقيات العمل لدى عينة البحث

رقم الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	معامل الالتواء	معامل التفلطح
1	3.88	1.062	0.15	-1.029	0.276
2	3.76	1.117	0.158	-0.966	0.098
3	3.9	0.931	0.132	-0.742	-0.091
4	3.66	1.118	0.158	-1.014	0.61
5	3.78	1.075	0.152	-0.979	0.409
6	3.64	1.306	0.185	-0.664	-0.746
7	3.56	1.053	0.149	-0.438	-0.627
8	3.84	1.184	0.167	-0.830	-0.308
9	2.66	0.917	0.13	0.248	-1.042
10	2.74	1.046	0.148	-0.117	-1.257
11	3.1	1.035	0.146	0.368	-1.140
12	3.28	1.126	0.159	-0.048	-1.237
13	3.22	1.2	0.17	0.146	-1.126
14	3.06	1.3	0.184	0.001	-1.374
15	2.78	1.329	0.188	0.422	-1.000
16	2.78	1.266	0.179	0.433	-0.838
17	2.98	0.937	0.132	0.041	-0.464
18	3.6	0.904	0.128	-0.484	0.319
19	3.58	0.785	0.111	-1.199	1.653
20	3.66	0.872	0.123	-0.612	-0.211
21	3.5	1.055	0.149	-0.598	-0.282
22	3.32	0.999	0.141	-0.183	-0.726
23	3.54	0.908	0.128	-0.634	0.208
24	3.44	0.733	0.104	-0.594	-0.401

الجدول (11) يبين الوسائل الاحصائية والدرجات لمقياس ادارة المعرفة لدى عينة البحث

رقم الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	معامل الالتواء	معامل التفطح
1	3.26	0.944	0.133	-0.099-	-1.180-
2	3.72	0.809	0.114	-0.881-	0.467
3	3.46	0.885	0.125	-0.517-	-0.752-
4	3.04	1.049	0.148	-0.082-	-0.789-
5	3.02	1.169	0.165	-0.200-	-0.871-
6	2.92	1.291	0.183	0.154	-1.102-
7	3.48	1.074	0.152	-0.771-	-0.043-
8	3.18	1.044	0.148	-0.376-	-0.645-
9	3.18	1.137	0.161	-0.282-	-0.784-
10	3.42	0.95	0.134	-0.357-	-1.013-
11	3.1	0.931	0.132	-0.047-	-0.827-
12	2.78	1.183	0.167	0.139	-1.068-
13	3.14	0.926	0.131	-0.128-	-0.786-
14	3.32	1.115	0.158	-0.400-	-0.661-
15	3	1.294	0.183	-0.177-	-1.232-
16	3.48	1.216	0.172	-0.306-	-1.096-
17	3.52	0.974	0.138	-0.404-	-0.900-
18	3.2	1.088	0.154	-0.218-	-1.076-
19	2.98	1.059	0.15	-0.066-	-1.094-
20	3.22	1.13	0.16	-0.366-	-1.035-
21	3.02	1.169	0.165	-0.439-	-1.002-
22	3.04	1.195	0.169	-0.454-	-0.846-
23	3.22	0.932	0.132	-0.620-	-0.464-
24	3.36	0.875	0.124	-0.217-	-0.838-

يتبين من الدلائل الاحصائية لدرجات عينة البحث ان الدرجات تتوزع توزيعاً طبيعياً مما يعطي لنا امكانية تعميم النتائج على مجتمع البحث، فقد كانت معاملات الالتواء والتفطح قليلة، "اذ ان معاملات الالتواء كلما كانت قليلة او قريبة من الصفر فإن شكل التوزيع التكراري للدرجات سيكون قريباً من التوزيع الطبيعي" (صالح، 2000).

المناقشة:

لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط اخلاقيات العمل وإدارة المعرفة وبحسب أبعادها الثلاثة لكلٍ منهما وبين المتوسط النظري (الفرضي) لمقاييسها باستخدام الاختبار (t-test) لعينة واحدة اتضح الآتي:

كان متوسط درجات اخلاقيات العمل لدى عينة البحث اكبر من المتوسط النظري للاختبار إذ بلغ متوسط درجات اخلاقيات العمل (81.26) في حين كان المتوسط النظري لهذا الاختبار هو (75) وبانحراف معياري (17.755) وكان الفرق بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (32.362) اكبر من القيمة الجدولية بدرجة حرية (49).

وجاء متوسط درجات إدارة المعرفة لدى عينة البحث كذلك بقيمة اكبر من المتوسط النظري للاختبار إذ بلغ متوسط درجات إدارة المعرفة (77.06) في حين كان المتوسط النظري لهذا الاختبار هو (75) وبانحراف معياري (16.923) وكان الفرق بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (32.199) اكبر من القيمة الجدولية بدرجة حرية (49)، وكما مبين في الجدولين (12 و 13).

الجدول (12) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل وبحسب أبعادها

ت	اخلاقيات العمل وأبعادها	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
1	اخلاقيات العمل	50	81.26	17.755	75	32.362	0.000
2	الثقافة التنظيمية	50	30.02	7.416	25	28.623	0.000
3	القيم	50	23.62	7.373	25	22.652	0.000
4	انظمة العمل	50	27.62	5.166	25	37.804	0.000

الجدول (13) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإدارة المعرفة وبحسب أبعادها

ت	إدارة المعرفة وأبعادها	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
1	إدارة المعرفة	50	77.06	16.923	75	32.199	0.000
2	المعرفة الضمنية	50	26.08	6.087	25	30.295	0.000
3	المعرفة الظاهرية	50	25.42	6.887	25	26.099	0.000
4	عمليات إدارة المعرفة	50	25.56	6.686	25	27.033	0.000

تحليل علاقات الارتباط: استكمالاً للعمليات الوصفية والتشخيصية القائمة على معطيات التحليل الوصفي تم تحديد علاقات الارتباط بين متغيرات البحث، وكما موضح في الجدول (14) والذي يشير الى ان هناك علاقات ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) والمتغير التابع (إدارة المعرفة)، وتشير معطيات الجدول ايضاً إلى وجود علاقة ارتباط إحصائية ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل وأبعاد إدارة المعرفة المتمثلة بـ (المعرفة الضمنية - المعرفة الظاهرية - عمليات إدارة المعرفة)، فضلاً عن وجود علاقة ارتباط إحصائية ذات دلالة معنوية بين إدارة المعرفة وأبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة بـ (الثقافة التنظيمية - القيم - انظمة العمل)، والجدول (14) يبين ما ذكر آنفاً.

الجدول (14) معامل الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	اخلاقيات العمل	الثقافة التنظيمية	القيم	انظمة العمل
ادارة المعرفة		0.963**	0.819**	0.920**	0.820**
المعرفة الضمنية		0.810**	0.723**	0.675**	0.782**
المعرفة الظاهرية		0.834**	0.678**	0.856**	0.672**
عمليات ادارة المعرفة		0.840**	0.716**	0.832**	0.672**

** معنوي عند مستوى دلالة (0.001)

تحليل اثر أخلاقيات العمل في إدارة المعرفة: تخبرنا نتائج اختبار (Durbin-Watson) بأن لدينا متغيراً مستقلاً واحداً اسمه (اخلاقيات العمل) والمتغير التابع تمثل بإدارة المعرفة، ويتضح أيضاً من خلال النتائج التي تم الحصول عليها أن اخلاقيات العمل تلعب دور المؤثر المعنوي في إدارة المعرفة عند مستوى دلالة (0.001)، حيث كانت قيمة B_1 والتي تمثل معامل الانحدار للمتغير المستقل (0.918) وقيم (T) المحسوبة (24.702) معنويتان عند مستوى دلالة (0.001)، ذلك يعكس معنوية النموذج.

الجدول (15) يبين تحليل التباين لأنموذج الانحدار والأثر بين أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار (F)	المعنوية
الانحدار	13009.461	1	13009.461	610.201	0.000
البواقي	1023.359	48	21.320		
الإجمالي	14032.820	49			

ويوضح الجدول (15) تحليل التباين الذي يتضح من خلاله أن قيمة (F) المحسوبة (610.201) وهي معنوية عند مستوى دلالة (0.001)، وأن القدرة التفسيرية لهذا النموذج ممتازة إذ بلغ معامل التحديد (0.927) ومعامل التحديد التصحيحي (0.926)، إذ يشير هذا إلى قدرة المتغير المستقل (اخلاقيات العمل) على تفسير (92.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (المعتمد)، وبعبارة أخرى (92.6%) من سلوك المتغير التابع (ادارة المعرفة) يتحدد بناءً على المتغير المستقل (اخلاقيات العمل) وأن نحو (7.4%) من التغيرات في المتغير التابع (ادارة المعرفة) تعود إلى متغيرات أخرى لم يشتمل عليها أنموذج البحث. ويرى الباحث أنه من الممكن أن تكون ضمن هذه المتغيرات التي لم تدخل في الدراسة العوامل البيئية والتحصيل الدراسي.

الاستنتاجات:

- تشير النتائج التي تم التوصل إليها إلى الانفتاح العالي بين الأقسام داخل المؤسسة الرياضية، وهذا ما يعد مؤشراً جيداً للتفاعل بين الأفراد، ومحركاً أساسياً لأداء الأعمال تماشياً مع اتجاهات الأقسام الأخرى وبما يدعم الشعور بوحدة المؤسسة الرياضية كنظام وبنمي المسؤولية تجاه ذلك.
- اتجهت معظم النتائج والتحليلات إلى الإشارة إلى ضعف دور القيم في التأثير على المستوى الأخلاقي والمعرفي، وأن ذلك يعود إلى عدم تركيز المؤسسة الرياضية على دور القيم باختلاف أنواعها والاكتفاء بالتركيز على أداء الأعمال بالشكل الذي يتماشى مع القواعد والسياسات والإجراءات.

- هناك اهتمام بالغ من قبل أعضاء المؤسسة الرياضية ونظرة ايجابية تجاه كل ما من شأنه أن يحدد التصرفات الخاطئة اللاأخلاقية من انظمة المنظمة، وهناك ترحيب تجاه الالتزام بمدونات أخلاقية.
- تؤثر أبعاد أخلاقيات العمل في إدارة المعرفة تأثيراً معنوياً وترتبط معها بعلاقة ارتباط معنوية أيضاً.
- تشير النتائج إلى امتلاك اغلب أعضاء المؤسسة الرياضية للعديد من التجارب التي تساعدهم في أداء أعمالهم واتخاذ القرارات، وهذا يعكس حجم المعرفة الضمنية التي يمتلكها هؤلاء الأفراد.
- لا تعلن ولا تعبر المنظمة المبحوثة عن اهتمامها بما هو متوفر لديها من كفاءات معرفية، مما خلق شعوراً لدى الأفراد بعدم معرفة المؤسسة الرياضية لأهمية هذه الثروات.
- في الوقت الذي تستفاد فيه المؤسسة الرياضية من عمليات إدارة المعرفة في تحسين أدائها، لا تهتم المنظمة باكتشاف الفجوة المعرفية بينها وبين مثيلاتها في مجال عملها بصورة دقيقة.
- إن المعرفة حفل ديناميكي قديم ودائم التجدد، ولقد حظي باهتمام المفكرين والكتاب في مختلف العصور، واليوم تنظر المنظمات الحديثة إلى المعرفة وإدارة المعرفة على أنها الأساس الذي تبنى عليه قواعد الإبداع والابتكار والتميز فضلاً عن المنافسة.

التوصيات والمقترحات:

- استناداً على ما توصل إليه البحث من استنتاجات، فإنها تستكمل تلك الاستنتاجات بما تقتضيه الضرورة البحثية والعلمية بجملة من التوصيات والمقترحات وكالاتي:
- عكست النتائج التي توصل إليها البحث أهمية أنظمة المؤسسة الرياضية في التأثير على إدارة المعرفة، لذا نؤكد بالاهتمام بهذه الناحية بشكل موضوعي بما يضمن السلوك الاخلاقي عموماً والتزاماً نحو المعرفة خصوصاً.
 - نظراً للدور الكبير الذي تلعبه المدونات الأخلاقية في التأثير على أخلاقيات العمل وتحديد تصرفات العاملين، وللنظرة الايجابية التي يحملها أعضاء المنظمة تجاه مثل هذه الأداة، فعلى المؤسسة الرياضية ضرورة البدء بإنشاء هيكل عام تقوم على أسسه مدونة أخلاقية خاصة بالمنظمة تحدد الجزء الأكبر من تصرفات العاملين فيها، وتصف فضلاً عن ذلك السلوكيات المرغوبة تجاه بعض الحالات التي قد تشكل معضلة أخلاقية وربط مدى الالتزام بهذه المدونات بنظم الترقية والأجور والحوافز والمكافآت.
 - على المؤسسة الرياضية إعادة النظر في برامجها التدريبية لتشمل مستقبلاً برامج تدريبية خاصة موجهة نحو تعزيز التصرف الأخلاقي.
 - أهمية بدئ المؤسسة الرياضية بعملية توثيق المعرفة الضمنية لدى الكفاءات العلمية وخاصة تلك الكفاءات التي يحتمل إنهاء خدمتها أو عدم تجديد الثقة بالانتخابات، وذلك عبر تفعيل الحوارات والندوات والمؤتمرات وزج العديد من الأفراد ضمن فرق عمل، وحث هذه الكفاءات وتحفيزها على توثيق خبراتهم من خلال المقالات والبحوث وأوراق العمل.
 - إعادة النظر في استثمار البحوث والدراسات وبراءات الاختراع والعمل على وضع تخصيصات مالية لذلك أو التعاقد مع جهات خارجية لذات الغرض.

المصادر

- David, S. (1996). Business Ethics. USA: McGraw-Hill Companies , Inc.
- Allen, M.J , & yen, W.M. (1979). Introduction to measurement theory. California: book cole.
- Anastasia. (1982). Psychological testing. 5th Ed, New York: Macmillan.
- Eble , R . L. (1972). Essential of Educational Measurement. New York: Paretic – Hill .
- بسام العمري، و فؤاد السلمان. (1996). درجة تحقيق حاجات الإحساس بالزمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. عمان، الأردن: مجلة دراسات عليا، المجلد 23، العلوم التربوية، العدد الأول.
- حازم علوان. (2001). بناء مقياس لمفهوم الذات وتقنيته لدى لاعبي كرة اليد، اطروحة دكتوراه. بغداد: كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد.
- روجر ويمر ، و جوزيف دومينيك . (2001). مقدمة في أسس البحث العلمي - مناهج البحث العلمي. عمان: دار آرام للدراسات والنشر والتوزيع، ط6.
- ريسان خريط . (1987). مناهج البحث في التربية الرياضية. البصرة: جامعة البصرة.
- صلاح الدين علام. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي. القاهرة: دار الفكر العربي، ط10.
- صلاح الكبسي. (2002). إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي: دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، أطروحة دكتوراه غير منشورة. بغداد: كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية .
- علي كاظم. (1994). بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة الإعدادية في العراق، اطروحة دكتوراه. بغداد: جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد.
- كريم صالح . (2000). التقويم والقياس. طرابلس: مطبعة طبرق.
- مصطفى باهي . (1999). المعاملات الإحصائية بين النظرية والتطبيق- الثبات-الصدق- الموضوعية - المعايير. القاهرة: مركز الكتاب.
- وجيه محبوب. (2002). البحث العلمي ومناهجه. بغداد: مديرية دار الكتب للطباعة والنشر.

الملاحق

الملحق (1) اعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية الهيئة العامة

ت	العضو	ت	العضو	ت	العضو
1	رئيس اللجنة	11	رئيس اتحاد الرماية	21	رئيس اتحاد كرة القدم
2	رئيس اتحاد الملاكمة	12	رئيس اتحاد الطاولة	22	رئيس اتحاد الكرة الطائرة
3	رئيس اتحاد كرة السلة	13	رئيس اتحاد القوس والسهم	23	رئيس اتحاد الثلاثي
4	رئيس اتحاد كرة اليد	14	رئيس اتحاد البليارد	24	رئيس اتحاد السباحة
5	رئيس اتحاد المبارزة	15	رئيس اتحاد التجديف والكانوي	25	رئيس اتحاد التنس
6	رئيس اتحاد الجودو	16	رئيس اتحاد المصارعة	26	رئيس اتحاد البيسبول
7	رئيس اتحاد الجمناستك	17	رئيس اتحاد الريشة الطائرة	27	عضو من اتحاد كرة السلة
8	رئيس اتحاد الدراجات	18	رئيس اتحاد العاب القوى	28	ممثل وزارة التعليم العالي
9	عضوة من العاب القوى	19	رئيس اتحاد التايكوندو	29	ممثل وزارة التربية
10	رئيس اتحاد رفع الاثقال	20	رئيس اتحاد الفروسية	30	ممثل وزارة الشباب والرياضة

رؤساء الاتحادات الرياضية المركزية اللذين لم يكونوا ضمن أعضاء الهيئة العامة

ت	العضو	ت	العضو
31	رئيس اتحاد بناء الاجسام	41	رئيس اتحاد الوشوكونغ فو
32	رئيس اتحاد الاولمبياد الخاص	42	رئيس اتحاد الجوجيستو والكوراش
33	رئيس اتحاد الكيكو شنكاي	43	رئيس اتحاد قوة الذراع
34	رئيس اتحاد الإسكواش	44	رئيس اتحاد مشروع البطل الاولمبي
35	رئيس اتحاد القوة البدنية	45	رئيس اتحاد الطب الرياضي
36	رئيس اتحاد الشطرنج	46	رئيس اتحاد الكرة العابرة
37	رئيس اتحاد البولنغ	47	رئيس اتحاد الرياضة للجميع
38	رئيس اتحاد الكاراتيه	48	رئيس اتحاد الرياضة الجامعية
39	رئيس اتحاد الموي تاي	49	رئيس اتحاد التاكواجستو
40	رئيس اتحاد الكيك بوكسينغ	50	رئيس اتحاد الشركات

ملحق (2) مقياس اخلاقيات العمل

ت	مقياس اخلاقيات العمل	لا	نادراً	احياناً	غالباً	دائماً
1	الثقافة التنظيمية	1	2	3	4	5
1	لا يخشى المديرون في المنظمة من النتائج الناجمة عن اعتماد الأساليب الحديثة في العمل					
2	يعرف العاملون في هذه المنظمة كيف أن عملهم مكمل لأعمال أقرانهم في المنظمة					
3	تسمح المنظمة للعاملين بالمشاركة الجماعية في عملية اتخاذ القرارات					
4	تهتم المنظمة بتحسين طرائق أداء الأعمال وإن كانت كلفتها عالية					
5	تهتم المنظمة بقبول الأفكار الجديدة من أجل إجراء التحسينات المستمرة في أنشطتها وأعمالها					
6	يشعر العاملون في المنظمة أنهم أعضاء ينتمون لفرق عمل ذو مصالح مشتركة					
7	تنتقل الأفكار والمعلومات الخاصة بأنشطة المنظمة بين العاملين بحرية كاملة					
8	يدرك العاملون في المنظمة عمل كل قسم من أقسام المنظمة بصورة تامة					
9	القيم	1	2	3	4	5
9	تقيس المنظمة أهمية الفرد من خلال ما يقدمه من عمل متقن و مخلص ونزيه					
10	نمتلك رؤية وفهم عميق لخلق فرص عمل جديدة					
11	التحديات التي يواجهها العاملون تسمح لهم بالتعلم والتطور والابداع					
12	تدعم المنظمة مجموعات العمل (فرق العمل) باعتبارها الحجر الأساس لنجاحها					

13	نحاول قيادة المرؤوسين فعلياً للنمو والابتكار				
14	نبتكر وسائل تدريب جديدة للعاملين				
15	تهبئ المنظمة مستلزمات العمل ليكون أمراً ممتعاً ومشوقاً				
16	يميل الفرد إلى اخذ النصائح والمشورة من المجموعة				
5	4	3	2	1	انظمة العمل
17	تمتلك المنظمة مدونات أخلاقية معمول بها بشكل رسمي وواضح				
18	تؤمن المنظمة بان وجود المدونات الخاصة بأخلاقيات العمل هي ظاهرة حضارية				
19	تهتم البرامج التدريبية بالجوانب السلوكية والمعرفية لزيادة مهارة العاملين				
20	تحدد البرامج التدريبية بناءً على احتياجات المنظمة				
21	تركز المنظمة على خصائص وسمات العاملين الحاليين كمحدد أساسي في اختيار العاملين مستقبلاً				
22	تركز المنظمة على القيم العالية للأفراد كأحد المؤشرات الأساسية باعتبارها كسب كبير للمنظمة				
23	تركز المنظمة على المدونات الخاصة بسلوك وممارسات العمل				
24	يلتزم الفرد بالمدونات الأخلاقية				

الملحق (3) مقياس ادارة المعرفة

ت	مقياس ادارة المعرفة	لا	نادراً	احياناً	غالباً	دائماً
	المعرفة الضمنية	1	2	3	4	5
1	يملك العاملون القدرة على الحكم على الأشياء بالاعتماد على قدراتهم الداخلية					
2	يملك العديد من العاملين التجارب السابقة التي تساعد في أداء عملهم					
3	يتمتع العاملون بخبرة تميزهم وتدفعهم نحو الأفضل					
4	يستحوذ العاملون على المهارة في أداء عملهم ما لا يمكن اكتسابه من خلال القراءة					
5	يتعامل العاملون بمهارة فيما بينهم، ويؤثر بعضهم بالبعض الآخر					
6	غالباً ما يشغل العاملون أمر منظماتهم ويبحثون كيفية تطويرها					
7	يعمد العديد من الأفراد إلى التفكير العميق بكل ما يتعلق بأداء أنشطة المنظمة					
8	يتبع العاملون أكثر من وسيلة لترجمة ما يملكون من معارف ليكون ظاهراً للعيان وقابلاً للتطبيق					
	المعرفة الظاهرية	1	2	3	4	5
9	تمتلك المنظمة مخزوناً معرفياً يمكن الاطلاع عليه بسهولة					
10	تستخدم المنظمة آليات لتسهيل نشر المعارف داخل المنظمة					
11	تحرص المنظمة على تفعيل الاتصالات بين الأقسام للمشاركة في المعارف وتبادل الخبرات					

12	تتمتع المنظمة بشبكة اتصالات تمكنها من أداء عملها بفاعلية وكفاءة					
13	تمتلك الإدارة معرفة بما هو جديد في تقنية عمل المنظمة					
14	تواكب المنظمة التطورات التقنية الحديثة في مجال عملها					
15	تمتلك المنظمة القدرة على استثمار البحوث والدراسات وبراءات الاختراع					
16	تعي المنظمة أهمية المعرفة التي تمتلكها في مجال عملها كميزة تنافسية قياساً بما تمتلكه المنظمات الأخرى					
	عمليات ادارة المعرفة	1	2	3	4	5
17	تساهم إدارة المعرفة في تسهيل عملية التنبؤ واتخاذ القرارات في المنظمة					
18	تمتلك المنظمة فروعاً للبحوث والتطوير متخصصة في كل المجالات					
19	تدعم المنظمة برامج البحث والتطوير بشكل جدي					
20	تهتم المنظمة باكتشاف الفجوة المعرفية بصورة دقيقة					
21	تمتلك المنظمة شبكة اتصالات فاعلة للوصول إلى قواعد البيانات الداخلية					
22	تهتم المنظمة بإصدار وثائق ودوريات تهدف إلى توثيق ونشر المعارف الجديدة					
23	تمتلك المنظمة التقنيات والتكنولوجيا اللازمة لحفظ المعرفة بشكل جيد					
24	تتبع المنظمة استراتيجيات واضحة للتعلم من خلال فرق العمل ومختبرات وورش العمل الداخلية					