
**برنامج إرشادى مقترح لتنمية الوعى بإدارة المعرفة وعلاقته بالممارسات الخضراء
لدى عينة من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة**

إعداد

أ.م.د/ زينب صلاح محمود يوسف
أستاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد
كلية التربية النوعية- جامعة المنوفية

أ.م.د/ سماح عبد الفتاح عبد الجواد
أستاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد
كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٦٥) - يناير ٢٠٢٢

برنامج إرشادي مقترح لتنمية الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بالممارسات الخضراء لدى عينة من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة

إعداد

أ.م.د/ سماح عبد الفتاح عبد الجواد* أ.م.د/ زينب صلاح محمود يوسف**

الملخص

تعتبر المعرفة وقدرة الأفراد على التسلح بها والعمل على استثمارها وتوظيفها وحسن إدارتها هي العنصر الحاسم اليوم في تقدم الأمم للوصول إلى أفضل الممارسات الخضراء والتمكن من تطبيقها، وإنطلاقاً من المسؤولية التي تتحملها مؤسسات الأسرة والطفولة يتحتم على القائمين عليها مواكبة أولويات التطوير من خلال قادة وعاملين على درجة عالية من الوعي والفهم والإدراك لأهمية إحداث التغيير في الأساليب الإدارية المتبعة وإتباع أساليب وتوجهات حديثة في مجال الإدارة ومنها إدارة المعرفة والممارسات الخضراء، ولذلك كان الهدف الرئيسي من البحث دراسة وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وعلاقته بالممارسات الخضراء، مع وضع تصور لبرنامج إرشادي مقترح لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وعلاقتها بالممارسات الخضراء، ومن أجل ذلك تضمنت أدوات البحث إستمارة البيانات الأولية للعاملين عينة البحث وإستبيان وعى العاملين بإدارة المعرفة، وإستبيان وعى العاملين بالممارسات الخضراء، وتم تطبيق أدوات البحث على عينة إشملت (١٢٠) من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة تم إختيارهم بطريقة صدفية غرضية من مستويات إجتماعية وتعليمية وثقافية مختلفة من محافظة الشرقية، وقد إتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصنيف وتبويب البيانات وإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ببرنامج Spss21 للحصول على النتائج، وقد أسفرت أهم نتائج البحث عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء على الترتيب تبعاً لإختلاف مكان السكن لصالح العاملين في مؤسسات الحضر عند مستوى دلالة (٠،٠٠١)، (٠،٠٥)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوعي بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء تبعاً لمتغير النوع، وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١) في كل من وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما تبعاً لإختلاف متغيرات (عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفي، نوع المؤسسة، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري) وكانت النتائج لصالح (أكثر من ١٠ سنوات، ٥٠ عام فأكثر، المديرين، المجلس القومي للمرأة، المستوى التعليمي المرتفع، مستوى الدخل المرتفع) على الترتيب، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة

* أستاذ مساعد إدارة المنزل والمؤسسات - قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة الزقازيق
** أستاذ مساعد إدارة المنزل والمؤسسات - قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة المنوفية

إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما، كما أشارت النتائج البحثية إلى أن المتغيرات المستقلة (مستوى الدخل الشهري، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي) جاءت أكثر المتغيرات تفسيراً للتباين في وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة حيث تفسر مجتمعة ٥٢,٧% من التباين في وعى إدارة المعرفة، كما أن المتغيرات المستقلة (المركز الوظيفي، مستوى الدخل الشهري) جاءت كأكثر المتغيرات المستقلة تفسيراً للتباين في الممارسات الخضراء للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث حيث تفسر ٣٧,٣% من نسبة التباين في الممارسات الخضراء في الممارسات الخضراء، وكان من أهم توصيات البحث دعم الإدارة العليا للدولة لمؤسسات الأسرة والطفولة بضرورة تطبيق عمليات إدارة المعرفة للوصول إلى أفضل الممارسات الخضراء باعتبارهم نهجاً مبتكراً لرفع الإداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، مع ضرورة إنشاء وحدات خاصة داخل مؤسسات الأسرة والطفولة ب (إدارة المعرفة، الممارسات الخضراء، التدريب، التغذية الراجعة) يقدم من خلالها الدعم والتدريب اللازم للعاملين، وتطبيق البرنامج الإرشادي المقترح من قبل الباحثين داخل مختلف مؤسسات الأسرة والطفولة لرفع الوعى بإدارة المعرفة وعلاقتها بالممارسات الخضراء بالإستعانة بمتخصصي إدارة المنزل والمؤسسات.

الكلمات المفتاحية: برنامج إرشادي - إدارة المعرفة - الممارسات الخضراء - مؤسسات الأسرة والطفولة.

مقدمة ومشكلة البحث:

دخلت البشرية القرن الحادى والعشرين وفى يدها ثورة علمية هائلة لم يسبق لها مثيل فى تاريخ العالم أجمع وهذه الثورة التكنولوجية والمعرفية تسعى إلى تكوين كيانات إقتصادية كبيرة وإقامة جهات إتصال عالمية متنوعة ومتعددة فى مختلف المجالات (أحمد الحضرمي، ٢٠٢١)، وفى هذه البيئة العالمية جاء المفهوم الإقتصادى بأن المعرفة عنصر إستراتيجى تنافسى وذلك لتحقيق ميزة تنافسية عالمية فى كل موارد المجتمع المادية والبشرية، ومن أجل هذا قرر علماء الإدارة فى العالم أن الفكر والمعرفة المتجددة والمبتكرة من أهم وسائل نجاح المؤسسات الخاصة والعامة وبغض النظر عن أهدافها وأنوع نشاطها، وهذا فرض عليها أن تعيد تشكيل نفسها أوهندسة أعمالها لكى تواكب نموذج المنظمة المستندة على المعرفة والى تقوم بإنتاج ونشر المعرفة (نايف الرشيدى، ٢٠٢٠) .

إن المعرفة حقل قديم متجدد برز الإهتمام به منذ آلاف السنين واليوم تنظر المؤسسة الحديثة إلى المعرفة على أنها تعد أساساً لضمان البقاء والنمو لأنها تساهم فى الرفع من فاعليتها وأدائها (قلبو حسينة، ٢٠١٥)، وتعود بدايات الإهتمام بالمعرفة إلى بداية خلق الإنسان إذ خلقه الله سبحانه وتعالى على الفطرة ثم علمه وهداه السبيل ويتبين هذا من قوله "وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا" (سورة البقرة، ١٣) وقد نمت المعرفة وإزدادت وتطورت مع نمو المجتمعات الإنسانية والرقمية.

وقد رأى هيثم حجازى (٢٠١٤) أن المعرفة هي أحد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات ثم تحول إلى معلومات ثم إلى معرفة ثم إلى حكمة وهذه الأخيرة هي أساس الابتكار، ومع عصر النهضة التكنولوجية وسرعة انتشارها أصبحت مشكلة الباحثين عن المعرفة تتمحور حول الاختيار الصحيح للمعلومة المطلوبة وسط كم هائل من المراجع والوثائق المتوفرة وبخاصة عن طريق الإنترنت، وفي ظل هذه الظروف يتساءل البعض هل تحتاج المعرفة إلى إدارة؟ والجواب (نعم) (طاهر حسن وحسين عيسى، ٢٠١٤)، فالمعرفة بدون فعل الإدارة ليست ذات نفع، لكون المعرفة في أغلبها ضمنية وتحتاج إلى الكشف عنها وتشخيصها وتخطيطها وتوليدها من جديد وتنظيمها ونشرها وإجراءات الرقابة والتقييم وإجراءات المتابعة لعمليات إدارة المعرفة ومن ثم إستعمالها بالتطبيق وإعادة إستعمالها مرات عديدة، وبذلك بدأت إدارة المعرفة تحتل مكانتها بوصفها تطوراً فكرياً مهماً لإدراك المنظمات ذلك (سعيدانى رشيد، ٢٠١٧)، وقبل التطرق لإدارة المعرفة يجب الإشارة لمفهوم المعرفة وهي تلك المعلومات الناتجة عن الخبرات والمهارات الكامنة في عقول الأفراد بالمؤسسة سواء كانت صريحة أو ضمنية، حيث أصبحت ميزة وقوة تمتلكها المؤسسات لتحقيق التفوق عن غيرها وأساساً لتحسين أدائها (مناح سبرينة وبن جحوبة حميد، ٢٠١٨)، فالمعرفة هي الآلية الأقوى لتحقيق مستوى أعلى من القيم المضافة والميزات التنافسية وأن من يمتلكها ويمتلك القدرة على توظيفها يكون الأقدر على الاختيار والقيادة وإتخاذ القرار (الهلالى الهلالى، ٢٠٢١).

بالإضافة إلى تعدد مصادر وأنواع المعرفة فالمعرفة مصدران مصدر داخلى وآخر خارجى، كما تصنف المعرفة إلى نوعين ضمنية وصريحة، فالمعرفة الضمنية "المعرفة غير المكتوبة وتتمثل فى النماذج العقلية، والخبرات، والإعتقادات والقيم والمهارات التى تستقر فى العقل البشرى أو المؤسسات، أما المعرفة الصريحة فهى قائمة بحد ذاتها على البيانات والمعلومات التى تنظم وتعالج لنقل الفهم والخبرة والإدراك والتعلم المتراكم، ولذلك لم يعد الأمر يتعلق بتسيير وتصريف الأمور الإدارية على النحو التقليدى والروتينى البسيط المعتاد (على غريبى وقوت سهام، ٢٠١٥)، ولذلك أكدت ليلى غضبان (٢٠١٨) على أن إدارة المعرفة تعتبر من أهم التطورات الفكرية المعاصرة وبالرغم من أنها إقترحت فى بادئ الأمر فى شكل أطرومداخل جديدة لدراسة وفهم الأعمال المختلفة بالمؤسسة إلا أنها سرعان ما تحولت إلى ممارسة عملية فعالة أكثر ملاءمة للتغيرات المتسارعة فى عالم الأعمال نظراً لما حققته من نتائج مبهرة، وقد أضاف محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) أنها أصبحت من أهم الوسائل والأساليب المستخدمة لتطوير القدرات الإبداعية والتنافسية التى تؤثر على نوعية وجودة العمل وللإرتقاء إلى مستوى أفضل، ولذلك أكدت منى العريى وآخرون (٢٠٢٢) على أهمية وجود مركز مصادر للتعليم والتعلم يساهم فى تطوير الموظفون مهنيًا .

وقد عرف حسين محمد (٢٠٢٠) إدارة المعرفة بأنها مجموعة العمليات التي يتم من خلالها إيجاد وتوليد المعرفة من خلال إبداء الآراء والأفكار والأحكام والإقتراحات والإستشارات والخبرات وتخزينها ومشاركتها وتقاسمها وتطبيقها بين مديري الإدارة العليا والوسطى للإستفادة منها داخل وخارج المؤسسة. وقد إتفق أغلب الكتاب والباحثين على أن عمليات إدارة المعرفة تتمثل بتوليد وإكتساب المعرفة، وتخزينها، ونشرها، وتطبيقها، وعليه سيعتمد البحث الحالى على هذه العمليات وقد عرف فارس شمس الدين (٢٠١٨) توليد المعرفة بأنها تلك العمليات التي يتم فيها الحصول على المعرفة وإمتلاكها ومن فكرة يقدمها صناع المعرفة من خلال الإكتساب أو الإبتكار بأساليب ومن مصادر مختلفة وقد يتم توليد المعرفة من مصادر داخلية أو خارجية .

أما تخزين المعرفة فقد أشار خالد السليمي (٢٠١٦) أنه يقصد بها وضع المعرفة فى صيغة ملائمة وخبزنها فى مستودع يسهل الوصول إليها، وقد أشار حسين محمد (٢٠٢٠) إلى نشر المعرفة وهى عملية توزيع ومشاركة ونقل للمعرفة إلى الموظفين الذين يحتاجون إليها فى الوقت المناسب بهدف القيام بمهام جوهرية وهى تبادل الأفكار والخبرات والممارسات بين العاملين ، الأمر الذى يتطلب إتصال العاملين بعضهم البعض وإستعمال ما يعرفونه لحل المشكلات على نحو مبدع ، فالمعرفة حقيقة تنمو عند تقاسمها وإستعمالها ويعتمد توزيعها على إتاحة الفرصة للجميع للمشاركة فى المعرفة ومن ثم تتحقق المصلحة.

فقد أكد حسين البنا، نعمة الخفاجى (٢٠١٤) أن نشر المعرفة هو الضمانة لتحقيق عائد مقابل الجهود والتكاليف المبذولة فى سبيل تنفيذ عمليات المنظمة. كما أكد محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) على أن الفائدة الحقيقية من عمليات المعرفة تتلخص فى مدى تطبيق ما يتعلمه العاملون لتحسين جودة الأداء، ووصف حسين محمد (٢٠٢٠) تطبيق المعرفة بأنه الإستخدام والإستفادة من المعرفة بالشكل المناسب وفى الوقت المناسب، فتطبيق المعرفة أكثر أهمية من المعرفة ذاتها، ولن تقود عملية توليد وتخزين وتوزيع المعرفة إلى تحسين أداء المؤسسة مثلما ما تقوم به عملية التطبيق الفعال لها، والهدف الأساسى لإدارة المعرفة للمنظمة بشكل دائم وترجمتها إلى سلوك عملى يخدم أهداف المؤسسة .

وقد أشارت ثيلى غضبان (٢٠١٨) إلى أن إدارة المعرفة ليست بالشىء الجديد، ولكن الجديد هنا هو الإهتمام الكبير والمفاجىء بها والتي تحولت إلى نشاط معرفى منظم ذو طبيعة مؤسساتية، حيث أن إدراك أهميتها وإمتلاكها ليس معياراً للتفوق بل هو التصرف الحكيم معها كى تصبح ذات نفع وهنا يأتى دور الإدارة التى تصوغ النظم والبرامج لذلك الغرض لمن يستطيع جمع وحفظ وإستعمال الخزينة المعرفية التى يملكها فى مجاله وينجح فى إستقطابها من مصادرها، وهكذا جاءت إدارة المعرفة للحاضر مستعدة للتخليق بتطبيقاتها المميزة للمستقبل.

وقد بين أحمد محمد (٢٠١٤) أن أهمية إدارة المعرفة تكمن فى أنها تتيح للمؤسسة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة فيها وتطبيقها وتقويمها، حيث غدت أداة المؤسسات المعاصرة لإستثمار رأسمالها الفكرى مما يجعل الوصول إليها عملية سهلة وممكنة أمام المحتاجين لها وتحسين أداء العاملين بها، وتوليد معارف جديدة لإنتاج سلع وخدمات، وقد أضافت سمية سنقوقة (٢٠١٤) أن أهميتها تنبع من تأثيراتها الايجابية العميقة على المنظمات وعلى مستويات مختلفة من الأفراد والعمليات والمنتجات والأداء التنظيمى الكلى ويكمن إجمالاً أهمية المعرفة فى أنها تعد المصدر الأساسى فى إسناد رأس المال الفكرى والكفاءات الجوهرية للمنظمة مما يساهم فى زيادة الإثراء المعرفى وملاحقة آخر التطورات العالمية .

ولهذا أكد حسن بوزناق (٢٠١٣) أن إدارة المعرفة تعد إحدى المكونات الجوهرية لنجاح المؤسسات وضمان بقائها من خلال قدرتها على المساهمة فى صيانة وتطوير رؤية طويلة الأمد تعبر من خلالها المؤسسة أين ترغب فى الذهاب مستقبلاً؟ ويأتى ذلك عن طريق تحديد ما يحتاج السوق فيما يرغب العملاء، ومستوى المنافسة. والتشجيع على التجديد من أجل البقاء والإنتقال من المعرفة المبنية على الذكاء إلى المعرفة الجماعية من خلال تبادل وتثمين المعرفة، وقد أضافت نور الإسلام العربية (٢٠١٤) أن ذلك يرجع لكونها مؤشراً على طريقة شاملة وواضحة لفهم مبادرات إدارة المعرفة فى إزالة القيود وإعادة الهيكلة التى تساعد فى تطوير التغيير لمواكبة البيئة الاقتصادية وتحسين الموقف التنافسى من خلال التركيز على الموجودات غير الملموسة التى يصعب قياسها وتظهر نتائجها على المدى الطويل. وقد أكد عاطف مناع (٢٠١٦) على أن القضية الأساسية والدائمة بين الباحثين هى محاولة دراسة الأساليب والممارسات التى تؤثر على أداء المؤسسات، حيث أبرزت مجموعة من الأبحاث ذات الصلة بإدارة المعرفة وأهمية دورها على أداء المؤسسات.

وقد حاول الكثير من العلماء والباحثون تقييم إسهامات إدارة المعرفة مثل دراسة (Suofi, H, et al., (2014) ، والتي أظهرت أنها تساعد العاملين على ممارسة سلوكيات رشيقة وتكسيبهم القدرة على المرونة والتكيف، ودراسة (Zulhawati., S., (2016) التى أشارت إلى أن إدارة المعرفة لها آثار إيجابية ومهمة على أداء العاملين، واتفقت دراسة كل من (Juarez, L, et al., (2016) ؛ خالد السليمى (٢٠١٦) على تأثيرها الإيجابي على الابتكار فى المؤسسات والزيادة من حدة المنافسة وسرعة وزيادة الإكتشافات الجديدة، وزيادة إستقطاب الكفاءات النادرة والإستعانة بها كقوة أخرى بديلة لتعويض تقلص أعداد العاملين فى المنظمات ذات المعرفة المتميزة، وإستقطاب الكفاءات الحقيقية بعيداً عن العلاقات الشخصية والمجاملات فعكس ذلك يؤدى إلى تدمير المؤسسات ويزيد من التكاليف فى إصلاح ما يفسده غير المؤهلين وذوى الكفاءات الضعيفة وذلك يعتبر أكبر هزيمة لإدارة المعرفة والاستفادة منها بأحسن ما يكون، واتفقت دراسة كل من رانيا الهونى (٢٠١٦)؛ أمين على

(٢٠١٨) على وجود أثر إيجابي قوى لعمليات إدارة المعرفة على مبادئ الجودة الشاملة وجودة الخدمات وأسفرت دراسة فانسى صلاح الدين (٢٠١٨) أن إدارة المعرفة تؤثر تأثير ذو دلالة معنوية على الميزة التنافسية، وبين نبيل أبو زريق (٢٠١٨) أن إدارة المعرفة لها تأثير موجب على الإبداع التنظيمي، واتفق كل من مانع سبرينه وبن حجوبة حميد (٢٠١٨)؛ محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩)؛ المعتز بالله خليفة (٢٠٢٠) على أن إدارة المعرفة توجه حديث لابد على المؤسسات المعاصرة من تبنيه وهذا يشكل رهاناً حقيقياً للمؤسسات بغية تحقيق غاياتها نظراً لمزاياها المتعددة منها خلق روح العمل الجماعي وزيادة الكفاءة والفعالية في عملية اتخاذ القرارات، وزيادة الإنتاجية، وتحسين الإبداع، وتحسين الرقابة الاستراتيجية وسرعة الإستجابة للتغيرات المحيطة في البيئة المحيطة، وتحقيق الثقة والشفافية .

ومن هذا المنطلق أوضحت إدارة المعرفة في عصرنا الحالي مطلباً مجتمعياً والسلاح الفعال لأي مؤسسة إذا أدارته بشكل جيد، فالعالم يشهد تزايد مضطرد في حجم المعارف وتحول متسارع نحو ولادة عصر جديد أطلق عليه عصر المعرفة، وترتب على ذلك إن الميزة لأي مؤسسة تأتي بما تعرفه إجمالاً، وكيف تستخدم ما تعرفه بفاعلية؟ وكم هي مستعدة لإكتساب واستخدام المعرفة الجديدة؟، كل ذلك يتطلب مجهوداً مركزاً لتأكيد إمتلاكها ونشرها في الوقت المناسب والملائم لإتخاذ القرار والمحافظة عليها وتطويرها (خالد السليمي، ٢٠١٦)، ولكن الشروع في تبنى مبادرات إدارة المعرفة لا يعنى حتمية نجاح هذه المبادرات.

فقد أكدت العديد من الدراسات على أن هناك مجموعة من التحديات الواضحة التي قد تعوق تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات، فقد أشار محمد حلاق (٢٠١٢) إلى غياب فرق العمل البحثي وقلة كفاية الوسائط الإلكترونية المناسبة كأهم هذه المعوقات، وصنف سعود العنزي ونيفين الحري (٢٠١٥) المعوقات التي تعوق تطبيق إدارة المعرفة إلى معوقات (بشرية وفنية وإدارية)، وأضاف سعيدان رشيد (٢٠١٧) بأن هذه المعوقات تتلخص في أن الموظفين ليس لديهم الوقت الكافي لإدارة المعرفة، والثقافة الحالية لا تشجع مشاركتها وتبادلها، ونقص الوعي والفهم للفوائد المتحققة من تطبيقها، ونقص المهارات المرتبطة بتقنيات إدارة المعرفة، ونقص التمويل لمشاريعها، ونقص الحوافز والمكافآت للمشاركة في المعرفة، ونقص الدعم والإلتزام من قبل الإدارة العليا.

فالمؤسسات اليوم تحتاج إلى إستجابات سريعة ودقيقة للتغيرات المعاصرة، فإدارة المعرفة أصبحت ذات أهمية لجميع أنواع المؤسسات وقد أضاف معراج هواري ودلال شتوح (٢٠١١) بأن المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة لا تعيش بمعزل عن العالم وأن المؤسسات العالمية تؤثر وتتأثر بما حولها من متغيرات وبالتالي فإنها مدعوة إلى إحداث تغييرات كبيرة في بيئة المؤسسات الداخلية والخارجية والإسراع بتطوير وتحسين أساليبها بما يتلاءم مع تطورات العصر وتحدياته عن طريق الإستخدام

الصحيح لإدارة المعرفة ولهدأ أكدأ ريناس شاكر (٢٠١٦) على أن المفتاح الأساسى لنجاح المؤسسة الذكية هى إمتلاك المعرفة وكيفية حسن إدارة تلك المعرفة.

وقد وجد أن الدراسات السابقة تناولت قطاعات ومؤسسات متعددة لتطبيق إدارة المعرفة بخلاف قطاع التطبيق فى الدراسة الحالية على سبيل المثال قطاع الأمن (صالح أبوعودة، ٢٠١٦) والمؤسسات الصناعية والإتصالات المتنقلة (أحمد الطيط وسرى العايد، ٢٠١٧)، والمؤسسات الإقتصادية (لى غضبان، ٢٠١٨)، ومؤسسات التعليم العالى (فارس شمس الدين، ٢٠١٨)، والمؤسسات التجارية والبنوك (المعتز بالله خليفة، ٢٠٢٠)، وقطاع التربية والتعليم (أحمد الخضرمى، ٢٠٢١) وقد أكد جميعها أن إدارة المعرفة أصبحت قوة مؤثرة تستفيد منها مختلف المجتمعات فى تحقيق تقدمها على مجتمعات أخرى وقد أوصى بضرورة الإهتمام الكبير بتطبيق عملياتها وفرضها بقوة على المستوى الداخلى والإقليمى، وتذليل الصعاب والتشريعات القانونية التى تعيق إستخدامها.

وإستناداً إلى ما سبق وبالإستعراض المرجعى فقد إتضح أن العديد من المؤسسات السابقة على إختلاف أنواعها ومجالاتها كانت لديها الإستجابة لتطبيق إدارة المعرفة، وعليه فإن البيئة التنظيمية لمؤسسات الأسرة والطفولة هى الأولى والأهم والأكثر إحتياجاً لتطبيق إدارة المعرفة مقارنة بغيرها من المؤسسات نظراً لرسالتها القوية وتعدد أنواعها وتعدد الفئات والمجالات التى تهتم بها، فأهم ما يميزها هو دورها فى بناء الشخصية الإنسانية وتهيئة الفرد للحياة الاجتماعية من خلال التعليم والتربية التى تقوم على التفاعل الاجتماعى وإكساب الفرد طفلاً مراهقاً راشداً شيخاً سلوكيات ومعايير وإتجاهات مناسبة لأدواره الاجتماعية، فضلاً عن تقديم بعض الخدمات والتوعية والإرشاد وتنبية المجتمع لبعض المخاطر الاجتماعية أو البيئية وتقديم كافة أوجه الرعاية وغيرها من الأساليب التى تحمل الطابع العام لأهمية توفير الأمن الاجتماعى وخدمة المجتمع.

ووفقاً لما حدده القانون ٣٢ لسنة (١٩٦٤) من مجالات محددة لنشاط مؤسسات الأسرة والطفولة منها رعاية الطفولة والأمومة، رعاية الأسرة، مساعدات إجتماعية، رعاية شيخوخة، رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، خدمات ثقافية وعلمية ودينية، تنظيم الأسرة، الدفاع الاجتماعى، رعاية المسجونين وأسرههم، الصداقة بين الشعوب، النشاط الأدبى، الإدارة والتنظيم، تنمية المجتمعات المحلية (قبيل حكم، ٢٠٠٢).

بالإضافة إلى المجلس القومى للمرأة والذى تم إنشائه بالقرار الجمهورى رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٠ كآلية وطنية حكومية منوط بها تمكين المرأة ولها حق المشاركة فى صياغة الخطط القومية ومتابعتها وللمجلس (٢٧) فرعاً على مستوى محافظات الجمهورية وتقوم بالفروع بتنفيذ أنشطة المجلس فى كافة المجالات (الجريدة الرسمية، ٢٠٠٠).

هذا وقد بينت إحصائيات الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء (٢٠١٨) أن عدد نوادي المسنين بلغ ١٧٤، وبلغ عدد مؤسسات رعاية المسنين ١٥٩، كما بلغ عدد مؤسسات رعاية الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية ٤٦٨، ووصل عدد مكاتب التوجيه ١٦٢ مكتباً، وعدد دور الحضانات التابعة لوزارة التضامن الاجتماعى ١٤٦٧٨ داراً، وقد أوضحت أن إجمالى العاملين فى المؤسسات التى تقدم خدمات إجتماعية بلغت ١٤٥٧٠ عاملاً، كما يبلغ عدد العاملين فى المؤسسات التى تقدم خدمات تعليمية ٦٥٥٢٩٨ عاملاً، ومع هذه الكثرة العديدة بالإضافة إلى إختلاف جوانب النشاط الإنسانى الذى تقدمه هذه المؤسسات، فإنها تحتاج إلى قوة عاملة تفهم وتدرك الأهمية البالغة لتطبيق عمليات إدارة المعرفة ولتحقيق ذلك لابد من الاهتمام بهم وتنمية قدراتهم المعرفية والمهنية.

وتولى وزارة التضامن الاجتماعى اهتماماً كبيراً لتطوير الأداء المهنى للعاملين بالوزارة، باعتبارهم أحد أهم أدوات العمل الاجتماعى وتبذل الجهود نحو توفير عاملين مؤهلين يمتلكون من الخبرات الحرفية والاكاديمية ما يمكنهم من أداء مهامهم على أكمل وجه كونهم المسئول الأول عن التعامل المباشر مع الفئات المستهدفة بما يشمل الفئات الهشة والأولى بالرعاية والمسئول الرئيسى عن تأهيل وإعادة دمج هذه الفئات فى المجتمع، ورأى **نمر عبد الله (٢٠٢٠)** أنه فى إطار اهتمام وزارة التضامن الاجتماعى بتطوير عمل العاملين وتحسين جودة الخدمات المقدمة ضرورة العمل على توفير بيئة داعمة للعمل بما يشمل التطوير المهنى المستمر، حيث أكدت دراسة **خالد نصر (٢٠٢٠)** أن العاملين بهذه المؤسسات فى أمس الحاجة إلى تنمية معارفهم ومهاراتهم لممارسة الخدمة الاجتماعى واللازمة لمجالات مثل وضع السياسات والإدارة والبحث والتعليم وتعزيز المهنة يتطلب إلتماً من جانب العاملين بالمهنة بالتعلم على المدى البعيد لضمان إستمرارهم فى العمل بشكل آمن وقانونى وفعال.

وعليه فإن تسهيل ممارسة عمليات إدارة المعرفة بين العاملين يعد نوعاً من الإهتمام بإمتلاك الكادر البشرى من ذوى الخبرة والكفاءة وهدفاً للحفاظ على مقدراتها الجوهرية وهو بعد أساسى فى الرشاقة الاستراتيجية (**محمود الشنطى وتحريير الشريف، ٢٠١٩**)، ولذلك أكدت **أمل حياكة (٢٠١٩)** على أهمية إدراك العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة لضرورة تبنى الإجراءات الإبداعية وتحسين الخدمات المقدمة يتطلب منهم توجيه الإهتمام بشكل أكبر لعملية إكتساب وتخزين وتوزيع وتطبيق المعرفة لتحسين الأداء المعرفى، وهذا يعد ضرورة لإستمرار المؤسسات وتطويرها وتحويلها من وضعها الراهن إلى وضع مستقبلى مرغوب يهدف إلى زيادة فعاليتها.

وقد أشارت **أسماء مطورى (٢٠١٦)** إلى أهمية المؤسسات الإجتماعية فلن يجد المجتمع أفضل منها كأرض خصبة لتحقيق أهدافه، فهى عملية يتم بواسطتها إكساب الفرد ثقافة المجتمع الذى يعيش فيه والتى من خلالها ينتقل التراث المعرفى والثقافى والاجتماعى وتشجيع وتقوية بعض

الأنماط السلوكية المرغوب فيها، ومن بينها قيم التربية البيئية من خلال إطلاع الأفراد وتعريفهم بيئتهم الطبيعية وما تنطوى عليه من أنظمة تساعد على إكتساب وعى بيئى .

فقد لوحظ فى الآونة الأخيرة أن هناك تزايد فى الوعى داخل المؤسسات بأهمية إعتتماد تقنيات مختلفة لإدارة البيئة وأن عالم المؤسسات أصبح يكتسب طابعاً عالمياً، حيث تشهد تحولا من الهيكل المالى التقليدى إلى إقتصاد حديث قائم على الكفاءة التى هى على إستعداد لإستكشاف الجوانب الاقتصادية الخضراء وأن الوعى البيئى هى الكلمة السحرية اليوم (Ahmad,S., 2015).

فظهرت هناك حاجة لإتباع نهج إستباقى لإدارة البيئة فى جميع أنحاء العالم ، فيتعين عليهم اليوم إعطاء أهمية للعوامل الاجتماعية والبيئية جنباً إلى جنب مع العوامل الاقتصادية والمالية من أجل تمكين المؤسسة أن تكون ناجحة فى قطاع المؤسسات (Cherian, J., & Jacob, J., 2012)، فالمؤسسات على الصعيد العالمى والمحلى تتوجه نحو الأخضر وتدرك بأن عليها الإحتفاظ بالموظفين الموهوبين الذين لديهم الرغبة فى الإنضمام إلى المنظمات لدوافعهم نحو الأنشطة الصديقة للبيئة (أسرارعلى، ٢٠١٧)، ومن هنا ظهرت الحاجة الملحة إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء كإستراتيجية رائدة فى مواكبة المتغيرات نحو الاستدامة وإستشراف المستقبل فى ظل التحول الرقوى للمؤسسات والتي تدعم مستقبل إستدامة الأعمال الخضراء .

فالممارسات الخضراء تساهم فى تحقيق متطلبات الاستدامة ورفاهية المؤسسة وموظفيها بالإضافة إلى تحقيق الاستقرارالاقتصادى والتوازن البيئى (Amrutha, V., & Geeta, S., 2019).

وتمكن من إتخاذ القرارات الصديقة للبيئة وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل البيئية من خلال موظفين ذوى وعى بيئى وتزيد من الإقبال على الوظائف الخضراء مما يقدم للمؤسسة ميزة تنافسية (Mehta, K., & Chugan, P, K., 2015)، ولذلك أصبحت المبادرات الخضراء ذات أهمية كبرى لدى الكثير من المؤسسات، وأصبح مفهوم الأخضر معياراً للمنظمات فى جميع المجالات (Masri, H., & Jaaron, A., 2017).

وقد أشار (Opatha, H, H., &Arulrujah, a,A., 2014) إلى أن الممارسات الخضراء التى يتبعها الموظفين فى المؤسسة والتى من شأنها إعطاء الفائدة لصالح الفرد والمجتمع والبيئة الطبيعية، وأكد (Mishra. P., 2017) على أن الإضطرابات التى تحصل فى البيئة غالباً ما تكون نتيجة أنشطة بشرية معينة، ولذلك فإن أحد الأساليب الأساسية لتقليص مثل هذه الأنشطة هو تغيير السلوك البشرى، لذا بنيت GHRM السياسات والممارسات والأنظمة التى تجعل الموظفين

والمنظمة خضراء لصالح المجتمع والبيئة، فهذا المفهوم GHRM الممارسات الخضراء أنشئ من خلال مواءمة ممارسات إدارة الموارد البشرية مع أهداف الإدارة البيئية التنظيمية،

وأضاف (Arulrajah, A., et al., (2015) أن الممارسات الخضراء هي برامج فعلية تطبق في المؤسسات لإدارة الموارد البشرية لتعزيز الآثار الإيجابية، ولذلك فقد أكدت فضيلة داود وأسرارعلى (٢٠١٧) على حرص المؤسسات اليوم على إيجاد أنشطة ووظائف جديدة لتحسين أعمالها وتحويلها إلى أنشطة خضراء صديقة للبيئة، وبناء عليه نصح (Kanika, S., (2017) أنه ينبغي على كافة الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية إلزام موظفيها بمهام معينة تحقق الإستدامة المؤسسية وتعزز في نفس الوقت الممارسات البيئية للمؤسسة، وبين المعترز بالله خليفة (٢٠٢١) أن ذلك يدعم في نفس الوقت بصورة متوازنة الترابط بين المؤسسة والعاملين بها.

وبذلك فإن التحدى الحقيقى والرئيسى أمام مؤسسات الأسرة والطفولة ليس فقط فى كونها مؤسسات إجتماعية وتربوية وتعليمية لكن فى فهمها نطاق وعمق الممارسات الخضراء ذات الصلة الوثيقة بعملها وبرسالتها وقدرتها على إحداث هذا الإندماج الإجتماعى المعرفى الأخضر والتحول إلى كيانات إجتماعية ومعرفية خضراء، وقد أكد (Ruchismita, P., et al., (2015) على أن المؤسسات تشعر الآن بأنه يتعين عليها زيادة وعى العاملين ورفع الإحساس بالمسئولية الخضراء، حيث سيتم إستخدام المسئولية الاجتماعية كعامل أساسى لتطوير الأعمال وتشهد المؤسسات التى تتبع نهجاً أكثر مراعاة للبيئة تأثيراً إيجابياً على علاقات الموظفين بالمؤسسة، فأشار (Bangwal, D., & Tiwari, P., (2015) إلى أن الممارسات الخضراء تبدأ من لحظة دخول الموظف للعمل بالمؤسسة إلى لحظة خروجه منها حيث يمارس خلال تلك الفترة الأنشطة الخضراء المتعددة، ولذا أكد (Aykan, E., (2017) على أنه ينبغي أن يؤخذ فى الإعتبار لدى المؤسسات كافة المهام بهدف تحسين الأداء البيئى، وبين (Mishra, P., (2017) إلى أنه تم تصميم العديد من الممارسات الخضراء مثل التوظيف والإختيار والتدريب وتقييم الأداء والتعويضات التى تعمل من خلالها على خلق قوة عاملة تفهم وتعزز السلوك الأخضر فى المؤسسة وتحديد العوامل الرئيسية المحفزة للموظفين لعرض أفضل ما لديهم من سلوكيات وممارسات صديقة للبيئة داخل المنظمة .

وتشير الخدمة الاجتماعية بمؤسسات الأسرة والطفولة من المهن التى تتصل بالإنسان إتصلاً وثيقاً، حيث يكون تعامل العاملين بها مباشر مع الإنسان والبيئة، وتهدف إلى تنمية الوعى والإهتمام بالبيئة وما يرتبط بها من مشكلات، وإكساب الأفراد المهارات والمعارف والإتجاهات والعمل نحو حل المشكلات (محمد رخا، ٢٠١٧)، ولذلك أكد (Mishra, P., (2017) أن هناك مجالاً أوسع للاستفادة من الامكانيات الكاملة لممارسات إدارة الموارد البشرية فى تشجيع السلوك المؤيد للبيئة فى

المنظمات وضرورة الوعي البيئي ونشره بين الأخصائيين الاجتماعيين والاداريين وغيرهم من العاملين حتى يتمكنوا من غرسه فى المواطنين .

وقد بين (Popli, P., (2014) أن الاهتمام بالممارسات الخضراء والرغبة بالتوجه الأخضر انتقل من الاهتمام على المستوى الشخصى للفرد إلى الاهتمام على مستوى المؤسسة ، وأنه لابد من تطوير المعايير البيئية لتصبح على المستوى العالمى وتدرج ضمن إستراتيجيات المؤسسات، ولذلك أشار (Ahmad, S., (2015) أن المبادرات الخضراء شكلت جزءاً أوسع نطاقاً من برنامج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ومن هنا نرى أن الموارد البشرية الخضراء تتكون من عنصرين أساسين هما المحافظة على رأس المال المعرفى والثانى ممارسات صديقة للبيئة، فهذين العنصرين أساسين فبدونهم ستكون المهمة شاقة وصعبة التنفيذ، وقد بينت هناء السبعواوى (٢٠١٨) حقيقة الأمر بأن مسألة تحقيق الوعي ليس أمراً سهلاً لأنها على مساس بحياة الناس اليومية، فالمسؤولية المباشرة تقع على كل فرد وكذلك الأمر على الدولة فى توفيرها السبل الكفيلة لضمان بيئة نظيفة وصحية، بالإضافة إلى ما نلاحظه اليوم من إنتشار الأمية البيئية بشكل لافت بين أفراد المجتمع والتي لا تقتصر على غير المتعلمين بل تنتشر أيضاً بين المتعلمين من خلال ممارسة العديد من السلوكيات التي تسيء إلى البيئة وتشوه جمالها من خلال العديد من التصرفات العشوائية .

فقد أصبحت الأنشطة الإنمائية فى مصر مصدراً مباشراً لمخاطر جمة على حياة الإنسان وبيئته الطبيعية، ومن ثم فعملية التنمية فى مصر مهددة ما لم تضع فى الحسبان الحفاظ على البيئة والمحافظة على مقدرات الأجيال الحالية والقادمة ،وقد رصدت إحدى الدراسات بعض المخاطر البيئية التي تواجه مصر والتي منها إستنزاف الموارد الطبيعية على نحو 3.78% سنوياً، وإنخفاض نصيب الفرد من المياه لأكثر من ٣٠% بحلول عام ٢٠٢٥ (ياسرداود، جهاد عباس، ٢٠١٥)،

ولعل مشكلة المياه فى مصر تعتبر من أخطر الأزمات التي تهددها، وربما أدخلتها فى مجاعة مائية خاصة فى ظل الأزمة الراهنة مع دول منابع النيل ما لم تتدارك مصر هذه الأزمة (نجلاء حامد ،أيسم محمدى، ٢٠١٣)، ومن ثم فهناك ضرورة لعمل برامج لإدارة الموارد المائية فى مصر، وتعزيز الأنماط الاستهلاكية الأكثر إستدامة (أيسم محمود ٢٠١٨)، كما أن العالم يعيش أزمة مناخية بسبب الطاقة الملوثة للبيئة، ومن ثم فإن الاستثمار فى مصادر الطاقة المتجددة يمكن أن يحسن من أمن الطاقة ومن المتوقع بحلول ٢٠٣٠م أن يوفر ما لا يقل عن (٢٠) مليون فرصة عمل على مستوى العالم، كما وجد أن وسائل النقل تسهم فى ظاهرة الإحتباس الحرارى فهى المسؤولة عن (٢٥%) من الغازات المنبعثة كل عام، ومن ثم فهناك ضرورة لتحسين كفاءة الطاقة والتحول للوقود النظيف والذى سيؤدى لمكاسب إقتصادية وصحية ويولد فرص عمل كثيرة على المدى الطويل، فضلا عن

النفائيات وما تسببه من آثار ضارة مما يستدعى ضرورة تدويرها والإستفادة منها (عبير عبد الحكم وأحمد مندور، ٢٠١٦).

كما تبين أن المباني تمثل أكبر مستهلك للطاقة وأكبر مصدر لإنبعاث الغازات الضارة، ومع ذلك فإن الإستثمار الأخضر يسعى إلى تصميم مباني خضراء، ويمكن أن يوفرها فرص العمل لعدد يقدر بنحو (١١١) مليون شخص، بالإضافة إلى قطاع الصناعة التي تسهم في زيادة التغيرات المناخية وتلوث الهواء (ياسر دواد وجهاد عباس، ٢٠١٥)

ومن التحديات التي تواجه مصر وتعتبر في ذات الوقت من مبررات التوجه نحو العمل الأخضر ضعف المستوى الاقتصادي الكلى وارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب والتفاوت الاجتماعي والتوسع العمراني العشوائي وضعف الصلة بين التعليم والبحث العلمي وتلبية المتطلبات الاقتصادية، ولعل ترتيب مصر المتأخر في مؤشرات التنافسية الدولية (GCL) والذي احتلت فيه مصر الترتيب (١٠٢) من ١١٣ دولة، في حين احتلت دولة الإمارات الشقيقة الترتيب (١٩) والسعودية الترتيب (٢٨)، فإن هذا مؤشر خطير على قصور شديد في ربط التنمية الصناعية بالإستدامة التنموية في مصر، وربما من ضمن الأسباب التي جعلت مصر تحتل هذه المرتبة المتأخرة عدم مراعاتها متطلبات الأبعاد البيئية للتنمية والتي كانت ضمن التنافسية الدولية (نواف أبو شمالة، ٢٠١٦)، بالإضافة إلى ضعف إنفاذ القوانين والتشريعات البيئية والتراخي في تنفيذها، ونقص المهارات اللازمة لذلك ومحدودية الوعي ومدى قدرة واضعي السياسات والخطط على إدماج المهارات الجديدة في البرامج اللازمة لتعلمها، وتؤكد إحدى الدراسات في كازاخستان أن من أهم المعوقات أمام التطبيق هي قضية الوعي. وقد أشار (Sriram, V, P., & Suba, M., (2017) إلى أن الممارسات الخضراء تواجه العديد من التحديات ومنها مقاومة بعض الموظفين وتفاوت درجة حماسهم لتلك الممارسات والذي قد يتطلب تنفيذها إستثماراً مرتفعاً مع تحقيق العائد المنخفض في بداية الأمر، بالإضافة إلى تحديات إنشاء هيكل عمل أخضر في أنشطة إدارة الموارد البشرية المتنوعة فكراً وثقافة وعمليات تشغيل فضلاً عن صعوبة عملية تقييم الأداء الأخضر للعاملين، وصعوبة التحول من الممارسات التقليدية إلى الممارسات الخضراء في فترة زمنية وجيزة وصعوبة توافر مصادر الموظفين ذوي المواهب الخضراء وإجراءات تعيينهم وكذلك صعوبة قياسها في سلوك الموظفين، ولذلك أكد **المعتز بالله خليفة** (٢٠٢١) أن العديد من المؤسسات في العالم اليوم سواء أكانت حكومية أو غير حكومية تواجه العديد من التحديات منها إدارة الموارد البشرية الخضراء، حيث أصبح الاهتمام بالبيئة المحيطة والمحافظة عليها من التلوث هدفاً معاصراً تسعى كافة المنظمات إلى تحقيقه بأعلى كفاءة ممكنة تقليلاً لنفقاتها وتحسيناً لآدائها وتدعيماً لميزتها التنافسية وتحقيقاً للتنمية المستدامة

مما سبق يستدعى الوضع سرعة الإستجابة للمضى قدماً للتحويل نحو التوجهات الخضراء، فالمؤسسات اليوم يتعين عليها تطوير ضمير إجتماعى قوى وإحساس أخضر بالمسئولية، فلم تعد المسئولية الخضراء للمؤسسات أمراً إختيارياً، بل صارت ضرورة حتمية، ولا بد من توفير المتطلبات اللازمة لذلك وتمثل فى إنشاء إطار تشريعى وتنظيمى سليم لإزالة الحواجز والعقبات أمام الإستثمارات الخضراء، والإستثمار فى بناء القدرات والتدريب والتعليم وبناء القوى العاملة للإنتقال إلى الاقتصاد الأخضر، حيث أكد Griswold, W., (2014) على ضرورة رفع الوعى البيئى وتنقيف المجتمعات والمواطنين ومحو الأمية الإيكولوجية وتعليم قيم الإستدامة، كما أشار نواف أبو شمالة (٢٠١٦) إلى أهمية تغيير السياسات الحالية وتبنى إستراتيجيات ترمى لإعادة تشكيل قطاعات الاقتصاد والبنية التحتية وإعادة توجيه أنماط الإنتاج والإستهلاك الحالية من أجل تحسين أدائها البيئى وتعزيز التعاون بين مؤسسات البحوث ومعاهد التدريب المهنى والجامعات لتنمية المهارات الخضراء التى تتطلبها الوظائف والإستثمارات الخضراء وتعزيز دور المجتمع المدنى وتكثيف الجهود على المستوى الوطنى لتنفيذ خطط عمل الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، وتنسيقها مع إستراتيجيات القطاعات الأخرى.

وعليه فقد إتجهت العديد من المؤسسات نحو الممارسات الخضراء وتطبيقها فى قطاعات متعدد بخلاف قطاع التطبيق الحالى منها قطاع المستشفيات (مناف أحمد، ٢٠١٩) وقطاع البترول (أشرف سلطان، ٢٠١٩) وقطاع الصيدلة (المعتز خليفة، ٢٠٢١)، وأدركت جميع هذه القطاعات مدى أهمية الممارسات الخضراء ومزايا تطبيقها وفوائدها الوظيفية الخضراء.

هذا وقد بين إيسم محمود (٢٠١٨) أن الممارسات الخضراء أصبحت وسيلة لجذب الأفراد من المجتمعات الفقيرة للعمل وذلك من خلال تدريبهم على المهارات اللازمة لإنتاج المنتجات والخدمات صديقة البيئة، كما أنها تعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية والإجتماعية المستدامة للبيئة.

ويعنى هذا الإطار فإن مؤسسات الأسرة والطفولة تواجه العديد من التحديات التى تفرض نفسها على بيئة العمل، وتفرض إحداث تغييرات، فهذه المؤسسات لاتعمل بمعزل عن البيئة الموجودة بها فهى تؤثر وتتأثر بما يحدث من تغييرات خارجية والتى تفرض بدورها بعض التغييرات الداخلية فلا تستطيع أن تقف المؤسسة مكتوفة الأيدى ولكن يجب أن تبادر بالتنبؤ بالتغييرات المحتملة وتخطط لها مقدماً وتواجهها بحكمة ودون إرتباك فى أنشطتها وبرؤية جديدة تركز على التحديث المعرفى والاجتماعى والبيئى الأخضر، فينبغى عليها تسخير جميع الأدوات من أجل تحقيق رؤيتها حتى تتحول إلى مؤسسات إجتماعية خضراء لا تصل لذلك بتحقيق معايير الجودة الشاملة فقط ولكن بتحقيق الممارسات الخضراء وبالتالي تصل إلى الإستدامة البيئية لتواكب التطورات والتوجهات العالمية فى مواجهة التحديات الجديدة لإدارة النظام المتعدد (البيئى، الصحى والسلامة، الجودة، الخ) وبذلك

إتجهت نحو النجاح الحقيقي عندما قررت تنفيذ نظام إدارة بيئية EMS مبنية على ISO14001 وأخذته بعين الإعتبار لدعم الإدارة البيئية، وأتفق كل من (Tooranloo,H., et al., (2017)؛ وأكرم الطويل وشهيلة العبادى (٢٠١٨) على أن الإدارة البيئية تعتمد على إستكشاف البيئة الخارجية للفرص والتغييرات والإتجاهات والمخاطر التى تنطوى عليها وتحقق التوازن بين المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية فى المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال التوجه البيئى الذى يشير إلى الإعتراف الإدارى بأهمية القضايا البيئية التى توجهها.

وإستنادا على المرتكزات السابقة نجد أن مشكلة البحث متشعبة وأسبابها كثيرة وذات أبعاد متعددة، حيث غدا التحدى الحقيقي الآن هو قدرة مؤسسات الأسرة والطفولة على أن تدرك دورها فى مشاركة الحكومة المصرية فى تحقيق سياستها التنموية وتوجهاتها الاجتماعية والاقتصادية من خلال التوجه نحو العمل الأخضر بخطى سريعة من خلال التحديث والتطوير وفقاً للإتجاهات الحديثة وإعادة النظر فى وظائفها وأليات عملها وأنشطتها بما يتوافق مع متطلبات العصر وأسوة بالدول المتقدمة مرتكزة فى ذلك على زيادة وعى وإدراك العاملين بأهمية تنمية معارفهم وحسن إدارتها وتزويدهم بالحقائق والمعارف البيئية للوصول إلى أفضل السلوكيات والممارسات الخضراء والتى تعتبر أحد الحلول الاجتماعية والاقتصادية الفعالة والملائمة لمسئولياتهم الاجتماعية والتي تعزز توجهات الحكومة المصرية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠م. من خلال ما سبق يمكن بلورت مشكلة البحث الحالي فى السؤال الرئيسى التالي:

ما العلاقة بين وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها (توليد وإكتساب المعرفة، تنظيم وتخزين المعرفة، توزيع ونشر المعرفة، تطبيق المعرفة) والممارسات الخضراء بمحاورها (الإستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة وتقييم الأداء الأخضر، الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء)، وما التصور للبرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء لديهم، وينبثق من هذا السؤال الرئيسى الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها؟
- ٢- ما مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بمحاورها؟
- ٣- ما الفروق فى كل من وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما تبعا لإختلاف متغيرات (مكان السكن، النوع)؟
- ٤- ما الفروق فى كل من وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما تبعا لإختلاف متغيرات البحث (عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفى، نوع المؤسسة، المستوى التعليمى، مستوى الدخل الشهرى)؟

- ٥- ما طبيعة العلاقة بين وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما ؟
- ٦- ما نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (مكان السكن، النوع، عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفي، نوع المؤسسة، المستوى التعليمي للعاملين، مستوى الدخل الشهري) فى تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (وعى العاملين بإدارة المعرفة، والممارسات الخضراء)؟
- ٧- ما التصور لبرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء لديهم؟

أهداف البحث :

يستهدف البحث بصفه رئيسية دراسة العلاقة بين وعى العاملين بمؤسسات الأسرة الطفولة بإدارة المعرفة (توليد وإكتساب المعرفة وتنظيم وتخزين المعرفة بتوزيع ونشر المعرفة، تطبيق المعرفة) والممارسات الخضراء (الإستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة وتقييم الأداء الأخضر، الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء) بمحاورهما، مع وضع تصور لبرنامج إرشادي مقترح لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وعلاقتها بالممارسات الخضراء، وينبثق من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها .
- ٢- تحديد مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بمحاورها .
- ٣- دراسة الفروق فى كل من وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما تبعا لإختلاف متغيرات (مكان السكن، النوع) .
- ٤- دراسة الفروق فى كل من وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما تبعا لإختلاف متغيرات البحث (عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفي، نوع المؤسسة، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري) .
- ٥- دراسة العلاقة بين وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما .
- ٦- تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (مكان السكن، النوع، عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفي، نوع المؤسسة، المستوى التعليمي للعاملين، مستوى الدخل الشهري) فى تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (وعى العاملين بإدارة المعرفة، والممارسات الخضراء) .
- ٧- وضع تصور لبرنامج إرشادي مقترح لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء لديهم.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث الحالى من خلال أهمية المتغيرات التى تناولها وتوظيف النتائج فى مجالين هامين المجال العلمى النظرى والمجال التطبيقى، ومن كونها مبادرة من أهم المبادرات المطروحة فى وقتنا الحاضر ومحاولة لمسايرة الاتجاهات العالمية المعاصرة، بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء ورفع

الوعي بهما أصبحا ضرورة ملحة وأمر بالغ الأهمية لكل كيان مؤسس بالمجتمع وخاصة مؤسسات الأسرة والطفولة لذلك تتضح أهمية البحث من خلال ما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية فى مجال التخصص:

- ١- تعزيز الاتجاهات الإيجابية والإهتمام الفعلى لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة نحو تطبيق إدارة المعرفة كونها أصبحت اليوم رأس المالى الحقيقى وتمس جوهر المؤسسات بشكل كبير ومن أبرز المداخل الإدارية المعاصرة والأساسية للتطوير والتنمية المتكاملة والتي أبرزتها الأدبيات الحديثة تزامناً مع تحول الدول الرائدة فى العالم إلى الإقتصاد القائم على المعرفة وتمكن المؤسسات من الوصول إلى التميز فى ظل تعقد المعطيات العالمية وقوة المنافسة فى أساطها.
- ٢- يعد البحث بمثابة دعم وإستجابة للنداءات الواردة فى الكثير من الدوريات العالمية لدمج قضايا الادارة البيئية وإدارة الموارد البشرية فى آن واحد خلال التوجه نحو الاقتصاد الأخضر وتحقيق متطلباته بتوجيه وإرشاد العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة إلى ضرورة تبنى وتطبيق الممارسات الخضراء والالتزام بها كأداة قوية من أدوات تحقيق التنمية المستدامة.
- ٣- تقديم صورة واقعية حول عن طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمؤسسات الأسرة والطفولة من خلال كشف النقاب عن واقع التطبيق الفعلى والميدانى ومستوى وعى العاملين بذلك ومع تسليط الضوء على عن أوجه القصور وأهم المعوقات والتحديات التى تحول دون تطبيقهم .
- ٤- يعد هذا البحث مدخلا إستباقياً وحديثاً فى إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة وتعزيز لدورها ورسالتها فى تحقيق أهدافها عن طريق إحداث نقلة نوعية فى أداؤها عند إيمانها بجمية السعى لتطبيق إدارة المعرفة ودمجها بالممارسات الخضراء بطريقة وثيقة ومتكاملة وقوية بإعتبارهم أحد أفضل الحلول لكافة المشاكل (الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والصحية والبيئية..)التي تواجهها تلك المؤسسات ويشكل تحديدا ورهاناً حقيقياً أمامها بغية تحقيق غاياتها مما يحقق ميزة تنافسية لتلك المؤسسات محل التطبيق.

ثانياً الأهمية التطبيقية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة :

- ١- من المتوقع والمأمول أن تفيد نتائج البحث العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بل وعموم المجتمع بأهمية تطبيق ونشر ثقافة إدارة المعرفة والعمل الأخضر والممارسات الإيجابية الصديقة للبيئة وللتحول إلى كيانات يقظة وذكية ومعرفية خضراء مما يساعد على النهوض بالمجتمع المصرى وإرتقائه .
- ٢- قد تفيد نتائج البحث القيادات والجهات المعنية والعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بعرض بعض الحلول والمقترحات والتوصيات للتغلب على كافة التحديات والمعوقات التى تقف أمام تطبيق إدارة المعرفة والممارسات الخضراء وتفيد المسئولين والمخططين وتوجه سياسيات صنع القرارات على توفير كافة متطلبات اللازمة لتطبيقهم خدمة للمصلحة العامة وتماشيا وتحقيقاً لأهداف إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠م.

٣- يوفر البحث برنامج إرشادي مقترح وأطر نظرية مرجعية ومقاييس لمتغيراته بمكوناتها الفرعية تدعم الباحثين المهتمين بمثل هذه الموضوعات في المستقبل، نظراً لعدم توافر أبحاث عربية في حدود علم الباحثان تناولت متغيرات البحث في إدارة المعرفة لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وعلاقتها بالممارسات الخضراء، فممازال هناك فجوة بحثية على المستوى الأقليمي والدولي والعالمي في التطبيق الفعال والإيجابي لهم بالمؤسسات للمساعدة على تحقيق نهج واسع من ثقافة الاستدامة.

فروض البحث:

- ١- توجد فروق دالة إحصائية في كل من وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهم تبعاً لإختلاف متغيرات (مكان السكن، النوع)
- ٢- يوجد تباين دال إحصائية في كل من وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما تبعاً لإختلاف متغيرات البحث (عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفي، نوع المؤسسة، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري).
- ٣- وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما.
- ٤- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (مكان السكن، النوع، عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفي، نوع المؤسسة، المستوى التعليمي للعاملين، مستوى الدخل الشهري) في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (وعي العاملين بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجات الإرتباط معها.

الأسلوب البحثي

أولاً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الأجرائية للبحث:

إدارة المعرفة Knowledge management: يعرفها نايف الرشيدى (٢٠٢٠) بأنها هي العملية التي تكفل إستغلال المعرفة إستغلالاً منظماً تشاركياً حفظاً وتطبيقاً يجعل أفراد المنظمة العاملين يتقاسمون الأفكار والخبرات عن طريق الإستخدامات الحديثة للتكنولوجيا. ويعرف الوعى بإدارة المعرفة إجرائياً بأنه " قدرة ومعرفة وممارسات واتجاهات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة نحو إستخدام أسلوب إدارى حديث ينطوى على مجموعة من العمليات يتم من خلالها إشتقاق وتوليد المعرفة واكتسابها من مصادر متعددة ومتنوعة و تخزينها ومشاركتها وتقاسمها وحسن تطبيقها بما يخدم مصلحة المؤسسات وللإستفادة منها داخلها وخارجها ويطور أدائها وخدماتها وقدرتها الإبداعية والتنافسية.

عمليات إدارة المعرفة إجرائياً:

إكتساب وتوليد المعرفة Acquisition and generation of knowledge: هي كل العمليات التى يستخدمها العاملین بمؤسسات الأسرة والطفولة للحصول على معارف جديدة مستخدمين مصادر متنوعة لإيجادها أو إشتقاقها أو شراءها أو إكتسابها أو إبتكارها .

تنظيم وتخزين المعرفة Oranizing and Storing of knowledge: هي قدرة العاملین بمؤسسات الأسرة والطفولة على تجميع وتصنيف وتنظيم وتخزين المعرفة فى مستويات يسهل الوصول إليها.

توزيع ومشاركة المعرفة Distribution and Sharing of knowledge: هي نقل وتشارك ونشر المعرفة بين العاملین بمؤسسات الأسرة والطفولة وتبادلها مع أكبر عدد ممكن من الأفراد وإصالها فى الوقت والمكان المناسب بهدف القيام بمهام جوهرية وسلوكيات وممارسات إيجابية مستدامة.

تطبيق المعرفة knowledge application : هي قدرة العاملین بمؤسسات الأسرة والطفولة على الأستخدام والتطبيق الأمثل لتلك المعارف التى تم توليدها وتخزينها ومشاركتها ونشرها وترجمتها إلى سلوك عملى يخدم أهداف المؤسسة

الممارسات الخضراء Green practices: يعرفها (Arulrajah, A., et al., (2015) بأنها الممارسات والبرامج الخضراء الفعلية لإدارة الموارد البشرية والعمليات والتقنيات التى يتم تنفيذها فعلياً فى المؤسسات من أجل الحد من الأثار البيئية السلبية وتعزيز الأثار البيئية الايجابية للمؤسسات والهدف النهائى لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هو تحسين الأداء البيئى المستدام للمؤسسة، كما عرفها (Peerzadaf, S.,et al., (2018) بأنها توظيف سياسات إدارة الموارد البشرية فى تشجيع الأستخدام الأمثل للموارد داخل المؤسسات وتعزيز حماية البيئة بما يساهم فى الرفع من رضا ومعنويات الموظفين.

وتعرف الممارسات الخضراء إجرائياً بأنها ممارسات هادفة تتصف بالخضراء وناتجة عن دمج ممارسات الموارد البشرية مع الإدارة البيئية لتعزيز الأستخدام المستدام للموارد المتاحة من خلال زيادة وعى العاملین بمؤسسات الأسرة والطفولة بقضايا الأستدامة البيئية بما يساهم فى تنمية السلوك الأخضر لديهم بهدف تحسين الأداء البيئى من خلال إشراكهم وتشجيعهم على تبني وإعتماد ممارسات إيجابية خضراء تؤدى إلى تغيير ممارساتهم الحالية التقليدية إلى ممارسات جديدة مثل (الإستقطاب والتوظيف الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وإدارة وتقييم الأداء الأخضر، والحوافز والمكافآت والتعويضات الخضراء، وبالتالي تحقق المؤسسات ميزة تنافسية مستدامة.

أبعاد الممارسات الخضراء إجرائياً : الإستقطاب والتوظيف الأخضر Green recruitment and recruitment يعرف إجرائياً بأنه عملية إختيار وإستقطاب ولتوظيف العاملين الجدد بمؤسسات الأسرة والطفولة ممن لديهم معارف وسلوكيات إيجابية وممارسات خضراء إنسانية الرؤى.

التدريب والتطوير الأخضر Green training and development : يعرف إجرائياً بأنه تدريب العاملين وتطوير البرامج بمؤسسات الأسرة والطفولة والتي يجب أن تحتوى على قضايا إجتماعية وبيئية لزيادة وعى العاملين وتنمية وتطوير مهاراتهم ومعارفهم حول قيمة وأهمية التوجه نحو الأخضر للوصول إلى تطبيق أفضل الممارسات خضراء، فهما يمثلان آلية عمل مناسبة تحقق للمؤسسات الاستدامة في العمل وتلعب دوراً حاسماً في تقديم المعلومات الخضراء من خلال (ورش العمل، الندوات، البرامج، المؤتمرات عن بعد... الخ) لدعم التغييرات المتعلقة بالمسئولية الاجتماعية.

إدارة وتقييم الأداء الأخضر Green performance management and evaluation: تعرف إجرائياً بأنه العملية التي يتم من خلالها الإهتمام بإدارة الأداء الأخضر من خلال دمج مؤشرات ومعايير الأداء الأخضر في تقييم أداء العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في كل المستويات ووضع نقاط في نموذج التقييم تتعلق بتسجيل الممارسات الخضراء لهم وإدراج النتائج الخضراء في عمليات التقييم.

الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء Green Incentives, Compensation and Rewards : تعرف إجرائياً بأنها إحدى الممارسات الخضراء يتم من خلالها تشجيع ومكافأة العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على أدائهم وسلوكياتهم الإيجابية ومبادراتهم الخضراء من أجل المحافظة عليهم وعلى أداء إستدامة المؤسسة والتي يمكن تنفيذها في شكل نقدي أوغير نقدي.

البرنامج الإرشادي Mentoring program: مجموعة من الإجراءات المنظمة والمخططة في ضوء أسس وقواعد علمية ، بهدف تقديم الخدمات الإرشادية على المستويات الوقائية والعلاجية والنمائية ويتسم بأنه دراسة للواقع وتحديد للمشاكل والأهداف والحلول (هشام عبد الله وخديجة خوجة، ٢٠١٤)

ويعرف البرنامج الإرشادي المقترح إجرائياً : بأنه تخطيط برنامج في صورة وحدات إرشادية مخططة ومنظمة تهدف إلى تنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وبالممارسات الخضراء كونه توصية إجرائية في ضوء نتائج البحث.

ثانياً: منهج البحث: إتبع البحث الحالى المنهج الوصفي والتحليلي. وهو المنهج الذي يقوم على الدراسة العلمية للظواهر وتحليلها واستخلاص النتائج وإجراء المقارنات بينها (ذوقات عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠)، وتمثل المتغير المستقل في إدارة المعرفة، وكان المتغير التابع الممارسات الخضراء.

ثالثاً : حدود البحث :

- الحدود البشرية : وأشتملت على:

عينة البحث الاستطلاعية: اشتملت عينة البحث الاستطلاعية على (٣٠) مفردة من العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة بنفس مواصفات العينة الأساسية وذلك لحساب صدق وثبات أدوات البحث.

عينة البحث الأساسية: اشتملت عينة البحث الأساسية على (١٢٠) من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وقد تم إختيارهم بطريقة صدفية عرضية من مستويات إجتماعية وتعليمية وثقافية مختلفة من محافظة الشرقية، وتم تطبيق أدوات البحث عن طريق المقابلة الشخصية مع العاملين (عينة البحث) مع إتباع الإجراءات الوقائية أثناء التعايش مع جائحة كورونا وعن طريق الإتصال الهاتفي ببعض العاملين.

- الحدود الجغرافية: تم تحديد محافظة الشرقية كمجال جغرافي للبحث، وقد تم تطبيق أدوات البحث على مجموعة من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالمحافظة مثل (المجلس القومى للمرأة بالشرقية، مركز تنظيم الأسرة (وحدة غزالة الخيس) بالشرقية، دارالأيتام بهرية رزنة، دارالمسنين بالغار بالزقازيق، جمعية رعاية الصم والبكم وضعاف السمع بمحافظة الشرقية، مدرسة الأمل للصم بالزقازيق، مدرسة النور للمكفوفين بالزقازيق، حضانة نور البيان بفاقوس، حضانة فاقوس الجديدة الرسمية للغات، روضة على بن جاسم الرسمية للغات، دارالتربية للبنين بالزقازيق، داريسمة للمسنين بالصيادين بالزقازيق).

- الحدود الزمنية: إستغرق تطبيق البحث وجمع البيانات في فترة زمنية بداية من شهر ينايرحتى أواخر شهر مارس لعام ٢٠٢١م.

رابعاً: تصميم وبناء وتقنين أدوات البحث :

أعدت الباحثة أدوات البحث التالية :

- ١- إستمارة البيانات الأولية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة.
- ٢- إستبيان وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة .
- ٣- إستبيان وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء.
- ٤- برنامج إرشادى مقترح لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء كمدخل للميزة التنافسية للمؤسسات الخدمية.

١- استمارة البيانات الأولية عن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة: تم إعدادها بهدف جمع البيانات الأساسية عن عينة البحث لتوصيف خصائص العينة والتحقق من صحة الفروض وتحقيق أهداف البحث واشتملت على بيانات عن مكان السكن (ريف، حضر)، والنوع (ذكر، أنثى)،

وعدد سنوات الخبرة وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، والسن وقد قسم إلى ثلاث فئات (أقل من ٣٥ عام، من ٣٥ - أقل من ٥٠ عام، ٥٠ عام فأكثر)، والمركز الوظيفي وقد قسم إلى ثلاث فئات (مديرين، موظفين، أعمال خدمية)، ونوع المؤسسة وتم تقسيمها إلى ست فئات (مراكز تنظيم الأسرة، دور الحضانة، دور أيتام، ذوى قدرات خاصة، دور مسنين، المجلس القومي للمرأة، وإجمالي الدخل الشهري وقد تم تقسيمه إلى ثلاث مستويات بدءاً من ١٢٠٠ إلى > من ٢٥٠٠ (مستوى منخفض)، ومن ٢٥٠٠ إلى > من ٣٥٠٠ (مستوى متوسط)، ومن ٣٥٠٠ فأكثر (مستوى مرتفع)، والمستوى التعليمي للعاملين والذي تم تقسيمه وفق ثلاث مستويات تبدأ من (أوى، يقرأ ويكتب، حاصل على الابتدائية، حاصل على الإعدادية) مستوى منخفض، (شهادة متوسطة أو ثانوية عامة) مستوى متوسط (شهادة جامعية، شهادة فوق الجامعية) مستوى مرتفع .

٢- إستبيان وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة : بعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع البحث ومنها دراسة (Zulhawati., S., (2016)؛ حامد الشمرائى (٢٠١٧)؛ ليلي غضبان (٢٠١٨)؛ حسين محمد (٢٠٢٠)، عزة الغامدى (٢٠٢١)، وفي ضوء أهداف البحث والتعريفات الإجرائية لمصطلحات هذا البحث تم إعداد هذا الاستبيان يشتمل على (٥٠) عبارة خبرية بعضها إيجابية والآخر سلبية تقيس وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة، واحتوى الإستبيان على أربع محاور: **المحور الأول: توليد واكتساب المعرفة** واشتمل على (١٥ عبارة)، **والمحور الثاني: تنظيم وتخزين المعرفة** واشتمل هذا المحور على (١٠ عبارات)، **والمحور الثالث: توزيع ونشر المعرفة** واشتمل من (١٠ عبارات)، **والمحور الرابع: تطبيق المعرفة:** ويتكون من (١٥ عبارة)، ويجب العاملين على الأربع محاور بما يناسبهم ويحدد إستجاباتهم وفق ثلاث إختيارات (نعم، إلى حد ما، لا) وتم التصحيح طبقاً للتقدير الثلاثي (٣، ٢، ١) للعبارات الموجبة، (٣، ٢، ١) للعبارات السالبة، وتم تقسيم مستويات وعى العاملين بإدارة المعرفة إلى ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) من خلال حساب المدى الفعلى سواء في إجمالي الوعى أو في محاوره الفرعية تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الإستبيان طبقاً للمعادلات الآتية:

$$\text{المدى} = (\text{أكبر درجة مشاهدة} - \text{أقل درجة مشاهدة})$$

$$\text{طول الفئة} = (\text{المدى} / ٣) + ١$$

وعليه تم تقسيم الإستجابات إلى ثلاث مستويات لوعى العاملين عينة البحث بمحاور إدارة المعرفة كالتالى :

مستوى وعى منخفض : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة)

مستوى وعى متوسط : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة * ٢)

مستوى وعى مرتفع : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة * ٢)

٣- إستبيان وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء: بعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع البحث ومنها دراسة محمد السكرانة (٢٠١٧)؛ (Tang, G., et al. , (2018)؛ مناف أحمد (٢٠١٩)؛ علاء الحداد (٢٠٢٠)، وفي ضوء أهداف البحث والتعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث أعد هذا الاستبيان يشتمل

على (٥٩) عبارة خبرية بعضها إيجابي والأخر سلبي تقيس وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بمحاورها، واحتوى الإستبيان على أربع محاور: المحور الأول: الإستقطاب والتوظيف الأخضر واحتوى على (١٥) عبارة، والمحور الثاني: التدريب والتطوير الأخضر واشتمل على (١٥) عبارة، والمحور الثالث: إدارة وتقييم الأداء الأخضر واشتمل هذا المحور على (١٩) عبارة، والمحور الرابع: الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء والذي أشتمل على (١٠) عبارات، ويجب العاملين على الأربع أبعاد بما يناسبهم ويحدد إستجابتهم وفق ثلاث إختيارات (نعم، إلى حد ما، لا) وتم التصحيح طبقاً للتقدير الثلاثي (١، ٢، ٣) للعبارات الموجبة، و(١، ٢، ٣) للعبارات السالبة، وتم تقسيم وعى العاملين بالممارسات الخضراء إلى ثلاث مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) من خلال حساب المدى الفعلى تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الإستبيان طبقاً لمعادلات حساب المدى الفعلى سابقة الذكر.

تقنين الأدوات: يقصد به حساب صدق وثبات أدوات البحث:

أولاً: حساب صدق الأدوات:

اعتمد البحث الحالي في التحقق من صدق الأدوات validity علي طريقتين:

(أ) - **صدق المحتوى (validity content):** للتأكد من صدق المحتوى تم عرض أدوات البحث (إدارة المعرفة، الممارسات الخضراء) في صورتها الأولية على عدد (١٥) من السادة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال التخصص، وذلك للتعرف علي آرائهم في المقياس من حيث دقة الصياغة اللغوية لمفردات الأدوات، وسلامة المضمون، وإنتماء العبارات المتضمنة في كل محور له، وكفاية العبارات الواردة في كل بعد لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله، ومناسبة التقدير الذي وضع لكل عبارة، وملائمة المحاور، وقد قامت الباحثتان بإجراء التعديلات المشار إليها على صياغة بعض العبارات، وبذلك تكون الأدوات قد خضعت لصدق المحتوى، قد إستخدم طريقة إتفاق المتخصصين البالغ عددهم (١٥) في حساب ثبات الملاحظين لتحديد بنود التحكيم التي يتم تنفيذها بشرط أن يسجل كل منهم ملاحظاته مستقلاً عن الآخر، وتم تحديد عدد مرات الاتفاق بين الملاحظين بإستخدام معادلة كوبر Cooper: نسبة الإتفاق = (عدد مرات الإتفاق / (عدد مرات الإتفاق + عدد مرات عدم الإتفاق) × ١٠٠، وكانت نسبة الإتفاق تراوحت بين (٩٣.٣٣٪ / ١٠٠٪)، وهى نسب إتفاق مقبولة.

(ب) - **صدق الاتساق الداخلى:** لحساب صدق الاتساق الداخلى لأدوات البحث (إدارة المعرفة، الممارسات الخضراء) تم تطبيقهما على عينة إستطلاعية بلغ عددهم (٣٠) وبعد رصد النتائج تمت معالجتها إحصائياً وحساب معامل الارتباط بيرسون بين (المحاور- والدرجة الكلية) للمقياسين وكانت جميعها دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على الاتساق الداخلى لعبارات المقياسين ويسمح للباحثتان بإستخدامهما في بحثهما الحالي، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور من المحاور وإجمالي الأستبيان الخاص ن = (٣٠)

معامل الارتباط	أبعاد الممارسات الخضراء	معامل الارتباط	محاور ادارة المعرفة
**٠,٩٣١	الإستقطاب والتوظيف الأخضر	**٠,٩٢١	توليد واكتساب المعرفة
**٠,٩٣٢	التدريب والتطوير الأخضر	**٠,٩٠٣	تنظيم وتخزين المعرفة
**٠,٨٩٩	إدارة وتقييم الأداء الأخضر	**٠,٩٢٢	توزيع ونشر المعرفة
**٠,٩٢٤	الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء	**٠,٩٢٣	تطبيق المعرفة

♦♦ دالة عند مستوي (٠,٠١)

ثانياً: حساب ثبات أدوات البحث: تم حساب معاملات الثبات لأدوات البحث باستخدام طريقة الفا كرونباخ Alpha cronbach والتجزئة النصفية، Split- Half وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) معاملات ثبات أدوات البحث بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيمان ن = (٣٠)

التجزئة النصفية		معامل ألفا	عدد العبارات	محاور ادارة المعرفة
معامل جتمان	معامل سيرمان			
٠,٨٥٦	٠,٨٥٢	٠,٨٤٥	١٥	توليد واكتساب المعرفة
٠,٨٢٣	٠,٨٢٦	٠,٨٠٨	١٠	تنظيم وتخزين المعرفة
٠,٨٢٦	٠,٨٢٧	٠,٨٢١	١٠	توزيع ونشر المعرفة
٠,٨٧٠	٠,٨٧٤	٠,٨١٢	١٥	تطبيق المعرفة
٠,٨٦٩	٠,٨٧١	٠,٨٤٣	٥٠	إجمالي ادارة المعرفة
التجزئة النصفية		معامل ألفا	عدد العبارات	أبعاد الممارسات الخضراء
معامل جتمان	معامل سيرمان			
٠,٨٤٠	٠,٨٤٢	٠,٨٤٩	١٥	الإستقطاب والتوظيف الأخضر
٠,٨٢٤	٠,٨٢٣	٠,٨٤٣	١٥	التدريب والتطوير الأخضر
٠,٨٤٤	٠,٨٤٥	٠,٨٣٤	١٩	إدارة وتقييم الأداء الأخضر
٠,٨٤٠	٠,٨٤١	٠,٨٤٩	١٠	الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء
٠,٨٢٩	٠,٨٢٧	٠,٨٤١	٥٩	إجمالي الممارسات الخضراء

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات ثبات (ألفا - التجزئة النصفية التي تشمل معامل سيرمان، ومعامل جتمان) جميعها سواء لإجمالي الإستبيانات أو للمحاور الفرعية قيم ثبات عالية ومقبولة إحصائياً وتشير إلى ثبات أدوات البحث وصلاحيته للتطبيق.

خامساً: المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث:

بعد جمع البيانات وتфриغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss21 (حسن الجندي، ٢٠١٤) وحساب العدد والنسب المئوية، والوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب الصدق والثبات، واختبار "t test" لحساب الفروق بين المتوسطات بالنسبة لمتغيرات البحث، وتحليل التباين الاحادي الاتجاه One Way Anova واختبار LSD للمقارنات المتعددة لتحديد أقل فرق معنوي بين المتوسطات التي يثبت تحليل التباين وجود فروق بينها .

نتائج البحث ومناقشتها :

أولاً: النتائج الوصفية لعينة البحث وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية

جدول (٣) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (ن = ١٢٠)

البيان	الفئة	العدد	%	البيان	الفئة	العدد	%
مكان السكن	ريف	٦٦	٥٥	سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٢٤
	حضر	٥٤	٤٥		من ٥-١٠ سنوات	٩١	٧٦
	المجموع	١٢٠	١٠٠		أكثر من ١٠ سنوات	١٢٠	١٠٠
السن	أقل من ٢٥ عام	٣٧	٣١	نوع المؤسسة	مديرين	٢٦	٢٢
	من ٢٥-٥٠ أقل من عام	٥٦	٤٧		موظفين	٧٩	٦٦
	٥٠ عام فأكثر	٢٧	٢٢		أعمال	١٥	١٢
	المجموع	١٢٠	١٠٠		المجموع	١٢٠	١٠٠
الدخل الشهري	من ١٢٠٠-٢٥٠٠ (منخفض)	٣١	٢٦	المستوى التعليمي	منخفض	١١	٩
	من ٢٥٠٠-٣٥٠٠ (متوسط)	٢٦	٣١		متوسط	٣٠	٢٥
	من ٣٥٠٠ فأكثر (مرتفع)	٥٢	٤٣		مرتفع	٧٩	٦٦
	المجموع	١٢٠	١٠٠		المجموع	١٢٠	١٠٠

متغير مكان السكن بدراسة نتائج الجدول (٣) أتضح أن عينة البحث قد شملت على أن أكثر من نصف العينة يقطنون في مناطق ريفية بنسبة (٥٥%) مقابل (٤٥%) منهم من الحضر، متغير النوع أوضحت النتائج بالجدول أن نسبة الذكور بلغت (٢٤%) في حين بلغت نسبة الإناث (٧٦%)، متغير عدد سنوات الخبرة تشير النتائج أن (٤٨%) من أفراد العينة الأساسية كانت عدد سنوات خبراتهم (أكثر من ١٠ سنوات) يليهم (٢٧%) كانت للأفراد ذوي الخبرة لمدة (أقل من ٥ سنوات)، تلتها نسبة (٢٥%) كانت للأفراد عدد سنوات خبراتهم تراوح ما بين (٥ - ١٠ سنوات)، متغير السن وقد تبين أن ما يقرب من نصف العينة (٤٧%) تتراوح أعمارهم من (٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام)، في حين بلغت نسبة أفراد العينة والتي أعمارهم أقل من (٣٥ عام) (٣١%) تلتهم أفراد العينة والتي كانت أعمارهم من (٥٠ عام فأكثر) بنسبة (٢٢%)، متغير المركز الوظيفي تشير نتائج الجدول أن نسبة الأفراد العاملين كمديرين بلغت (٢٢%) بينما الأفراد العاملين كموظفين كانت نسبتهم (٦٦%) ثم الأفراد العاملين بأعمال خدمية كانت نسبتهم (١٢%)، متغير الدخل الشهري تبين أن (٤٣%) كانوا من أصحاب الدخل المرتفعة يليها في الترتيب أصحاب الدخل المتوسطة بنسبة (٣١%) يليهم (٢٦%) منهم دخلهم منخفض، متغير المستوى التعليمي تبين من نتائج الجدول أيضاً أن (٩%) من العينة ذات مستوى تعليمي منخفض، يليهم (٢٥%) ذات مستوى تعليمي متوسط، بينما (٦٦%) منهم مستواهم التعليمي مرتفع، متغير نوع المؤسسة وجد أن ما يقرب من نصف أفراد العينة عاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة بنسبة (٤٤%)، تلتها (٢٥%) من أفراد العينة عاملين بدور الحضانه، يليهم (١٠%) منهم عاملين بدور المسنين، يليهم بالتساوي في الترتيب (٩%) منهم عاملين بدور الأيتام، ومراكز تنظيم الأسرة، ثم جاء في الترتيب الأخير بنسبة (٣%) من أفراد العينة عاملين بالمجلس القومي للمرأة، وقد تبين من نتائج الجدول السابق أن عدد العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة إتفق مع تعدادها طبقاً لإحصائيات (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، 2018) والتي تم الإشارة إليها سابقاً مع العلم بأن عدد العاملين بالمجلس القومي للمرأة محدود وبقية العاملين من المتطوعين.

ثانياً: النتائج الوصفية لإستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على أدوات البحث.

- ١- التوزيع النسبي لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث على استبيان الوعي بإدارة المعرفة.
- ١- التوزيع النسبي لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور توليد وإكتساب المعرفة.

جدول (٤) التوزيع النسبي لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور توليد واكتساب المعرفة (ن = ١٢٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	تصايح	قيمة كاس	درجة التحقق						
				لا		إلى حد ما		نعم		
				العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٧٤,٤	٢,٢	إلى حد ما	٢٤,٨	١٣,٣٣	١٦	٥٠,٠٠	٦٠	٣٦,٦٧	٤٤	تستعين المؤسسة بخبراء متميزين لتنمية معارفنا ومهارتنا لحل المشكلات المهنية المعاصرة
٩٥,٨	٢,٩	نعم	١٦٥,٢	٠,٨٣	١	١٠,٨٣	١٣	٨٨,٣٣	١٠٦	تسعدنى ثقافة التعاون بينى وبين زملائى لأنهم تساعدنى على اكتساب المعرفة
٦٨,١	٢,٠	نعم	١,٣	٣٣,٣٣	٤٠	٢٩,١٧	٣٥	٣٧,٥٠	٤٥	أشعر بالرضا لإرتباط نظام الحوافز والمكافآت فى عملى بمستوى الأبداع والإبتكار المعرفى
٨٥,٨	٢,٦	نعم	٥٩,٦	٥,٠٠	٦	٣٢,٥٠	٣٩	٦٢,٥٠	٧٥	أبدل جهد كبير للحصول على المعرفة المهنية المطلوبة من مصادر متعددة
٩٠,٣	٢,٧	نعم	٩٢,٢	٠,٨٣	١	٢٧,٥٠	٣٣	٧١,٦٧	٨٦	أسعى إلى تطوير قدراتى فى البحث عن أفكار جديدة من خلال التعلم الذاتى والمستمر
٧٧,٥	٢,٣	نعم	٢٢,١	١٣,٣٣	١٦	٤٠,٨٣	٤٩	٤٥,٨٣	٥٥	أسعى للمشاركة بمختلف المنتقيات العلمية للحصول على معارف جديدة فى عملى
٨٩,٤	٢,٧	نعم	٨٤,٢	٠,٠٠	٠	٣١,٦٧	٢٨	٦٨,٣٣	٨٢	أستفيد من مقترحات وشكاوى الحالات التى تقابلنى كمصادر للمعرفة
٨١,٤	٢,٤	إلى حد ما	٥٥,٠	١,٦٧	٢	٥٢,٥٠	٦٣	٤٥,٨٣	٥٥	تسعى المؤسسة لإستخدام كافة الإمكانيات لتعلمنا كل ما هو جديد بمجال عملنا
٦٩,٧	٢,١	إلى حد ما	١٨,١	٢٩,١٧	٣٥	٥٠,٨٣	٦١	٢٠,٠٠	٢٤	أشعر بفجوة فيما أملكه من معارف وما يملكه الآخرون
٦٨,٦	٢,١	نعم	٧,٠	٣٥,٨٣	٤٣	٢٢,٥٠	٢٧	٤١,٦٧	٥٠	أسترشد فى عملى بدليل قياس الجودة لزيادة معارفى ومهاراتى
٧٨,١	٢,٣	نعم	٢٢,٠	١٨,٣٣	٢٢	٢٩,١٧	٣٥	٥٢,٥٠	٦٣	توفر المؤسسة مناخ داعم لإكتساب المعرفة بين العاملين
٦٤,٤	١,٩	نعم	١,٤	٣١,٦٧	٣٨	٣٠,٠٠	٣٦	٢٨,٣٣	٤٦	أجد صعوبة فى معرفة كل ما هو جديد من أساليب أو مداخل علاجية فى مجال عملى
٥٩,٢	١,٨	إلى حد ما	٢٥,٧	٣٥,٨٣	٤٣	٥٠,٨٣	٦١	١٣,٣٣	١٦	أزور المكتبة للإطلاع على الكتب والدوريات الجديدة لتنمية معارفى
٨٠,٠	٢,٤	نعم	٢٩,٠	١٢,٥٠	١٥	٣٥,٠٠	٤٢	٥٢,٥٠	٦٣	أحرص على إستخدام وسائل التواصل المختلفة (الورقى، الألكترونى) مع الآخرين لزيادة معارفى
٥٧,٥	١,٧	لا	١٤,٦	٤٩,١٧	٥٩	٢٩,١٧	٣٥	٢١,٦٧	٢٦	أسعى إلى التاهيل العلمى والفنى الكافى للإستخدام الفعال للنظ الساجن الخاص بالمؤسسة

تشير نتائج الجدول (٤) أن أكثر من ثلثى العينة بنسبة (٨٨,٣٣%) تؤكد على أن "ثقافة التعاون بينها وبين زملائهم تسعدهم لأنها تساعدهم على إكتساب المعرفة"، ولهذا أكد ليلي غضبان (٢٠١٨) أن إشاعة ثقافة التعاون تؤثر على عملية خلق المعرفة من خلال زيادة مستوى تبادلها بين الأفراد

العاملين فى المنظمة وبين الأقسام والوحدات ، فالتعاون من أولى عناصر إدارة المعرفة ، والتعلم هو ثانى عناصر إدارة المعرفة ، فالتركيز على التعلم يساعد المنظمات على تطوير العاملين فيها بما يؤهلهم ويعددهم إعداداً جيداً وضرورياً للعب دوراً أكثر فاعلية فى عملية خلق المعرفة ، وترتب على ذلك أن أكثر من ثلثى العينة (٧١,٦٧٪) أكدت على أنها "تسعى إلى تطوير قدراتها فى البحث عن أفكار جديدة من خلال التعلم الذاتى والمستمر"، وإرتبط بذلك أيضا أن ما يقرب من ثلثى العينة (٦٨,٣٣٪) يؤكدوا أنهم "يستفيدون من مقترحات وشكاوى الحالات التى تقابلهم كمصادر للمعرفة" وقد أكدت المقابلات الفردية مع أفراد العينة أن كل حالة لديها ملف يتم دراسة الحالة والحصول على الكثير من المعلومات والشكاوى يتم تدوينها بالسجلات وعمل التقارير والتى بالفعل تمثل مصدر قوى للمعرفة وقاعدة معلومات تتصف بالدقة والشفافية ، وترى الباحثتان أن هذه معرفة ضمنية كامنة فى عقول الحالات ومن خلال تبادل الأفكار والمقترحات ويتم تحويلها إلى معرفة صريحة ظاهرية يستفيد منها الأخصائى ومع تكرار اللقاءات الدورية تزداد حصيللة المعرفة لدى العاملين ، كما إرتبط بما سبق أن ما يقرب من ثلثى العينة (٦٢,٥٠٪) "تبذل جهد كبير للحصول على المعرفة المهنية المطلوبة من مصادر متعددة" ، ولذلك أشار محمد الزيون ومنال الشيخ (٢٠١٥) إلى ضرورة إستخدام العاملين لإدارة المعرفة لأنها تسهم فى تحديد مصادر المعرفة وتسهل الوصول إليها بدرجة كبيرة وذلك عندما يتم تحديد مصادر المعرفة فى مجالات العمل يسهل على العاملين الحصول عليها من أجل معرفة كيفية العمل والسير ضمن طريق سليم، الأمر الذى يؤدي إلى سهولة الوصول إلى الأهداف المنشودة مما يوفر الجهد والوقت فى البحث عن مصدر المعرفة والعناء فى الوصول إليها، كما أكدا على أهمية توفير مناخ تنظيمى محفز على العمل وفقاً لإدارة المعرفة حتى يشعر العاملين بالثقة الأمر الذى يدفعهم ويحفزهم لإنجاز العمل، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٢,٥٠٪) "تحرص على إستخدام وسائل التواصل المختلفة (الورقى، الألكترونى) مع الآخرين لزيادة معارفها" فقد أشار عبد اليقين حناق (٢٠١٥) إلى أن دور تكنولوجيا المعلومات بكل أبعادها وقدراتها يعتبر من الأمور المهمة المفتاحية فى تناقل المعرفة والمشاركة فيها وهى من الدوافع الإنسانية لتمكين المنظمات والأفراد من بناء وتوليد المعرفة وإستخدام الحلول التكنولوجية فى عناصر بناء وتوليد المعرفة ، كما تبين أن ثلث العينة (٣٧,٥٠٪) يؤكدوا على أنهم "يشعرون بالرضا لإرتباط نظام الحوافز والمكافآت فى عملهم بمستوى الأبداع والإبتكار المعرفى"، وفى هذا الصدد أوصى معراج هوارى ودلال شتوح (٢٠١١) بأهمية وضع أنظمة عادلة للمكافآت والحوافز فى المؤسسة وربط هذه الحوافز بمقدار ما يمارسه الفرد من عمل معرفى ومدى سعيه إلى تطوير قدراته المعرفية من خلال التعلم الذاتى والمستمر وتشجيعه على المهارات والخبرات والمعارف المكتسبة ولتعزيز عمليات الأبداع، كما تبين أيضا نتائج الجدول أن ما يقرب من نصف العينة (٤٩,١٧٪) تؤكد على أنها لا "تسعى إلى التأهيل العلمى والفنى

الكافي للإستخدام الفعال للخط الساخن الخاص بالمؤسسة "وقد أكد أفراد العينة من خلال المقابلات الفردية أن الخط الساخن يتم إستخدامه فقط للإستعلام ولتحويل الحالات إلى المؤسسات والحصول على بعض البيانات وبسؤالهم عن إمكانية إستخدام هذا الخط بالقيام بالإرشاد الهاتفي وخاصة في ظل إنتشار جائحة كورونا وحفاظاً على سلامة الجميع أكد معظمهم أنه لا يتم إرشاد هاتفي ولا دراسة للحالات من خلاله، على الرغم من أن الإرشاد الهاتفي يوفر الوقت والجهد وله مزايا عديدة ولكنهم لا يرغبون بالعمل به ولديهم مخاوف من إتباع ما هو حديث وجديد.

٢- التوزيع النسبي لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور تنظيم وتخزين المعرفة

جدول (٥) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي العاملين بتنظيم وتخزين المعرفة ن = ١٢٠

الوزن النسبي	النسبة المئوية	إصباح	قيمة كاك	درجة التحقق						
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٥٢,٥	١,٦	لا	٥٢,٤	٦٤,١٧	٧٧	١٤,١٧	١٧	٢١,٦٧	٢٦	توفر المؤسسة مكتبة متطورة تغطي جميع التخصصات المعرفية التي نحتاجها في مجال عملنا
٧٦,٧	٢,٣	نعم	١٦,٨	٢٠,٠٠	٢٤	٣٠,٠٠	٣٦	٥٠,٠٠	٦٠	أسجل وأدون جميع العمليات المعرفية الخاصة بأنشطة وعمل المؤسسة في سجلات للذاكرة
٧٨,٦	٢,٤	نعم	٢٩,٥	١٠,٠٠	١٢	٤٤,١٧	٥٣	٤٥,٨٣	٥٥	أهتم بتوثيق جميع الدروس المستفادة من تجارب سابقة، آراء، خبرات، المتخصصين في مجال عملي
٨٤,٢	٢,٥	نعم	٥٠,٦	٩,١٧	١١	٢٩,١٧	٣٥	٦١,٦٧	٧٤	أحرص على الإحتفاظ بنسخ إحتياطية من جميع الملفات الخاصة بعملنا
٦٨,٣	٢,١	إلى حد ما	٢,٩	٢٧,٥٠	٣٣	٤٠,٠٠	٤٨	٣٢,٥٠	٣٩	شجعتني المؤسسة بأساليب تحفيز مختلفة لإحتفاظي بوسائل تخزين متعددة للمعرفة
٥٨,١	١,٧	نعم	١٢,١	٢٠,٠٠	٢٤	٣٤,١٧	٤١	٤٥,٨٣	٥٥	أجد صعوبة في إسترجاع المعارف المخزنة عند الحاجة لها
٦٤,٤	١,٩	لا	١٥,٨	٤٥,٠٠	٥٤	١٦,٦٧	٢٠	٣٨,٣٣	٤٦	أرتقى في مجال عملي بناءً على حجم معرفتي التي أمتلكها وليس بالأقدمية
٧٣,٩	٢,٢	نعم	٨,٦	٢٢,٣٣	٢٨	٣١,٦٧	٣٨	٤٥,٠٠	٥٤	توجد في المؤسسة نظم معلومات فرعية لكل وحدة أو تخصص تدعم إسترجاع المعرفة
٥٦,٧	١,٧	نعم	٢٠,٠	٢٢,٥٠	٢٧	٢٥,٠٠	٣٠	٥٢,٥٠	٦٣	توفر المؤسسة قواعد وضوابط رقابية للبيانات الإلكترونية لحفاظ على المعارف الخاصة بها
٧١,١	٢,١	إلى حد ما	١٢,٨	٢٠,٠٠	٢٤	٤٦,٦٧	٥٦	٣٣,٣٣	٤٠	أسعى إلى تحديث القواعد المعرفية المخزنة للمؤسسة باستمرار

أشارت نتائج الجدول السابق إلى أن أكثر من نصف العينة (٦١,٦٧%) تؤكد على "حرصها على الإحتفاظ بنسخ إحتياطية من جميع الملفات الخاصة بعملها" كما أكثر من نصف العينة (٥٢,٥٠%) تقول أن "المؤسسة توفر قواعد وضوابط رقابية للبيانات الإلكترونية للحفاظ على المعارف الخاصة بها" وترى الباحثان من خلال المقابلات الفردية أن أفراد العينة منهم يرون أن البيانات الخاصة بالمؤسسة

عادية جدا ومتاحة للجميع ولكن المعظم يؤكد أنها تستدعى وجود ضوابط رقابية لأنها خاصة بدراسة الحالات ومنهم ما يحتاج الى السرية والخصوصية وذلك بالأخص فى المشاكل الأسرية والجهات الأمنية، كما تبين أيضا من خلال نتائج الجدول أن نصف العينة (٥٠.٠٠%) "تسجل وتدون جميع العمليات المعرفية الخاصة بأنشطة وعمل المؤسسة فى سجلات للذاكرة" ولذلك نصح **فضال لصور** (٢٠١٧) بأنه يجب على المؤسسة أن تستخدم أشكال مختلفة لتخزين المعرفة كقواعد المعرفة وقاعدة البيانات والسجلات والأرشيفات والوثائق الرقمية، ووجود عملية التوثيق فى أحد وسائل التخزين الورقية أو الرقمية وعرضها للعاملين، ويراعى عند إختيار طريقة التخزين والعرض خصوصية العمل بالمؤسسة، لذا يجب أن يتم توفير المعرفة بطريقة مفهومة لتلبى إحتياجات الأفراد الذين يقومون بإسترجاعها، فضلا عن التأكيد على أن عقول الأفراد تمثل أهم مستودعات تخزين المعرفة ويحصلون عليها فى الأساس بالتفاعل الاجتماعى مع الأفراد ذوى الخبرة وإمتصاص معرفتهم لتصبح معرفة ضمنية، وما يقرب من نصف العينة (٤٥.٨٣%) "تهتم بتوثيق جميع الدروس المستفادة من (تجارب سابقة، آراء، خبرات) المتخصصين فى مجال عملها" وهذا ما أكده **خالد عبد الهادى وزيد عبد النافع** (٢٠١٨) بأنه يجب إستغلال كافة المعارف الضمنية الموجودة داخل المنظمات أو الإستفادة من خبراء من خارجها والعمل على خزنها من أجل تكوين تراكم معرفى يمكن الاستفادة منه فى الحاضر والمستقبل وأيضاً توفير جميع المعارف الصريحة للعاملين فى أقسام المنظمة المختلفة من خلال تبنى أنظمة خزن المعرفة، كما تبين أيضا نفس النسبة السابقة تؤكد على أنها "تجد صعوبة فى إسترجاع المعارف المخزنة عند الحاجة لها" على الرغم من ما يقرب من نصف العينة (٤٥%) تؤكد "وجود نظم معلومات فرعية لكل وحدة أو تخصص تدعم إسترجاع المعرفة فى المؤسسة" كما أتضح أيضاً حوالى (٤٦.٦٧%) تؤكد على أنه إلى حد ما "تسعى إلى تحديث القواعد المعرفية المخزنة للمؤسسة بإستمرار" ولذلك نصح **محمود الشنطى وتحرير الشريف** (٢٠١٩) ضرورة عمل المؤسسة على تقييم المعلومات والمعرفة المخزنة فى قواعد البيانات وتحديثها بإستمرار لتقييم جودتها ومدى الاستفادة منها، كما تبين أيضاً من خلال نتائج الجدول السابق أن ما يقرب من نصف العينة (٤٥%) تؤكد على أنها "لا ترقى فى مجال عملى بناءً على حجم معرفتى التى أمتلكها وليس بالأقدمية"، وترى الباحثتان من خلال المقابلات الفردية مع أفراد العينة بأن الترقى فى العمل ليس بالجدارة أو بقدراتهم وكفاءتهم المعرفية والعملية وإنما يكون طبقاً لإعتبرات أخرى منها الأقدمية ومنها المحسوبة.. الخ) مما يؤثر على جودة الأداء والميزة التنافسية للمؤسسة، بالإضافة إلى ذلك وجود قصور شديد تعانى منه مؤسسات الأسرة والطفولة حيث تبين من نتائج الجدول أن الغالبية العظمى وما يقرب من ثلثى العينة (٦٤.١٧%) تؤكد على عدم وجود مكتبة متطورة بالمؤسسة تغطى جميع التخصصات المعرفية فى مجال عملهم" ويسؤال أفراد العينة من خلال المقابلات الفردية وجدت الباحثتان أن منهم يؤكد بأن المكتبة الموجودة صغيرة جدا خاصة بالأطفال وأن المؤسسة ترشدهم إلى الذهاب إلى مكان آخر لدخول المكتبة الموجودة به، وبالتالي عندما يحتاجون إلى البحث والتنقيب فى

تخصصهم يتطلب الأمر الذهاب إلى تلك المكان وذلك يشعروهم بالإستياء، وتؤكد الباحثتان على أهمية وجود المكتبات سواء الورقية أو الرقمية فهي أساس المعرفة وأساس

عصرنة المؤسسات الحالية من خلال دعم إدارة المعرفة بها وجعلها مواكبة للتطورات والأحداث الخارجية وللتعامل مع التقنيات الحديثة وإستعداد العامل البشرى لاستخدامها وإمداده بكافة المعارف المتعلقة بتخصصه ويعمله .

٣- لتوزيع النسبي لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور توزيع ونشر المعرفة

جدول (٦) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي العاملين بتوزيع ونشر المعرفة (ن=١٢٠)

بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (٦) نجد أن أكثر من ثلثى العينة (٧٤.١٧٪) "تدرك مدى أهمية

الوزن النسبي	التوسط الحسابي	مصالح	قيمة ٢٤	درجة التحقق						مؤشرات
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٧٢,٢	٢,٢	نعم	٥,٦	٢٦,٦٧	٢٢	٣٠,٠٠	٢٦	٤٣,٣٣	٥٢	تتبع المؤسسة آلية داخلية متخصصة لنشر وتعميم المعرفة بين الأقسام والإدارات
٩٠,٨	٢,٧	نعم	٩٩,٢	١,٦٧	٢	٢٤,١٧	٢٩	٧٤,١٧	٨٩	أدرك مدى أهمية تبادل معارف مع الآخرين لرفع جودة الأداء
٨٤,٧	٢,٥	نعم	٥٢,٩	٦,٦٧	٨	٢٢,٥٠	٢٩	٦٠,٨٣	٧٣	أشارك في فعاليات الأنشطة الأسرية سواء (الترفيهية أو الاجتماعية أو العلاجية... الخ).
٨٨,٩	٢,٧	نعم	٨١,٤	٢,٥٠	٢	٢٨,٣٣	٢٤	٦٩,١٧	٨٢	أرى أن (السجلات والتقارير والبيانات وآراء الخبراء) كلها مصادر هامة لنشر وتشارك المعرفة
٨١,٩	٢,٥	نعم	٤٤,٢	٥,٠٠	٦	٤٤,١٧	٥٢	٥٠,٨٣	٦١	يبدى ذوى الخبرة تعاوناً واضحاً للاستفادة من رصيدهم العلمى من خلال عقد دورات تدريبية. برامج داخلية... الخ)
٧٦,١	٢,٢	نعم	١٤,٥	١٩,١٧	٢٢	٣٣,٣٣	٤٠	٤٧,٥٠	٥٧	ساعدنى التنقل والحراك الوظيفى فى مجال عملى على تشارك ونقل المعرفة
٥٤,٢	١,٦	لا	٢٥,٧	٥٣,٣٣	٦٤	٣٠,٨٣	٢٧	١٥,٨٣	١٩	تصدر المؤسسة العديد من المجالات والنشرات الدورية ساعدتنى لزيادة معارفى
٨٦,٩	٢,٦	نعم	٦٧,٠	٤,١٧	٥	٣٠,٨٣	٢٧	٦٥,٠٠	٧٨	يسعدنى مشاركة ما أملكه من معارف وخبرات مع أطراف مجتمعية
٦٥,٠	٢,٠	إلى حد ما	٧,٨	٢٥,٠٠	٣٠	٤٥,٠٠	٥٤	٣٠,٠٠	٣٦	أجد صعوبة فى استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة فى نقل وتبادل المعرفة
٨٦,١	٢,٦	نعم	٦١,٤	٥,٠٠	٦	٣١,٦٧	٢٨	٦٣,٣٣	٧٦	أتبادل مع زملائى المعلومات التى تدرج ضمن التعليمات التى تقررها الوزارة التابعة لها للمؤسسة

تبادل معارفها مع الآخرين لرفع جودة الأداء "وهذا إتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Fullwood, R) (2013) et al., بأن إتجاهات العاملين نحو تبادل المعرفة إيجابية فيما يتعلق بإعتقادهم أن تبادل المعرفة يحسن ويوسع علاقاتهم مع زملائهم، كما يوفر فرصاً للترقية الداخلية والتعيينات الخارجية، كما تبين أيضاً أن مايقرب من ثلثي العينة (٦٩.١٧٪) "ترى أن (السجلات والتقارير والبيانات وآراء الخبراء) كلها مصادر هامة لنشر وتشارك المعرفة" وهذا ما أكدته قلبو حسينة (٢٠١٥) بأن نشر ومشاركة المعرفة بين أفراد المؤسسة لا تتم من خلال توزيع المعرفة الضمنية باستخدام أساليب كالتدريب والحوار فحسب، وإنما بالمعرفة الصريحة والتي يمكن نشرها بالوثائق والنشرات الداخلية والتعميم، وبناء عليه فقد أكد مايقرب من ثلثي العينة (٦٥.٠٠٪) بأنهم "يسعدونهم مشاركة ما يملكونه من معارف وخبرات مع أطراف مجتمعية" و(٦٣.٣٣٪) منهم "يتبادلوا مع زملائهم المعلومات التي تدرج ضمن التعليمات التي تقرها الوزارة التابعة لها للمؤسسة" وقد أكدت **حجقيق عبد المالك وحجقيق زكية (٢٠١٥)** على ضرورة تبنى ثقافة تنظيمية تركز على القيم، فهذه الثقافة تشجع على العمل بروح الفريق وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين وتدعم البيئة التعاونية. كما تبين أيضاً أن (٦٠.٨٣٪) منهم "يشاركون في فعاليات الأنشطة الأسرية سواء (الترفيهية أو الإجتماعية أو العلاجية.. الخ)" وترى الباحثتان مؤسسات الأسرة والطفولة بصفتها مؤسسات إجتماعية فإن مشاركة العاملين بمعارفهم ومهاراتهم وخبراتهم المتنوعة مع الأطراف المجتمعية يعد مدخل من أهم تدخلات التطوير والتغيير لأنها تساعد على إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء المؤسسات، لأنها تحدث نوعاً من الترابط والانسجام بينهم وتحقق قدراً كبيراً من التطابق بين المفهوم العلمي النظري والتطبيق العملي من خلال أنشطة المؤسسات، وبناء عليه تبين أن أكثر من نصف العينة تؤكد على (٥٠.٨٣٪) "ذوي الخبرة يبدوا تعاوناً واضحاً للاستفادة من رصيدهم العلمي من خلال عقد (دورات تدريبية ببرامج داخلية.. الخ)، وأكد **هيثم حجازي (٢٠١٤)** أن ذلك يعد نوع من أنواع نقل المعرفة للآخرين يسمى النقل البعيد حيث يقوم هذا الأسلوب على نقل المعرفة الضمنية الموجودة في أذهان فريق خبراء يعتبر هو مصدر لها، ويتحرك هذا الفريق بخبراته لمساعدة فريق آخر، كما أن نقل المعرفة يتم على ثلاثة مستويات بين الأفراد أنفسهم وبين أجزاء المؤسسة وبين المؤسسة ومحيطها الخارجي كتحالفها مع مؤسسات أخرى، وبناء عليه وجد أن ما يقرب من نصف العينة (٤٧.٥٠٪) "ساعدتها التنقل والحراك الوظيفي في مجال عملها على تشارك ونقل المعرفة" وهذا ما أشار إليه **نضال لصور (٢٠١٧)** بأن دوران العاملين بين الوظائف وفرق العمل يتم من خلاله الحوار بينهم وإستخدام وسائل الإتصال لتبادل الأفكار وسيلة أساسية لنقل الخبرات والمهارات بين الأفراد، كما إتضح من نتائج الجدول السابق أن مايقرب من نصف العينة (٤٣.٣٣٪) تؤكد على أن "المؤسسة تتبع آلية داخلية متخصصة لنشر وتعميم المعرفة بين الأقسام والإدارات" وقد أشار **محمود الشنطلي وتحرير الشريف (٢٠١٩)** إلى أهمية نشر المعرفة في جميع المستويات الادارية عبر إستخدام وسائل البريد الالكتروني والوثائق الورقية وورش العمل والتدريب المستمر لتبادل ما يمتلكه كل منهم من خبرات مع توفير ثقافة دائمة بالمعنى الحقيقي لنشر المعرفة وتعميمها على العاملين وإيجاد بيئة تسهل التواصل بين العاملين وبين الأقسام والوحدات المختلفة، كما وجد أن مايقرب من نصف العينة

(٤٥,٠٠٪) إلى حد ما " تجد صعوبة فى إستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة فى نقل وتبادل المعرفة"، ولذلك بين حقيق عبد المالك وحقيق زكية (٢٠١٥) أن الأفراد الذين لديهم الألفة والقدرة على إستخدام أجهزة الكمبيوتر والوسائط الإلكترونية يظهرون ميول تعاونية لتبادل الخبرة مع الآخرين ويعتبر التدريب على إستخدامها من أهم أدوات التفاعل بين عناصر العمل المختلفة ويساعد على تنمية سلوك تشارك المعرفة ونشرها بشكل أعمق فى المؤسسة .

٤- التوزيع النسبى لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور تطبيق المعرفة.

جدول (٧) التوزيع النسبى لأفراد العينة وفقاً لوعى العاملين بتطبيق المعرفة (ن=١٢٠)

الوزن النسبى	النسبة المئوية	تصريح	قيمة ك	درجة التحقق						
				لا		إلى حد ما		نعم		
				العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٩٠,٨	٢,٧	نعم	١١٤,٥	٦,٦٧	٨	١٤,١٧	١٧	٢٩,١٧	٩٥	أوظف كل ما لدى من معارف ومهارات للأداء مهامى على أكمل وجه
٧٥,٢	٢,٣	إلى حد ما	٤٨,١	٧,٥٠	٩	٥٩,١٧	٧١	٣٣,٣٣	٤٠	تهيئء المؤسسة مناخ داعم وملائم لتطبيق المعارف والمهارات التى نمتلكها
٨٨,٦	٢,٧	نعم	٧٨,٤	١,٦٧	٢	٣٠,٨٣	٣٧	٦٧,٥٠	٨١	تسعى المؤسسة إلى تذليل العقبات والصعوبات التى تجد من قدرتى على تطبيق معارفى
٧٨,١	٢,٣	إلى حد ما	٣٤,٦	٨,٣٣	١٠	٤٩,١٧	٥٩	٤٢,٥٠	٥١	أحرص على إستخدام أدلة تدريبية إسترشادية صممها مجموعة من ذوى الخبرة فى مجال عملى
٨٣,٩	٢,٥	نعم	٤٨,٢	٨,٣٣	١٠	٣١,٦٧	٣٨	٦٠,٠٠	٧٢	سواء داخلية، خارجية، لتسهيل وتنسيق مهام عملى
٩٢,٦	٢,٨	نعم	١٣١,٢	٠,٨٣	١	١٧,٥٠	٢١	٨١,٦٧	٩٨	أؤمن بأن التعليم والتدريب المستمر ساعدنى فى حل المشكلات الطارئة بشكل صحيح
٨٥,٨	٢,٦	نعم	٥٩,٦	٥,٠٠	٦	٣٢,٥٠	٣٩	٦٢,٥٠	٧٥	يرتبط تقييم أدائى للعمل بمدى معرفتى وقدرتى على تطبيق الالاحة النموذجية ومعايير الجودة
٨٢,٢	٢,٥	نعم	٤٠,٦	١٢,٥٠	١٥	٢٨,٣٣	٣٤	٥٩,١٧	٧١	تمنحنى المؤسسة الصلاحية الكافية لتطبيق معارفى الجديدة فى مجال عملى
٨٩,٢	٢,٧	نعم	٨٣,٠	١,٦٧	٢	٢٩,١٧	٣٥	٦٩,١٧	٨٣	أؤمن بأن معرفتى هى الركيزة الأساسية للوصول إلى أفضل الممارسات المهنية
٨٠,٠	٢,٤	إلى حد ما	٤١,٠	٥,٨٣	٧	٤٨,٣٣	٥٨	٤٥,٨٣	٥٥	تستعين المؤسسة بذوى الخبرات من (الداخل، والخارج) لمساعدتها فى تطبيق المعارف الجديدة
٧٥,٨	٢,٣	إلى حد ما	٢٧,٢	١١,٦٧	١٤	٤٩,١٧	٥٩	٣٩,١٧	٤٧	تستفيد المؤسسة من التجارب الرائدة للمؤسسات المنافسة من خلال مشاركتها فى المنتقيات العلمية
٥٨,١	١,٧	لا	١٥,١	٤٢,٥٠	٥١	٤٠,٨٣	٤٩	١٦,٦٧	٢٠	تحفزنا المؤسسة بعلاوات تشجيعية عند تطبيق حلول معرفية جديدة لمواجهة لمشاكل العمل
٦٩,٧	٢,١	إلى حد ما	٣,٤	٢٥,٨٣	٣١	٣٩,١٧	٤٧	٣٥,٠٠	٤٢	لدى معرفة كافية بكيفية تطبيق مناهج البحث العلمى الكمية أو الكيفية فى مجال عملى
٧٥,٨	٢,٣	نعم	١٥,٥	٢٢,٥٠	٢٧	٢٧,٥٠	٣٣	٥٠,٠٠	٦٠	أسعى جاهدة إلى تطبيق أهم النظريات أو النماذج للممارسة المهنية
٧٢,٩	٢,٢	نعم	٩,٨	٢٥,٠٠	٣٠	٢٨,٣٣	٣٤	٤٦,٦٧	٥٦	تحدد المؤسسة المعارف التى نمتلكها فى تحديد (النواقص والفجوات، الفرص والتحديات) التى تواجهها

تشير نتائج الجدول (٧) إلى أن أكثر من ثلثي العينة (٨١,٦٧٪) " تؤمن بأن التعليم والتدريب المستمر ساعدها في حل المشكلات الطارئة بشكل صحيح" وقد أشار مؤيد أبو عفش (٢٠١٤) إلى أن التعلم المستمر ليس فقط شرطاً ضرورياً للتوظيف وإنما ضرورة حتمية للعمل في منظمات الأعمال المعاصرة، والتعلم المستمر يكون في المنظمة الذكية بشكل دائم من أجل توليد قيمة أكبر في مواجهة المشكلات والتغيرات البيئية ويعود سبب الإهتمام بالتعلم المستمر إلى التغير المتسارع في بيئة الأعمال، وقد أشار محمد زرقون والحاج عرابة (٢٠١٤) إلى أنه التعليم والتدريب المستمر من خلال التطبيقات الاجتماعية العامة والتي تتمثل في الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية التي تحرص عليها المؤسسات لمساعدة العاملين على بناء قدراتهم على التعلم وحل معالجة مختلف المشاكل التي يواجهونها في عالم الأعمال، وقد أضاف حامد الشمراقي (٢٠١٧) أن ذلك يزيد من كفاءة أعضائها في التعامل مع ما يعترضهم من مشكلات ومواقف يومية ويعد أحد الحلول الجيدة التي يمكن من خلالها مواجهة التحديات المعاصرة، وذلك لأن المعرفة والمعلومات أصول رئيسة لا غنى عنها والتي ينبغي أن يتعلم الأفراد كيفية استثمارها الرصيد المعرفي بطرق جديدة، وقد أكد ماجد مساعده (٢٠١٦) على أن العديد من الباحثين والمفكرين المعاصرين أجمعوا على أن بقاء المنظمات ونجاحها في الظروف المعاصرة يعتمد على قدرتها على التحول إلى منظمات تعلم، وممارسة التعلم الذي يحدث قيمة مضافة في أعمالها، هذا ما يفسر اتجاه المنظمات إلى مكافأة من يندفع نحو التعلم بنفس القدر الذي يكافئ به الأداء المتميز، والتعلم نوعين شخصياً وتنظيمياً وكلا النوعين من التعلم يعد على قدر كبير من الأهمية للمنظمات، فأداء المنظمات هو دالة لأداء أفرادها، وأن الأداء الفردي يتأثر بصورة أو بأخرى بعملية التعلم، ولذلك ترتب على ما سبق أن أكثر من ثلثي العينة (٧٩,١٧٪) "توظف كل ما لديها من معارف ومهارات لأداء مهامها على أكمل وجه" وهذا ما أكدته محمد الزبون ومنال الشيخ (٢٠١٥) بأهمية إدراك العاملين لأهمية توظيف معارفهم وذلك يساعدهم في الحصول على معارف مرتبطة بالعمل من (أنظمة، قوانين، تقاري، ولوائح.. الخ) بدرجة كبيرة وذلك يرجع إلى مدى الشفافية والوضوح الذي يتمتعون به عند إدارة معارفهم، حيث تكون الأمور والممارسات واضحة أمام جميع العاملين ويكونون مدركين لطبيعة العمل الذي يقومون به دون الحاجة إلى توضيح أو إرشاد وذلك منذ البداية تم تدريبهم وتعليمهم خطوات العمل الإداري الصحيح وتحديد ما هو مطلوب منهم بكل وضوح وشفافية، ولذلك وجد أيضا من خلال نتائج الجدول السابق أن (٦٩,١٧٪) منهم "تؤمن بأن معرفتها هي الركيزة الأساسية للوصول إلى أفضل الممارسات المهنية" ولذلك أكد عمر الهمشري (٢٠١٣) على أن الإرتقاء بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه يكون بدعم الممارسات الأفضل للعمل المتمركز حول المعرفة وتجديد ثقافة الإبداع والإبتكار في المنظمة وذلك لإيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهها المنظمة، ولذلك تبين أن ما يقرب من ثلثي العينة (٦٧,٥٠٪) "تسعى المؤسسة إلى تذليل العقبات والصعوبات التي تحد من قدرتها على تطبيق معارفها" وهذا ما أوصى به محمود الشنطلي وتحرير الشريف (٢٠١٩) بضرورة تولى الإدارة

بالمؤسسات الإهتمام والتشجيع الكافيين للعاملين لتطبيق واستخدام المعارف المكتسبة فى تطوير العمل وتذليل العقبات التى تمنع ذلك ، كما تبين أيضا أن (٦٢.٥٠٪) من أفراد العينة المبحوثة تؤكد على أن "تقييم أدائهم للعمل يرتبط بمدى معرفتهم وقدرتهم على تطبيق اللائحة النموذجية ومعايير الجودة "وقد نصح **محمود الشنطى** و**تحريير الشريف** (٢٠١٩) بأنه من المفضل أن تعمل هذه المؤسسات على تطوير النظام لتقييم أداء العاملين بحيث يشمل فى معاييرها مدى نسبة تطبيق العاملين لما إكتسبوه من معارف من خلال مجال عملهم، بحيث تستند نظم التعويضات والحوافز على نتائج هذا التقييم وخلق التوازن بين الأهداف الشخصية للعاملين وأصحاب المصلحة وبين أهداف المؤسسات، ولهذا إتضح أن أكثر من نصف العينة (٥٩.١٧٪) تؤكد على أن "المؤسسة تمنحها الصلاحية الكافية لتطبيق معارفها الجديدة فى مجال عملها" وتؤكد الباحثان أن هذه الصلاحية هى نوع من الثقة التى تعنى الحفاظ على مستوى متميز ومتبادل من الإيمان بقدرات العاملين بعضهم البعض على مستوى النوايا والسلوك والمهارات، فالثقة يمكن أن تسهل عملية التبادل المفتوح والحقيقى والمؤثر للمعرفة ،فكلما توفرت الثقة أمكن سهولة الاتصال وسهولة تبادل الأفكار وتبادل المعلومات وتقديم البيانات والأرقام مما يزيد فى حصيله المعرفة لدى الجميع،ولذلك تبين أن حوالى (٦٠.٠٠٪) "تستطيع استخدام كافة أنواع الإتصالات سواء (داخلية ،خارجية) لتسهيل وتنسيق مهام عملها"، حيث يعد الاتصال الفعال المفتاح الأساسى لتمكين العاملين من خلال قدرتهم على الإطلاع على المعلومات والمشاركة والثقة بالمعلومات الموجودة بالمؤسسة ،فتوافرالاتصال بانواعه يعزز مبدأ الإبداع وسهولة إنسياب الاتصالات وسرعة تبادل وفهم المعلومات فى المؤسسة، وبناء على ما سبق تبين أن نصف العينة (٥٠.٠٠٪) "تسعى جاهدة إلى تطبيق أهم النظريات أو النماذج للممارسة المهنية، وقد أشارت **ليلى غضبان** (٢٠١٨) إلى أن وجود المعرفة وحده لا يكفى بل يجب تطبيق هذه المعرفة للوصول إلى الأهداف المرجوة ، فالمعرفة ليست لها قيمة فى حد ذاتها وإنما التطبيق الفعلى لها هو الذى يحق قيمة، وترى الباحثان من خلال المقابلات الفردية التى تم إجرائها مع أفراد العينة أنهم بحكم العمل بمؤسسات الأسرة والطفولة والدور المناط بها أنهم يسعون إلى تطبيق معارفهم النظرية والعملية ولكن بالطرق التقليدية وبالمناقشة معهم أكدوا أنهم قليل ما يستخدمون الطرق الحديثة فى التطبيق على سبيل المثال (الإرشاد الهاتفى أو عن طريق الأنترنت... الخ)، ولذلك تبين أن ما يقرب من نصف العينة (٤٩.١٧٪) تؤكد على أنه إلى حد ما "تستفيد المؤسسة من التجارب الرائدة للمؤسسات المنافسة من خلال مشاركتها فى الملتقيات العلمية" ولذلك أوصى **أحمد الطييط** و**سرى العايد** (٢٠١٧) بضرورة تقييم المعارف التى تمتلكها المؤسسة ومقارنتها بالمؤسسات المنافسة وإهتمامها بإنشاء مستودعات المعرفة وتطويرها والعمل على نموها وتشاركها بين كافة مكونات المؤسسة وتعزيز مقدراتها المعرفية من خلال توظيف كافة الوسائل اللازمة سواء كانت تقليدية أم تكنولوجية، وقد ارتبط بما سبق أن حوالى (٤٨.٣٣٪) من أفراد العينة يؤكدون على "المؤسسة إلى حد ما تستعين بذوى الخبرات من (الداخل، والخارج) لمساعدتها فى تطبيق المعارف الجديدة" فمن خلال المقابلات

الشخصية مع بعض أفراد العينة أثناء الدراسة الميدانية أكدوا أنه أحيانا تقدم جهات خارجية أجنبية لهم بعض الدورات التدريبية مستعينة بخبراء أجانب من الخارج أو خبراء من الداخل وتمول هذه المؤسسات ببعض الأدوات والمستلزمات والمتطلبات اللازمة لتطبيق معارف جديدة تخدم المؤسسات، كما تبين أيضا أن ما يقرب من نصف العينة (٤٦,٦٧٪) تؤكد على أن "المؤسسة تحدد المعارف التي تمتلكها في تحديد (النواقص والضعفات، الفرص والتحديات) التي تواجهها" وهذا أوضحه خالد عبد الهادي وزيد العاني (٢٠١٨) بأنه لا بد من تبني إدارة المعرفة بشكل جدى لمواجهة التحديات والفرص في البيئة الداخلية والخارجية والتي غالباً ما تؤثر بشكل كبير في عملية صنع القرار وعادة ما توفر المعرفة وإدارتها دقة أكبر في اتخاذ القرار المناسب وخاصة في وجود العديد من المنافسين في الأسواق وأيضا الكم الهائل الموجود من المعلومات التي قد تحتاج إلى تحديد الأنسب من بينها كل ذلك يقتضى الحاجة إلى وجود إدارة للمعرفة المتوافرة داخل المنظمة ومعرفة إذا ما كانت تعتمد في عملها الاساليب الحديثة والمعاصرة في عملية صنع القرارات من أجل الوصول إلى الأهداف المرسومة وإستغلال الفرص على أكمل وجه، وبذلك يتم الوصول إلى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد، كما تبين أن ما يقرب من نصف العينة (٤٢,٥٠٪) تؤكد على أن "المؤسسة لا تحفزهم بعلاوات تشجيعية عند تطبيق حلول معرفية جديدة لمواجهة لمشاكل العمل" وإتفقت هذه النتيجة مع دراسة أفين أحمد وجكر إسماعيل (٢٠١٨) في أن نظام الحوافز المعمول بها لا يحقق أهدافه، ولذلك أشار قدرى معراج (٢٠١٥) أن نظام الحوافز والمكافآت المنتظم والجيد يسهم في زيادة الاندماج الوظيفي وتحقيق الولاء التنظيمي وبالتالي إثارة المنافسة بين الأفراد العاملين مما يعزز الفرص لتحسين الأداء وتحقيق الإبداع نتيجة لشعورهم بالرضا الوظيفي داخل المنظمة، وتؤكد الباحثتان أن البعض من أفراد العينة ابدوا رغبتهم في تحسين وضع الحوافز وأكدوا بأن الحافز معنوي وأحيانا يحصلوا على مكافآت مادية بسيطة ولكن حبهم للعمل بهذه المؤسسات هو ما يدفعهم للاستمرار والبعض الآخر يجزم بأنه لم يحصل على أى علاوات مادية مطلقا مما يسبب لهم نوع من الأحباط ولا يشجعهم على البقاء والتفكير في الانتقال إلى مؤسسات أخرى منافسة، كما أوضحت نتائج الجدول السابق أن حوالى (٣٩,١٧٪) من أفراد العينة تؤكد بأنها أحيانا يكون "لديها معرفة كافية بكيفية تطبيق مناهج البحث العلمى الكمية أوالكيفية في مجال عملها " ولذلك نصح محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) بتعزيز استخدام منهج البحوث العلمية للمساعدة على توليد المعرفة الجديدة وإكتسابها وإجتذاب الموارد البشرية ذات الكفاءة وعمال المعرفة المهرة كمصدر للمعرفة والخبرات المتنوعة وبالتالي تشكل مزيجا من القوى المتنوعة التي تسهم في تحسين الأداء ومن أجل الاحتفاظ بالمعرفة وتطويرها على إعتبار أنها مصدر أساسى يكسب المؤسسات بشكل عام الكثير من المزايا التنافسية والتفوق، فزيادة الاهتمام بالعاملين ذوى المهارات والمعارف يشجعهم على البقاء وإستمرار العمل وعدم الإنتقال إلى جهات عمل أخرى أمر يجب أن تهتم به إدارة المؤسسات.

التوزيع النسبي لمستويات وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة .
جدول (٨) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستوي الوعي بإدارة المعرفة بمحاوره

(ن = ١٢٠)

المتغيرات	مستوي الوعي	العدد	%	المتوسط	الوزن	الترتيب
توليد واكتساب المعرفة	مستوي منخفض (٢١: أقل من ٢٩)	١٨	١٥	٢,٢٥٨	٧٥,٢٨	الثالث
	مستوي متوسط (٢٩: أقل من ٣٧)	٥٣	٤٤,١٧			
	مستوي مرتفع (٣٧ فأكثر)	٤٩	٤٠,٨٣			
	المجموع	١٢٠	١٠٠			
تنظيم وتخزين المعرفة	مستوي منخفض (١٢: أقل من ١٨)	٢٧	٢٢,٥	٢,١٣٣	٧١,١١	الرابع
	مستوي متوسط (١٨: أقل من ٢٤)	٥٠	٤١,٦٧			
	مستوي مرتفع (٢٤ فأكثر)	٤٣	٣٥,٨٣			
	المجموع	١٢٠	١٠٠			
توزيع ونشر المعرفة	مستوي منخفض (١٢: أقل من ١٨)	٩	٧,٥	٢,٥٠٨	٨٣,٦١	الأول
	مستوي متوسط (١٨: أقل من ٢٤)	٤١	٣٤,١٧			
	مستوي مرتفع (٢٤ فأكثر)	٧٠	٥٨,٣٣			
	المجموع	١٢٠	١٠٠			
تطبيق المعرفة	مستوي منخفض (٢٢: أقل من ٢٠)	٢٢	١٨,٣٣	٢,٢٤٢	٧٨,٠٦	الثاني
	مستوي متوسط (٢٠: أقل من ٣٧)	٣٥	٢٩,١٧			
	مستوي مرتفع (٣٧ فأكثر)	٦٣	٥٢,٥			
	المجموع	١٢٠	١٠٠			
إجمالي إدارة المعرفة	مستوي منخفض (٧٥: أقل من ١٠٠)	٢٦	٢١,٦٧	٢,١٠٨	٧٠,٢٨	
	مستوي متوسط (١٠٠: أقل من ١٢٥)	٥٥	٤٥,٨٣			
	مستوي مرتفع (١٢٥ فأكثر)	٣٩	٣٢,٥٠			
	المجموع	١٢٠	١٠٠			

أوضحت القيم الواردة بجدول (٨) اختلاف نسب مستوي ادارة المعرفة فقد كانت الأولوية لذوي الوعي المتوسط حيث قدرت نسبتهم بـ ٤٥,٨٣%، تلتها نسبة ذوي الوعي المرتفع بـ ٣٢,٥٠%، وتلتها ذوي الوعي المنخفض وكانت نسبتهم بـ ٢١,٦٧%، وإتفقت هذه النتائج مع دراسة كلا من محمد أمين وحسنى سالم (٢٠١٧)؛ أمين على (٢٠١٨)؛ حسين محمد (٢٠٢٠) كان مستوى عمليات إدارة المعرفة متوسط، وإختلفت نتائج البحث مع محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) والتي أسفرت نتائج دراسته أن مستوى إدارة المعرفة من خلال إختبارعملياتها كان مستواها قوى وقد تبين من نتائج الجدول السابق أن محور توزيع ونشر المعرفة إحتل المرتبة الأولى ويمكن إعتبار ذلك نتيجة منطقية لأن العديد من الباحثين إتفقوا على أنه من السهل توزيع ونشر المعرفة الواضحة من خلال إستخدام الأدوات الإلكترونية وذلك بفضل التطورالسريع والحاصل فى مجال التكنولوجيا والإتصالات

وبالتالى زادت فرص عملية نشر المعرفة، ويتحقق توزيع المعرفة من خلال تبادل الأفكار والخبرات والممارسات بين العاملين من خلال إتصاتهم بعضهم ببعض، وإستعمال ما يعرفونه لأداء العمل مما يؤدي إلى حل المشكلات بشكل مبدع، فالمعرفة تنمو بتقاسمها وإستعمالها، وتلقتها فى المرتبة الثانية محور تطبيق المعرفة ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة يحاولون الإستفادة القصوى من معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم على كافة الأصعدة سواء فى المجال العلمى أو التطبيقى، ويسعون إلى مواجهة جميع المشكلات والأزمات التى تقابلهم فى أعمالهم عن طريق تطبيق أفضل ما يمتلكون من معارف ومهارات، وقد أظهرت دراسة محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) أن دعم الإدارة المؤسسية للأفراد لتطبيق المعرفة ضمن الأسس العلمية السليمة يؤدي للوصول إلى أفضل النتائج وتحقيق الأهداف، كما تبين أنه جاء محور توليد وإكتساب المعرفة فى المرتبة الثالثة وتؤكد الباحثان أن التحدى الأكبر الذى تواجه مؤسسات الأسرة والطفولة هو توليد وإكتساب المعرفة وخاصة المعرفة الضمنية الموجودة بعقول العاملين وخبراتهم، ويتطلب ذلك أولاً العمل على تشخيص الفجوة المعرفية ودراسة نوعية المعرفة المطلوبة وتوافرها بالمؤسسة وكذلك الموجودة حالياً وهذا يتطلب دراسة معمقة، فعملية إكتساب المعرفة لتنفيذها تحتاج إلى أدوات منها ورش العمل وحضور ملتقيات ومؤتمرات داخلية وخارجية وأنشطة متعددة ومحاكاة للتجارب السابقة، كما أن عملية توليد المعرفة وإكتسابها ليست ثابتة بل مستمرة، وقد أضاف لىلى غضبان (٢٠١٨) بأن لها عوائق فردية وعوائق منظمية، ولذلك أكد نضال لصور (٢٠١٧) بأن المؤسسة لا تستطيع توليد المعرفة نفسها، لأن المعرفة الضمنية التى يحملها الأفراد هى أساس عملية توليد المعرفة، لذا يجب على المؤسسة أن تدعم وتحفز نشاطات توليد المعرفة، وقد جاء فى المرتبة الأخيرة محور تنظيم وتخزين المعرفة، وقد أكد محمد الزيادات (٢٠٠٨) أن ذلك يعد خطراً كبيراً تواجه المؤسسات نتيجة لفقدانها للكثير من المعرفة التى يحملها الأفراد الذين يغادرونها، وبات تخزين المعرفة والاحتفاظ بها مهما جدا وخاصة للمؤسسات التى تعتمد على التوظيف مستخدمين صيغة العقود المؤقتة والاستشارية لتوليد المعرفة فيها، لأن هؤلاء يأخذون معرفتهم الضمنية غير الموثقة معهم، أما الموثقة فتبقى مخزونة فى قواعدها.

وبذلك يتحقق الهدف الأول من البحث بتحديد مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاوره.

ب- التوزيع النسبى لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث على استبيان الممارسات الخضراء.

١- التوزيع النسبى لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور الإستقطاب والتوظيف الأخضر

جدول (٩) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي العاملين بالإستقطاب والتوظيف الأخضر (ن=١٢٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	نصائح	قيمة كا ^٢	درجة التحقق						
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٦٥,٠	٢,٠	لا	٠,٥	٣٥,٨٢	٤٢	٣٢,٣٢	٤٠	٣٠,٨٢	٣٧	تعلم المؤسسة عن خطوات التقدم للوظائف الشاغرة عبر مواقع الأنترنت.
٦٦,١	٢,٠	إلى حد ما	٢,٥	٣٠,٨٢	٣٧	٤٠,٠٠	٤٨	٢٩,١٧	٣٥	توضح المؤسسة أهمية الحفاظ على البيئة في عملية الإستقطاب والتوظيف
٦٩,٧	٢,١	إلى حد ما	٦,١	٢٤,١٧	٢٩	٤٢,٥٠	٥١	٣٢,٣٢	٤٠	تضع المؤسسة أهدافها ومهامها ومسئولياتها الوظيفية مراعية الأبعاد البيئية
٥٦,٤	١,٧	لا	١٨,١	٤٦,٦٧	٥٦	٣٧,٥٠	٤٥	١٥,٨٢	١٩	يتم وصف الوظائف الادارية الخضراء (الصديقة للبيئة) في المؤسسة للعاملين بكل شفافية ووضوح
٥١,٩	١,٦	لا	٣٨,٢	٥٩,١٧	٧١	٢٥,٨٢	٣١	١٥,٠٠	١٨	تحدد المؤسسة شروط شغل الوظائف الخاصة بالله ذوى الياقات الخضراء لله وفقاً لمتطلبات الواجب توافرها في من ISO 140001 لديهم وعى بيئى
٦٩,٧	٢,١	إلى حد ما	٢,٥	٢٦,٦٧	٣٢	٣٧,٥٠	٤٥	٣٥,٨٢	٤٢	تحرص إعلاناتنا الوظيفية على توضيح بعض القيم المتضمنة الجوانب الأسرية والصحية البيئية
٦٠,٨	١,٨	لا	٥,٦	٤٢,٥٠	٥١	٣٢,٥٠	٣٩	٢٥,٠٠	٣٠	يركز نظام التوظيف للمتقدم على مدى إتقانه لإنتاج تكنولوجيا نظيفة ومستدامة للمجتمع
٥٥,٦	١,٧	لا	٢٠,٢	٤٩,١٧	٥٩	٣٥,٠٠	٤٢	١٥,٨٢	١٩	تهتم المؤسسة بوضع رؤى وتصورات لمعايير المقابلات الإقتراضية عبر النت) للوظائف الشاغرة
٦٦,٧	٢,٠	إلى حد ما	١٥,٠	٢٥,٠٠	٣٠	٥٠,٠٠	٦٠	٢٥,٠٠	٣٠	يأخذ الخريجين الأداء البيئى وسعة المؤسسة كعيار لإتخاذ القرار بتقديم طلب التوظيف
٦٩,٤	٢,١	نعم	١,٤	٣٠,٠٠	٣٦	٣١,٦٧	٣٨	٣٨,٣٢	٤٦	تركز المؤسسة على جذب وإستقطاب ذوى الخبرات والمهارات الخضراء ذات الكفاءة في تحقيق العدالة الاجتماعية والحد من الفقر. إدارة المخلفات ،... الخ
٦٩,٤	٢,١	نعم	١,٤	٣٠,٠٠	٣٦	٣١,٦٧	٣٨	٣٨,٣٢	٤٦	تفضل المؤسسة تعيين مرشحين يتمتعون بكفاءة المشاركة في المبادرات والأعياد البيئية
٥٨,٩	١,٨	لا	١٢,٢	٤٨,٣٢	٥٨	٢٦,٦٧	٣٢	٢٥,٠٠	٣٠	أدرجت المؤسسة في عملية التخطيط وظيفة النوجه نحو الاقتصاد الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة
٦٩,٧	٢,١	نعم	١,٩	٢٧,٥٠	٣٢	٣٥,٨٢	٤٢	٣٦,٦٧	٤٤	لديهم وعى الذين المرشحين توظف المؤسسة معرفى بإتخاذ القرارات الحكيمة والرشيده نحو حماية البيئة
٧٦,٧	٢,٣	نعم	١٦,٨	٢٠,٠٠	٢٤	٣٠,٠٠	٣٦	٥٠,٠٠	٦٠	يجذب المتقدمين للوظائف الشاغرة الأداء الإنسانى المتحضر للمؤسسة
٥٤,٧	١,٦	لا	٣٤,٠	٥٨,٣٢	٧٠	١٩,١٧	٢٢	٢٢,٥٠	٢٧	توظيف المتقدمين الذين لديهم وعى بيئى أصبح جزء لا يتجزأ من جدول المقابلة الشخصية فى المؤسسة

تشير نتائج الجدول (٩) إلى أن أكثر من نصف العينة يؤكدون على أن "المؤسسة لم تحدد شروط شغل الوظائف الخاصة بـ"ذوى اللياقيات الخضراء" وفقاً لمتطلبات ISO14001 الواجب توافرها في من لديهم وعى بيئي" بنسبة (٥٩.١٧٪)، ولذلك نصح (Renwicka, D., et al., (2015) بأن عملية إختيار وتعيين الموظفين الجدد يجب أن تعتمد على أسس ومعايير بيئية وفق مفهوم الإدارة الخضراء لتحقيق المسؤولية الاجتماعية والبيئية وأن تقوم بإستقطاب أفراد يحملون قيم وثقافة خضراء تكون صديقة للبيئة، وقد أضاف (Aykan, E., (2017) بأن عملية التحليل والتصميم لتلك الشروط تساعد على تخطيط الموارد البشرية الخضراء من خلال المشاركة في التنبؤ بعدد الموظفين وأنواعهم اللازمة لتنفيذ برامج الإدارة البيئية المؤسسية مثل ISO14001 والمسؤولية الاجتماعية، كما تبين أيضاً أن أكثر من نصف العينة (٥٨.٣٣٪) يرون أن "توظيف المتقدمين الذين لديهم وعى بيئي لم يكن جزء من جدول المقابلة الشخصية في المؤسسة" وقد تبين ذلك من أقوال أفراد العينة أنه عند توظيف المتقدمين الجدد يكون التركيز أثناء المقابلة الشخصية على التخصص الدقيق وعلى الرغم من تعرضهم لبعض المناقشات الطفيفة حول الممارسات الصديقة للبيئة، وقد أكد كلا من عمار إسماعيل ومحمد البردان (٢٠١٧) على أهمية أن تقوم المؤسسات عند عملية الإختيار للوظائف الشاغرة بإختيار المرشحين الذين لديهم إهتمام بالبيئة كمعيار للإختيار عند إجراء المقابلات معهم، بالإضافة إلى معايير الإنتقاء العادية المتعلقة بالواجبات المحددة للوظيفة المعنية، كما تبين من نتائج الجدول أن نصف العينة (٥٠.٠٠٪) تؤكد على أن "المتقدمين للوظائف الشاغرة يجذبهم الأداء الإنساني المتحضر للمؤسسة" وترى الباحثتان من خلال أقوال أفراد العينة أن مؤشر الأداء الاجتماعى لمؤسسات الأسرة والطفولة كان مرتبطاً بشكل إيجابى بجذب الأفراد المتقدمين وذوى المهارات المتميزة، وقد أضاف هشام البحيري (٢٠١٨) أنه من أجل تحسين جذب جيل الشباب الذى يزداد لديه الوعى البيئى ويبحث عن العمل فى مؤسسات تتناسب مع قيمه ورغبته فى تحقيق الاستدامة يجب أن تسعى المؤسسات إلى تحسين صورتها الذهنية واكتساب سمعة طيبة من خلال إعلانها المستمر عن إهتمامها بالبيئة، وتبنى مفهوم الإستدامة والقيام بمسئوليتها الإجتماعية تجاه البيئة والمجتمع على أكمل وجه، وقد تبين أيضاً أن ما يقرب من نصف العينة (٤٩.١٧٪) تؤكد على أن "المؤسسة لاتهتم بوضع رؤى وتصورات لمعايير (المقابلات الإفتراضية عبرالنت) للوظائف الشاغرة"، وقد بين (Das, S, C., & Singh, R, K., (2016) أن عملية التوظيف أصبحت تنجز بالطريقة الرقمية من خلال نموذج الطلب عبر الأنترنت والمقابلات الإفتراضية أوإجراء مقابلة هانفية للحد من هدر الورق وإستهلاك الوقود والسفر للمقابلات، وهذه الممارسات تساعد على تحسين الاستدامة البيئية من خلال ضمان أن تكون الثقافة والقيم البيئية واضحة إلى حد كبير فى عملية التوظيف، وتظهر الدراسات الاستقصائية أن المتقدمين للوظائف لديهم وعى عن المنظمة التى تمارس الاستدامة البيئية وبناء على ماسبق تبين أن (٤٨.٣٣٪)، (٤٦.٦٧٪)، (٤٢.٥٠٪) على التوالى من أفراد العينة يؤكدوا على أن المؤسسة" لم تدرج فى عملية التخطيط وظيفة التوجه نحو الاقتصاد الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة"، ولم يتم وصف الوظائف الادارية الخضراء (الصديقة للبيئة) فى المؤسسة للعاملين بكل شفافية ووضوح، ولم يركز نظام التوظيف للمتقدم على مدى إتقانه لإنتاج تكنولوجيا

نظيفة ومستدامة للمجتمع" ولذلك نصح Arulrajah, A.,et al.,(2015) بأهمية إدراج البعد البيئي كعنصر أساسي في التوصيف الوظيفي وتحديد الكفاءات الخضراء كمكون خاص في مواصفات الوظائف الخضراء.

٢- التوزيع النسبي لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور التدريب والتطوير الأخضر.

جدول (١٠) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي العاملين بالتدريب والتطوير الأخضر (n=١٢٠)

الوزن النسبي	النسبة المئوية	إصاح	قيمة ٢٤	درجة التحقق				المؤشرات		
				لا		إلى حد ما		نعم		
				العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٧٧,٥	٢,٣	نعم	٢٠,٩	٢٠,٠٠	٢٤	٢٧,٥٠	٢٣	٥٢,٥٠	٦٢	التدريب على الممارسات الخضراء يعد استثماراً مهم وضرورة ملحة في عملنا
٨١,٩	٢,٥	نعم	٢٨,٢	١١,٦٧	١٤	٣٠,٨٢	٢٧	٥٧,٥٠	٦٩	أقرأ المقالات والمجلات التي لها علاقة بالممارسات الإيجابية لتنمية مهاراتي وخبراتي المهنية
٧٣,٣	٢,٢	نعم	١١,٠	٢٧,٥٠	٢٣	٢٥,٠٠	٣٠	٤٧,٥٠	٥٧	تعد المؤسسة برامج توعوية لعلاج (مشكلات أو ظواهر أو أمراض معينة
٦٥,٠	٢,٠	إلى حد ما	٢٢,١	٢٥,٨٢	٣١	٥٣,٣٣	٦٤	٢٠,٨٢	٢٥	المستمر بفرق للتدريب المؤسسة تستعين للاهتمام بالتنوع والتثقيف بالممارسات صديقة البيئة
٧٤,٧	٢,٢	إلى حد ما	٢١,٤	١٤,١٧	١٧	٤٧,٥٠	٥٧	٣٨,٣٣	٤٦	تمنحتي برامج التدريب المهنية القدرة على ابتكار أساليب جديدة في عملي
٨٦,٤	٢,٦	نعم	٦٩,٤	٩,١٧	١١	٢٢,٥٠	٢٧	٦٨,٣٣	٨٢	تساعدني برامج التدريب على تلافي الكثير من الأخطاء في عملي
٧٣,١	٢,٢	نعم	٨,٥	٢٦,٦٧	٢٢	٢٧,٥٠	٢٣	٤٥,٨٢	٥٥	أشارك في الندوات والدورات التدريبية لتقديم كافة أنواع التوعية والاستشارات لفئة المستهدفة سواء (أطفال , مسنين . الخ...)
٦٤,٧	١,٩	إلى حد ما	٧,٠	٣٠,٨٢	٢٧	٤٤,١٧	٥٣	٢٥,٠٠	٣٠	تقوم المؤسسة بدورات تدريبية وحملات للتوعية بالممارسات الخضراء مع الأطراف المجتمعية المختلفة
٦٨,٩	٢,١	إلى حد ما	٢٢,٤	٢٠,٠٠	٢٤	٥٣,٣٣	٦٤	٢٦,٦٧	٢٢	على التدريبيه المواد الإدارة توفر بعد عن التواصل الإنترنت مستخدمة وسائل لتقليل اهدار الموارد
٦٨,٦	٢,١	إلى حد ما	١٧,٢	٢١,٦٧	٢٦	٥٠,٨٢	٦١	٢٧,٥٠	٢٣	تراعى المؤسسة في جميع خطوات التدريب البعد الإنساني البيئي لخلق العمالة ذوى الياقات الخضراء
٧١,٧	٢,٢	إلى حد ما	١١,٤	٢٠,٠٠	٢٤	٤٥,٠٠	٥٤	٣٥,٠٠	٤٢	استفيد من البرامج التدريبية في توظيف التقنيات التكنولوجية المتطورة في السعي لتحقيق التعافى الأخضر في ظل جائحة كورونا
٦٤,٧	١,٩	إلى حد ما	٣,٧	٢٢,٥٠	٢٩	٤٠,٨٢	٤٩	٢٦,٦٧	٢٢	تجرى المؤسسة العديد من البحوث والدراسات العلمية لتطوير وتحسين الأداء الخضراء للمؤسسة
٦٧,٥	٢,٠	إلى حد ما	١٦,٧	٢٢,٣٣	٢٨	٥٠,٨٢	٦١	٢٥,٨٢	٣١	في البرامج للمشاركة فرصاً تعطينا المؤسسة , المهنية السلامة مثل (إدارة صديقة البيئة . الخ) الطاقة استخدام في الكفاءة

٨٣,١	٢,٥	نعم	٤٣,٦	٩,١٧	١١	٣٢,٥٠	٣٩	٥٨,٣٣	٧٠	تدمج المؤسسة التعليمات مع التدريب لتتولد الإجتماعية لدى المسؤولين منها القيم وتعزز الأفراد
٦٨,٣	٢,١	إلى حد ما	٢,٩	٢٧,٥٠	٣٣	٤٠,٠٠	٤٨	٣٢,٥٠	٣٩	تسعى المؤسسة لتأهيل وإعداد كوادر وجدارات مهنية خضراء متخصصة صديقة للبيئة

وبالرجوع إلى نتائج الجدول (١٠) نجد أن ما يقرب من ثلثي العينة (٦٨,٣٣٪) يؤكدون على أنهم "برامج التدريب تساعدهم على تلافي الكثير من الأخطاء في عملهم"، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٨,٣٣٪) ترى أن "المؤسسة تدمج التعليمات مع التدريب لتتولد منها القيم وتعزز المسؤولية الإجتماعية لديهم" ولذلك أكدت دراسة Jain, A., (2016) على أنه ينبغي أن تشمل برامج تدريب وتطوير العاملين قضايا وقيم إجتماعية وبيئية على جميع المستويات بدءاً من الإعتبارات المتعلقة بالصحة والسلامة وقضايا الإستدامة، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٧,٥٠٪) يقرأون المقالات والمجلات التي لها علاقة بالممارسات الإيجابية لتنمية مهاراتهم وخبراتهم المهنية، ومن خلال المقابلات الشخصية مع أفراد عينة البحث تبين أنهم يسعون باستمرار لتطوير أنفسهم وتنمية مهاراتهم وخبراتهم العلمية والمهنية من خلال الإطلاع والقراءة، كما إتضح أن ما يقرب من نصف العينة (٥٢,٥٠٪) تقتنع بأن "التدريب على الممارسات الخضراء بعد إستثماري مهم وضرورة ملحة في عملهم" ولذلك أكد Jabbar, M, H., & Abid, M., (2015) على أن هذا التدريب يكون من نتائجه إكتساب أحدث المعارف التي تحفز الموظفين في نهاية المطاف على أداء أفضل لمواجهة التحديات والتغييرات في مكان العمل، وقد أضاف Milliman, J., (2013) أنه لضمان فاعلية التدريب الأخضر ينبغي التخطيط له بما يتناسب وطبيعة الوظائف، كما أكد Renwick, D, W, S., et al., (2015) على أهمية التدريب كممارسة خضراء، فقد أصبح وسيلة مفيدة لتدريب العاملين إذ بدأت العديد من المنظمات في الولايات المتحدة بمبادرات تدريبهم الأخضر، ويرى محمد السكارنه (٢٠١٧) بأن هذه الممارسات تنطوي أهميتها في الحفاظ على بيئة العمل بشكل خاص ولما لها من دور مهم على البيئة بشكل عام ومن هذا المنطلق فإنها تؤدي إلى خفض التكاليف وزيادة في الإنتاج لدى المؤسسات وتحسين بيئة العمل بالنسبة للموظفين ويساعد في عملية الإستقطاب لطالبي العمل والعاملين، وقد ذكرت أسرار على (٢٠١٧) أن تخضير الموظف من خلال التدريب ينتج عنه سلوك أخضر، كما تبين أن ما يقرب من نصف العينة (٤٧,٥٠٪)، (٤٥,٨٣٪) على التوالي أشارت إلى أن "المؤسسة تعد برامج توعوية لعلاج مشكلات أو ظواهر أو أمراض معينة، ولذلك" تشارك في الندوات والدورات التدريبية لتقديم كافة أنواع التوعية والأستشارات للفئة المستهدفة سواء (أطفال، مسنين، الخ)، ففي ضوء طبيعة العمل بمؤسسات الأسرة والطفولة والغرض من إنشائها

وهو تقديم كافة أنواع التوعية والتوجيه والإرشاد سواء (النفسي أوالصحي أوالإجتماعي أوالبيئة...الخ) للفئات المختلفة وخاصة في ظل إنتشارجائحة كورونا فتوجب عليهم القيام بدورهم والذي أنطوى على الكثير من الممارسات الصديقة للبيئة، ولذلك نجد أنه أحياناً بنسبة (٥٣.٣٣%) يرون أن"المؤسسة تستعين بفريق للتدريب المستمر للإهتمام بالتوعية والتثقيف بالممارسات صديقة البيئة" و"توفر الإدارة المواد التدريبية على الإنترنت مستخدمة وسائل التواصل عن بعد لتقليل إهدارالموارد" وبنسبة (٥٠.٨٣%) "تراعى المؤسسة في جميع خطوات التدريب البعد الإنساني البيئي لخلق العمالة ذوى الياقات الخضراء" وأن "المؤسسة تعطيهم فرصاً للمشاركة في البرامج صديقة البيئة مثل (إدارة السلامة المهنية ،والكفاءة في استخدام الطاقة..الخ)، وقد أكدت العينة أن السبب وراء ذلك ظهور فيروس كورونا وضرورة التحول الرقوى ولذلك يقومون بممارسات خضراء مع الإحتفاظ في نفس ذات الوقت بالتواجد المباشر بالعمل مع إتباع كافة الاجراءات الوقائية، ولذلك أكد (Presad, R, S., (2013) على أنه يجب أن يكون هناك إستخدام واسع النطاق لوحداث التدريب عبر الإنترنت وعبر شبكات التواصل الاجتماعى ووسائل الإعلام التفاعلية، وأن يكون التدريب ليست فقط في مجال التخصص ولكن في مجالات وظيفية أخرى ذات الصلة بالبيئة كجوانب السلامة وكفاءة الطاقة وإدارة النفايات وإعادة التدوير كنقطة محورية في التدريب الأخضر، ويتعين على مديري التدريب أن يعتمدوا أكثر على المواد التدريبية ودراسة الحالة على الإنترنت بدلاً من التركيز على النشرات المطبوعة وبالتالي الحد من إستخدام الورق.

٣- التوزيع النسبي لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور إدارة وتقييم الأداء الأخضر

جدول (١١) التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعى العاملين بإدارة وتقييم الأداء الأخضر (ن=١٢٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	نصائح	قيمة ٢١٥	درجة التحقق				المؤشرات		
				لا		إلى حد ما				نعم
				%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٦٢.٨	١.٩	إلى حد ما	٢٠.٦	٣٠.٠٠	٣٦	٥١.٦٧	٦٢	١٨.٢٢	٢٢	دولياً عليها المعارف البيئة تعتمد المؤسسة تقارير لتطبيق السلوكيات الخضراء صديقة البيئة
٨٨.٩	٢.٧	نعم	٨١.٤	٢.٥٠	٣	٢٨.٣٢	٣٤	٦٩.١٧	٨٢	أفكر جيداً في أفعالي أثناء عملي قبل القيام بأى شئ يضر البيئة
٧٨.١	٢.٢	نعم	٢٢.٠	١٤.١٧	١٧	٣٧.٥٠	٤٥	٤٨.٣٢	٥٨	تحث المؤسسة (موظفيها وعمالها) على استخدام التكنولوجيا النظيفة الغير ضارة بالبيئة
٨٨.٩	٢.٧	نعم	٨١.٤	٢.٥٠	٣	٢٨.٣٢	٣٤	٦٩.١٧	٨٢	إلتزم بأسس العمل ومعايير الأداء الأخضر منها (السرية التامة والكتمان. التعامل بصدق. الأمانة. ترشيد إستهلاك الموارد... الخ
٦١.٩	١.٩	لا	٦.٧	٤٤.١٧	٥٢	٢٥.٨٢	٣١	٢٠.٠٠	٣٦	أشارك في تنظيم قوافل نجوب المناطق والمدن الثانوية البعيدة لتقديم التوعية والإستشارات

٦٤,٢	١,٩	لا	٤,١	٤٠,٨٣	٤٩	٢٥,٨٢	٣١	٣٣,٣٣	٤٠	تتبنى المؤسسة مبدأ العمل المرن (أون لاين) من خلال المنزل لتقليل استهلاك الموارد
٨٣,٣	٢,٥	نعم	٤٨,٨	٤,١٧	٥	٤١,٦٧	٥٠	٥٤,١٧	٦٥	أشجع العملاء على استخدام الممارسات الخضراء صديقة البيئة مثل (ترسيد استخدام المياه والكهرباء، الورق، وإدارة المخلفات وتدويرها، الشراء الأخضر، الخ) لترسيد الطاقة
٨١,٤	٢,٤	نعم	٣٨,٢	٧,٥٠	٩	٤٠,٨٣	٤٩	٥١,٦٧	٦٢	أعطى اهتماماً كبيراً لتوجيه العملاء لمصادر الخدمات المختلفة في المجتمع للإلتفات بها
٧٧,٨	٢,٢	نعم	٣٥,٠	٢٥,٠٠	٣٠	١٦,٦٧	٢٠	٥٨,٣٣	٧٠	أعلنت المؤسسة عن موقع إلكتروني خاص بها للتخفيف على معرفة كل ما هو جديد
٩٠,٠	٢,٧	نعم	١٠٠,٤	٥,٨٣	٧	١٨,٣٣	٢٢	٧٥,٨٣	٩١	أحرص على توعية العملاء بإتخاذ كافة الإجراءات الوقائية المعلن عنها في حالة ظهور أمراض معدية
٧٨,٦	٢,٤	نعم	٢٣,٥	١٤,١٧	١٧	٣٥,٨٣	٤٣	٥٠,٠٠	٦٠	استخدم وسائل الإعلام والإتصال (الرسمية وغير الرسمية) لنشر الممارسات الإنسانية صديقة البيئة
٨٠,٦	٢,٤	نعم	٣٢,٦	١٠,٠٠	١٢	٣٨,٣٣	٤٦	٥١,٦٧	٦٢	أطبق أحدث الأساليب والمهارات المهنية التي تتبناها الدول المتقدمة في عملي بما يتناسب مع مجتمعنا
٧٢,٥	٢,٢	نعم	٦,٥	٢٢,٥٠	٢٧	٣٧,٥٠	٤٥	٤٠,٠٠	٤٨	تقدم المؤسسة جميع أنواع الإستشارات (النفسية والاجتماعية والقانونية... الخ) اللازمة للأفراد
٧٨,٩	٢,٤	نعم	٢٩,٦	١٠,٠٠	١٢	٤٣,٣٣	٥٢	٤٦,٦٧	٥٦	أحث العملاء على متابعة الحملات الإعلامية التي تقدمها الوزارة لنشر الوعي (الصحي، الأسري... الخ)
٥٥,٨	١,٧	لا	١٩,١	٤٩,١٧	٥٩	٣٤,١٧	٤١	١٦,٦٧	٢٠	أستخدم الخط الساخن للمؤسسة المعلن عنه لإستيفاء متطلبات الإرشاد الهاتفي للعملاء
٨٩,٤	٢,٧	نعم	٩٢,٧	٥,٨٣	٧	٢٠,٠٠	٢٤	٧٤,١٧	٨٩	أسعى لأكون قدوة حسنة للآخرين من خلال ممارستي الخضراء (استخدام مصابيح موفرة للطاقة، سيارات النقل الجماعي، تناول الغذاء الصحي، الإهتمام بالنظافة... الخ)
٨٤,٧	٢,٥	نعم	٥٢,٢	٧,٥٠	٩	٣٠,٨٣	٣٧	٦١,٦٧	٧٤	تطبيق الممارسات المؤيدة للبيئة تعطي للمؤسسة فوائد عديدة منها (ميزة تنافسية، أداء متميز... الخ)
٧٠,٣	٢,١	نعم	٢,٥	٢٦,٦٧	٣٢	٣٥,٨٣	٤٣	٢٧,٥٠	٤٥	أنشر نتائج البحوث والمسوح الاجتماعية الكفيلة بدعم الأداء الإيجابي في مجال عملي
٥٨,٩	١,٨	لا	١٧,٢	٥٠,٨٣	٦١	٢١,٦٧	٢٦	٢٧,٥٠	٣٣	تستخدم المؤسسة أساليب حديثة ومتنوعة معتمدة على قياس الأداء الأخضر للعلمين إلكترونياً

تشير نتائج الجدول (١١) إلى أكثر من ثلثي العينة (٧٥,٨٣%) تؤكد على "حرصها على توعية العملاء بإتخاذ كافة الإجراءات الوقائية المعلن عنها في حالة ظهور أمراض معدية" وترى الباحثتان من خلال المقابلات الفردية مع أفراد العينة تأكدهم على القيام بدورهم المهني المناط به من خلال تقديم كافة أنواع التوعية وخاصة عند ظهور أمراض معدية وخاصة جائحة "كورونا" فجميع مؤسسات الأسرة والطفولة المبحوثة حرصت على التوعية بكافة الاجراءات الوقائية وإتباع تنفيذها داخل المؤسسة فمنهم من قام بعمل قواقل طبية ونشرات إعلامية ومنهم من قام بشراء أجهزة صحية منها (جهاز للتعقيم، وأجهزة لقياس درجات الحرارة عند بوابات الدخول،...) مع التشدد على إرتداء الكمادات وإتباع كافة الاجراءات الإحترازية داخل المؤسسة والتأكيد على الجميع بإتباعها، وقد نصح (Hevia, C., & Neumeyer, A., (2020) مع انتشار الأوبئة والأمراض كجائحة كورونا يجب على المؤسسات إعادة النظر في نماذج الأعمال الحالية وأخذ هذا المتغير البيئي بعين

الإعتبار، الأمر الذى يدفع المؤسسات إلى تبني تقنيات ونماذج أعمال جديدة، وقد إرتبط بما سبق أن أكثر من ثلثي العينة (٧٤.١٧٪) "تسعى لتكون قدوة حسنة للآخرين من خلال ممارستها الخضراء (إستخدام مصابيح موفرة للطاقة، سيارات النقل الجماعى، تناول الغذاء الصحى، الإهتمام بالنظافة .. الخ)، وقد أكد Jain, A., (2016) أن المحترفون بالموارد البشرية قد أشاروا إلى أفضل الممارسات لدى المؤسسات هو تشجيع العاملين فى مكان العمل على أن يكونوا أكثر صداقة مع البيئة ومحافظة عليها من خلال تشجيعهم على القيام ببعض الممارسات الإيجابية مثل القيام بتصوير الأوراق على الوجهين وإستخدام المصابيح الموفرة للطاقة وخفض وتنزيل الستائر على نوافذ المكاتب فى الصيف للحفاظ على الطاقة... الخ)، مما ترتب عليه أن ما يقرب من ثلثي العينة (٦٩.١٧٪) "تفكر جيدا فى أفعالها أثناء عملها قبل القيام بأى شىء يضر البيئة، ما يقرب من ثلثي العينة (٦٩.١٧٪) "تلتزم بأسس العمل ومعايير الأداء الأخضر منها (السرية التامة والكتمان، التعامل بصدق، الأمانة، ترشيد إستهلاك الموارد... الخ)، وقد أشار Opatha, H, H., &Arulrulah, A, A., (2014) إلى أهمية البدء بوضع قيم المؤسسة الخضراء ويمكن تقسيمها إلى قيم شخصية وقيم مؤسسية، وترى أسرارعلى (٢٠١٧) أن هذه المعايير لتقييم الأداء يمكن توضيحها بالآتى معايير نتائج الأداء وتشمل كمية الأداء وجودة الأداء، ومعايير الصفات الشخصية وتشمل (المبادأة، دافعية العمل، القدرة على الإبداع)، ومعايير سلوكية وتشمل (الإلتزام والمواظبة على العمل، التعاون مع الزملاء، ومع المرؤوسين)، وذلك وجدنا فى نتائج الجدول السابق أن (٦١.٦٧٪) من أفراد العينة تؤكد أن "تطبيق الممارسات المؤيدة للبيئة تعطى للمؤسسة فوائد عديدة منها (ميزة تنافسية، أداء متميز... الخ)، حيث أشار محمد السكارنه (٢٠١٧) بأن الممارسات المؤيدة للبيئة مزاياها تتعدى حدود المسئولية الاجتماعية للمؤسسات فهى تلعب دوراً هاماً فى حل المشاكل المتعلقة بالبيئة، وأشار Nijhawan, G., (2014) أن ذلك يؤدي إلى زيادة إندماج العاملين ضمن البرامج الخضراء الهادفة إلى تحقيق التوازن المطلوب بين العمل والحياة، كما أسفرت النتائج أن (٥٤.١٧٪) من العينة "تشجع العملاء على إستخدام الممارسات الخضراء صديقة البيئة مثل (ترشيد إستخدام المياه والكهرباء، الورق، إدارة المخلفات وتدويرها، الشراء الأخضر... الخ) لترشيد الطاقة" فمن خلال هذا التشجيع تعمل المؤسسة وموظفيها على زرع بذور الممارسات الخضراء لدى المواطنين لهذه الممارسات الإيجابية من خلال إيجاد وعى بيئى، وهذا هو دور مؤسسات الأسرة والطفولة من خلال خدماتها التى تشجع وتشرك السكان طوعاً لا إكراهاً وبطريقة مسئولة وفعالة فى إتباع الممارسات الخضراء والتى تحسن نوعية البيئة بجميع مكوناتها، وقد إرتبط بما سبق أنه أكثر من نصف العينة (٥١.٦٧٪) "تعطى إهتماماً كبيراً لتوجيه العملاء لمصادر الخدمات المختلفة فى المجتمع للإنتفاع بها" ونفس النسبة "تطبق أحدث الأساليب والمهارات المهنية التى تتبعها الدول المتقدمة فى عملها بما يتناسب مع المجتمع" فقد تبين من خلال المقابلات الشخصية مع أفراد عينة البحث أنهم كانوا أكثر حرصاً على توجيه ومساعدة العملاء للحصول على الخدمات المجتمعية التى تقدمها الدولة لهم وإتباع أساليب الممارسة المهنية الحديثة مع التمسك الشديد

بالطريقة التقليدية والتدخل العلاجي المباشر مع الحالات و إصرارهم على إستبعاد إستخدام الإنترنت أوهااتف مع الحالات على الرغم من إن الأتترنت ووسائل الاتصال الحديثة توفر العديد من الموارد وهى بمثابة ممارسات خضراء يطلق عليها التكنولوجيا النظيفة، مما ترتب عليه أنه ما يقرب من نصف العينة (٤٩,١٧%) "لا تستخدم الخط الساخن للمؤسسة المعلن عنه لإستيفاء متطلبات الارشاد الهاتفى مع العملاء" وقد جاءت نتائج دراسة شامية على (٢٠٢١) لتؤكد على أن هناك توسع فى إستخدام الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بشكل كبير ترتب عليه آثار قريبة وبعيدة المدى على الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بمدخلها الثلاثة (العلاجية والدفاعية والتحريرية) فكان من أهم نتائجها إستخدام العلاج عبر الإنترنت فى مجالات الممارسة من خلال تقديم أفضل التدخلات المهنية التى تتمتع بمستوى عال من الفاعلية والكفاءة ،ولذلك أوصت بأهمية زيادة الأبحاث المستقبلية التى تبحث عن طرق تعزيز القدرة على الإنخراط فى العلاج عبر الانترنت للإستفادة من فوائده ومميزاته، فى حين أظهرت النتائج أن نصف العينة (٥٠,٠٠%) تؤكد على " إستخدامها لوسائل الإعلام والاتصال الرسمية وغير الرسمية لنشر الممارسات الإنسانية صديقة البيئة" وقد أشارت مهري شفيقة (٢٠١٦) للنهوض بمستويات الوعى البيئى يجب رصد الوسائل الإعلامية المناسبة لإحداث التغيير، فالإعلام بأوعيته الإلكترونية مجال متنامى ومؤثر ووسيلة وأداة هامة للتغيير الإجماعى نحو الأفضل من خلال أنشطة إتصالية بيئية إجتماعية وحملات توعوية للمحافظة على البيئة، حيث أثبت الإعلام الرقى أدوراه المؤثرة فى نشر ثقافة التنمية المستدامة كسلوك وفى تشكيل الوعى الاجتماعى بمختلف مجالاته ليس فقط كثقافة وإنما كممارسة عملية، وذلك من خلال الوظائف المختلفة التى يجسدها الإعلام البيئى بدءاً بالتوعية البيئية وصولاً للسلوك البيئى الإيجابى الذى يحقق مواطنة بيئية فاعلة.

٤- التوزيع النسبى لاستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على محور الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء.

جدول (١٢) التوزيع النسبى لأفراد العينة وفقاً لوعى العاملين بالحوافز

والتعويضات والمكافآت الخضراء (ن=١٢٠)

الوزن النسبى	المتوسط الحسابى	لصالح	قيمة ت ك	درجة التحقق						
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٥٦,٩	١,٧	لا	١٨,٤	٥١,٦٧	٦٢	٢٥,٨٢	٢١	٢٢,٥٠	٢٧	مكافأة تعويضات سياسة الإدارة لدى توجد الصديق الأخضر أداثهم على الموظفين للبيئة
٧٦,٩	٢,٢	نعم	١٧,٢	١٨,٢٢	٢٢	٢٢,٥٠	٢٩	٤٩,١٧	٥٩	تشجعنا الحوافز على تحسين الأداء الوظيفى والأنشطة والخدمات التى تقدمها للمؤسسة
٨١,٧	٢,٥	نعم	٢٦,٦	١٠,٠٠	١٢	٢٥,٠٠	٤٢	٥٥,٠٠	٦٦	حصل على جميع حقوقى كاملة داخل مؤسستى بكل شفافية ووضوح
٦١,١	١,٨	لا	٥,٠	٤١,٦٧	٥٠	٢٢,٢٢	٤٠	٢٥,٠٠	٣٠	نحصل على مكافآت نقدية عند تقديم إقتراحات

إبتكارية لمواجهة مشاكل العمل										
٦٦,٩	٢,٠	إلى حد ما	٢٧,٤	٢١,٦٧	٢٦	٥٥,٨٢	٦٧	٢٢,٥٠	٢٧	تحفز المؤسسة وتعزز القيم والممارسات الخضراء من خلال إجراء مسابقات وجوائز لـ (أفضل عامل، أفضل مدير، أفضل موظف) إلتزم بالسلوكيات الإنسانية والأنشطة الخضراء
٦٠,٠	١,٨	إلى حد ما = لا	٩,٦	٤٠,٠٠	٤٨	٤٠,٠٠	٤٨	٢٠,٠٠	٢٤	مادية وغير مادية مكافآت تمنح الإدارة أفكار لمبادرات إنسانية يقدم الذي للموظف الرؤى
٦٤,٤	١,٩	إلى حد ما	١٥,٨	٢٨,٣٢	٣٤	٥٠,٠٠	٦٠	٢١,٦٧	٢٦	نظام الحوافز المتبع في المؤسسة يضمن الحفاظ على الكفاءات البشرية الخضراء
٥٩,٧	١,٨	إلى حد ما	١٤,٢	٢٨,٣٢	٤٦	٤٤,١٧	٥٣	١٧,٥٠	٢١	للموظفين تمنح ترقيات نظام الإدارة تطبيق . للبيئة الداعمة ممارساتهم على بناء
٥٨,٦	١,٨	لا	١١,٥	٤٣,٣٢	٥٢	٣٧,٥٠	٤٥	١٩,١٧	٢٣	أثبت الذي للموظف علاوات توفر المؤسسة تبني على قدرته سلوكياته خلال من خضراء ممارسات
٦٩,٢	٢,١	نعم	٤,١	٣٣,٣٢	٤٠	٢٥,٨٢	٣١	٤٠,٨٣	٤٩	تقوم المؤسسة بوضع نظام تاديبى تدريجى للمنتهكين لسلوكيات سيئة وضارة بالبيئة

تشير نتائج الجدول (١٢) إلى أكثر من نصف العينة (٥٥,٠٠%) تحصل على جميع حقوقها كاملة داخل مؤسستها بكل شفافية ووضوح " كما إتضح أن أكثر من نصف العينة (٥٥,٨٣%) تؤكد أنه إلى حد ما "تحفزهم المؤسسة وتعزز لديهم القيم والممارسات الخضراء من خلال إجراء مسابقات وجوائز لـ (أفضل عامل، أفضل مدير، أفضل موظف) إلتزم بالسلوكيات الإنسانية والأنشطة الخضراء، وقد أوصى محمد السكارنة (٢٠١٧) بضرورة إشاعة ثقافة الإهتمام بالمحافظة على بيئة العمل بين العاملين وأهمية تبني المبادرات الخضراء من خلال إجراء المسابقات بين الأقسام والوحدات المختلفة، وأتفق معه عمار اسماعيل (٢٠١٩) بضرورة الإهتمام بالأجور والمكافآت الخضراء للعاملين من خلال الجوائز وشهادات التقدير والهدايا، كما تبين أيضا أن أكثر من نصف العينة (٥١,٦٧%) تؤكد على أنه لا "توجد لدى الإدارة سياسة تعويضات لمكافأة الموظفين على أدائهم الأخضر الصديق للبيئة" ولذلك أضافت (Jabbour, C, J., & Jabbour, A, B., 2015) بأن المكافآت والتعويضات هي العملية الرئيسية لإدارة الموارد البشرية والتي من خلالها تتم مكافأة الموظفين على أدائهم، فهي الطريقة الأقوى والأفضل والتي تربط معاً مصالح الأفراد بمصالح المؤسسة، ولدعم نظم الادارة البيئية وتطوير المنتجات والابتكارات التي لها آثار بيئية أقل، وبناء عليه فقد تبين أنه ما يقرب من نصف العينة (٤٩,١٧%) تؤكد أن الحوافز تشجعهم على تحسين الأداء الوظيفي والأنشطة والخدمات التي تقدمها للمؤسسة" وهذا ما أكدته أسرار على (٢٠١٧) من خلال ملاحظتها أثناء زيارتها الميدانية للمؤسسة المبحوثة بأن الحوافز والمكافآت يمكن أن تؤثر في إهتمام الموظف بالعمل لأقصى درجة وتحضره لبذل أقصى الجهود من جانبه لتحقيق أهداف المؤسسة، ولذلك تبين أن نصف العينة (٥٠,٠٠%) تؤكد على أنه إلى حد ما " نظام الحوافز المتبع بالمؤسسة يضمن الحفاظ على الكفاءات البشرية الخضراء"، كما تبين أيضاً أنه ما يقرب من نصف العينة (٤٤,١٧%) تؤكد على

إلى حد ما" تطبق الإدارة نظام ترفقيات تمنح للموظفين بناءً على ممارساتهم الداعمة للبيئة ، كما تساوت أقوال أفراد العينة بين (إلى حد ما ولا) بنسبة (٤٠.٠٠٪) على أن "الإدارة تمنح مكافآت مادية وغير مادية للموظف الذي يقدم أفكار لمبادرات إنسانية الرؤى"، فقد أكد **Dutta, S.** (2012) أنه يجب إعطاء الموظفين الفرصة لتقديم حلول وإقتراحات فى مجال حماية البيئة لتشجيعهم على ممارستها بالشكل الصحيح والمطلوب منهم ليشعروا بأنهم جزء منها وكخطوة إيجابية يجب العمل على تقديم تدريب عليها، وقد أضافت أسرار على (٢٠١٧) بأن المدراء يستطيعوا تعزيز السلوكيات الخضراء بين موظفيهم بأن يطلبوا من موظفيهم أن يقدموا أفكاراً خضراء ، كما تبين أن (٤٣.٣٣٪) من أفراد العينة تؤكد على أن "المؤسسة لا توفر علاوات للموظف الذى أثبت من خلال سلوكياته قدرته على تبني ممارسات خضراء" حيث أكدت أسرار على (٢٠١٧) على أنه على الرغم من أن المكافآت تزيد من المبادرات الخضراء فى المؤسسات إلا إنها لا يمكن أن تكون خالية كلياً من بعض الممارسات الخاطئة أو سوء التصرف المعتمد وأن تطوير حوافز نقدية فعالة يمكن أن يكون تحدياً تبعاً لصعوبة التقييم الدقيق والعدل للسلوكيات البيئية والأداء ،وقد نصحت بأنه ينبغي على المنظمات أن تأخذ بالجانب البيئى عند منحها العلاوات للأفراد الذين يقللون من الهدر وبالتالي تشجيع الموظفين فى الحفاظ على البيئة ،وتبين أيضاً أن (٤١.٦٧٪) منهم تؤكد على أنها "لا تحصل على مكافأة نقدية عند تقديم إقتراحات إبتكارية لمواجهة مشاكل العمل" ،ولذلك أكد **Pillai, R., & Sivathanu, B.** (2014) أن برنامج تعويضات الموظفين يمكن تعديله بإعتماد جزء منه فى تقييم الموظف على أساس الكفاءة وعلى إقتراحاتهم المتعلقة بالمشاريع الإبتكارية ،كما تبين من خلال نتائج الجدول أن (٤٠.٨٣٪) من العينة تؤكد على أن "المؤسسة تقوم بوضع نظام تاديبى تدريجى للمنتهكين لسلوكيات سيئة وضارة بالبيئة" وقد أشار **Dutta, S.** (2012) أن إدارة تهذيب وضبط الموظفين الخضراء تتم عن طريق وضع جزاء لغير الملتزمين أوحتى إقالة المخالفين أوالمعارضين للممارسات الخضراء، ويجب تنظيم القواعد المتعلقة بالإجراءات الخضراء ووضع نظام تاديبى تدريجى للموظفين المنتهكين لهذه القواعد .

التوزيع النسبى لمستويات وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء.

جدول (١٣) التوزيع النسبى لعينة البحث وفقاً لمستوى الوعى بالممارسات الخضراء بمحاوره

(ن = ١٢٠)

الترتيب	الوزن	المتوسط	%	العدد	مستوى الممارسة	الممارسات الخضراء
الرابع	٦٣,٨٩	١,٩١٧	٣٥	٤٢	مستوى منخفض (١٦: أقل من ٢٥)	الإستقطاب والتوظيف الأخضر
			٣٨,٣٣	٤٦	مستوى متوسط (٢٥: أقل من ٣٤)	
			٣٦,٦٧	٣٢	مستوى مرتفع (٣٤ فأكثر)	
			١٠٠	١٢٠	المجموع	
الثاني	٧٥,٢٨	٢,٢٥٨	١٢,٥	١٥	مستوى منخفض (١٧: أقل من ٢٦)	التدريب والتطوير الأخضر
			٤٩,١٧	٥٩	مستوى متوسط (٢٦: أقل من ٣٦)	
			٣٨,٣٣	٤٦	مستوى مرتفع (٣٦ فأكثر)	

		المجموع			
الأول	٧٧,٥٠	٢,٣٢٥	١٠٠	١٢٠	مستوي منخفض (٢١ : أقل من ٣٣)
			١٣,٣٣	١٦	مستوي متوسط (٣٣ : أقل من ٤٥)
			٤٠,٨٣	٤٩	مستوي مرتفع (٤٥ فأكثر)
			٤٥,٨٣	٥٥	المجموع
الثالث	٦٥,٥٦	١,٩٦٧	١٠٠	١٢٠	مستوي منخفض (١٠ : أقل من ١٧)
			٣١,٦٧	٣٨	مستوي متوسط (١٧ : أقل من ٢٢)
			٤٠	٤٨	مستوي مرتفع (٢٢ فأكثر)
			٢٨,٣٣	٣٤	المجموع
	٦٩,٤٤	٢,٠٨٣	١٠٠	١٢٠	مستوي منخفض (٧٤ : أقل من ١٠٧)
			٢٠,٨٣	٢٥	مستوي متوسط (١٠٧ : أقل من ١٤٠)
			٥٠	٦٠	مستوي مرتفع (١٤٠ فأكثر)
			٢٩,١٧	٣٥	المجموع

أوضحت القيم الواردة بجدول (١٣) اختلاف نسب مستوي الوعي بالممارسات الخضراء فقد كانت الأولية لذوي مستوي الممارسة المتوسطة حيث قدرت نسبتهم بـ ٥٠٪، تلتها نسبة ذوي مستوي الممارسة المرتفعة بـ ٢٩,١٧٪ وتلتها نسبة ٢٠,٨٣٪ وكانت من نصيب ذوي الممارسة المنخفضة، وإختلفت هذه النتيجة مع دراسة كل من غنى الزبيدي (٢٠١٦)، جمانه أبورمان وعبد الرحمن الصديقي (٢٠١٩)، عمار إسماعيل (٢٠١٩)، رنا التعمري (٢٠٢١)، Masri, H., & Jaaron, A. (2017)، في أنه لا يزال هناك غموض مرتبط بالأنشطة والممارسات الخضراء لذلك يتطلب المزيد من الأدلة التجريبية لحل جميع المشاكل حيث أنها تعتبر متغير يتماشى مع كافة المؤثرات بمرور الوقت، وقد أشارت نتائج الجدول بأن مستوى الوعي بالممارسات الخضراء بمؤسسات الأسرة والطفولة كان متوسط وذلك نتيجة منطقية حيث أصبح التوجه نحو الممارسات الخضراء بمؤسسات الأسرة والطفولة يسرى رويدا رويدا ولكنه يحتاج للكثير من الجهد والدعم اللازم من قبل الإدارة العليا والعاملين والجهات المعنية لمواجهة كافة التحديات التي تواجهها، وهذا إتفق مع محمد السكارنه (٢٠١٧) بأنه على الرغم من التوجه الواسع من قبل منظمات الأعمال نحو تطبيق الممارسات الخضراء إلا أن عملية التطبيق تواجهها بعض التحديات منها ما أوضحه Deshwal, P. (2015) بأنه من الصعب تغيير سلوك الموظفين في فترة قصيرة من الزمن، وليس كل موظف لديه دوافع على قدم المساواة للمشاركة في تعزيز الممارسات الخضراء وتطوير ثقافة إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسة برمتها في عملية عالقة ومرهقة، كما أنه يتطلب إستثمارات عالية في المرحلة الأولية ومعدل العائد بسيط نسبياً، ومصادر توظيف الموظفين الخضراء مع نوعية المواهب مهمة صعبة، فمن الصعب قياس فعالية الممارسات الخضراء في سلوك الموظفين، وواجه إختصاصيون الموارد البشرية مشاكل لا يتوقع منها أن توفر الهياكل الخضراء الأساسية، والعمليات الخضراء والأدوات الخضراء

والتفكير الأخضر لصنع أفضل إختيار وتطوير قادة خضر فى المستقبل للمؤسسة، وأضاف **Popli, P., (2014)** فى هذا الصدد العديد من النتائج أبرزها أن المؤسسات الهندية لديها دراية جيدة عن مفهوم الممارسات الخضراء ودورها فى الحفاظ على البيئة الخضراء ولكن لا يزال عدد قليل من تلك المؤسسات غير قادرة على وضعه موضع التطبيق، وقد أكدت الباحثتان بأنه يتوجب على مؤسسات الأسرة والطفولة وضع وتبنى رؤية تنموية واضحة وواقعية وقابلة للتطبيق وذلك لتوجيه أو تعديل سلوكيات العاملين نحو الاهتمام بالمعرفة الخضراء وتطبيق ممارساتها، ولذلك أوصى **عمار إسماعيل (٢٠١٩)** بضرورة توفير وخلق مناخ للتعلم المتبادل بين العاملين للسلوك الأخضر والتوعية به فى المؤسسة مع التأكيد على ضرورة الاهتمام بتطبيق تلك الممارسات والسلوكيات الإيجابية الخضراء لما لها من تأثيرات إيجابية لتدعيم التنمية المستدامة، كما تبين من خلال نتائج الجدول السابق بصفة عامة أن إدارة وتقييم الأداء الأخضر احتلت الترتيب الأولي، يليه التدريب والتطوير الأخضر ثم الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء، وفى النهاية يأتى الإستقطاب والتوظيف الأخضر، وترى الباحثتان وجود تفاوت فى مستوى الوعى بأبعاد الممارسات الخضراء لدى مؤسسات الأسرة والطفولة فمن خلال تشخيص الواقع ومن خلال الزيارات الميدانية والمقابلات الفردية مع أفراد العينة يمكن إستنتاج أن العاملين لديهم القدرة على القيام ببعض الممارسات الخضراء والاستعداد الكافى لتقبلها وتطبيقها وبعض المحاور كانت إستجاباتهم إيجابية وقوية وبعضها كانت سلبية وضعيفة وقد يرجع ذلك لعدة عوامل منها (خوفهم من التغيير أو عدم الإقتناع، ونقص الخبرة، وقلة الإمكانيات المادية والتكنولوجية... الخ)، فهذه النتيجة متوقعة ومنطقية، ولو نظرنا لنتائج الجدول السابق لوجدنا أن إدارة وتقييم الأداء الأخضر احتلت المرتبة الأولى ويمكن تفسير ذلك بأن مؤسسات الأسرة والطفولة رسالتها إنسانية واجتماعية بالدرجة الأولى ومن خلال أقوال أفراد العينة أنه أثناء أدائهم لعملهم بالمؤسسات يتخلله ممارسات خضراء بشكل مباشر أو غير مباشر وأن لديهم السعى الدائم لتطبيق كافة معايير الأداء والتقييم فى ضوءها ولكنهم يحتاجون أكثر لترسيخ المعايير البيئية بشكل أكبر فى مؤسساتهم نظراً لإيمانهم العميق بالمسؤولية التى يحملونها وذلك من خلال دمج تلك المسؤولية الاجتماعية والبيئية فى آن واحد لتحقيق هدفهم، فلكى يكون هناك إستجابة أكبر لابد من المؤاممة بين أدائها الإجماعى وأدائها الأخضر حتى تتحول إلى كيانات إجتماعية خضراء، كما تبين أن بعد التدريب والتطوير الأخضر جاء فى الترتيب الثانى، فقد وجد من خلال التطبيق العملى والمقابلات الفردية التى تم إجرائها مع أفراد العينة بأن هناك تدريب بالفعل فالمؤسسة توفر لهم برامج تدريبية وتوعويه مختلفة وندوات تثقيفية ولكنها أكثر ارتباطاً بمجال تخصصهم الدقيق ومسئولياتهم الاجتماعية، وجاء فى الترتيب الثالث بعد الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء وتؤكد الباحثتان من خلال أقوال أفراد العينة بأنهم يقبلون بمرتباتهم حتى ولو كانت دون المستوى المتوقع وأن نظام الحوافز والمكافآت يعتبر معنوى أكثر من كونه مادى، وأن مبادراتهم وأفكارهم تكون فى نطاق تخصصهم على الرغم من إحتوائها أحياناً على بعض الممارسات الخضراء وأشاروا إلى أن آلية المكافآت الخضراء جديدة عليهم ولم يعمل بها ولكنهم يأملون بتطبيقها لإيمانهم بها وسعيهم لتحسين أداء المؤسسة البيئى، وقد أكدت دراسة **Cherian, J., & Jacob**

(2012) J. على العديد من النتائج منها أن هناك (١٦) مؤسسة من أصل (٥) بلدان قد تبنت أو عرضت جوائز أو مكافآت خضراء كان العاملون فيها أكثر ميلاً لتنفيذ الإدارة الخضراء، كما تبين من نتائج الجدول أن بعد الإستقطاب والتوظيف الأخضر جاء في الترتيب الرابع والأخير وتؤكد الباحثان بأن هذه النتيجة متوقعة ومنطقية حيث يتطلب العمل بنظام الإستقطاب والتوظيف الأخضر متطلبات عديدة (معرفية خضراء ومتطلبات تكنولوجية وبنية تحتية ،... الخ) ووعي العاملين بأهمية تطبيقه ، حيث وجد أن إستجابات أفراد العينة تؤكد على الإعلان للوظائف الشاغرة والتوظيف تتم إجراءاته بالطريقة التقليدية مستخدمين ملفات للتعين والمقابلات الشخصية تتم وجها لوجه والتركيز من خلالها على التخصص الدقيق ، كما لا يتم وضع ذلك ضمن تصميم الوظائف بالمؤسسة ، بالإضافة إلى أن بعض أفراد العينة يلزمهم المهارات التكنولوجية ، فضلا عن عدم إقتناع العاملين بإجراءات التوظيف الأخضر وتسمكهم بالطرق التقليدية ولذلك تحتاج تلك المؤسسات للسعى إلى مواجهة تلك التحديات والتغلب عليها حتى تستطيع تطبيق الإستقطاب والتوظيف الأخضر والإستفادة من مميزاته ، فقد أكد (Baum, M., et al., 2016) على رغبة جميع دول العالم بالعمل مع المؤسسات التي تهتم وتحافظ على بيئتها من خلال اعتماد أسلوب التوظيف الأخضر، وقد أكدت رنا التعمري (٢٠٢١) على أنه يمكن إكمال متطلبات التوظيف بإستخدام طرق توظيف صديقة للبيئة مثل الأدوات عبر الأنترنت مع قياس المواقف الخضراء ، وبالتالي فإن هناك ضرورة للتخلص من الإجراءات الروتينية والنمطية الجامدة في التوظيف وإستغلال الإمكانيات التكنولوجية والتخلص من المعاملات الورقية والتي تشكل عملية حفظها وإدامتها عبئا على المؤسسة، وبذلك تحد أو تقلل من تكاليف السفر لغرض المقابلة، فممارسة الاستقطاب والتوظيف التي تدعم الممارسات الخضراء تحفز أي مؤسسة لتكون (نظيفة وخضراء) وتعمل على تشجيعها لتحسين أدائها وبالتالي تحقق ميزة تنافسية عن غيرها، وقد أشار محمد السكارنة (٢٠١٧) إلى أن هناك تفضيل عام في من قبل الموظفين للمؤسسات التي تتبنى النهج الأخضر، لأنها قادرة على تنمية مهاراتهم الخضراء وتدريبهم بما يتماشى مع الحداثة في مواجهة الإضرار بالبيئة . وبذلك يتحقق الهدف الثاني من البحث بتحديد مستوى وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء.

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث.

الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة احصائية في كل من مستوى وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وممارساتهم الخضراء بمحاورهما تبعاً لاختلاف متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي (مكان السكن - النوع). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "t test" للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في الوعي بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغيرات البحث (مكان السكن - النوع).

جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعا لمتغير مكان السكن ن=١٢٠

المتغيرات	البعد	السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	
ادارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	ريف	٦٦	٢٢,١٨	٥,١٧	١١٨	***٤,٥٠٠	٠,٠٠٠ دال	
		حضر	٥٤	٣٦,٥٢	٥,٣٥				
	تنظيم وتخزين المعرفة	ريف	٦٦	٢٠,٧٦	٤,٥٣	١١٨	**٢,٤١٠	٠,٠١٧ دال	
		حضر	٥٤	٢٢,٧٤	٤,٤٣				
	توزيع ونشر المعرفة	ريف	٦٦	٢٢,٥٨	٤,٣٣	١١٨	***٣,٥٠٥	٠,٠٠١ دال	
		حضر	٥٤	٢٥,٠٩	٣,٣٣				
	تطبيق المعرفة	ريف	٦٦	٢٤,٩٥	٦,٠٢	١١٨	*٢,٢٧٤	٠,٠٢٥ دال	
		حضر	٥٤	٢٧,٣٣	٥,٢٩				
	إجمالي ادارة المعرفة	ريف	٦٦	١١٠,٤٧	١٧,٧٢	١١٨	***٣,٥٧٥	٠,٠٠١ دال	
		حضر	٥٤	١٢١,٦٩	١٦,٣٠				
	الممارسات الخضراء	الإستقطاب والتوظيف الأخضر	ريف	٦٦	٢٨,٩٧	٧,٣٠	١١٨	٠,٢٤٥	٠,٨٠٦ غير دال
			حضر	٥٤	٢٨,٦٥	٦,٩٤			
التدريب والتطوير الأخضر		ريف	٦٦	٣١,٦٧	٧,٢٤	١١٨	*١,٧٣٩	٠,٠٣٥ دال	
		حضر	٥٤	٣٣,٩٣	٦,٨٨				
إدارة وتقييم الأداء الأخضر		ريف	٦٦	٤١,٣٨	٨,٧٥	١١٨	***٣,١٦٣	٠,٠٠٢ دال	
		حضر	٥٤	٤٥,٨٩	٦,٣٧				
الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء		ريف	٦٦	١٩,١٤	٤,٦٠	١١٨	١,٣٣٨	٠,١٨٤ غير دال	
		حضر	٥٤	٢٠,٣١	٥,٠٤				
إجمالي الممارسات الخضراء		ريف	٦٦	١٢١,١٥	٢٤,٤٤	١١٨	*١,٧٩٣	٠,٠٣٥ دال	
		حضر	٥٤	١٢٨,٧٨	٢١,٥٢				

♦♦♦ دال عند مستوى (٠,٠٠١) ♦♦ دال عند مستوى (٠,٠١) ♦ دالة عند مستوى (٠,٠٥)

- يتضح من جدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائية بين مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة (توليد واكتساب المعرفة، تنظيم وتخزين المعرفة، توزيع ونشر المعرفة، تطبيق المعرفة) وفي إجمالي الوعي بإدارة المعرفة لصالح الحضر، حيث كانت قيمة (ت) (٤,٥٠٠، ٢,٤١٠، ٣,٥٠٥، ٢,٢٧٤، ٣,٥٧٥) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، فقد أكدت العديد من الدراسات على أنه مازال هناك فجوة بين الحضر والريف وتفاوت في كافة الخدمات فهناك فجوة رقمية وضعف في تغطية شبكات الاتصال وذلك يدل

على التمايز وإفتقاد مبدأ المساواة بينهم وخاصة فى البنية التحتية والمؤسسات التعليمية بكل مستوياتها والفرص العلمية المتاحة وجودة ونوعية التعليم المقدم ومصادر المعرفة المتعددة، وكافة أنواع الخدمات الادارية والقانونية والعلمية ووسائل الاتصال الحديثة والمظاهر الحضرية كل هذه الإمكانيات والخدمات توفر للقاطنين بالمدن الحضرية الحصول على المعرفة المطلوبة وتوفر لهم متطلبات إدارة المعرفة بشكل جيد والعمل تنميتها وحسن استثمارها.

- وجود فروق دالة إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بالممارسات الخضراء بأبعاده المتعددة بمؤسسات الأسرة والطفولة تبعاً لإختلاف مكان السكن فى (التدريب والتطوير الأخضر، إدارة وتقييم الأداء الأخضر، الممارسات الخضراء ككل) لصالح الحضر - حيث كانت قيمة (ت) (١,٧٣٩، ٣,١٦٣، ١,٧٩٣) على الترتيب وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، فقد أكدت العديد من الدراسات على أت التحضر يؤدي إلى تغير فى أساليب الحياة يرتبط بزيادة استخدام السيارات والتلوث البيئى والتي أثرت بشكل سلبى على حياة الأفراد، فتسارع الحضرية والنمو السكانى سببان رئيسيان يساهمان في إنتشار الأمراض غير المعدية وتغير المناخ، ولذلك كان (أفراد العينة) القاطنين بالمدن الحضرية أكثر دراية وعى بتلك المشاكل الصحية والبيئية والتي تؤثر على حياتهم مما جعلهم أكثر سعياً وتمسكاً بالتوجه نحو بالتدريب على ممارسة الأنشطة الصديقة للبيئة وإتباع السلوكيات الإيجابية الخضراء والسعى بقدر المستطاع على تطبيقها فى حياتهم وبمجال عملهم ووضع معايير لتقييم أدائهم والسعى إلى تحسينه للوصول إلى أفضل الأداءات والممارسات الإيجابية.

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بالممارسات الخضراء بمؤسسات الأسرة والطفولة للعاملين تبعاً لإختلاف متغير مكان السكن فى البعدين (الإستقطاب والتوظيف الأخضر، الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء)، وتعتبر هذه النتيجة نتيجة متوقعة حيث أكد العاملون بمؤسسات الأسرة والطفولة القاطنين سواء بالمدن الحضرية والريفية على حد سواء إستخدامهم نفس أسلوب التوظيف وإجراءاته الروتينية التقليدية ونفس الخطوات سواء عن إختيار وتوظيف وإستقطاب العاملين الجدد لم تختلف مطلقاً وكانت بعيدة عن أسلوب التوظيف الأخضر وآلياته، كما أكد العاملون سواء من الريف أو الحضر على إتباع نفس نظام الحوافز والتعويضات والمكافآت والتي كان معظمها حوافز معنوية.

جدول (١٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى كل من وعى العاملين بمؤسسات الأسرة

والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاوريها تبعاً لمتغير النوع ن=١٢٠

المقياس	البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) الدلالة	مستوي الدلالة
ادارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	ذكر	٢٩	٣٤,٩٣	٥,٥٤	١١٨	٠,٨٧	٠,٢٨٦ غير دال
		أثي	٩١	٣٣,٨٨	٥,٧١			
	تنظيم وتخزين المعرفة	ذكر	٢٩	٢٣,٠٧	٤,٠٠	١١٨	١,٩٤١	٠,٠٥٥ غير دال
		أثي	٩١	٢١,٢٠	٤,٦٧			

٠,٢٠٤ غير دال	١,٢٧٧	١١٨	٤,٠٣	٢٤,٥٥	٢٩	ذكر	توزيع ونشر المعرفة
			٤,١٠	٢٣,٤٤	٩١	أنثى	
٠,١١٢ غير دال	١,٦٠٢	١١٨	٤,٣٦	٣٧,٥٢	٢٩	ذكر	تطبيق المعرفة
			٦,١٣	٣٥,٥٥	٩١	أنثى	
٠,١١٧ غير دال	١,٥٨١	١١٨	١٤,٨٩	١٢٠,٠٧	٢٩	ذكر	إدارة المعرفة (ككل)
			١٨,٦٢	١١٤,٠٧	٩١	أنثى	
٠,٦٩٧ غير دال	٠,٣٩١	١١٨	٦,٢٢	٢٩,٢٨	٢٩	ذكر	الاستقطاب والتوظيف الأخضر
			٧,٣٧	٢٨,٦٨	٩١	أنثى	
٠,١٩٩ غير دال	١,٢٩٣	١١٨	٥,٤٦	٢٤,١٧	٢٩	ذكر	التدريب والتطوير الأخضر
			٧,٥٧	٣٢,٢١	٩١	أنثى	
٠,١١٢ غير دال	١,٦٠٢	١١٨	٥,١٩	٤٥,٤٨	٢٩	ذكر	إدارة وتقييم الأداء الأخضر
			٨,٧٠	٤٢,٧٥	٩١	أنثى	
٠,٤١١ غير دال	٠,٨٢٥	١١٨	٣,٩٧	٢٠,٣١	٢٩	ذكر	الجوائز والتعويضات والمكافآت الخضراء
			٥,٠٦	١٩,٤٦	٩١	أنثى	
٠,٢٢ غير دال	١,٢٣٤	١١٨	١٦,٨٩	١٢٩,٢٤	٢٩	ذكر	الممارسات الخضراء (ككل)
			٢٥,٠١	١٢٣,١٠	٩١	أنثى	

- يتضح من جدول (١٥) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة تبعاً لإختلاف متغير للنوع، وقد إختلفت هذه النتائج مع دراسة صالح أبو عودة (٢٠١٦) والتي توصلت لوجود فروق لصالح الذكور، في حين إتفقت هذه النتائج مع دراسة محمد أمين وحسنى سالم (٢٠١٧)؛ أمين على (٢٠١٨)؛ محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩)؛ والمعزز بالله خليفة (٢٠٢٠)، وقد أكد محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) على أن السبب هو تكافؤ الجنسين في التأهيل وإجراءات العمل والامكانيات المتاحة لهما، فهناك مساواة واضحة بين الجنسين في الواجبات والحقوق، وهذا ربما يدل على الأهمية التي يولها المجتمع للمرأة من خلال دورها الفعال في البناء، كما أن عمليات المعرفة من حيث تخزينها وتطبيقها متاحة للجميع ولا توجد معيقات تواجه الجنسين في ممارسة عملياتها، كما بين المعزز بالله خليفة (٢٠٢٠) بأن عدم وجود إختلافات معنوية وفقاً للنوع وذلك لأن الحرص على المعرفة لا ينبغى أن يتوقف على كون الموظف (ذكراً أنثى) بل ينبع من حرص (الموظف أو الموظفة) على المعرفة بدقائق وخطوات وأليات العمل .

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى وعى العاملين بالممارسات الخضراء بأبعادها المتعددة بمؤسسات الأسرة والطفولة تبعاً لإختلاف النوع، وإختلفت هذه النتائج مع دراسة عمار إسماعيل (٢٠١٩)؛ محمود الصاوي وتماضر الدباغ (٢٠٢١) فالعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة سواء (ذكور/إناث) يتبعوا نفس الآليات والممارسات التقليدية في ضوء الأهداف والسياسات التي تضعها المؤسسات، كما تعطيههم نفس الفرص والصلاحيات الكافية لتطبيقها وهذا يدل على وجود

قدر من المساواة والتكافؤ بينهم وتقدير وإيمان المؤسسات بقدرات المرأة وكفاءتها في تطبيق الأنشطة والممارسات وآليات العمل المختلفة بمؤسسات الأسرة والطفولة. فيما يخص متغير (النوع). وبذلك يكون الهدف الثالث من أهداف البحث قد تحقق، كذلك يكون قد تم التحقق من صحة الفرض الأول جزئياً.

الفرض الثاني: يوجد تباين دال إحصائياً في كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء تبعاً لمتغيرات البحث (عدد سنوات الخبرة - السن - المركز الوظيفي - نوع المؤسسة - المستوى التعليمي - مستوى الدخل الشهري). ولتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين الاحادي "One Way ANOVA" للوقوف على دلالة الفروق، وتطبيق اختبار LSD لبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية إن وجدت. ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

٢-١ يوجد تباين دال إحصائياً في كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورها تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
جدول (١٦) تحليل التباين الاحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة

عينة البحث في كل من إدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورها
تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة) ن=١٢٠

المتغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
إدارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	بين المجموعات	٥٢٠,٨٨٢	٢	٢٦٠,٤٤١	***٩,٤٦٠	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٣٢٨٢,٩٨٤	١١٧	٢٨,٠٦٠		
		الكلية	٣٨١٣,٨٦٧	١١٩			
	تنظيم وتخزين المعرفة	بين المجموعات	١٧٩,٣٠٢	٢	٨٩,٦٥٢	**٤,٥٤١	٠,٠١٢ دال
		داخل المجموعات	٢٢٠٩,٩٩٧	١١٧	١٩,٧٤٤		
		الكلية	٢٤٨٩,٣٠٠	١١٩			
	توزيع ونشر المعرفة	بين المجموعات	٣٠٢,٤٦٧	٢	١٥١,٧٣٤	***١٠,٤٩٦	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	١٦٩١,٣٢٤	١١٧	١٤,٤٥٦		
		الكلية	١٩٩٤,٧٩٢	١١٩			
	تطبيق المعرفة	بين المجموعات	٥٦٤,٠٨٧	٢	٢٨٢,٠٤٤	***٩,٥٩٦	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٣٤٢٨,٨٢٨	١١٧	٢٩,٣٩٢		
		الكلية	٤٠٠٢,٩٢٥	١١٩			
إجمالي إدارة المعرفة	بين المجموعات	٦٠٠٢,٢٩٨	٢	٣٠٠,١٩٩	***١٠,٨٩٨	٠,٠٠٠ دال	
	داخل المجموعات	٢٢٢١٩,٥٦٨	١١٧	٢٧٥,٢٨١			
	الكلية	٢٨٢٢١,٩٦٧	١١٩				
الممارسات الخضراء	بين المجموعات	١٨٠,٢١١	٢	٩٠,١٠٦	*١,٨٠٧	٠,٠٤٩ دال	
	داخل المجموعات	٥٨٣٥,١١٤	١١٧	٤٩,٨٧٢			

			١١٩	٦٠١٥,٢٢٥	الكلية	الأخضر
٠,٠٠٠ دال	***١٠,٥٩٦	٤٦٥,٤٣٢	٢	٩٣٠,٨٦٤	بين المجموعات	التدريب والتطوير الأخضر
		٤٢,٩٢٤	١١٧	٥١٣٩,١٠٢	داخل المجموعات	
			١١٩	٦٠٦٩,٩٦٧	الكلية	
٠,٠٠٠ دال	***١٠,٤١١	٥٨٤,٠١٥	٢	١١٦٨,٠٣٠	بين المجموعات	إدارة وتقييم الأداء الأخضر
		٥٦,٠٩٤	١١٧	٦٥٦٢,٩٦١	داخل المجموعات	
			١١٩	٧٧٣٠,٩٩٢	الكلية	
٠,٠٠٠ دال	**٩,٨٢٨	١٩٨,٥٤٩	٢	٢٩٧,٠٩٨	بين المجموعات	الجوائز والتعويضات والمكافآت الخضراء
		٢٠,٢٠١	١١٧	٢٣٦٢,٥٦٩	داخل المجموعات	
			١١٩	٢٧٦٠,٦٦٧	الكلية	
٠,٠٠٠ دال	**٨,١٨١	٢٩٩٤,٣٧٩	٢	٧٩٨٨,٧٥٧	بين المجموعات	إجمالي الممارسات الخضراء
		٤٨٨,٢٢٦	١١٧	٥٧١٢٢,٤١٠	داخل المجموعات	
			١١٩	٦٥١١١,١٦٧	الكلية	

◆◆◆ دال عند مستوي (٠,٠٠١) ◆◆ دال عند مستوي (٠,٠١) ◆ دالة عند مستوي (٠,٠٥)

للقوف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم تطبيق اختبار Isd كما هو موضح بالجدول.
جدول (١٧) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة
المعرفة والممارسات الخضراء بمحاوهم تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة)

المتغيرات	سنوات الخبرة		
	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
توليد واكتساب المعرفة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	٣٠,٧٥=م	٢٤,٥٣=م	٣٥,٧٩=م
	—	—	—
تنظيم وتخزين المعرفة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	١٩,٦٩=م	٢١,٨٧=م	٢٢,٦٢=م
	—	٢,١٨	*٢,٩٣٣١٩
توزيع ونشر المعرفة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	٢١,١٩=م	٢٣,٨٧=م	٢٥,٠٢=م
	—	*٢,٦٧٩١٧	*٣,٨٢٩٧٤
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	٢٢,٤٧=م	٣٦,٨٠=م	٣٧,٥٩=م
	—	—	—

أقل من ٥ سنوات	—	*٤,٣٣١٢٥	*٥,١١٧٤٦
من ٥-١٠ سنوات	—	—	٠,٧٩
أكثر من ١٠ سنوات	—	—	—
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م=١٠٤,٠٩	م=١١٧,٠٧	م=١٢١,٠٢	—
أقل من ٥ سنوات	—	*١٢,٩٧٢٩٢	*١٦,٩٢٣٤٩
من ٥-١٠ سنوات	—	—	٣,٩٥
أكثر من ١٠ سنوات	—	—	—
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م=٢٧,٤٧	م=٣٠,٨٠	م=٢٨,٥٥	—
أقل من ٥ سنوات	—	٣,٣٣	١,٠٨
من ٥-١٠ سنوات	—	—	٢,٢٥
أكثر من ١٠ سنوات	—	—	—
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م=٢٨,١٦	م=٣٣,٤٣	م=٣٤,٧٩	—
أقل من ٥ سنوات	—	*٥,٢٧٧٠٨	*٦,٦٣٦٨٥
من ٥-١٠ سنوات	—	—	١,٣٦
أكثر من ١٠ سنوات	—	—	—
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م=٢٨,٦٦	م=٤٣,١٣	م=٤٦,١٧	—
أقل من ٥ سنوات	—	*٤,٤٧٧٠٨	*٧,٥١٦١٦
من ٥-١٠ سنوات	—	—	٣,٠٤
أكثر من ١٠ سنوات	—	—	—
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م=١٧,١٣	م=١٩,٠٠	م=٢١,٤١	—
أقل من ٥ سنوات	—	١,٨٨	*٤,٢٨٨٧٩
من ٥-١٠ سنوات	—	—	*٢,٤١٣٧٩
أكثر من ١٠ سنوات	—	—	—
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م=١١١,٤١	م=١٢٦,٣٧	م=١٣٠,٩٣	—
أقل من ٥ سنوات	—	*١٤,٩٦٠٤٢	*١٩,٥٢٤٧٨
من ٥-١٠ سنوات	—	—	٤,٥٦
أكثر من ١٠ سنوات	—	—	—

◆ دال عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٦): (١٧) وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة) حيث كانت

قيمة (ف) (٩,٤٦٠، ٤,٥٤١، ١٠,٤٩٦، ٩,٥٩٦، ١٠,٨٩٨) على التوالي قيم دالة إحصائية، وكانت النتائج لصالح فئة عدد سنوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات، وقد إتفقت هذه النتائج مع دراسة طاهر حسن وحسين عيسى (٢٠١٤)، وإختلفت مع دراسة صالح أبو عودة (٢٠١٦)؛ والمعتر بالله خليفة (٢٠٢٠) والذي أكد على أن المعرفة قد تتوافر من خلال تكرار العمل لفترات طويلة لكن إدارة قواعد تلك المعرفة لا تقتصر على سنوات الخبرة، فحسب بل تحتاج إلى عناصر أخرى لتدعم لتلك القواعد المعرفية مثل الدرجة الوظيفية لممارسة عمليات إدارة المعرفة بدليل شغل بعض الوظائف القيادية في بعض المؤسسات لموظفين تقل سنوات خبرتهم عن بعض مرؤوسيههم وذلك لتوافر مهارات أخرى لديهم بخلاف سنوات الخبرة، ويمكن تفسير ذلك بأن العديد من الدراسات أكدت على أن العامل الخبير بمؤسسات الأسرة والطفولة هو الأكثر فاعلية بامتلاكه معرفة قوية ليس فقط في المادة العلمية ولكن في كيفية تطبيقها بطريقة مثلى والتي تمثل شريان النجاح لقلب المؤسسات، فهناك فرق بين (عدد سنوات العمل، وعدد سنوات الخبرة) وبوسعنا الآن أن نقول إن نظرية التنامي الطردي بين عدد سنوات العمل والخبرة تكاد أن تنعدم، ليحل مصطلح (سنوات الخبرة)، فالخبرة مصطلح شائع ذو أفرع متعددة وممتدة، وعدد سنوات العمل ما هو إلا إحداها وبالتالي تزداد المعرفة والقدرات والمهارات والقدرة على تطبيق عملياتها وحسن إدارتها بزيادة سنوات الخبرة.

وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بمحاورها تبعاً لاختلاف متغير (عدد سنوات الخبرة) - حيث كانت قيمة (ف) (١,٨٠٧، ١٠,٤١١، ٩,٨٢٨، ٨,١٨١) على التوالي قيم دالة إحصائية، وكانت النتائج لصالح أكثر من ١٠ سنوات وإتفقت هذه النتائج مع عمار إسماعيل (٢٠١٩) وإختلفت مع نتائج محمود الصاوي وتماضر الدباغ (٢٠٢١) ويمكن تفسير ذلك بأنه عندما يمر العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالعديد من المواقف والتجارب والمشكلات والعديد من التحديات على مدار العشر سنوات فأكثر وتوليهم مهام متنوعة ووضعهم في مراحل ومستويات وظيفية فإن ذلك يعتبر مقياساً حقيقياً لخبراتهم ومدى تمكنهم من إتباع أساليب حديثة وأنشطة صديقة للبيئة والحرص على تطبيق سلوكيات خضراء، فالخبراء في المجال ليسوا فقط من يلتزمون بتطبيق أليات العمل وتأديته بكفاءة وإنما أيضاً بالسعى الدائم لمواكبة التطورات الحديثة بناء على معطيات العصر الحالي .

٢-٢ - يوجد تباين دال إحصائياً في كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير السن.

جدول (١٨) تحليل التباين الاحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير (السن)

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ادارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	بين المجموعات	٦٤٥,٢٥٤	٢	٣٢٢,٦٢٧	***١١,٩١٣	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٣١٦٨,٦١٣	١١٧	٢٧,٠٨٢		
		الكل	٣٨١٣,٨٦٧	١١٩			
	تنظيم وتخزين المعرفة	بين المجموعات	١٤٢,٠٠٠	٢	٧١,٠٠٠	*٣,٥٣٩	٠,٠٣٢ دال
		داخل المجموعات	٢٣٤٧,٣٠٠	١١٧	٢٠,٠٦٢		
		الكل	٢٤٨٩,٣٠٠	١١٩			
	توزيع ونشر المعرفة	بين المجموعات	١٦٢,١٣٩	٢	٨١,٠٦٩	**٥,١٧٦	٠,٠٠٧ دال
		داخل المجموعات	١٨٣٢,٦٥٣	١١٧	١٥,٦٦٤		
		الكل	١٩٩٤,٧٩٢	١١٩			
	تطبيق المعرفة	بين المجموعات	٣٣٥,٦٢٩	٢	١٦٧,٨١٥	**٥,٣٥٤	٠,٠٠٦ دال
		داخل المجموعات	٣٦٦٧,٢٩٦	١١٧	٣١,٣٤٤		
		الكل	٤٠٠٢,٩٢٥	١١٩			
ادارة المعرفة (ككل)	بين المجموعات	٤٦٥٤,٩٣٣	٢	٢٣٢٧,٤٦٧	***٨,١١٣	٠,٠٠١ دال	
	داخل المجموعات	٢٣٥٦٧,٠٢٣	١١٧	٢٨٦,٨٩٨			
	الكل	٢٨٢٢١,٩٦٧	١١٩				
الممارسات الخضراء	الإستقطاب والتوظيف الأخضر	بين المجموعات	٤١٤,٢٣٩	٢	٢٠٧,١١٩	**٤,٣٢٦	٠,٠١٥ دال
		داخل المجموعات	٥٦٠١,٠٨٦	١١٧	٤٧,٨٧٣		
		الكل	٦٠١٥,٣٢٥	١١٩			
	التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	٥٨١,٩٨٢	٢	٢٩٠,٩٩١	**٦,٢٠٤	٠,٠٠٣ دال
		داخل المجموعات	٥٤٨٧,٩٨٥	١١٧	٤٦,٩٠٦		
		الكل	٦٠٦٩,٩٦٧	١١٩			
	ادارة وتقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	٧٠٤,٠١٤	٢	٣٥٢,٠٠٧	**٥,٨٦١	٠,٠٠٤ دال
		داخل المجموعات	٧٠٢٦,٩٧٨	١١٧	٦٠,٠٦٠		
		الكل	٧٧٣٠,٩٩٢	١١٩			
	الجوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء	بين المجموعات	١٦٨,٠٧٨	٢	٨٤,٠٣٩	*٣,٧٩٣	٠,٠٢٥ دال
		داخل المجموعات	٢٥٩٢,٥٨٩	١١٧	٢٢,١٥٩		
		الكل	٢٧٦٠,٦٦٧	١١٩			
الممارسات الخضراء (ككل)	بين المجموعات	٦٨٤٦,٣٤٢	٢	٣٤٢٣,١٧١	**٦,٨٧٤	٠,٠٠٢ دال	
	داخل المجموعات	٥٨٢٦٤,٨٢٥	١١٧	٤٩٧,٩٩٠			
	الكل	٦٥١١١,١٦٧	١١٩				

◆◆◆ دال عند مستوى (٠,٠٠١) ◆◆ دال عند مستوى (٠,٠١) ◆ دالة عند مستوى (٠,٠٥)

للووقوف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم تطبيق اختبار LSD كما هو موضح بالجدول.

جدول (١٩). اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير السن ن=١٢٠

المتغيرات	السن	أقل من ٣٥ عام	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام	٥٠ عام فأكثر
توليد واكتساب المعرفة	السن	٢١,٨٦=م	٢٣,٦٨=م	٣٨,١٩=م
	أقل من ٣٥ عام	—	١,٨١٣٧١	*٦,٣٢٠٣٢
	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام		—	*٤,٥٠٦٦١
	٥٠ عام فأكثر			—
تنظيم وتخزين المعرفة	السن	٢٠,٥٩=م	٢١,٤٣=م	٢٣,٥٦=م
	أقل من ٣٥ عام	—	٠,٨٣٣٩	*٢,٩٦٠٩٦
	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام		—	*٢,١٢٦٩٨
	٥٠ عام فأكثر			—
توزيع ونشر المعرفة	السن	٢٢,٦٥=م	٢٢,٤١=م	٢٥,٧٨=م
	أقل من ٣٥ عام	—	٠,٧٦٢٠	*٣,١٢٩١٣
	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام		—	*٢,٣٦٧٠٦
	٥٠ عام فأكثر			—
تطبيق المعرفة	السن	٢٤,٧٠=م	٢٥,٤٣=م	٣٩,٠٧=م
	أقل من ٣٥ عام		٠,٧٢٥٨٧	*٤,٣٧١٣٧
	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام			*٣,٦٤٥٥٠
	٥٠ عام فأكثر			
إجمالي إدارة المعرفة	السن	١٠٩,٨١=م	١١٢,٩٥=م	١٢٦,٥٩=م
	أقل من ٣٥ عام		٤,١٣٥٦٢	*١٦,٧٨١٧٨
	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام			*١٢,٦٤٦١٦
	٥٠ عام فأكثر			
الاستقطاب والتوظيف الأخضر	السن	٢٧,٥٩=م	٢٧,٩٨=م	٣٢,٢٦=م
	أقل من ٣٥ عام		٠,٢٨٧٥٥	*٤,٦٦٤٦٦
	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام			*٤,٢٧٧١٢
	٥٠ عام فأكثر			
	السن	أقل من ٣٥ عام	من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ عام	٥٠ عام فأكثر

٣٦,٦٧=م	٣١,٠٧=م	٢٢,٢٢=م		
*٤,٤٥٠٤٥	١,١٤٤٧٩	—	أقل من ٣٥ عام	التدريب والتطوير الأخضر
*٥,٥٩٥٢٤	—		من ٣٥- إلى أقل من ٥٠ عام	
—			٥٠ عام فأكثر	
٥٠ عام فأكثر	من ٣٥- إلى أقل من ٥٠ عام	أقل من ٣٥ عام	السن	
٤٧,٨١ =م	٤٢,٥٧ =م	٤١,٤٦ =م		
*٦,٣٥٥٣٦	١,١١١٩٧	—	أقل من ٣٥ عام	إدارة وتقييم الأداء الأخضر
*٥,٢٤٣٣٩	—		من ٣٥- إلى أقل من ٥٠ عام	
—			٥٠ عام فأكثر	
٥٠ عام فأكثر	من ٣٥- إلى أقل من ٥٠ عام	أقل من ٣٥ عام	السن	
٢١,٨٥=م	١٩,١٤ =م	١٨,٨٦ =م		
*٢,٩٨٦٩٩	٠,٢٧٧٩٩	—	أقل من ٣٥ عام	الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء
*٢,٧٠٨٩٩	—		من ٣٥- إلى أقل من ٥٠ عام	
—			٥٠ عام فأكثر	
٥٠ عام فأكثر	من ٣٥- إلى أقل من ٥٠ عام	أقل من ٣٥ عام	السن	
١٣٨,٥٩=م	١٢٠,٧٧ = م	١٢٠,١٤ = م		
*١٨,٤٥٧٤٦	٠,٦٢٢٧٢	—	أقل من ٣٥ عام	إجمالي الممارسات الخضراء
*١٧,٨٢٤٧٤	—		من ٣٥- إلى أقل من ٥٠ عام	
—			٥٠ عام فأكثر	

◆ دال عند مستوي (٠,٠٥) ◆ دال عند مستوي (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٨)، (١٩) وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة تبعاً لاختلاف متغير (السن) - حيث كانت قيمة (ف) (١١,٩١٣، ٣,٥٣٩، ٥,١٧٦، ٥,٣٥٤، ٨,١١٣) على التوالي قيم دالة إحصائياً، وكانت لصالح ٥٠ عام فأكثر وقد إتفقت نتائج الجدول مع دراسة طاهر حسن وحسين عيسى (٢٠١٤)، وإختلفت مع نتائج هبة عز الدين (٢٠١٧)؛ أمين على (٢٠١٨)، وإتفقت بشكل جزئى مع دراسة محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) والتي أظهرت وجود فروق ولكن كانت لصالح الاصغر سناً والذي فسر ذلك بأن ممارسة عمليات إدارة المعرفة تتطلب طاقة الشباب بشكل أكبر من غيرهم لأنهم فى حاجة لتعلم المعرفة واكتسابها حتى يثبتوا ويطوروا أنفسهم ويتبادلون الخبرات مع من هم أكثر خدمة فى محاولة تطبيقها فى مهام عملهم، وتفسر الباحثان نتائج الجدول بأنه مما لا شك فيه كلما زاد العمر زادت معه المعرفة والخبرة وكان الفرد أكثر حكمة وحنكة على مواجهة كافة المشاكل والتحديات وذلك من خلال مروره بالعديد من المواقف والتجارب التى يتعلم منها معارف جديدة وتزيد من خبرته وبالتالي يزداد الرصيد المعرفى والخبرة بمرور السنين، وقد رأت الباحثان من خلال المقابلات الفردية والتي تم إجرائها مع أفراد العينة أن كبار السن منهم كانت معارفهم وخبراتهم

أكثر من نظائريهم، في حين أكد الأصغر سناً بأنهم في كثير من الأحيان يستعينوا في مجال عملهم بذوى الخبرة الكبيرة والمختصين والمتمرسين وكانت الغالبية العظمى منهم عمرهم يتخطى (٥٠) عاماً فأكثر ويعتبروهم مصدراً للمعرفة والتمكن والخبرة العالية.

وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بأبعادها المتعددة تبعاً لاختلاف متغير(السن) - كانت لصالح ٥٠ عام فأكثر - حيث كانت قيمة (ف) (٤,٣٢٦، ٦,٢٠٤، ٥,٨٦١، ٣,٧٩٣، ٦,٨٧٤) على التوالي قيم دالة إحصائية، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عمار إسماعيل (٢٠١٩) واختلفت مع محمود الصاوي وتماضر الدباغ (٢٠٢١)، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما زاد العمر زاد النضج يطلق عليها علماء النفس بفعل التقدم في العمر بلوغ طور النضج، فقد كشفت العديد من الدراسات أن الشخصيات وسلوكياتهم تتطور تزامناً مع التقدم في العمر لتصبح أكثر إتزاناً وتعقلاً وحكمة وتحملاً للمسئولية وثقة في النفس وقدرة على إتخاذ القرارات السليمة وحسن التصرف في المواقف المختلفة وأكثر قدرة على إدارة الموارد وترشيد إستهلاكها عكس أقرانهم الأصغر سناً، فمرور السنوات تزداد الخبرات والتجارب والتي تجعلهم أكثر وعياً وإدراكاً وتفهماً لدى أهمية إتباع الممارسات الإيجابية والانشطة الصديقة للبيئة وتعديل إتجاهاتهم لتتلاءم وتتوافق مع تحديات الحياة المستحدثة لكي تعود عليهم وعلى المؤسسة وعلى المجتمع ككل بفوائد كثيرة.

٢-٣- يوجد تباين دال إحصائياً في كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير المركز الوظيفي.

جدول (٢٠) تحليل التباين الاحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير المركز الوظيفي ن=١٢٠

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
ادارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	بين المجموعات	١٦٢١,٥٥٣	٢	٨١٠,٧٧٧	*** ٤٣,٢٧٠	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٢١٩٢,٣١٤	١١٧	١٨,٧٢٨		
		الكلية	٣٨١٣,٨٦٧	١١٩			
	تنظيم وتخزين المعرفة	بين المجموعات	٥٨١,٧٠٨	٢	٢٩٠,٨٥٤	*** ١٧,٨٣٩	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	١٩٠٧,٥٩٢	١١٧	١٦,٣٠٤		
		الكلية	٢٤٨٩,٣٠٠	١١٩			
	توزيع ونشر المعرفة	بين المجموعات	٦١٥,٧٧٥	٢	٣٠٧,٨٨٨	*** ٢٦,١٢٢	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	١٣٧٩,٠١٦	١١٧	١١,٧٨٦		
		الكلية	١٩٩٤,٧٩٢	١١٩			
	تطبيق المعرفة	بين المجموعات	١٠٢١,٦٧٣	٢	٥١٠,٨٣٧	*** ٢٠,٠٤٨	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٢٩٨١,٢٥٢	١١٧	٢٥,٤٨١		
		الكلية	٤٠٠٢,٩٢٥	١١٩			
إجمالي ادارة	بين المجموعات	١٤٦٧٢,٧٠١	٢	٧٣٣٦,٣٥١	*** ٣٦,٤٤٩	٠,٠٠٠	

المعرفة	داخل المجموعات الكلي	٢٠١,٢٧٦	١١٧	٢٢٥٤٩,٢٦٥	الممارسات الخضراء
		٢٨٢٢١,٩٦٧ <td>١١٩ <td>٢٢٥٤٩,٢٦٥ <td>١١٧ <td>٢٨٢٢١,٩٦٧ </td></td></td></td>	١١٩ <td>٢٢٥٤٩,٢٦٥ <td>١١٧ <td>٢٨٢٢١,٩٦٧ </td></td></td>	٢٢٥٤٩,٢٦٥ <td>١١٧ <td>٢٨٢٢١,٩٦٧ </td></td>	
الإستقطاب والتوظيف الأخضر	بين المجموعات	٤٢٧,١٢٩	٢	٨٧٤,٢٥٨	***٩,٩٤٨
	داخل المجموعات	٤٣,٩٤١	١١٧	٥١٤١,٠٦٧	
	الكلي		١١٩	٦٠١٥,٢٢٥	
التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	٩٣٧,٢٧١	٢	١٨٧٤,٥٤٣	***٢٦,١٣٨
	داخل المجموعات	٣٥,٨٥٨	١١٧	٤١٩٥,٤٢٤	
	الكلي		١١٩	٦٠٦٩,٩٦٧	
إدارة وتقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	١١٨٢,٣٩٤	٢	٢٣٦٤,٧٨٨	***٢٥,٧٨٠
	داخل المجموعات	٤٥,٨٦٥	١١٧	٥٣٦٦,٢٠٣	
	الكلي		١١٩	٧٧٢٠,٩٩٢	
الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء	بين المجموعات	١٧٢,٧٦٨	٢	٣٤٥,٥٣٥	***٨,٣٧٠
	داخل المجموعات	٢٠,٦٤٢	١١٧	٢٤١٥,١٣٢	
	الكلي		١١٩	٢٧٦٠,٦٦٧	
إجمالي الممارسات الخضراء	بين المجموعات	٩٦٠٨,١٢٠	٢	١٩٢١٦,٢٣٩	***٢٤,٤٩٤
	داخل المجموعات	٣٩٢,٢٦٤	١١٧	٤٥٨٩٤,٩٢٨	
	الكلي		١١٩	٦٥١١١,١٦٧	

♦♦♦ دال عند مستوي (٠,٠٠١)

للقوف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم تطبيق اختبار Isd كما هو موضح بالجدول.

جدول (٢١) اختبار LSD معرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة

بيادارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير المركز الوظيفي ن = ١٢٠

المتغيرات	المركز الوظيفي	مديرين	موظفين أو إداريين	أعمال خدمية
توليد واكتساب المعرفة	مديرين	٢٨,٩٢=م	٣٤,١٣=م	٢٥,٨٧=م
	موظفين أو إداريين	—	*٤,٧٩٦٤٩	*١٣,٠٥٦٤١
	أعمال خدمية			*٨,٢٥٩٩٢
تنظيم وتخزين المعرفة	مديرين	٢٤,٦٢=م	٢١,٥٩=م	١٦,٨٠=م
	موظفين أو إداريين	—	*٣,٠٢٠٤٥	*٧,٨١٥٣٨
	أعمال خدمية			*٤,٧٩٤٩٤
توزيع ونشر المعرفة	مديرين	٢٦,٥٨=م	٢٣,٧٥=م	١٨,٥٣=م
	موظفين أو إداريين	—	*٢,٨٣٠٠٩	*٨,٠٤٣٥٩
	أعمال خدمية			*٥,٢١٣٥٠

—	موظفين أو إداريين	مديرين	أعمال خدمية	
أعمال خدمية	موظفين أو إداريين	مديرين	المركز الوظيفي	
م=٢٩,٣٣	م=٣٦,٠٩	م=٢٩,٦٩	مديرين	تطبيق المعرفة
*١٠,٣٥٨٩٧	*٣,٦٠٣٧٠	—	موظفين أو إداريين	
*٦,٧٥٥٢٧	—	—	أعمال خدمية	
—	موظفين أو إداريين	مديرين	المركز الوظيفي	
أعمال خدمية	موظفين أو إداريين	مديرين	مديرين	إجمالي ادارة المعرفة
م=٩٠,٥٣	م=١١٥,٥٦	م=١٢٩,٨١	موظفين أو إداريين	
*٣٩,٢٧٤٣٦	*١٤,٢٥٠٧٣	—	أعمال خدمية	
*٢٥,٠٢٣٦٣	—	—	المركز الوظيفي	الممارسات الخضراء
—	موظفين أو إداريين	مديرين	مديرين	
أعمال خدمية	موظفين أو إداريين	مديرين	موظفين أو إداريين	
م=٢٤,٨٧	م=٢٨,٠١	م=٣٣,٥٨	أعمال خدمية	الإستقطاب والتوظيف الأخضر
*٨,٧١٠٢٦	*٥,٥٦٤٢٦	—	المركز الوظيفي	
٣,١٤٥٩٩	—	—	أعمال خدمية	
—	موظفين أو إداريين	مديرين	المركز الوظيفي	المتغيرات
أعمال خدمية	موظفين أو إداريين	مديرين	مديرين	
م=٢٤,٨٧	م=٣٢,١٩	م=٢٨,٦٩	موظفين أو إداريين	
*١٣,٨٢٥٦٤	*٦,٥٠٢٤٣	—	أعمال خدمية	التدريب والتطوير الأخضر
*٧,٣٢٣٢١	—	—	المركز الوظيفي	
—	موظفين أو إداريين	مديرين	موظفين أو إداريين	
أعمال خدمية	موظفين أو إداريين	مديرين	المركز الوظيفي	إدارة وتقييم الأداء الأخضر
م=٣٣,٨٠	م=٤٣,٢٢	م=٤٩,٥٤	مديرين	
*١٥,٧٣٨٤٦	*٦,٣٢٣٢٧	—	موظفين أو إداريين	
*٩,٤١٥١٩	—	—	أعمال خدمية	
—	موظفين أو إداريين	مديرين	المركز الوظيفي	الحوافز والتمويضات والمكافآت الخضراء
أعمال خدمية	موظفين أو إداريين	مديرين	موظفين أو إداريين	
م=١٦,٨٧	م=١٩,٢٥	م=٢٢,٥٤	أعمال خدمية	
*٥,٦٧١٧٩	*٣,٢٨٥٣٠	—	المركز الوظيفي	إجمالي الممارسات الخضراء
٢,٣٨٦٥٠	—	—	موظفين أو إداريين	
—	موظفين أو إداريين	مديرين	موظفين أو إداريين	
أعمال خدمية	موظفين أو إداريين	مديرين	المركز الوظيفي	
م=١٠٠,٤٠	م=١٢٢,٦٧	م=١٤٤,٢٥	مديرين	
*٤٣,٩٤٦١٥	*٢١,٦٧٥٢٧	—	موظفين أو إداريين	
*٢٢,٢٧٠٨٩	—	—	أعمال خدمية	
—	—	—	—	

◆ دال عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٢٠)، (٢١) وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة تبعاً لاختلاف (المركز الوظيفي) - حيث كانت قيمة (ف) (٤٣.٢٧٠، ١٧.٨٣٩، ٢٦.١٢٢، ٢٠.٠٤٨، ٣٦.٤٤٩) على التوالي قيم دالة إحصائياً - وكانت لصالح المديرين، وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة كل من هبة عزالدين (٢٠١٧)؛ أمين على (٢٠١٨)؛ محمود الشنطى وتحرير الشريف (٢٠١٩) والذي أشار إلى أن جميع العاملين مهما اختلفت درجة الوظيفة أو المهام فالمعرفة متاحة للجميع، وليست مختصة بفئة دون الأخرى إذا ما أردت المؤسسات أن ترتقى بنفسها، كما يتم تحديد لكل موظف ما عليه من مسؤوليات من تقييم وترقية إذ يسعى الموظف إلى معرفة معايير تقييم أدائه، وبالتالي يجعله مسئولاً أمام نفسه بالدرجة الأولى لتحقيق متطلبات عمله، ومعرفة كل النواحي المعرفية الخاصة بها وبذل الحرص الكافي لذلك، كما إتفقت مع دراسة كلا من طاهر حسن وحسين عيسى (٢٠١٤)؛ المعتر بالله خليفة (٢٠٢٠) حيث أشارت نتائجها إلى وجود إختلافات جوهرية فى عمليات إدارة المعرفة بناء على الدرجة الوظيفية أوضحت أنه كلما إزدادت مدة إستمرار الموظف فى العمل لدى المؤسسة كلما زادت معرفته وأساليب العمل وآليات تنفيذ وممارسة الأنشطة المختلفة المرتبطة بأسس ذلك العمل والعكس صحيح، حيث تنخفض درجة المعرفة لدى الموظفين الجدد بقواعد وتعليمات أداء أعمالهم لحدائهم إلتحاقهم بأعمالهم، إضافة إلى الدرجة الوظيفية الأعلى تسمح بممارسة أفضل لعمليات إدارة المعرفة بما لديها من سلطات وصلاحيات، وترى الباحثتان أن هذه النتيجة منطقية ومقبولة من خلال المقابلات الفردية مع أفراد العينة فقد كان مديري المؤسسات لديهم إدراك كاف ووعى أكثر من أقرانهم وكانت إتجاهاتهم وردود أفعالهم وأقوالهم إيجابية نحو تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات الأسرة والطفولة ويؤكدون على سعيهم المستمر كمديرين لتوفير عدة عناصر من وجهة نظرهم أنها هامة وضرورية لتساعدهم على الوصول بمستوى إدارة المعرفة إلى أعلى مستوى من أبرزها إستقطاب وتعيين عناصر بشرية مؤهلة وقادرة على تنفيذ إدارة المعرفة وإستيعابها وتوفير الأماكن المادية والتكنولوجية مع تأكيدهم على أهمية توفير بنية تحتية لتساعد على التنفيذ ودمج المعرفة المتاحة مع الأنشطة المختلفة للمؤسسات، وهنا يبرز أهمية وجود مدير قائد واعي وفعال.

كما يتضح وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بأبعادها المتعددة تبعاً لاختلاف (المركز الوظيفي) - حيث كانت قيمة (ف) (٩.٩٤٨، ٢٦.١٣٨، ٢٥.٧٨٠، ٨.٣٧٠، ٢٤.٤٩٤) على التوالي قيم دالة إحصائياً، وكانت النتائج لصالح المديرين، ويمكن تفسير ذلك بأن الممارسات الناجحة والمستدامة تعتمد على أساس داخلي وعقلي وقيم عاطفية وإنسانية وتساعد تلك العقلية على إنشاء ممارسات مستدامة وموجهة نحو النمو لتساهم فى تحقيق أهداف متعددة منها الأمن والتنمية على المدى الطويل للمجتمع، فقد وجد من خلال الدراسة الميدانية أن المديرين هم الأكثر إدراكاً لضرورة تحول ممارسات مؤسسات الأسرة والطفولة إلى الممارسات الخضراء، وأكثر الأفراد وعياً بمدى أهميتها لتعزيز الإستخدام المستدام للموارد وتحقيق الميزة التنافسية، فالمديرين كانوا لا يتشبثون بالتمسك بالممارسات القديمة التقليدية وإنما يبحثون بإستمرار عن طرق جديدة وإستثمارها لتقليل إستخدام الطاقة والموارد

الطبيعية ويميلون لتكون أكثر نجاحاً في الجهود المستدامة، وترى الباحثتان بأن الحاجة أصبحت ملحة لتحقيق ما يسمى "بالقيادة الخضراء".

٢-٤- يوجد تباين دال إحصائياً في كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير نوع المؤسسة جدول (٢٢) تحليل التباين الاحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير نوع المؤسسة ن=١٢٠

المتغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ادارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	بين المجموعات	٧٢٧.٦٦٤	٥	١٤٥.٥٣٢	***٥,٣٧٦	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٣٠٨٦.٢٠٢	١١٤	٢٧.٠٧٢		
		الكلية	٣٨١٣.٨٦٧	١١٩			
	تنظيم وتخزين المعرفة	بين المجموعات	٧٦٧.١١٥	٥	١٥٣.٤٢٣	***١٠,١٥٦	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	١٧٢٢.١٨٥	١١٤	١٥.١٠٧		
		الكلية	٢٤٨٩.٣٠٠	١١٩			
	توزيع ونشر المعرفة	بين المجموعات	٦٤٧.٨٣٥	٥	١٢٩.٥٦٧	***١٠,٩٦٦	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	١٣٤٦.٩٥٦	١١٤	١١.٨١٥		
		الكلية	١٩٩٤.٧٩٢	١١٩			
	تطبيق المعرفة	بين المجموعات	١١١٩.٧٢٣	٥	٢٢٣.٩٤٥	***٨,٨٥٥	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٢٨٨٢.٢٠٢	١١٤	٢٥.٢٩١		
		الكلية	٤٠٠٢.٩٢٥	١١٩			
إجماليادارة المعرفة	بين المجموعات	١١٠٥٧.٨٠٤	٥	٢٢١١.٥٦١	***٩,٢٨١	٠,٠٠٠ دال	
	داخل المجموعات	٢٧١٦٤.١٦٣	١١٤	٢٣٨.٢٨٢			
	الكلية	٣٨٢٢١.٩٦٧	١١٩				
الممارسات الخضراء	الإستقطاب والتوظيف الأخضر	بين المجموعات	١٢٩٥.١٦٢	٥	٢٥٩.٠٣٢	***٦,٢٥٦	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٤٧٢٠.١٦٣	١١٤	٤١.٤٠٥		
		الكلية	٦٠١٥.٣٢٥	١١٩			
	التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	١٢٩٢.٩٦٩	٥	٢٥٨.٥٩٤	***٦,١٧١	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٤٧٧٦.٩٩٨	١١٤	٤١.٩٠٣		
		الكلية	٦٠٦٩.٩٦٧	١١٩			
	إدارة وتقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	١٧٧٩.٩٠٦	٥	٣٥٥.٩٨١	***٦,٨١٩	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٥٩٥١.٠٨٦	١١٤	٥٢.٢٠٣		
		الكلية	٧٧٣٠.٩٩٢	١١٩			
	الحوافز والتعويضات	بين المجموعات	٦٨٠.٢٣٢	٥	١٣٦.٠٤٦	***٧,٤٥٥	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٢٠٨٠.٤٣٤	١١٤	١٨.٢٤٩		

			١١٩	٢٧٦٠,٦٦٧	الكلية	والمكافآت الخضراء
٠,٠٠٠ دال	***٧,٥٧٤	٢٢٤٧,٢٢٤	٥	١٦٢٢٦,١٧٢	بين المجموعات	إجمالي الممارسات الخضراء
		٤٢٨,٧٢٨	١١٤	٤٨٨٧٤,٩٩٤	داخل المجموعات	
			١١٩	٦٥١١١,١٦٧	الكلية	

◆◆◆ دال عند مستوي (٠,٠٠١)

للقوف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم تطبيق اختبار lsd كما هو موضح بالجدول.

جدول (٢٣) اختبار LSD معرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة

بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير نوع المؤسسة ن = ١٢٠

المتغيرات	نوع المؤسسة	مراكز تنظيم الأسرة	دور الحضانة	دور أيتام	ذوي قدرات خاصة	دور مسنين	المجلس القومي للمرأة
توليد واكتساب المعرفة	مراكز تنظيم الأسرة	٢٧,٦٤=م	٢٥,٢٢=م	٢٤,٤٥=م	٢٢,٧٩=م	٢١,٠٨=م	٤٤,٦٧=م
	دور الحضانة	—	٢,٣٠٣٠٣	٣,١٨١٨٢	*٤,٨٤٧٩٠	*٦,٥٥٩٤٤	*٧,٠٣٠٣٠
	دور أيتام		—	٠,٨٧٨٧٩	*٢,٥٤٤٨٧	٣,٣٧٧٦٢	*٩,٣٣٣٣٣
	ذوي قدرات خاصة			—	١,٦٦٦٠٨	١,٧١١٥٤	*١٠,٢١٢١٢
	دور مسنين				—	—	*١١,٨٧٨٢١
	المجلس القومي						*١٣,٥٨٩٧٤
تنظيم وتخزين المعرفة	نوع المؤسسة	مراكز تنظيم الأسرة	دور الحضانة	دور أيتام	ذوي قدرات خاصة	دور مسنين	المجلس القومي للمرأة
	مراكز تنظيم الأسرة	٢٤,٥٥=م	٢٠,٠٧=م	٢٧,١٨=م	٢٠,٣٧=م	٢١,٥٤=م	٢٩,٣٣=م
	دور الحضانة	—	*٤,٤٧٨٧٩	٢,٦٣٦٣٦	*٤,١٨٠٠٧	٣,٠٠٦٩٩	٤,٧٨٧٨٨
	دور أيتام		—	*٧,١١٥١٥	٠,٢٩٨٧٢	١,٤٧١٧٩	*٩,٢٦٦٦٧
	ذوي قدرات خاصة			—	*٦,٨١٦٤٣	٥,٦٤٣٣٦	٢,١٥١٥٢
	المجلس القومي						*٨,٩٦٧٩٥
توزيع ونشر المعرفة	نوع المؤسسة	مراكز تنظيم الأسرة	دور الحضانة	دور أيتام	ذوي قدرات خاصة	دور مسنين	المجلس القومي للمرأة
	مراكز تنظيم الأسرة	٢٨,٢٧=م	٢٤,٥٠=م	٢٦,٠٩=م	٢١,٨٣=م	٢٢,٠٨=م	٣٠,٠٠=م
	دور الحضانة	—	*٣,٧٧٢٧٣	٢,١٨١٨٢	*٦,٤٤٥٨٠	*٦,١٩٥٨٠	١,٧٢٧٢٧
	دور أيتام		—	١,٥٩٠٩١	*٢,٦٧٣٠٨	*٢,٤٢٣٠٨	*٥,٥٠٠٠٠
	ذوي قدرات خاصة			—	*٤,٢٦٣٩٩	*٤,٠١٣٩٩	٣,٩٠٩٠٩
	المجلس القومي						*٧,٩٢٣٠٨

		المجلس القومي						
		نوع المؤسسة						
المجلس القومي للمرأة	دور مسنين	ذوي قدرات خاصة	دور أيتام	دور الحضانه	مراكز تنظيم الأسرة			
م=٤٤,٣٣	م=٣٢,٨٥	م=٣٤,١٣	م=٤١,١٨	م=٣٦,٠٣	م=٤١,٢٧			
٣,٠٦٠٦١	*٨,٤٢٦٥٧	*٧,١٣٨١١	٠٩٠٩١.	*٥,٢٣٩٣٩	—	مراكز تنظيم الأسرة		
*٨,٣٠٠٠	٣,١٨٧١٨	١,٨٩٨٧٢	*٥,١٤٨٤٨	—			دور الحضانه	
٣,١٥١٥٢	*٨,٣٥٦٦	*٧,٠٤٧٢٠	—			دور أيتام		
*١٠,١٩٨٧٢	١,٢٨٨٤٦	—					ذوي قدرات خاصة	
*١١,٤٨٧١٨	—					دور مسنين		
		المجلس القومي						
		نوع المؤسسة						
المجلس القومي للمرأة	دور مسنين	ذوي قدرات خاصة	دور أيتام	دور الحضانه	مراكز تنظيم الأسرة			
م=١٤٨,٣٣	م=١٠٧,٥٤	م=١٠٩,١٢	م=١٢٨,٩١	م=١١٥,٩٣	م=١٣١,٧٣			
١٦,٦٠٦٠٦	*٢٤,١٨٨٨١	*٢٢,٦١١٨٩	٢,٨١٨١٨	*١٥,٧٩٣٩٤	—	مراكز تنظيم الأسرة		
*٣٢,٤٠٠٠٠	٨,٣٩٤٨٧	٦,٨١٧٩٥	*١٢,٩٧٥٧٦	—			دور الحضانه	
١٩,٤٢٤٢٤	*٢١,٣٧٠٦٣	*١٩,٧٩٣٧١	—			دور أيتام		
*٣٩,٢١٧٩٥	١,٥٧٦٩٢	—					ذوي قدرات خاصة	
*٤٠,٧٩٤٨٧	—					دور مسنين		
		المجلس القومي						
		نوع المؤسسة						
المجلس القومي للمرأة	دور مسنين	ذوي قدرات خاصة	دور أيتام	دور الحضانه	مراكز تنظيم الأسرة			
م=٣٨,٦٧	م=٢٧,٣١	م=٣٠,٣٣	م=٢٦,٢٧	م=٢٤,٨٧	م=٣٤,١٨			
٤,٤٨٤٨٥	*٦,٨٧٤١٣	٣,٨٥٤٩٠	*٧,٩٠٩٠٩	*٩,٣١٥١٥	—	مراكز تنظيم الأسرة		
*١٣,٨٠٠٠٠	٢,٤٤١٠٣	*٥,٤٦٠٢٦	١,٤٠٦٠٦	—			دور الحضانه	
*١٢,٣٩٣٩٤	١,٠٣٤٩٧	٤,٠٥٤٢٠	—			دور أيتام		
*٨,٣٣٩٧٤	٣,٠١٩٢٣	—					ذوي قدرات خاصة	
*١١,٣٥٨٩٧	—					دور مسنين		
		المجلس القومي						
		نوع المؤسسة						
المجلس القومي للمرأة	دور مسنين	ذوي قدرات خاصة	دور أيتام	دور الحضانه	مراكز تنظيم الأسرة			
م=٤٥,٠٠	م=٣٠,٠٠	م=٣١,٨١	م=٣٤,٣٦	م=٣٠,٨٧	م=٣٩,٩١			
٥,٠٩٠٩١	*٩,٩٠٩٠٩	*٨,١٠١٤٠	*٥,٥٤٥٤٥	*٩,٠٤٢٤٢	—	مراكز تنظيم الأسرة		
*١٤,١٣٣٣٣	٨٦٦٦٧.	٠,٩٤١٠٣	٣,٤٩٦٩٧	—			دور الحضانه	
*١٠,٦٣٦٣٦	٤,٣٦٣٦٤	٢,٥٥٥٩٤	—			دور أيتام		
*١٣,١٩٢٣١	١,٨٠٧٦٩	—					ذوي قدرات خاصة	
*١٥,٠٠٠٠٠	—					دور مسنين		
		المجلس القومي						
		نوع المؤسسة						
المجلس القومي للمرأة	دور مسنين	ذوي قدرات خاصة	دور أيتام	دور الحضانه	مراكز تنظيم الأسرة			

٥٥,٦٧=م	٤٠,١٥=م	٤١,٨٣=م	٤٩,١٨=م	٤١,٥٣=م	٥٠,٧٣=م		
٤,٩٣٩٣٩	*١٠,٥٧٣٤٣	*٨,٩٠٠٣٥	١,٥٤٥٤٥	*٩,١٩٣٩٤	—	مراكز تنظيم الأسرة	
*١٤,١٣٣٣٣	١,٣٧٩٤٩	٢٩٣٥٩.	*٧,٦٤٨٤٨	—		دور الحضانة	إدارة
٦,٤٨٤٨٥	*٩,٠٢٧٩٧	*٧,٣٥٤٩٠	—			دور أيتام	وتقييم
*١٣,٨٣٩٧٤	١,٦٧٣٠٨	—				ذوي قدرات خاصة	الأداء
*١٥,٥١٢٨٢	—					دور مسنين	الأخصر
—						المجلس القومي	
المجلس القومي للمرأة	دور مسنين	ذوي قدرات خاصة	دور أيتام	دور الحضانة	مراكز تنظيم الأسرة	نوع المؤسسة	
٢٨,٠٠=م	١٨,٣١=م	١٨,٩٢=م	٢٣,٨٢=م	١٧,٩٠=م	٢٣,١٨=م		
٤,٨١٨١٨	*٤,٨٧٤١٣	*٤,٢٥٨٧٤	٦٣٦٣٦.	*٥,٢٨١٨٢	—	مراكز تنظيم الأسرة	
*١٠,١٠٠٠٠	٤٠٧٦٩.	١,٠٢٣٠٨	*٥,٩١٨١٨	—		دور الحضانة	الحوافز
٤,١٨١٨٢	*٥,٥١٠٤٩	*٤,٨٩٥١٠	—			دور أيتام	والتعويضات
*٩,٠٧٦٩٢	٠,٦١٥٣٨	—				ذوي قدرات خاصة	والمكافآت
*٩,٦٩٢٣١	—					دور مسنين	الخضراء
—						المجلس القومي	
المجلس القومي للمرأة	دور مسنين	ذوي قدرات خاصة	دور أيتام	دور الحضانة	مراكز تنظيم الأسرة	نوع المؤسسة	
١٦٧,٣٣=م	١١٥,٧٧=م	١٢٢,٨٨=م	١٣٣,٦٤=م	١١٥,١٧=م	١٤٨,٠٠=م		
١٩,٣٣٣٣٣	*٣٢,٢٣٠٧٧	*٢٥,١١٥٣٨	١٤,٣٦٣٦٤	*٣٢,٨٣٣٣٣	—	مراكز تنظيم الأسرة	
*٥٢,١٦٦٦٧	٠,٦٠٢٥٦	٧,٧١٧٩٥	*١٨,٤٦٩٧٠	—		دور الحضانة	إجمالي
*٣٣,٦٩٦٩٧	*١٧,٨٦٧١٣	١٠,٧٥١٧٥	—			دور أيتام	الممارسات
*٤٤,٤٤٨٧٢	٧,١١٥٣٨	—				ذوي قدرات خاصة	الخضراء
*٥١,٥٦٤١٠	—					دور مسنين	
—						المجلس القومي	

♦ دال عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٢)، (٢٣) وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة تبعاً لاختلاف (نوع المؤسسة) - حيث كانت قيمة (ف) (٥,٣٧٦، ١٠,٩٦٦، ١٠,١٥٦، ٨,٨٥٥، ٩,٢٨١) علي التوالي قيم دالة إحصائياً، كانت النتائج البحثية لصالح المجلس القومي للمرأة، فمن خلال مقابلة العاملين بالمجلس القومي للمرأة تبين أنهم كانوا أكثر أفراد العينة وعياً وإدراكاً لكيفية إدارة المعرفة وحسن التطبيق لعملياتها من خلال السعي المستمر للإرتقاء بها والعمل على تطويرها ومواجهة تحدياتها، فالمجلس يشكل لجان دائمة لممارسة اختصاصات معينة منها (لجنة التعليم والتدريب والبحث العلمي، لجنة الصحة والسكان، لجنة المنظمات غير الحكومية، اللجنة الثقافية، اللجنة الاقتصادية، لجنة المشاركة السياسية، لجنة العلاقات الخارجية، لجنة المحافظات، اللجنة التشريعية، لجنة الإعلام، لجنة البيئة) كل هذه اللجان

تعمل فى منظومة متكاملة لتقديم رسالتها وهدفها السامى على أكمل وجه ،وتقوم بالعديد من
الفعاليات التى تزيد من رصيدهم المعرفى بالتعاون مع جهات كثيرة بالمجتمع ،بالإضافة إلى أن
العاملين بالمجلس أشاروا إلى أن المجلس تابع لثراثة الجمهورية وتحت إشرافها وبالتعاون مع صندوق
"تحيا مصر" فضلا عن المعونات وبالتالى تكرر جميع الجهود لتوفير كافة المتطلبات اللازمة لتطبيق
عمليات إدارة المعرفة بالمجلس القومى للمرأة.

وجود تباين دال إحصائيا بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات
الخضراء بأبعادها المتعددة تبعاً لاختلاف (نوع المؤسسة) - حيث كانت قيمة (ف) (٦,١٧١, ٦,٢٥٦)،
١٠,٩٦٦، ٨,٨٥٥، ٩,٢٨١) على التوالى قيم دالة إحصائيا، وكانت النتائج البحثية لصالح المجلس
القومى للمرأة ويتفق ذلك مع نتائج دراسة **عمار إسماعيل (٢٠١٩)؛ محمود الصاوى وتماضر الدباغ**
(٢٠٢١) ، وبذلك نجد أن المجلس القومى للمرأة كان من أكثر المؤسسات بل الأقوى على الإطلاق
سعيًا وإلتزاماً وتطبيقاً للقيام بالعمل الاجتماعى والإنسانى المتحضر وتطبيق ونشر الممارسات
الإيجابية الخضراء، فقد أكدت الدكتورة **هايدة عطية (٢٠٢١)** مقرر فرع المجلس القومى للمرأة
بالشرقية على أن الفرع استطاع في الفترة الأخيرة أن يحقق تقدماً ملموساً فى القيام بالعديد من
الأنشطة المتعددة والممارسات الصديقة للبيئة في شتى المجالات ومعالجة القضايا والظواهر السلبية
بالمجتمع من خلال التعاون والتنسيق مع شركاء التنمية بالمحافظة من الجمعيات الأهلية وجهاز
تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر والمديريات الخدمية والمراكز والمدن والنقابات
المهنية والهيئة العامة لمحو الأمية والمجلس القومى لسكان ومن هذه الممارسات الإيجابية على سبيل
المثال استطاع المجلس أن يمكن المرأة اقتصادياً وذلك من خلال تمويل ٤٠١٥ مشروع للسيدات بإجمالي
٨٨ مليون و٣٠٠ ألف جنيه وتنظيم ٢٨ معرض لمنتجات نوادي المرأة من مشغولات يدوية وصناعات
غذائية والمشاركة في تنفيذ ١٠ قوافل صحة إيجابية بالعاشر من رمضان مع توفير أدوية مجانية لهم
لتحقيق الاستفادة، كما قام الفرع بتنفيذ ١٨ ندوة عن مخاطر تلوث البيئة، و٤ ندوات عن مخاطر
شبكات التواصل الاجتماعى، كما قام الفرع بفتح ٢١ فصل يقوم بالتدريس فيه متطوعات بنظام
التعاقد الحر، فالمجلس القومى للمرأة في فى سعى مستمر ويبدل قصارى جهده من خلال المشاركة
الجادة في تطبيق كافة الممارسات الإيجابية الخضراء وإيجاد الحلول البناءة لكافة القضايا التى تمس
الوطن لبناء مصرنا الجديدة التي نلهم بها.

٢- ٥- يوجد تباين دال إحصائياً فى كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة
عينة البحث بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

جدول (٢٤) تحليل التباين الاحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
إدارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	بين المجموعات	١٥٢١,٠٣٢	٢	٧٦٠,٥١٦	***٣٨,٨٠٨	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٢٢٩٢,٨٣٥	١١٧	١٩,٥٩٧		
		الكلية	٣٨١٣,٨٦٧	١١٩			
	تنظيم وتخزين المعرفة	بين المجموعات	٥٤٧,٠٥٤	٢	٢٧٣,٥٢٧	***١٦,٤٧٧	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٩٤٢,٢٤٦	١١٧	١٦,٦٠٠		
		الكلية	٢٤٨٩,٣٠٠	١١٩			
	توزيع ونشر المعرفة	بين المجموعات	٧٨٨,٢٧١	٢	٣٩٤,١٣٥	***٣٨,٢٢١	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٢٠٦,٥٢١	١١٧	١٠,٣١٢		
		الكلية	١٩٩٤,٧٩٢	١١٩			
	تطبيق المعرفة	بين المجموعات	١٢٩٠,٤٧٦	٢	٦٤٥,٢٣٨	***٢٧,٨٣٢	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٢٧١٢,٤٤٩	١١٧	٢٣,١٨٢		
		الكلية	٤٠٠٢,٩٢٥	١١٩			
إجمالي إدارة المعرفة	بين المجموعات	١٥٩٠٣,٤١٤	٢	٧٩٥١,٧٠٧	***٤١,٦٨٥	٠,٠٠٠	
	داخل المجموعات	٢٢٣١٨,٥٥٢	١١٧	١٩٠,٧٥٧			
	الكلية	٣٨٢٢١,٩٦٧	١١٩				
الممارسات الخضراء	الإستقطاب والتوظيف الأخضر	بين المجموعات	٥٧٤,٣٥٢	٢	٢٨٧,١٧٦	***٦,١٧٥	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٥٤٤٠,٩٧٢	١١٧	٤٦,٥٥٤		
		الكلية	٦٠١٥,٣٢٥	١١٩			
	التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	١٨٨٣,٧٦٧	٢	٩٤١,٨٨٤	***٢٦,٣٢٥	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٤١٨٦,١٩٩	١١٧	٣٥,٧٧٩		
		الكلية	٦٠٦٩,٩٦٧	١١٩			
	إدارة وتقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	٢٣٩٣,٣١٥	٢	١١٩٦,٦٥٨	***٢٦,٢٣٠	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٥٣٣٧,٦٧٦	١١٧	٤٥,٦٢١		
		الكلية	٧٧٣٠,٩٩٢	١١٩			
	العواقر والتعويضات والمكافآت الخضراء	بين المجموعات	٣٣٢,٤٦٠	٢	١٦٦,٢٣٠	***٨,٠١٠	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٢٤٢٨,٢٠٦	١١٧	٢٠,٧٥٤		
		الكلية	٢٧٦٠,٦٦٧	١١٩			
إجمالي الممارسات الخضراء	بين المجموعات	١٤٩٦١,٨٠٤	٢	٧٤٨٠,٩٠٢	***١٧,٤٥٣	٠,٠٠٠	
	داخل المجموعات	٥٠١٤٩,٣٦٣	١١٧	٤٢٨,٦٢٧			
	الكلية	٦٥١١١,١٦٧	١١٩				

◆◆◆ دال عند مستوي (٠,٠٠١)

للقوف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم تطبيق اختبار lsd كما هو موضح بالجدول.

جدول (٢٥) اختبار LSD معرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ن = ١٢٠

مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	إدارة المعرفة
٣٦,١٤=م	٣٢,٥٧=م	٢٤,٠٠=م		
*١٢,١٣٩٢٤	*٨,٥٦٦٦٧	—	منخفض	توليد واكتساب المعرفة
*٣,٥٧٢٥٧	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	
٢٢,٨٧=م	٢٠,٦٣=م	١٥,٦٤=م		
*٧,٢٣٧٠٥	*٤,٩٩٦٩٧	—	منخفض	تنظيم وتخزين المعرفة
*٢,٢٤٠٠٨	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	
٢٥,٢٧=م	٢٢,١٣=م	١٦,٨٢=م		
*٨,٤٤٧٦٤	*٥,٣١٥١٥	—	منخفض	توزيع ونشر المعرفة
*٣,١٣٢٤٩	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	
٣٧,٧٥=م	٣٥,٠٣=م	٢٦,٢٦=م		
*١١,٣٨٣٢٠	*٨,٦٦٩٧٠	—	منخفض	تطبيق المعرفة
*٢,٧١٣٥٠	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	
١٢٢,٠٣=م	١١٠,٣٧=م	٨٢,٨٢=م		
*٣٩,٢٠٧١٣	*٢٧,٥٤٨٤٨	—	منخفض	إجمالي إدارة المعرفة
*١١,٦٥٨٦٥	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	الممارسات الخضراء
٢٨,٦٦=م	٣١,٤٠=م	٢٢,٠٠=م		
*٥,٦٥٨٢٣	*٨,٤٠٠٠٠	—	منخفض	الإستقطاب والتوظيف الأخضر
٢,٧٤١٧٧	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	
٣٤,٩٩=م	٣٠,٦٧=م	٢١,٦٤=م		
*١٣,٣٥٠٩٨	*٩,٠٣٠٣٠	—	منخفض	التدريب والتطوير الأخضر
*٤,٣٢٠٦٨	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي	
٤٥,٧٢=م	٤٢,١٧=م	٣٠,١٨=م		
*١٥,٥٣٩٧٠	*١١,٩٨٤٨٥	—	منخفض	إدارة وتقييم الأداء الأخضر
*٣,٥٥٤٨٥	—		متوسط	

مرتفع	منخفض	متوسط	مرتفع
مرتفع	منخفض	متوسط	مرتفع
م=١٦,٣٦	م=١٧,٨٠	م=٢٠,٨٤	مرتفع
منخفض	متوسط	مرتفع	الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء
—	١,٤٣٦٣٦	*٤,٤٧١٨١	منخفض
متوسط	—	*٣,٠٣٥٤٤	متوسط
مرتفع	منخفض	متوسط	مرتفع
مرتفع	منخفض	متوسط	مرتفع
م=٩١,١٨	م=١٢٢,٠٣	م=١٣٠,٢٠	مرتفع
منخفض	متوسط	مرتفع	الممارسات الخضراء
—	*٣٠,٨٥١٥٢	*٣٩,٠٢٠٧١	منخفض
متوسط	—	٨,١٦٩٢٠	متوسط
مرتفع	منخفض	متوسط	مرتفع
—	—	—	إجمالي الممارسات الخضراء

♦ دال عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٤)، (٢٥) وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة تبعاً لاختلاف (المستوي التعليمي) - كانت لصالح المستوى التعليمي المرتفع - حيث كانت قيمة (ف) (٣٨,٨٠٨، ١٦,٤٧٧، ٣٨,٢٢١، ٢٧,٨٣٢، ٢٧,٦٨٥) (٤١,٦٨٥) على التوالي قيم دالة إحصائياً، وقد اختلفت النتائج الحالية مع دراسة أمين على (٢٠١٨)؛ محمود الشنطي وتحرير الشريف (٢٠١٩)؛ واتفقت مع هبة عز الدين (٢٠١٧)، وقد أكدت حجقيق عبد المالك وحجقيق زكية (٢٠١٥) على أن الأشخاص الذين يمتازون بمستوى تعليمي مرتفع وخبرة طويلة في العمل أكثر عرضه لتشارك معارفهم وخبراتهم ومواقفهم الإيجابية إتجاه إدارة المعرفة، فقد أشارت الدراسات إلى أن السلوك المنفتح على الخبرة لديهم يرتبط بشكل إيجابي بعملية تشارك وتبادل المعرفة، كما أنهم أكثر ثقة في قدرتهم الوظيفية وأكثر رغبة في تبادل المعرفة وتشاركها مع الآخرين، وقد أضافت ليلي غضبان (٢٠١٨) أن التعلم هو أحد العناصر الرئيسية لإدارة المعرفة فهو عملية إكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لاستخدام تلك المعرفة في إتخاذ القرارات أو التأثير على الآخرين، فكلما إكتسب الأفراد المعرفة كلما تمكنوا من إستخدامها في مجالات الادارة اللازمة لتسيير العمل في المنظمة، وقد أكد ماجد مساعده (٢٠١٦) على أن المؤسسات أصبحت لا تكتفى بإستقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والكفاءات والمستوى التعليمي العالي فحسب، بل أيقنت أن الإستمرار في تعليمهم هو مصدر قوتها والسبيل لمسيرة التحولات الحاصلة في العالم اليوم.

وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بمحاورها تبعاً لاختلاف (المستوي التعليمي) - حيث كانت قيمة (ف) (٢٦,٣٢٥، ٦,١٧٥) (٢٦,٢٣٠، ٨,٠١٠، ١٧,٤٥٣) على التوالي قيم دالة إحصائياً، وكانت لصالح المستوى التعليمي المرتفع، وقد يرجع ذلك إلى أنه كلما إرتفع المستوى التعليمي للأفراد كلما نمت معارفهم وخبراتهم وزادت قدرتهم على تحقيق تنمية مستدامه تنبع من تسخير معرفتهم وخبراتهم العالية في تطبيق أفضل

الممارسات الخضراء وبالتالي تحقيق تنمية مستدامة بكفاءة ، ولذلك أكدت دراسة عمار إسماعيل (٢٠١٩) بأن هناك علاقة طردية بين الممارسات الخضراء والتنمية المستدامة.

٢- ٦- يوجد تباين دال إحصائياً في كل من مستوى وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير الدخل الشهري. جدول (٢٦) تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين متوسطات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير الدخل الشهري. ن=١٢٠

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
ادارة المعرفة	توليد واكتساب المعرفة	بين المجموعات	١٥٠٦,٤٢٩	٢	٧٥٣,٢١٥	***٣٨,١٩٢	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٢٣٠٧,٤٣٨	١١٧	١٩,٧٢٢		
		الكلية	٣٨١٣,٨٦٧	١١٩			
	تنظيم وتخزين المعرفة	بين المجموعات	٥١٨,٦٦٩	٢	٢٥٩,٣٣٤	***١٥,٣٩٧	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	١٩٧٠,٦٣١	١١٧	١٦,٨٤٣		
		الكلية	٢٤٨٩,٣٠٠	١١٩			
	توزيع ونشر المعرفة	بين المجموعات	٦٤٣,٣٨٢	٢	٣٢١,٦٩١	***٢٧,٨٥١	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	١٣٥١,٤١٠	١١٧	١١,٥٥١		
		الكلية	١٩٩٤,٧٩٢	١١٩			
	تطبيق المعرفة	بين المجموعات	٨٩٦,١٨٩	٢	٤٤٨,٠٩٤	***١٦,٨٧٥	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٣١٠٦,٧٣٦	١١٧	٢٦,٥٥٣		
		الكلية	٤٠٠٢,٩٢٥	١١٩			
إجمالي ادارة المعرفة	بين المجموعات	١٣٤٥٣,٠٠٥	٢	٦٧٢٦,٥٠٢	***٣١,٧٧٤	٠,٠٠٠ دال	
	داخل المجموعات	٢٤٧٦٨,٩٦٢	١١٧	٢١١,٧٠١			
	الكلية	٣٨٢٢١,٩٦٧	١١٩				
الممارسات الخضراء	الاستقطاب والتوظيف الأخضر	بين المجموعات	٩٣٨,٥٥١	٢	٤٦٩,٢٧٥	***١٠,٨١٥	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٥٠٧٦,٧٧٤	١١٧	٤٣,٣٩١		
		الكلية	٦٠١٥,٣٢٥	١١٩			
	التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	١٧٧١,٤٠٣	٢	٨٨٥,٧٠١	***٢٤,١٠٧	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٤٢٩٨,٥٦٤	١١٧	٣٦,٧٤٠		
		الكلية	٦٠٦٩,٩٦٧	١١٩			
	إدارة وتقييم الأداة الخضراء	بين المجموعات	٢٣٠٤,٥٧٥	٢	١١٥٢,٢٨٨	***٢٤,٨٤٥	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٥٤٢٦,٤١٦	١١٧	٤٦,٣٨٠		
		الكلية	٧٧٣٠,٩٩٢	١١٩			
	الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء	بين المجموعات	٦٥٢,٣١٠	٢	٣٢٦,١٥٥	***١٨,٠٩٩	٠,٠٠٠ دال
		داخل المجموعات	٢١٠٨,٣٥٧	١١٧	١٨,٠٢٠		
		الكلية	٢٧٦٠,٦٦٧	١١٩			
إجمالي الممارسات الخضراء	بين المجموعات	١٩٧٦٤,٠٦٥	٢	٩٨٨٢,٠٣٢	***٢٥,٤٩٧	٠,٠٠٠ دال	
	داخل المجموعات	٤٥٣٤٧,١٠٢	١١٧	٣٨٧,٥٨٢			
	الكلية	٦٥١١١,١٦٧	١١٩				

♦♦♦ دال عند مستوي (٠,٠٠١)

للقوف علي دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم تطبيق اختبار lsd كما هو موضح بالجدول.

جدول (٢٧) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما تبعاً لمتغير الدخل الشهري ن = ١٢٠

مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	إدارة المعرفة
٢٩,٠٠=م	٢٥,٢٦=م	٢٠,٤٥=م		
*٨,٥٤٧١٧	*٤,٩٠٨٢٨	—	منخفض	توليد واكتساب المعرفة
*٣,٦٣٨٨٩	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٢٥,٠٠=م	٢١,٣٩=م	١٩,٨٧=م		
*٥,١٣٢٠٨	١,٥٢٠٩٦	—	منخفض	تنظيم وتخزين المعرفة
*٣,٦١١١١	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٢٦,٩٧=م	٢٤,٣٩=م	٢١,٣٤=م		
*٥,٦٢٨١٢	*٣,٠٤٩٢٧	—	منخفض	توزيع ونشر المعرفة
*٢,٥٧٨٨٥	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٤٠,٢٦=م	٣٦,١١=م	٢٢,٤٩=م		
*٦,٧٦٧٥٠	*٢,٦٢٠٥٥	—	منخفض	تطبيق المعرفة
*٤,١٤٦٩٥	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
١٣١,٢٣=م	١١٧,٢٥=م	١٠٥,١٥=م		
*٢٦,٠٧٤٨٦	*١٢,٠٩٩٠٦	—	منخفض	إجمالي إدارة المعرفة
*١٣,٩٧٥٨١	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٣٣,٢٦=م	٢٥,٨٩=م	٢٨,٢٣=م		
*٥,٠٣١٦٥	٢,٣٣٧٥٣	—	منخفض	الممارسات الخضراء
*٧,٣٦٩١٨	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٣٨,٨١=م	٣٢,٣٩=م	٢٩,٢٠=م		
*٩,٥٠٤٥٦	*٣,٠٨٧٠٠	—	منخفض	التدريب والتطوير الأخضر
*٦,٤١٧٥٦	—		متوسط	
—			مرتفع	

مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
م=٥٠,٤٢	م=٤٣,٠٠	م=٢٩,٥٨		
*١٠,٨٣٤٤٥	*٣,٤١٥٠٩	—	منخفض	إدارة وتقييم الأداء الأخصر
*٧,٤١٩٣٥	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
م=٢٣,٦١	م=١٨,٤٤	م=١٨,١٩		
*٥,٤٢٤٢٢	٠,٢٥٥٧٧	—	منخفض	الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء
*٥,١٦٨٤٦	—		متوسط	
—			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
م=١٤٦,١٠	م=١١٩,٧٢	م=١١٥,٢٠		
*٣٠,٧٩٤٨٩	٤,٤٢٠٣٤	—	منخفض	إجمالي الممارسات الخضراء
*٢٦,٣٧٤٥٥	—		متوسط	
—			مرتفع	

◆ دال عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٦)،(٢٧) وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة بمحاورها المختلفة تبعاً لاختلاف متغير(الدخل الشهري) - حيث كانت قيمة (ف)(٣٨.١٩٢، ١٥.٣٩٧، ٢٧.٨٥١، ١٦.٨٧٥، ٣١.٧٧٤) على الترتيب قيم دالة إحصائياً، لصالح الدخل الشهري المرتفع ، وقد يرجع ذلك إلى أن المعرفة فى العصر الحديث هى العامل الحاسم والمهم للنمو والتنمية الشاملة المتكاملة وهى الأساس لخلق القوة والثروة، ولكن للحصول عليها لا بد توافر إمكانيات مادية (لشراء المعرفة) من خلال الحصول الكتب والمجلات والمشاركة فى الدورات التدريبية والتنمية المهنية وحضور المؤتمرات كل ذلك ينمى من قدرات ومعارف العاملين ،فالدخل هو عماد رئيسى وحيوى يمكن العاملين من الارتقاء بالمستوى المعرفى والمهنى لديهم ،فارتفاع مستوى الدخل الشهري للعاملين يحسن لديهم القدرة الشرائية والمشاركة فى كافة الفعاليات التى تنمى قدراتهم ومعارفهم وتجعلهم أكثر قدرة وكفاءة على إدراتها وتنميتها .

وجود تباين دال إحصائياً بين مستوي وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء بأبعادها المتعددة تبعاً لاختلاف متغير(الدخل الشهري) - حيث كانت قيمة (ف)(١٠.٨١٥، ٢٤.١٠٧، ٢٤.٨٤٥، ٢٤.٤٩٧، ١٨.٠٩٩، ٢٥.٤٩٧) على الترتيب قيم دالة إحصائياً لصالح الدخل الشهري المرتفع، ويمكن تفسير ذلك بأن الممارسات الخضراء بمحاورها أساليب وطرق بناء لترشيد إستهلاك الموارد وإستدامتها، فالعاملين ذو الدخل المرتفع بمؤسسات الأسرة والطفولة كانوا أكثر حرصاً على إتباع تلك الممارسات الايجابية والتي تهتم فى المقام الأول بالعديد السلوكيات الرشيدة منها (حفظ وتخفيض الطاقة والتكاليف وتوفير الوقت والجهد وإستخدام التكنولوجيا الخضراء النظيفة...الخ)

مما يعود بالنفع المادى والمعنوى عليهم، وبذلك يصبحوا أكثر تمسكاً بتلك السلوكيات الخضراء والعمل على تطبيقها بشكل دائم ومستمر. وبذلك يكون قد تم تحقيق الهدف الرابع من أهداف البحث، ويكون الفرض الثاني من البحث قد تحقق كلياً.

الفرض الثالث: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمحاورهما. للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجات الخام Pearson Correlation Coefficient لوعى بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بمحاورهما.

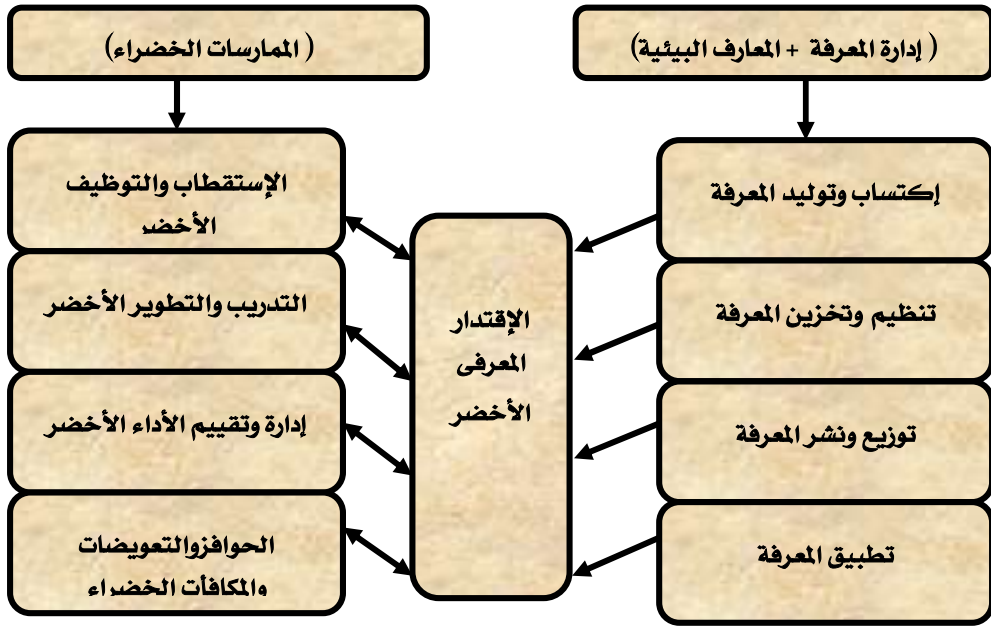
جدول (٢٨) مصفوفة معاملات الارتباط وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث بإدارة المعرفة

والممارسات الخضراء لديهم بمحاورهما ن=١٢٠

المتغيرات	توليد واكتساب المعرفة	تنظيم وتخزين المعرفة	توزيع ونشر المعرفة	تطبيق المعرفة	إجمالي إدارة المعرفة	الإستقطاب والتوظيف الأخصر	التدريب والتطوير الأخصر	إدارة وتقييم الأداء الأخصر	الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء	إجمالي الممارسات الخضراء
توليد واكتساب المعرفة	—									
تنظيم وتخزين المعرفة	**٠,٦٢٩	—								
توزيع ونشر المعرفة	**٠,٧٦٨	**٠,٧٠٢	—							
تطبيق المعرفة	**٠,٦٨٠	**٠,٧٣٢	**٠,٨٤٠	—						
إجمالي إدارة المعرفة	**٠,٨٧٢	**٠,٨٥١	**٠,٩٢٢	**٠,٩١٧	—					
الإستقطاب والتوظيف الأخصر	**٠,٤٦١	**٠,٤٦١	**٠,٣٩٧	**٠,٣٨٨	**٠,٤٧٨	—				
التدريب والتطوير الأخصر	**٠,٦٦٧	**٠,٦٤٨	**٠,٧٣٣	**٠,٦٨٨	**٠,٧٦٦	**٠,٦١٠	—			
إدارة وتقييم الأداء الأخصر	**٠,٦٨٢	**٠,٧٧٠	**٠,٧٦٣	**٠,٧٤٨	**٠,٨٢٨	**٠,٥٥٦	**٠,٧٩١	—		
الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء	**٠,٤٤٦	**٠,٦٣٩	**٠,٥٧٤	**٠,٥٧٠	**٠,٦٢٠	**٠,٥١٢	**٠,٧١٧	**٠,٧٢٤	—	
إجمالي الممارسات الخضراء	**٠,٦٧١	**٠,٧٣٣	**٠,٧٢٥	**٠,٧٠٣	**٠,٧٩٢	**٠,٧٨٧	**٠,٩١١	**٠,٩٠٤	**٠,٨٣٠	—

❖❖ دالة عند مستوي ٠,٠١

يتضح من جدول (٢٨) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة ومحاورها الفرعية (توليد واكتساب المعرفة تنظيم وتخزين المعرفة توزيع ونشر المعرفة تطبيق المعرفة) والممارسات الخضراء ومحاورها (الإستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة وتقييم الأداء الأخضر الحوافز والتعويضات والمكافآت الخضراء)، حيث جاءت جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بينها (٠,٦٧١، ٠,٧٣٣، ٠,٧٢٥، ٠,٧٠٣، ٠,٧٩٢) على الترتيب وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي أن العلاقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء هي علاقة طردية إيجابية مترابطة وقوية ومتكاملة، إذ أن التطبيق الناجح لإدارة المعرفة ينتج عنه تفعيل الممارسات الخضراء المتوافقة معها، فقد أشارت العديد من الدراسات والتي بينت أن المعرفة هي حسيمة المزوجة بين المعلومات واستيعابها والمهارات لدى الفرد، إذ يؤدي ذلك كله إلى تحسين القدرات العملية المؤدية إلى الممارسة الأفضل، ومن منطلق هذه المعادلة (المعرفة = المعلومات + المهارات ← الممارسة الأفضل) (إبراهيم مبروك، ٢٠٠٧) يمكن للمؤسسات أن تطبق أحد الأساليب الإدارية الحديثة ألا وهي إدارة المعرفة وذلك لحسن توظيفها وزيادة استثمارها في الوصول إلى مستويات عالية من الأداء والممارسات الإيجابية، وهذا ما أكدته ليلي غضبان (٢٠١٨) أنه من الضروري إدارة هذه المعرفة كإحدى التطورات الفكرية المعاصرة، حيث قامت العديد من المؤسسات بتبنى هذا الأسلوب من خلال القيام بعمليات إعادة تأهيل الموارد البشرية وتدريبها على إدارة المعرفة وبناء قاعدة معرفية ثرية تسمح بتجميع المعرفة ونشرها على كافة المستويات، مع السعي الدائم نحو الاستثمار في إمتلاك معرفة جديدة، بتوظيف ما تمتلكه من معارف بأقصى ما يمكن من الكفاءة والفعالية وصولاً إلى مرحلة التميز من خلال ما يسمى الممارسة الأفضل، وبناء عليه فإنه بدمج مؤسسات الأسرة والطفولة لإدارة المعرفة بالحقائق العلمية البيئية ينتج عنه إقتدار معرفي أخضر لدى عاملها مما يساعدهم للوصول إلى أفضل الممارسات الخضراء ونقلها للآخرين، وبالتالي تحويلها إلى مؤسسات يقظة ذكية وريادية ذات سمعة خضراء، وهذا ما أكدته أفين أحمد وجكر إسماعيل (٢٠١٨) بأن المنظمة الذكية تعتمد على عدة خصائص وهي تنمية وتطوير المعرفة ومدى إرتباطها وتوافقها مع البيئة من خلال التعلم المستمر وفهم البيئة .



شكل (١) العلاقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء (إعداد الباحثين)

وبذلك فإن الإقتدار المعرفى الأخضر يعنى بأن العاملين يحملون إماماً معرفياً متكاملأ يولد لديهم المقدرة على إنجاز الأداء العالى ولتحقيق أفضل الممارسات الخضراء، وقد أكد Jabbour, C, & Jabbour, A, B., (2015) على أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء تشمل على كل ممارسات الموارد البشرية التقليدية (التوظيف، الاختيار، تقييم الاداء والتدريب والمكافآت) المتوافقة مع الاهداف البيئية، فالعلاقة بين إدارة المعرفة بعملياتها المختلفة وثيقة الصلة والترابط مع الممارسات الخضراء بمحاورها المتعددة وفيما يلى توضيح تلك العلاقة بإيجاز من خلال :

أولاً: العلاقة بين إدارة المعرفة والإختيار والإستقطاب والتوظيف الأخضر وذلك عن طريق حسن الإختيار للكوادر والمواهب المعرفية الخضراء القادرة على توليد وتخزين وتوزيع وتطبيق المعارف والمهارات الخضراء والتي تتطابق مع الوصف الوظيفى ومتطلبات الوظائف الخضراء، وقد أكد (صالح الحساوى، ٢٠١٩) بأن التوظيف الأخضر يمثل أساس تفوق المؤسسات التى ترغب فى الحصول على الريادة فى الأعمال من خلال توظيف المورد البشرى الذى يحمل المهارات والخبرات والمعارف .

ثانياً: العلاقة بين إدارة المعرفة والتدريب والتطوير الأخضر: وقد بين Tang, G., et al., (2018) بأنه يسهم فى زيادة وتعزيز الجهود المعرفية الخضراء والمواقف والمهارات وتدعيم الخبرات ومعالجة المشاكل البيئية فضلاً عن إيجاد المناخ البيئى الأخضر بإعتماد مجموعة من البرامج التدريبية التى تحافظ على الطاقة وتقلل العادم فى مكان العمل وتوفير الفرص والمساهمة فى تقليل

وحل مشاكل البيئة، وأضاف (Uddin, M., 2018) جميع المهارات والمعارف الخضراء والتي تتولد مع الممارسات التدريبية والتطويرية لتعزز الوعي تقوى مواقف العمل وتسهم على تنفيذ العمليات بكفاءة.

ثالثاً: العلاقة بين إدارة المعرفة وإدارة وتقييم الأداء الأخضر: إذ أن السلوك الأخضر يعد أحد المقاييس فى تقييم معارف وأداءات العاملين وذلك من خلال ربط معايير التقييم بسلوك وأداء العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بقدرتهم على توليد الأفكار والمعارف والمهارات الخضراء وتنظيمها وتخزينها ومشاركتها مع الآخرين والقدرة على حسن تطبيقها.

رابعاً: العلاقة بين إدارة المعرفة ونظام الحوافز والتمويضات والمكافآت الخضراء وذلك من خلال نظام المكافآت الذى يركز على مجمل الحوافز التى تستخدمها المؤسسة للعاملين الذين لديهم قدرة على توليد وإكتساب معارف وأفكار خضراء وحسن تنظيمها وتخزينها ونشرها وتطبيقها، وهذا التحفيز تشجيعاً لهم وللحفاظة عليهم، وأشار **عمار إسماعيل، محمد البردان (٢٠١٧)** أن إستدامة أداء المؤسسة البيئى تعتمد اعتماداً كبيراً على المكافآت الخضراء لتحفيز المديرين والعاملين على مبادرات الخضراء، وفى هذا الصدد أكدت **رنا التعمري (٢٠٢١)** إن المسئولية الإجتماعية للمؤسسات تنحصر فى إقامة البرامج الداعمة مادياً ومعنوياً للمشاريع المجتمعية، فى حين أن الممارسات الخضراء تدخل فى أنظمة عمل المؤسسة كلياً تتغلغل فى التوظيف والإختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء فضلاً عن وضع قوانين إدارية جديدة تتماشى مع أهداف الإدارة الخضراء، وتشكل الممارسات الخضراء فى مجملها من خلال ممارسة المؤسسات المسئولية الإجتماعية لأن العمل الأخضر دائماً يسعى إلى الحفاظ على البيئة التى يسكنها الإنسان والحيوان والنبات، فالعمل الأخضر ينبع أساساً من المسئولية الإجتماعية للمؤسسات والأفراد، ومن هنا تبرز السمة الأخلاقية العالية للعمل الأخضر سواء كان على مستوى الأفراد أو المؤسسات، واستناداً على المرتكزات السابقة فقد وجدنا أن العلاقة وثيقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء لذلك يجب أن تسعى المؤسسات للتطبيق، لأن من المؤكد أن حماية البيئة لم تعد قضية الساعة فحسب، بل قضية المستقبل وتعتبر مؤسسات الأسرة والطفولة وما تقدمه خدمات متنوعة لجمهور عريض لا يستهان به يتطلب الأمر إستباق خطواتها لزيادة فهم وإدراك العاملين بمدى أهمية تطبيق تلك المداخل الحديثة فى إطار نظام مؤسسى كفاء ومستدام يرتكز على رأس المال المعرفى والبيئى والعمل على تنميته وإدارته لتقديم حلولاً وأفكار مبتكرة لجميع مشكلاته بحركة ذكية خضراء تحقق التوازن الأمثل بين الأداء الاجتماعى والأداء الأخضر وتحقق ميزات تنافسية ريادية مستدامة لمؤسسات الأسرة والطفولة. وبذلك يكون قد تم تحقيق الهدف الخامس من أهداف البحث، ويكون قد تم التحقق من صحة الفرض الثالث كلياً.

الفرض الرابع: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستتقة للبحث (مكان السكن، النوع، عدد سنوات الخبرة، السن، المركز الوظيفى، نوع المؤسسة، المستوى التعليمى للعاملين، مستوى الدخل الشهرى) فى تفسير نسبة التباين فى المتغيرات التابعة (الوعي بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الإرتباط معها. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل

الانحدار المتعدد الخطي لتحديد دور المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير حدوث المتغيرات التابعة (الوعي بإدارة المعرفة - الممارسات الخضراء) ولإجراء تحليل الانحدار تم التحقق من شرط عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات البحث المستقلة حيث تراوحت قيم معامل تضخم التباين للمتغيرات المستقلة ما بين ١.٦ ، ٢.٤ وهو معامل أقل من (٣) ومقبول إحصائياً كشرط لعدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات، وأن عينة البحث من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث تتبع التوزيع الطبيعي، واتصال بيانات المتغيرات التابعة، كما أشارت النتائج إلى عشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها شكل محدد، وعدم وجود قيم متطرفة للمتغيرات وهى شروط إجراء اختبار تحليل الانحدار. والجداول (٢٩)، (٣٠) توضح نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد الخطي.

جدول (٢٩) تحليل الانحدار المتعدد الخطي للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع الوعي إدارة المعرفة

ن = ١٢٠

المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار	معامل الانحدار بيتا	قيمة t	مستوى الدلالة	ترتيب المتغير
مستوى الدخل الشهري	٨,٣٩٣	٣,٥٩٥	٠,٠٠٠	١
المستوى التعليمي	٨,٠٣٤	٣,١٣٧	٠,٠٠٢	٢
المركز الوظيفي	٦,٣٤٧	٢,٠٠٣	٠,٠٤٨	٣
معامل الارتباط البسيط R		٠,٧٢٦		
معامل التحديد R Square		٠,٥٢٧		
معامل التحديد المصحح Adjusted R Square		٠,٤٩٣		
قيمة F		***١٥,٤٦٧		

*** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

تشير النتائج البحثية بالجدول (٢٩) إلى أن المتغيرات المستقلة محل البحث والتي كان لها ارتباط دال إحصائياً بالدرجة الكلية للوعي بإدارة المعرفة (المركز الوظيفي، المستوى التعليمي للعاملين، مستوى الدخل الشهري) مجتمعة تفسر ٥٢,٧% من التباين في وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة في حين أن هناك ٤٧,٣% تعزى لمتغيرات أخرى وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²)، كما أن نتائج نموذج الانحدار المتعدد الخطي جاءت معنوية حيث بلغت قيمة (F) (١٥,٤٦٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، كما توضح نتائج الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع والتي نستنتج منها أن مستوى الدخل الشهري احتل الترتيب الأول في التأثير على الوعي بإدارة المعرفة، حيث جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (٨,٣٩٣) وهي

قيمة دالة إحصائياً حيث بلغت دلالة (ت) لها ٠,٠٠١، يليه في التأثير متغير المستوى التعليمي، ثم متغير المركز الوظيفي.

جدول (٣٠) تحليل الانحدار المتعدد الخطي للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع الممارسات الخضراء

ن = ١٢٠

المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار	معامل الانحدار بيتا	قيمة t	مستوى الدلالة	ترتيب المتغير
المركز الوظيفي	١٥,١٧٨	٣,١٨٧	٠,٠٠٢	١
مستوى الدخل الشهري	٩,٢١٥	٢,٦٢٧	٠,٠١	٢
معامل الارتباط البسيط R		٠,٦١١		
معامل التحديد R Square		٠,٣٧٣		
معامل التحديد المصحح Adjusted R Square		٠,٣٢٨		
قيمة F		٨,٢٤٩ ***		

*** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

تشير النتائج البحثية بالجدول (٣٠) إلى أن المتغيرات المستقلة محل البحث والتي كان لها ارتباط دال إحصائياً بالدرجة الكلية للوعي بالممارسات الخضراء للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة (المركز الوظيفي، مستوى الدخل الشهري) مجتمعة تفسر ٣٧,٣٪ من التباين في وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بالممارسات الخضراء في حين أن هناك ٦٢,٧٪ تعزى لمتغيرات أخرى وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2)، كما أن نتائج نموذج الانحدار المتعدد الخطي جاءت معنوية حيث بلغت قيمة (ف) (٨,٢٤٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، مما يؤكد القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، كما توضح نتائج الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع والتي نستنتج منها أن المركز الوظيفي احتل الترتيب الأول في التأثير على الممارسات الخضراء للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة، حيث جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (١٥,١٧٨) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث بلغت دلالة (ت) لها ٠,٠٠١، يليه في التأثير متغير مستوى الدخل الشهري. وبذلك يكون قد تم تحقيق الهدف السادس من أهداف البحث، وكذلك تم التحقق من صحة الفرض الرابع كلياً.

وفي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج تم وضع برنامج إرشادي مقترح لتنمية وعي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وعلاقته بالممارسات الخضراء كمدخل للميزة التنافسية بالمؤسسات الخدمية كتوصية إجرائية تطبيقية منبثقة من نتائج البحث.

برنامج إرشادي مقترح لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة وعلاقته بالممارسات الخضراء كمدخل للميزة التنافسية بالمؤسسات الخدمية

فى ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج فقد تبين حاجة هذه المؤسسات إلى رفع مستوى وعى العاملين بها بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء والعلاقة بينهم ونظراً لصعوبة تطبيق البرنامج على الأرباع الأدنى من أفراد عينة البحث فى إدارة المعرفة والممارسات الخضراء وذلك لإختلاف المؤسسات المطبق عليها والتباعد الجغرافى بينها وصعوبة تجميع العاملين فى مكان واحد لتطبيق البرنامج عليهم، بالإضافة إلى خطورة التجمعات فى ظل التعايش مع جائحة كورونا لذلك تم وضع برنامج إرشادي مقترح وإمداد الجهات المعنية من مؤسسات الأسرة والطفولة به لكى تستفيد منه كل مؤسسة على حده فى رفع وعى العاملين بها وفقاً لظروفها وإمكاناتها فى تنفيذه.

بناء وإعداد البرنامج الإرشادي المقترح :

يهدف البرنامج الإرشادي المقترح بصفة رئيسية لتنمية وعى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء كمدخل للوصول الميزة التنافسية بالمؤسسات الخدمية، تضمن إعداد البرنامج الإطلاع على الدراسات السابقة والبحوث المرتبطة بالبرامج للاستفادة منها فى تصميم وتنفيذ البرامج فى إطار إدارة المعرفة والممارسات الخضراء، كما تم الإستناد إلى النتائج الوصفية لإستجابات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث على أدوات البحث ومستوياتهم فى الوعى بإدارة المعرفة والممارسات الخضراء فى مؤسسات الأسرة والطفولة وإلى الدراسات التي تناولت الوعى بهم ، والمقابلات والمناقشة معهم للتعرف على المعلومات المتوفرة لديهم ، وما هي أكثر النقاط التي يجب التركيز عليها فى البرنامج ؟ وذلك للاستفادة منها فى تخطيط البرنامج.

تحديد الأهداف العامة للبرنامج:

أولاً: الأهداف المعرفية : فى نهاية هذا البرنامج يكون العامل قادراً على أن :

١- يحدد عمليات إدارة المعرفة.

٢- يذكر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة.

٣- يعدد أبعاد الممارسات الخضراء.

٤- يحلل أسباب التوجه نحو تطبيق الممارسات الخضراء.

ثانياً: الأهداف المهاريّة: فى نهاية هذا البرنامج يكون العامل قادراً على أن :

١- يستخدم عمليات إدارة المعرفة.

٢- يطبق أبعاد الممارسات الخضراء.

ثالثاً: الأهداف الوجدانية : في نهاية هذا البرنامج يكون العامل قادراً على أن :

١- يقدر أهمية دور إدارة المعرفة في أداء مؤسسات الأسرة والطفولة.

٢- يشعر بمزايا تطبيق الممارسات الخضراء في المؤسسات.

محتوي البرنامج :

سوف يتم إعداد البرنامج الموجه للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة (العينة التجريبية) بعد التعرف على مستوي العاملين عينة البحث الأساسية، والمقابلات الشخصية لهم ،وتحدد محتوى البرنامج في (٥) جلسات إرشادية ومدة كل جلسة (١٨٠) دقيقة يتخللهم ١٥ دقيقة راحة، ويتم توزيع جلسات البرنامج كما يلي الجلسة الأولى وهي الجلسة التعريفية يليها الجلسة الثانية والتي يكون محتواها العلمي بعنوان (إدارة المعرفة ومتطلبات تطبيقها)، يليها الجلسة الثالثة ويكون محتواها العلمي بعنوان (الممارسات الخضراء ومزايا تطبيقها)، والجلسة الرابعة ويكون محتواها العلمي بعنوان (العلاقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء كمدخل متكامل لتحقيق الاستدامة والميزة التنافسية)، والجلسة الخامسة وهي الجلسة الختامية وسوف تشمل التطبيق البعدي وشكروختام لأفراد العينة.

أساليب تقييم البرنامج : سوف يشمل تقييم البرنامج علي ما يلي :

أ. تقييم قبلي (مبدئي). ب . تقييم مرحلي ج . تقييم نهائي.

أ. **تقييم قبلي (مبدئي) :** وسوف يتم إجراء تقييم قبلي علي عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج (قياس قبلي)

ب. **تقييم مرحلي :** يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج وذلك من خلال المناقشات وبعض الاختبارات الشفهية أثناء وفي نهاية كل جلسة من جلسات البرنامج، وذلك للتأكد من إستيعاب أفراد عينة البحث لمحتوي كل جلسة من جلسات البرنامج .

ج. **تقييم نهائي :** سوف يتم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق الإستبيان بعد الإنتهاء من جلسات البرنامج (قياس بعدي)، وذلك لمقارنة النتائج القبلية والبعدي لقياس مدى التحسن الذي تم تحقيقه نتيجة تطبيق البرنامج .

الطرق والأساليب الإرشادية :

سوف يتم الاستعانة بالوسائل التعليمية المختلفة المتمثلة في (السبورة، وسائل الإيضاح، نماذج، لقطات فوتوغرافية، وتصوير فيديو) وذلك بغرض التعارف والتشويق مع مراعاة التنوع في الأنشطة والإستراتيجيات التعليمية المتنوعة من شرح ومناقشة، إلقاء أسئلة، عصف ذهني، بيان عملي ، إلقاء تعليمات وعرض محتوى البرنامج من خلال برنامج Power point في حالة توافر جهاز عرض Overhead Projector.

الجلسة الأولى (الجلسة التمهيديّة) : بعنوان التعارف بين المدربة وبين العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة

أهداف الجلسة : سوف يتم التعرف على عينة التجريبية للبحث وتوضيح البرنامج وإجراءاته وأهدافه وجلساته وخطوات السير فيه لأفراد العينة وتوزيع الاستبيان القبلي على عينة البحث .

المحتوى العلمى: يقدم المدرب / المدربة نفسها لـ (أفراد العينة التجريبية) وتتعرف على أسمائهم ثم توضح لهم العمل الذى ستقوم به والهدف من لقاءها معهم ثم تقوم المدربة بتوزيع الاستبيان القبلي على كل فرد ثم تطلب منهم ملئ الإستبيان بعد قراءة كل عبارة من عبارات الإستبيان جيداً ثم تجمع المدربة الإستبيانات من العاملين بعد الإنتهاء من الإجابة تقوم المدربة بإعطاء فكرة بسيطة عن البرنامج الإرشادى والهدف منه.

الجلسة الثانية: بعنوان: إدارة المعرفة ومتطلبات تطبيقها" الأهداف الإجرائية:

أولاً: الأهداف المعرفية: من المتوقع فى نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يعدد عمليات إدارة المعرفة.
- ٢- يفهم أهمية تطبيق عمليات إدارة المعرفة فى مؤسسات الأسرة والطفولة.
- ٣- يوضح متطلبات تطبيق إدارة المعرفة.

ثانياً : الأهداف المهارية: من المتوقع فى نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يستخدم (ورش العمل والندوات ..الخ) لإكتساب وتوليد المعرفة.
- ٢- يعطى نموذج عن كيفية تبادل ومشاركة المعرفة مع الآخرين.
- ٣- يستخدم تكنولوجيا المعلومات والأجهزة والبرامج والشبكات لتخزين المعرفة.

ثالثاً : الأهداف الوجدانية: من المتوقع فى نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يشعر بأهمية تطبيق إدارة المعرفة كأسلوب إدارى حديث.
- ٢- يهتم بتنمية مهاراته (الإدارية ،التكنولوجية ..الخ) اللازمة لتطبيق عمليات إدارة المعرفة بشكل صحيح.

عناصر الجلسة : إدارة المعرفة وعملياتها وأهميتها ومتطلبات تطبيقها

المحتوى العلمى (إدارة المعرفة وعملياتها)

مناقشة العاملين فى توضيح الفرق بين مفهوم المعرفة وإدارة المعرفة، تعريف العاملين بعمليات إدارة المعرفة (توليد وإكتساب المعرفة ، تنظيمها وتخزينها ،نشرها وتبادلها، وتطبيق المعرفة) لحسن إدارتها، أهمية إدارة المعرفة ومتطلبات تطبيقها، مناقشة العاملين حول أهمية تطبيق إدارة المعرفة فى تحسين أداء المؤسسات من خلال وزيادة الابداع والابتكار وإكسابها ميزات تنافسية ...الخ) التأكيد

على وجود متطلبات أساسية لتطبيق عمليات إدارة المعرفة بكفاءة منها متطلبات تكنولوجيا، وكوادر بشرية، بنية تحتية، هيكل تنظيمي وثقافة تنظيمية مرنة، بيئة عمل مناسبة.

التقييم: سوف يتم التقييم من خلال الملاحظة والنشاط والمناقشة وبسؤال العاملين عن : مفهوم إدارة المعرفة، خطوات تطبيق عمليات إدارة المعرفة بمؤسسات الأسرة والطفولة، أهمية تطبيق إدارة المعرفة مع توضيح المتطلبات.

الجلسة الثالثة: بعنوان " الممارسات الخضراء ومزايا تطبيقها "

الأهداف الإجرائية:

أولاً: الأهداف المعرفية: من المتوقع في نهاية الجلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يفهم تغلغل الممارسات الخضراء في أنظمة عمل المؤسسة في التوظيف والإختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء.
- ٢- يفسر أسباب و مبررات توجه مؤسسات الأسرة والطفولة نحو تطبيق الممارسات الايجابية الخضراء
- ٣- يفرق بين إجراءات التوظيف العادي والتوظيف الأخضر الذي يوفر موارد كثيرة منها (وقت وجهد .. الخ).

ثانياً : الأهداف المهارية : من المتوقع في نهاية الجلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يستخدم الممارسات الخضراء في آليات عمله بمؤسسات الأسرة والطفولة.
- ٢- يعطى نموذج على كيفية تقييم الأداء الأخضر.

ثالثاً: الأهداف الوجدانية : من المتوقع في نهاية الجلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يهتم بالتعرف على أسلوب الاستقطاب والتوظيف الأخضر.
- ٢- يشعر بأهمية وقيمة تطبيق الممارسات الخضراء في مؤسسات الأسرة والطفولة.

عناصر الجلسة :الممارسات الخضراء وأبعادها ، مزايا تطبيقها

المحتوى العلمى :

الممارسات الخضراء وأبعادها، مناقشة العاملين في مفهوم الممارسات الخضراء، مناقشة العاملين في الفرق بين الممارسات الإدارية التقليدية والممارسات الخضراء، مناقشة العاملين حول مزايا تطبيق الممارسات الخضراء، تزويد العاملين بمزايا تطبيق الممارسات الخضراء مثل (خفض الطاقة والتكاليف، الاستخدام المستدام للموارد.. الخ)، جعل العاملين يستنتجون صعوبات تطبيق الممارسات الخضراء بالمؤسسات التي يعملون بها.

التقويم : يتم التقييم من خلال الملاحظة والنشاط والمناقشة وبسؤال العاملين عن مفهوم الممارسات الخضراء، خطوات تطبيق أسلوب الإستقطاب والتوظيف الأخضر بمؤسسات الأسرة والطفولة ، أسباب التوجه نحو تطبيق الممارسات الخضراء.

الجلسة الرابعة: بعنوان (العلاقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء كمدخل متكامل لتحقيق الاستدامة والميزة التنافسية)

الأهداف الإجرائية:

أولاً: الأهداف المعرفية: من المتوقع في نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يصمم خطط الاختيار والتوظيف وفق مدخل إدارة المعرفة والمهارة والقدرة الخضراء.
- ٢- يفهم دور البرامج التدريبية التي تدعم الخبرات لتعزيز الجهود المعرفية الخضراء لمعالجة المشاكل البيئية.

ثانياً: الأهداف المهارية: من المتوقع في نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يطبق نماذج متعددة لربط الأداء بالقدرة على تطبيق المعارف الخضراء.
- ٢- يستخدم القوانين والتشريعات اللازمة لتنفيذ المواصفات الدولية والحصول على شهادات البيئة ذات الصلة بـ ISO14001

ثالثاً: الأهداف الوجدانية: من المتوقع في نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يشعر بقيمة تطبيق نظام الحوافز والمكافآت على تشجيع أصحاب المبادرات والأفكار الخضراء.
- ٢- يقدر أهمية إعطاء الأولوية لتوظيف العمالة التي لديها قدرة على إتقان المهارات التكنولوجية الخضراء.

عناصر الجلسة: العلاقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء، إكساب المؤسسات السمعة الخضراء المحتوى العلمى:

العلاقة بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة والممارسات الخضراء بمؤسسات الأسرة والطفولة، حسن الملائمة بين عمليات إدارة المعرفة والإدارة البيئية للوصول لأفضل الممارسات الايجابية الخضراء، السعى الدائم لتوفير المتطلبات اللازمة لتطبيق كلا من إدارة المعرفة والممارسات الخضراء مثل (توفير مناخ نفسى أخضر، متطلبات تكنولوجية، بنية تحتية مناسبة، كوادر معرفية خضراء .. الخ)، إكساب مؤسسات الأسرة والطفولة السمعة الخضراء وتحقيق الإستدامة والميزة التنافسية، مناقشة العاملين حول أهمية تبني وتطبيق ومداخل إدارية حديثة مثل (إدارة المعرفة والممارسات الخضراء والسعى كخطوة إستباقية نحو إدراجهم عند وضع خطط وأهداف المؤسسة، تكريس الجهود للتغلب على كافة الصعوبات التي تعوق تطبيق إدارة المعرفة والممارسات الخضراء

التقويم: يتم التقويم من خلال الملاحظة والنشاط والمناقشة وبسؤال العاملين عن العلاقة بين إدارة المعرفة والممارسات الخضراء، كيفية إكساب مؤسسات الأسرة والطفولة السمعة الخضراء وتحقيق الميزة التنافسية .

الجلسة الخامسة (الجلسة الختامية): بعنوان "شكروختام"

الأهداف الإجرائية:

أولاً: الأهداف المعرفية: من المتوقع في نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يذكر المفاهيم والنقاط الهامة المرتبطة بأهمية تطبيق عمليات إدارة المعرفة والممارسات الخضراء كمدخل للميزة التنافسية للمؤسسات الخدمية والتي عرضت اثناء جلسات البرنامج.

ثانياً : الأهداف المهارية : من المتوقع في نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يستخدم ما إكتسبه من معلومات ومهارات اثناء البرنامج في الإجابة على الاستبيان.
- ٢- يتقن ملئ بيانات الإستبيان بدقة وأمانة وصدق.

ثالثاً : الأهداف الوجدانية: من المتوقع في نهاية كل جلسة أن يكون كل عامل قادراً على أن:

- ١- يكتسب الثقة بالنفس من خلال قدرته على تذكر بعض المفاهيم والنقاط التي قدمت له اثناء الجلسات طوال مدة عرض البرنامج.
- ٢- يؤمن بأهمية وقيمة تقديم برامج التوعية الإرشادية في تحسين وتعديل بعض الأساليب الخاطئة والسلوكيات السلبية والتوجه نحو إستخدام الأساليب الصحيحة والحديثة في إدارة المعرفة وإتباع الممارسات الإيجابية الخضراء وترسيخهم في خطط وسياسيات مؤسسات الأسرة الطفولة.
- ٣- يقدر المردود الإيجابي لترسيخ العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والممارسات الخضراء وإعطائهم الأولوية عند وضع ورسم خطط وسياسيات مؤسسات الأسرة والطفولة.

عناصر الجلسة : توزيع الاستبيان البعدي.

المحتوى العلمى :-

في بداية الجلسة يلخص المدرب مزايا ومكتسبات تطبيق إدارة المعرفة والممارسات الخضراء كخطوة إستباقية لتحقيق الرشاقة الإستراتيجية ومدخل لتحقيق الإستدامة والميزة التنافسية للمؤسسات الخدمية، ثم يتم إجراء التقييم النهائى على العينة التجريبية في هذه الجلسة لقياس مستوى التحسن في الوعى بإدارة المعرفة وعلاقتها بالممارسات الخضراء نتيجة تطبيق البرنامج، حيث تقوم المدرية / المدرب بتوزيع الإستبيان البعدي على المتدربين من العاملين لتطبيقه، ثم توجيه الشكر والتقدير للمتدربين في نهاية الجلسة.

التوصيات

فى ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يطيب للباحثان أن يقدموا التوصيات مع إقتراح بعض الآليات التى يرونها ملائمة لتفعيل تلك التوصيات ووضعها موضع التنفيذ:

م	التوصية	خطوات التطبيق	جهة التنفيذ	المدى الزمنى
١	توجيه واضعى المناهج إلى حتمية تطوير التعليم من خلال إعادة هيكلة كلياته ليواكب التوجهات العالمية الحديثة	<ul style="list-style-type: none"> - استحداث وإدراج مقررات تعليمية وتطبيقية عملية تختص بفن إدارة المعرفة والسلوكيات الخضراء فى السلم التعليمى منذ وقت مبكر والعمل على تصميمها على شكل مواقف تنموية ومشكلات معرفية بيئية تثير لدى الطلاب الرغبة فى إيجاد الحلول المناسبة. - العمل الجاد لتقوية الروابط بين مؤسسات الدولة ككل لبناء مجتمع المعرفة والتوجه نحو الأخضر لإنتاج مخرجات بجودة عالية تتساقط مع التوجهات العالمية، وبالتالي تتمكن المؤسسات من التحول إلى كيانات مؤسسية ذكية خضراء تستطيع تحقيق متطلبات وأهداف إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠م. 	مؤسسات الدولة	بصفة مستمرة
٢	إلتزام ودعم الإدارة العليا بمؤسسات الأسرة والطفولة بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتشجيعها على القيام بتحديث نفسها لأحدث التطورات العالمية بإتخاذ مبادرات جديدة لتكيف نفسها فى عملية التنمية المستدامة من خلال الشعور العام بالمسئولية	<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء وحدات مستحدثة خاصة بإدارة المعرفة لله والله بالممارسات الخضراء لله والله بالتدريب لله والله بالتغذية الراجعة لله ووضع صيغ متعددة للربط والتعاون بينهم وإعطاء المسؤولين الصلاحيات التى تمكنهم من إدارتهم بفاعلية. - الإهتمام بالإختيار المناسب للقيادة ولفرق عمل متخصصة لإدارة تلك الوحدات يتميزون بالجداره المعرفية والرقمية والتوجه الأخضر والقدرة على التحليل والإستنتاج للوقوف المعارف والمهارات المطلوبة والقابلة للتطبيق - العمل على إزالة كل العوائق والمشاكل والتحديات التى تواجه الوحدات فى تنفيذ وتطبيق عملياتها من خلال توفير كافة المتطلبات اللازمة لإدارتها بجداره مثل توفير القيادة التنظيمية الخضراء، هيكل تنظيمى، ثقافة تنظيمية محفزة 		

م	التوصية	خطوات التطبيق	جهة التنفيذ	المدى الزمنى
	<p>وحتمية السعى لتطبيق التوجهات الإدارية المعاصرة (إدارة المعرفة، الممارسات الخضراء) باعتبارهما نهجاً مبتكراً فى المؤسسات</p>	<p>على الإتصال والتطبيق .مكتبة رقمية متطورة .الموارد البشرية والتقنيات التكنولوجية الخضراء، بيئة عمل تنافسية خضراء... الخ)</p> <p>- ترسيخ تطبيق عمليات إدارة المعرفة والممارسات الخضراء بالمؤسسة من خلال تشجيع العاملين على ردم الفجوات المعرفية وإزالة الحواجز والمخاوف التى تقف عقبة أمامهم من خلال نشر الثقة بينهم للإرتقاء بمستوى الوعى لديهم .</p> <p>- تكريس كافة الجهود لتفعيل اللوائح والقوانين والإلتزام بنظام الإدارة البيئية بمؤسسات الأسرة والطفولة وجعلها أكثر صرامة لتحفيز المؤسسات على تنفيذ المواصفات الدولية والحصول على شهادات البيئة ذات الصلة بـ ISO14001 وذلك بتشجيع العاملين على تنفيذ وممارسة العمل والإستخدام المستدام للموارد لتصبح مؤسسات الأسرة والطفولة مؤسسات إجتماعية خضراء ذات ميزة تنافسية مستدامة.</p> <p>- تطبيق العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة والجهات المعنية للبرنامج الإرشادى المقترح من قبل الباحثان كخطوة إستباقية لغرس ودعم وتعزيز إدارة المعرفة والممارسات الخضراء لما لهما من أثر كبير وإيجابى وكمدخل للميزة التنافسية بالمؤسسات الخدمية</p>	<p>الإدارة العليا بمؤسسات الأسرة والطفولة بالإستعانة بمتخصصي إدارة المنزل</p>	<p>بصفة مستمرة</p>

م	التوصية	خطوات التطبيق	جهة التنفيذ	المدى الزمنى
			والمؤسسات	
٣	السعى الجاد لتعزيز السمعة الجيدة لمؤسسات الأسرة والطفولة بإكسابها السمعة الخضراء من خلال التسويق لنفسها بأدائها الإجتماعى المتحضر واتباعها النهج الأخضر وتوظيف إدارة المعرفة للوصول إلى أفضل الممارسات الخضراء وفق أسلوب يساهم فى إيجاد قوة عمل تتفهم وتشجع وتطبق الأساليب الإدارية الحديثة داخل هذه المؤسسات.	<ul style="list-style-type: none"> - بناء قواعد بيانات للعاملين وخاصة الكوادر والكفاءات المعرفية الخضراء للإستفادة من خبراتهم العالية من خلال عقد لقاءات دورية أو إنشاء ما يسمى بـمعارض المعارف لله يتم من خلالها عرض وتبادل تجاربهم الإيجابية الصديقة للبيئة مع ضرورة التوثيق لما يتم التوصل إليه من خبرات وحفظها بشكل يسهل الاستفادة منها عند الحاجة . - بناء نظم معلومات متميزة من مهامها الأساسية احتواء أية معارف أو ممارسات إيجابية خضراء من مصادر متعددة وتخزينها وتأمين تلك المعارف التي تم ترجمتها للإستفادة منها وإتاحتها لجميع العاملين دون تكلفة عالية . - تصميم خطط مستقبلية لتحليل وتصميم العمل الاجتماعى الأخضر من خلال إدراج بعد المعرفة الخضراء كعنصر أساسى فى التوصيف الوظيفى وتحديد عدد الكفاءات المعرفية الخضراء التى تستطيع تنفيذ وإبرامج الإدارة البيئية المتعددة منها ISO14001 . - إعداد خطط مستقبلية لتطوير ممارسات الأستقطاب والتوظيف للموارد البشرية بإعتقاد أساليب حديثة ومعايير علمية لجذب أفضل المتقدمين ذوللها لياقات الخضراء لله من حملة المعارف والمهارات الخضراء لتعينهم فى المكان المناسب وفقاً المهام المطلوبة ، وذلك من خلال تعديل أسلوب الإعلان وتقديمه بطريقة خضراء ، وهذا بمثابة عامل جذب قوى للخريجين الذين يفضلون العمل بمؤسسات إجتماعية خضراء الرؤى ذات ميزات تنافسية مستدامة . - إعداد وتأهيل موارد بشرية خضراء من العاملين من خلال 	إدارة الموارد البشرية بمؤسسات الأسرة	

م	التوصية	خطوات التطبيق	جهة التنفيذ	المدى الزمنى
		<p>تصميم خطط للتدريب والتطوير من شأنها تدريبهم على المسؤولية الاجتماعية والاستدامة الخضراء ومحو الأمية البيئية وذلك لتعديل سلوكهم وتعزيز اهتمامهم بأهمية التطبيق والتوظيف لها بطريقة إيجابية وفعالة</p> <p>- خلق مناخ أخضر مناسب وبيئة عمل جيدة وبنية تقنية مستدامة للتعلم المتبادل بين العاملين وتحسين جودة الحياة الوظيفية.</p> <p>- الاهتمام بإدارة الأداء الاجتماعى الأخضر للعاملين من خلال استخدام مؤشرات الأداء الأخضر فى تقييم الأداء ووضع نقاط فى نموذج تقييم الأداء تتعلق بإدارة معارفهم وممارساتهم الخضراء.</p> <p>- وضع نظام للتحفيز من خلال الإهتمام بالأجور والمكافآت والتعويضات الخضراء وفقاً لآليات تدعم وتعزيز المبادرات الخضراء الفردية والجماعية للكوادر المعرفية من العاملين والمحافظة عليهم</p>	<p>والطفولة بالإستعانة بمتخصصي إدارة المنزل والمؤسسات</p>	<p>بصفة مستمرة</p>
٤	<p>حث وسائل الإعلام لإعداد خطة إعلامية تهدف لنشر الوعى الأخضر</p>	<p>- نشر المعارف والحقائق العلمية المتعلقة الممارسات الخضراء وعلاقتها بجميع أوجه النشاط الإنسانى بهدف الإرتفاع بوعى أفراد المجتمع بكل القضايا وحساسهم بالمسؤولية والمشاركة بفعالية فى حلها وتشجيعهم على تغيير سلوكياتهم السلبية وصولاً للتنمية المستدامة</p>	<p>المؤسسات الإعلامية بإستضافة متخصصي إدارة المنزل والمؤسسات</p>	<p>بصفة مستمرة</p>
٥	<p>مناشدة المؤسسات الدينية على بث الوازع الدينى فى نفوس المواطنين على الإستخدام المستدام للموارد</p>	<p>- خلق الإدراك والوعى لدى الشعب بأن المحافظة على الموارد والحيولة دون إستنزافها واجب دىنى ووطنى وأخلاقى إمتثالاً لقوله تعالى لله ولا تفسدوا فى الأرض بعد إصلاحها لله وكأن النصوص القرآنية أول من تعرض لمبدأ التنمية المستدامة ووضع الضوابط التى تحكم علاقة الإنسان بالبيئة من أجل ضمان إستمراريتها صالحة للحياة وجعله أميناً عليها ومحسناً إليها ورفيقاً بها</p>	<p>المؤسسات الدينية</p>	<p>بصفة مستمرة</p>

المراجع

المراجع العربية:

القرآن الكريم

- ١- أحمد بن سعيد بن ناصر الحضرمي (٢٠٢١): تطبيق إدارة المعرفة في إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان "دراسة تحليلية"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد الثاني عشر.
- ٢- أحمد عدنان الطيط، سري إبراهيم العايد (٢٠١٧): دور إدارة المعرفة في إختيار البديل الاستراتيجي لدى مديري شركات الاتصالات السعودية، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٣٧، عدد (١)، مارس.
- ٣- أحمد على الحاج محمد (٢٠١٤): إقتصاد المعرفة واتجاهات تطويره، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- ٤- أسرار عبد الزهرة على (٢٠١٧): الأداء الريادي للمنظمة على وفق الادارة الخضراء للموارد البشرية بحث ميداني في شركة الحفر العراقية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، جمهورية العراق.
- ٥- أسماء مطوري (٢٠١٦): مؤسسات التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية قيم التربية البيئية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي العدد (١٥)، مارس.
- ٦- أشرف فؤاد السيد سلطان (٢٠١٩): تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على المنظمة بالتطبيق على شركات قطاع البترول المصري، مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الادارية، كلية التجارة، الجزء الأول، المجلد (٥٦)، العدد (١).
- ٧- أفين محمد صالح أحمد، جكر مصطفى إسماعيل (٢٠١٨): دور أبعاد التمكين في تحقيق خصائص المنظمة الذكية "دراسة ميدانية لعينة من المدارس في منظمات الأعمال الصغيرة في محافظة دهوك" مجلة جامعة دهوك، (العلوم الانسانية والاجتماعية)، كلية الادارة والاقتصاد، العراق. المجلد (٢١)، العدد (١).
- ٨- أكرم أحمد الطويل، شهلة سالم خليل العبادي (٢٠١٨): إدارة سلسلة التوريد الخضراء GSCM والاستدامة البيئية، دار اليازوري لعلمية للنشر والتوزيع.
- ٩- أمل سعيد حباكة (٢٠١٩): إدارة المعرفة مدخل لتحسين أدوار مديرا لمدسة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٩)، إبريل.
- ١٠- أمين على (٢٠١٨): أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- ١١- إبراهيم الخلوف الملكاوي (٢٠٠٧): إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن

- ١٢- إيسم سعد محمدى محمود (٢٠١٨): الاتجاهات الحديثة فى وظائف الجامعة "التوجه نحو الاقتصاد الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة نموذجاً" مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، العدد (٤)، الجزء (١)، أكتوبر.
- ١٣- ايناس محمد أمين ردايدة (٢٠١٦): أثر خصائص المنظمة الذكية فى إدارة الإزمات، دراسة تطبيقية فى المستشفيات الخاصة بمدينة عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- ١٤- الجريدة الرسمية (٢٠٠٠): قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء المجلس القومي للمرأة، متاح على <https://manshurat.org/node/38226>
- ١٥- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨): الكتاب الإحصائى السنوى، جمهورية مصر العربية متاح على [الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء \(capmas.gov.eg\)](http://capmas.gov.eg)
- ١٦- المعتز بالله البرنس محمد خليفة (٢٠٢٠): دور الشفافية الإدارية فى العلاقة بين عملية إدارة المعرفة والثقة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية فى محافظة أسيوط، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، العدد (٤)، المجلد (٢١)، أكتوبر.
- ١٧- المعتز بالله البرنس محمد خليفة (٢٠٢١): دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق التنمية البيئية المستدامة دراسة تطبيقية على مديرى الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، العدد (٢)، المجلد (٢)، الجزء (٣)، يوليو.
- ١٨- الهلالى الشربىنى الهلالى (٢٠٢١): دور التعليم فى تحقيق التنمية وتوليد الثروة والقوة فى عصر العولمة (ورقة عمل) مؤتمر كلية التربية النوعية - جامعة طنطا بعنوان "رؤى التعليم النوعى لتحقيق التنمية المستدامة عربياً وأفريقياً"، المنعقد الفترة ٢٤- ٢٦ مايو عن بعد.
- ١٩- ججيق عبد المالك، ججيق زكية (٢٠١٥): تأثير التشارك المعرفى على كفاءة أساتذة التعليم العالى، دراسة ميدانية فى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريش، مجلة رؤى إقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادى، جوان، العدد (٨).
- ٢٠- جمانة بشير أبو رمان، عبدالرحمن غسان الصديقى (٢٠١٩): أثر تبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحسين تطبيق الإدارة البيئية فى جامعة الطائف، مجلة دراسات إقتصادية، العدد (٣٨).
- ٢١- حامد محمد الشمرانى (٢٠١٧): درجة ممارسة معلمى ومعلمات المدارس الثانوية فى محافظة الدوامى لعمليات إدارة المعرفة "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة بابل، نيسان، العراق، العدد (٣٢).
- ٢٢- حسن بوزناق (٢٠١٣): إدارة المعرفة ودورها فى بناء الاستراتيجيات التسويقية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
- ٢٣- حسن عوض حسن الجندى (٢٠١٤): الإحصاء والحاسب الألى: تطبيقات IBM SPSS Statistics V21، الطبعة (١)، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٢٤- حسين على محمد (٢٠٢٠): أثر إدارة المعرفة فى دعم الابتكار (دراسة حالة شركة ليبيا للنفط بالمنطقة الشرقية)، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، ليبيا، المجلد (٣)، العدد (٢).

- ٢٥- حسين موسى البنا، نعمة عباس الخفاجي (٢٠١٤): إستراتيجية التمكين التنظيمي لتعزيز فاعلية عمليات إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان .
- ٢٦- خالد بن سعد السليمي (٢٠١٦) : واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ،السعودية، العدد (٧٤)، يونيو.
- ٢٧- خالد زيدان عبد الهادي،زيد عبد النافع العاني (٢٠١٨): دور إدارة المعرفة في صنع القرار بدراسة إستطلاعية لأراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي / بغداد ، وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع للكلية التقنية الإدارية " تحت شعار الابداع الاداري لتحقيق الرؤية المستقبلية لمنظمات الأعمال، الكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الوسطى ، بغداد، المجلد (١).
- ٢٨- خالد فوزي صفى الدين نصر (٢٠٢٠) : العلاقة بين التنمية المهنية للأخصائين الاجتماعيين بالمؤسسات الأيوائية للأطفال وتحسين أدائهم المهني على مستوى الوحدات الكبرى، مجلة دراسات في الخدمات الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد(٥٠)، المجلد (٣)، إبريل.
- ٢٩- ذوقات عبيدات وكايد عبد الحق وعبد الرحمن عدس (20٢٠) : البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، الطبعة التاسعة عشر، دار الفكر والنشر، القاهرة.
- ٣٠- رانيا محمود محمد الهوني (٢٠١٦):أثر إستخدام ممارسات إدارة المعرفة على تحقيق الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر .
- ٣١- رنا خليل التعمري (٢٠٢١) : أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء على ريادة الأعمال، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الإسراء، الأردن
- ٣٢- ريماء على حلاق (٢٠١٤) : دور إدارة المعرفة في إتخاذ القرارات من وجهة نظر المديرين والمدربين في المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة دمشق .
- ٣٣- ريناس أبا بكر شاكر(٢٠١٦) :الإستشعار البيئي ودوره في تحقيق أبعاد المنظمة الذكية ، دراسة إستطلاعية للأراء القيادات الادارية في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو، دهوك.
- ٣٤- سعود بن عبد العنزي ،نيفين حامد الحربى (٢٠١٥) : معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية ،مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، كلية التربية، جامعة طيبة، المجلد (١٠)، العدد (١) ، إبريل.
- ٣٥- سعيدانى رشيد (٢٠١٧) : متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي ، مجلة إقتصاديات الأعمال والتجارة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- ٣٦- سميرة سنقوقة (٢٠١٤) : عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق التعلم التنظيمي ، دراسة حالة ، المديرية العامة لاتصالات الجزائر، قسنطينة غرب، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي .
- ٣٧- شامية جمال سيد على (٢٠٢١) : متطلبات إستخدام العلاج عبر الإنترنت في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، العدد (٥٣)، المجلد (٣)، يناير.

- ٣٨- صالح إسماعيل أبو عودة (٢٠١٦) : دور الأنماط القيادية في تعزيز ممارسة عمليات إدارة المعرفة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين
- ٣٩- صالح مهدي محمد الحسنواي (٢٠١٩) : الدور الوسيط للإقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء ، بحث إستطلاعي تحليلي لعينة من أساتذة كلية الزراعة، جامعة كربلاء.
- ٤٠- طاهر حسن ، حسين عيسى (٢٠١٤) : دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي " دراسة على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة دمشق" مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٣٦) ، العدد (٦)، دمشق .
- ٤١- عاطف جمال الدين محمد إبراهيم مناع (٢٠١٦) : تأثير إدارة المواهب على إدارة المعرفة بهدف تحسين الأداء بالمنظمات، رسالة دكتوراة ، كلية التجارة، جامعة السويس.
- ٤٢- عايذة عطية (٢٠٢١) : مقابلة شخصية مع مقرر المجلس القومي للمرأة بمحافظة الشرقية في ١٦ مارس ٢٠٢١.
- ٤٣- عبد اليقين حذاق (٢٠١٥) : دور إدارة المعرفة في تحقيق اليقظة الاستراتيجية للمؤسسة دراسة حالة وحدة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - أم البواقي ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- ٤٤- عبير محمود عبد الحكم ، أحمد فؤاد مندور (٢٠١٦) : الاقتصاد الأخضر مفهومه وقطاعاته المختلفة، المجلة العلمية للإقتصاد والتجاري، مصر، العدد (٢) ، أبريل .
- ٤٥- عزة أحمد على الغامدي (٢٠٢١) : واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإشراف التربوي بإدارة التعليم بمنطقة عسير، المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد الثاني والثلاثون، ٢- حزيران .
- ٤٦- علاء ميشيل الحداد (٢٠٢٠) : أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء الموارد البشرية (دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص السوري) ، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا .
- ٤٧- على غربي ، قوت سهام (٢٠١٥) : إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث في المؤسسات المعاصرة التجريبية اليابانية أنموذجاً ، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد (١١) ، مارس .
- ٤٨- عمار فتحي موسى إسماعيل ، محمد فوزي أمين البردان (٢٠١٧) : دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية - دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية "آفاق جدية" ، كلية التجارة - جامعة المنوفية، المجلد (١)، العدد (٣).
- ٤٩- عمار فتحي موسى إسماعيل (٢٠١٩) : دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة بالجامعات المصرية الحكومية (دراسة تطبيقية) ، المؤتمر الدولي الثالث ، إدارة المنظمات الصناعية الخدمية، الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية في ضوء خطط التنمية المستدامة، الغردقة، مصر - ١ ٣ أكتوبر ٢٠١٩م.

- ٥٠- عمر أحمد همشري (٢٠١٣) : إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة ، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٥١- غنى دحام تناى الزبيدي (٢٠١٦) : دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق متطلبات المواطنة البيئية :بحث ميدانى فى الشركة العامة للزيوت النباتية ،جامعة بغداد ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٢)، العدد (٨٩).
- ٥٢- فضيلة سلمان داود ،أسرار عبد الزهره على(٢٠١٧): الأداء الرى ادي للمنظمة وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية - بحث ميدانى فى شركة الحضرة العقارية، مجلة العلوم لاقتصادىة والإدارىة، المجلد (٢٣)، العدد (١٠٠).
- ٥٣- قدرى أحمد معراج (٢٠١٥) : أثر التمكين الإدارى على الابداع التنظيمى " دراسة ميدانية بمديرية الصيانة لشركة سوناطراك بسكرة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر .
- ٥٤- قلبو حسينة (٢٠١٥): دور إدارة المعرفة فى تحسين الأداء المؤسسى ،رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- ٥٥- ليلى غضبان (٢٠١٨) : دور إدارة المعرفة فى تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بمجمع صيدال، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة ،الجزائر .
- ٥٦- مؤيد على أبو عفش (٢٠١٤) : دور المنظمة المتعلمة فى تشجيع الإبداع لدى العاملين فى الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة ، فلسطين.
- ٥٧- ماجد عبد المهدي مساعده (٢٠١٦) : السلوك التنظيمى ، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٥٨- مانع سبرينة بن حجوبة حميد (٢٠١٨): عمليات إدارة المعرفة فى تحسين أداء المورد البشرى بالمؤسسة الاقتصادية " دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر " تيسمسيلت ، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد (٥)، جوان
- ٥٩- محمد إحسان السكارنة (٢٠١٧): أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل " دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة فى عمان "، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط ، عمان.
- ٦٠- محمد أمين، حسنى سالم (٢٠١٧): واقع ممارسة عمليات تبادل المعرفة بين وزارة التربية والتعليم والجامعات الأردنية من وجهه نظر مديرى المدارس والمشرفين التربويين فى محافظة جرش، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الأنسانية، العدد (٣١) ، العدد (٧). الأردن.
- ٦١- محمد حلاق (٢٠١٢) : معوقات إدارة المعرفة فى كلية التربية بجامعة دمشق ، مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، العدد (١٠) ، المجلد (١) .

- ٦٢- محمد زرقون، الحاج عرابية (٢٠١٤) : أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد (٢)، ديسمبر .
- ٦٣- محمد سليم الزبون ، منال محمود الشيخ (٢٠١٥) : واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهه نظر أعضاء الهيئة التدريسية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، كلية العلوم التربوية، الجامعة الاردنية ، المجلد (٤٢)، العدد (٢).
- ٦٤- محمد عبد العزيز الدسوقي رخا (٢٠١٧) : تنمية الوعي البيئي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتحقيق الأمن البيئي في المجتمع المصري ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم، العدد (٩).
- ٦٥- محمد عواد الزيادات (٢٠٠٨) : اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة ، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان .
- ٦٦- محمود الصاوي ،تماضر الدباغ (٢٠٢١) : دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في قطاع الخدمات الحكومية بإمارة عجمان ، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية، المجلد (٤١)، العدد (٢)، يونيو.
- ٦٧- محمود عبد الرحمن الشنطى ، تحرير شعبان الشريف (٢٠١٩): دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الرقابة الاستراتيجية بالمنظمات غير الحكومية - قطاع غزة .مجلة جامعة العين للأعمال والقانون ، الإصدار الأول ، السنة الثالثة .
- ٦٨- معراج هواري ،دلال شتوح (٢٠١١) : قياس اتجاهات المديرين نحو تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية ، الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري ي منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، يومي ١٤/١٣ ديسمبر، الجزائر.
- ٦٩- منافع عبد المطلب أحمد أحمد (٢٠١٩) : أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة ، دراسة إستطلاعية لأراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (١)، العدد (٢٦).
- ٧٠- منى السيد العربي ،هدير على محمد ،آية أحمد حسنين ،هبة محمد عبد الله ،سمية سلامة فراج ، عبد العزيز السيد عبد العزيز ،محمد مسعد شيبه (٢٠٢٢): تصور مقترح لإدارة مصادر التعلم الالكترونية والموارد البشرية بالجامعات المصرية ، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية ،كلية التربية النوعية ، جامعة المنيا ،المجلد (٨)، العدد (٤٠) ، مايو.
- ٧١- مهربى شفيقة (٢٠١٦) : الإعلام البيئي الإلكتروني عبر موقع الفايسبوك ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (٢٣) ديسمبر
- ٧٢- نانسى صلاح الدين (٢٠١٨) : أثر إدارة المعرفة على الأداء التنافسي للشركات دراسة حالة الشركة المصرية للاتصالات، رسالة ماجستير ،أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين .
- ٧٣- نايف فايد رجا نايف الرشيدى (٢٠٢٠): إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية بدولة الكويت، المجلة العربية للتربية النوعية ،المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب دار، المجلد (٤)، العدد (١١) يناير.

- ٧٤- نبيل أبو زريق (٢٠١٧): دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- ٧٥- نبيل حكم (٢٠٠٢): أهمية التنسيق بين نظم ومؤسسات الحماية الاجتماعية في مصر ورقة عمل مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول. مركز صالح عبد الله كامل للإقتصاد الإسلامي. جامعة الأزهر
- ٧٦- نجلاء حامد، أيسم سعد محمدى (٢٠١٣) : المعلم المبدع ومتطلبات إعداده في ضوء مجتمع المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي الأول بكلية التربية النوعية، جامعة المنوفية "المعلم العصري في ظل ضمان جودة التعليم، رؤى وآفاق مستقبلية" مجلد (٣) في الفترة من ٢٩ - ٣٠ إبريل.
- ٧٧- نضال محسن أحمد لصور (٢٠١٧) : التفاعل بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة وأثرها في الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جمهورية السودان.
- ٧٨- نمر ذكى شلبي عبد الله (٢٠٢٠) : تقدير إحتياجات الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي بالبحيرة كآلية لتحسين أدائهم المهني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، المجلد (١)، العدد (٤٩).
- ٧٩- نواف أبو شمالة (٢٠١٦) : الاقتصاد الأخضر وتحديات التشغيل في الدول العربية، جسر التنمية بالكويت، ومجلد (١٤)، العدد (١٢٨)، فبراير.
- ٨٠- نور الاسلام لعراية (٢٠١٤) : أثر إدارة المعرفة في تطوير وتنمية الموارد البشرية، دراسة حالة في مؤسسة سونلغار، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي .
- ٨١- هشام محمد صبرى البحيرى (٢٠١٨) : أثر تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء على تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، مجلد (٩)، العدد (٢).
- ٨٢- هشام محمد عبد الله، خديجة محمد خوجة (٢٠١٤) : الإرشاد النفسى الجماعى " الأسس والنظريات"، دار خوارزم العلمية، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ٨٣- هناء جاسم السبعواى (٢٠١٨) : الوعى البيئى الواقع وسبل التطوير (دراسة ميدانية)، دراسات موصلية، العدد (٤٨)، حزيران .
- ٨٤- هيثم على حجازى (٢٠١٤) : المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة - مدخل لتحقيق التميز التنظيمي في الألفية الثالثة، الطبعة الأولى، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ٨٥- هبة عزالدين (٢٠١٧) : أثر عمليات إدارة المعرفة في تطوير ثقافة التميز (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، غزة، فلسطين.

٨٦- ياسر إبراهيم محمد داود، جهاد أحمد نور الدين عباس (٢٠١٥) : دور الاقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في مصر خلال الفترة (١٩٧٥ - ٢٠١١)، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، المجلد (٢)، العدد (٣،٤)، أكتوبر.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 87- Ahmad, S., (2015): **Green Human Resource Management: Policies and practices**, University of Hail, Saudi Arabia, P. 9-13.
- 88- Amrutha, V. & Geetha, S. (2019): **A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability** , Journal of Cleaner Production, 119131.
- 89- Arulrajah, A., Opatha, H., and Nawaratne, N., (2015): **Green Human Resource Management Practices: A Review**, Sri Lankan, Journal of Human Resource Management, Vol.(5), No.(1, 3).
- 90- Aykan, E., (2017) :**Gaining a competitive Advantage through green human resource management**,In **Corporate Governance and Strategic Decision Making in**, tech, p.165.
- 91- Bangwal, D., & Tiwari, P., (2015): **Green Human Resource Management –A way to greening the environment**, Journal of Business and Management, Vol. (17), P 12-49.
- 92- Baum, M , Sterzing, A., & Alaca, N., (2016): **Reactions towards diversity recruitment and the moderating influence of the recruiting firms country-of-origin**, Journal of Business Research.
- 93- Cherian, J., & Jacob, J., (2012): **A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in The Organization: A Review**, International Journal of Business and Management, Vol,(7); No,(21).
- 94- Das, S. C. & Singh, R, K., (2016): **Green HRM and Organizational Sustainability: An Empirical Review**, Journal of Social Science, Vol.(8), No. (1&2).
- 95- Deshwal, P., (2015): **Green Human Resource Management: An organizational strategy of greening people**, International Journal of applied Research, Vol. (1), No.(13).

- 96- Dutta, S., (2012): **Greening people: A strategic dimension.** ZENITHZ International Journal of Business Economics & Management Research, 2(2).
- 97- Fullwood, R., Rwoley, J., and Delbridge, R., (2013): **Knowledge sharing amongst academics in UK Universities** Journal of Knowledge Management, Vol, 17, N.(1).
- 98- Griswold ,W., (2014): **Community Education and Green Jobs,** Adult Learning, Vol (24), No(1).
- 99- Hevia, C., & Neumeyer, A., (2020): **A conceptual framework for analyzing the economic impact of COVID-19 and its policy implications.** UNDP LAC COVID-19 Policy Documents Series, New York: UNDP Latin America and the Caribbean.
- 100- Jabbar, M, H., & Abid, M., (2015): **A Study of Green HR Practices and Its Impact on Environmental Performance: A Review** , Magnt Research Report , Vol.(3) , No.(4) .
- 101- Jabbour, C , J., & Jabbour, A, B., (2015): **Green Humman Resource Managemant and Green Supply Chain Managemant: Linking Tow Emerging Agends"** Journal of Cleaner Production, Vol, (112); No,(3).
- 102- Jain, A., (2016): **Green Human Resource Management Concept in Indian Industries** International Jourenal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices, Vol. (3), N. (7).
- 103- Juarez, L., Lema, D., Guzman. G., (2016): **(Management of Knowledge, Innovation and Performance in SMEs,** Journal of Information, Knowledge and Management, Vol. (11), N. (3).
- 104- Kanika, Sh., (2017): **Conceptualization of Green Human Resource Management & Green Human Resource Management practices** :Commitment to Environment sustainability.
- 105- Nijhawan, G., (2014): **Green HRM Arequirement for sustainable Organization.** Perspex- Indian Journal of Research, Vol. (69), N.(70).
- 106- Mehta, K., & Chugan, P, K., (2015): **Green Human Resource Management in Pursuit of Environmentally Sustainable Business,** Journal of Industrial and Business Management, Vol.(3), N. (3).

- 107- Milliman, J., (2013): **Green Human resource Practices: Vital Componentsto Advancingen vironmental Sustainability, Environmental Quality Management** Dol, 1002. Tqem-Winter.
- 108- Mishra, P., (2017): **Green human resource management: framework for sustainable organization aldevelopment in anemerging economy'**, International Journal of Organizational Analysis, DOI:10.1108/IJOA-11-2016-1079.
- 109- Masri, H., & Jaaron, A., (2017): **Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: Anempirical study.** Journal of Cleaner Production, Vol (143), N. (1).
- 110- Opatha, H, H., & Arulrajah, A, A., (2014); **Green Human Resource Management: Simplified general reflections.** International Business Research, Vol (7).
- 111- Peerzadah, S., Ahmad. M., Sabiya, N., and Nazir, Ah., (2018): **Green Human Resource Management: A Review.** International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications, Vol. (7), Issue (3).
- 112- Popli, P ., (2014): **A study of Green Human Resource Practices, its Awareness and Implementation in the Industries in Nasik,**Global Journal of commerce and Management perspective, Vol. (3), No.(1).
- 113- Presad, R , S., (2013):" **Green HRM Partner in sustainabl ecompetitive" Growth,** Journal of Management Science and Technology, Vol, (1); No,(1).
- 114- Pillai, R., & Sivathanu, B., (2014):**Green Human Resource Management Zenith** International Journal of Multidisciplinary Research, Vol (4).
- 115- Renwicka, D, W, S., Jabbour, C, J, C., Camenc, M, M., Redmand, T., & Wilkinsone, A., (2015): **Contemporary developments in Green (environmental)HRM scholarship,** The International Journal of Human Resource Management.
- 116- Ruchismita, P., Shitij, R., Pallavi, S., & Vivek, Y., (2015): **Green HR: Analysis of sustainable practices incorporated by IT firms in India**“, SIMS Journal of Management Research, 1.

- 117- Sriram,V, P., & Suba, M., (2017): **Impact of Green Human Resource Management Practices over organization Effectiveness**, P. 392.
- 118- Suofi, H., Hosnavi, M., & Mirsepasi, N., (2014): **Astudy on relationship between workforce agility and Knowledge sharing**.Management Science letters, Vol. (4), N. (5).
- 119- Tooranloo, H., Sayyad, A, M., Hossein, S, Ali., (2017) :**Analyzing Factors affecting Implementation Success of Sustainable Human Resource Management using a Hybrid ApproachofFAHP and Type – 2 Fuzzy Dematel**, Journal of cleanerproduction,Vol (6), No (109).
- 120- Tang, G., Chen, Y., jang ,Y., Paille, P., & jia , j., (2018): **Green Human Resource Management Practices: scale development and validity”** Asia Pacific journal of Human Resources,Vol. (56); No .(1).
- 121- Uddin, M ., (2018): **Practicality of Green Human Resource Management Practices: Study on Banking Sector in Bangladesh**"International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol, (6); Issu(6).
- 122- Zulhawati, S., (2016): **Effect of Knowledge Management and Organizational Cultureon Performance Guides**, European Journal of Business and anagement,Vol (8), N (32).

A suggested indicative program to develop awareness of knowledge management and its relationship to green practices for a sample of workers in family and childhood institutions

Dr .Samah Abdel Fattah Abdel Gawad

Assistant Professor of Home Management and Institutions, Department of Home Economic, Faculty of Specific Education, Zagazig University

Dr .Zeinab Salah Mahmoud Youssif

Assistant Professor of Home Management and Institutions, Department of Home Economic, Faculty of Specific Education, Menofia University

Abstract: Knowledge and the ability of individuals to arm themselves with them and work on their investment, employment and good management is the decisive element today in the progress of nations to reach the best green practices and be able to apply them, and based on the responsibility that family and childhood institutions bear, it is imperative for those in charge of them to keep pace with development priorities through leaders and workers at a high degree Awareness, understanding and awareness of the importance of bringing about change in the administrative methods used and following modern methods and trends in the field of management, including knowledge management and green practices, **Therefore, the main objective of the research** was to study the awareness of workers in family and childhood institutions in knowledge management and its relationship to green practices, with a vision for a proposed indicative program to develop the awareness of workers in family and childhood institutions in knowledge management and its relationship to green practices, and for that the research tools included the initial data form for workers, the research sample and an awareness questionnaire. Knowledge management workers, and a questionnaire about workers' awareness of green practices, and the research tools were applied to a sample that included (120) workers in family and childhood institutions, who were chosen in a purposive way from different social, educational and cultural levels from Sharkia Governorate. The data and the use of appropriate statistical methods in the Spss21 program to obtain the results, **The most important results of the research** resulted in the presence of statistically significant differences between the average scores of the research sample in each of the awareness level of workers in family and childhood institutions in the management of knowledge and

green practices in their axes depending on the difference in the place of residence for the benefit of workers in urban institutions at the level of significance (0.001), (0.05), and the absence of statistically significant differences In the awareness of knowledge management and green practices according to the gender variable, there is a statistically significant difference at the level of significance (0.01) in the awareness of workers in family and childhood institutions about knowledge management and their green practices in their axes according to the different variables (number of years of experience, age, job position, type of institution, educational level , monthly income level) and the results were in favor of (more than 10 years, 50 years and over, managers, the National Council for Women, high educational level, high income level) respectively, and the results also resulted in a positive, statistically significant correlation at (0.01) between Awareness of workers in family and childhood institutions of knowledge management and green practices in their axes, The research results also indicated that the independent variables (monthly income level, educational level, job position) were the most explanatory variables for the variation in the awareness of workers in family and childhood institutions in knowledge management, which together explain 52.7% of the variance in awareness of knowledge management, and the independent variables (the Center occupational level, monthly income level) came as the most independent variables explaining the variation in green practices of workers in family and childhood institutions, the research sample, which explains 37.3% of the percentage of variation in green practices, **The most important recommendations** of the research support the higher management of the state for family and childhood institutions with the need to apply knowledge management processes to reach the best green practices as an innovative approach to raise institutional performance and achieve sustainable competitive advantage, with the need to establish special units within family and childhood institutions (knowledge management, green practices, training, Feedback) through which it provides the necessary support and training for employees, and implements the indicative program proposed by the two researchers within the various family and childhood institutions to raise awareness of knowledge management and its relationship to green practices, with the help of home and institutional management specialists.