

تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية

زياد لطفى الطحائنة، حسن محمد الخالدي*

ملخص

هدفت هذه الدراسة تعرف درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفيما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (51) عضو هيئة تدريس من كليتي التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية، أجابوا على استبانة مكونة من (35) فقرة تمثل أربعة مجالات أساسية في إدارة المعرفة هي تكوين وتوليد المعرفة، خزن وتنظيم المعرفة، نقل ومشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة. وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، وتحليل التباين الأحادي. وقد أظهرت النتائج أن درجة تطبيق إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية كانت مرتفعة بشكل عام. وفي الترتيب جاء مجال نقل ومشاركة المعرفة أولاً، تلاه مجال تطبيق المعرفة، فمجال عمليات خزن وتنظيم المعرفة، وأخيراً مجال تكوين وتوليد المعرفة. كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية.

الكلمات الدالة: إدارة المعرفة، عمليات، جامعات، تطبيق، الأردن.

المقدمة

تعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية التي نمت الأدبيات المتعلقة بها كماً ونوعاً. وقد شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً بها باعتبارها عاملاً هاماً من عوامل النجاح لكل المؤسسات في القطاعين العام والخاص. واليوم تعد إدارة المعرفة منهجاً علمياً متكاملاً يهدف إلى تطوير الأداء في المؤسسات بهدف تحسين جودة المنتجات أو الخدمات (رزوقي، 2003).

إن تطور تكنولوجيا المعلومات ونقل المعارف في القرن الحادي والعشرين أدى إلى التركيز على المعرفة القيمة، وسط هذا الكم الهائل من المعرفة وكذلك الثورة المعلوماتية التي تتراكم يوماً بعد يوم، وإن ظهور هذه الكثافة المعرفية أدى إلى ظهور العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة، ومنها إدارة المعرفة بما تتضمن من عمليات تشخيص المعرفة واكتسابها وصولاً إلى تطبيقها (حجازي، 2005).

وقد تزايد الاهتمام بمفهوم إدارة المعرفة في العقدين الماضيين مما أدى إلى ظهور العديد من التعاريف لذلك

المفهوم والتي اختلفت باختلاف تخصصات الباحثين والدارسين، واختلفت وجهات نظرهم. فيرى ديلونج (DeLong, 2004, p.6) بأن إدارة المعرفة هي "منظومة الأنشطة الإدارية القائمة على احتواء وتجميع وصياغة كل ما يتعلق بالأنشطة الحرجة والمهمة بالمؤسسة بهدف رفع كفاءة الأداء وضمان استمرارية تطور المؤسسة في مواجهة المتغيرات المحيطة بها. بمعنى آخر فإن إدارة المعرفة هي عملية مؤسسية تهدف إلى تنسيق وتكامل عمليات معالجة البيانات والمعلومات المستخدمة، والموارد البشرية والعوامل المحيطة بالمؤسسة.

وتعرفها أبو خضير (2009، ص9) بأنها "عملية ديناميكية مستمرة تتضمن مجموعة من الأنشطة والممارسات الهادفة إلى تحديد المعرفة وإيجادها وتطويرها وتوزيعها واستخدامها وحفظها وتيسير استرجاعها؛ مما ينتج عنه رفع مستوى الأداء وخفض التكاليف، وتحسين القدرات المتعلقة بعملية التكيف مع متطلبات التغيير السريع في البيئة المحيطة بالمنظمة". وفي المجال التربوي يعرفها العتيبي (2008) بأنها العمليات النظامية التي تساعد المنظمات التربوية على توليد المعرفة وإيجادها، وتنظيمها، واستخدامها، ونشرها، وإتاحتها لجميع منسوبي المنظمة والمستفيدين من خارجها.

وتتشكل إدارة المعرفة كنتيجة لعدد من العمليات التي تقدم المفتاح الذي يؤدي إلى فهم إدارة المعرفة وكيف تنفذ على أفضل وجه داخل المنظمة. ويشير أكثر الباحثين في حقل إدارة

* كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن. تاريخ استلام البحث 2013/3/21، وتاريخ قبوله 2014/1/28.

وتطبيقاته في قطاع الأعمال فما زالت البحوث والتطبيقات لهذا المفهوم في المجال الرياضي محدودة وغير كافية، وخاصة في كليات التربية الرياضية. ومن هنا يرى الباحثان ان تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية أمر هام وضروري، وذلك لما لها من أهمية في تحسين جودة التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وتطوير المناهج، وتحسين الخدمات الإدارية والأكاديمية التي تقدمها.

مشكلة الدراسة

تتجلى أهمية إدارة المعرفة في الدور الذي تؤديه في المنظمات، والأهداف التي ترنو إليها وذلك وفقاً لما يؤكد العديد من الباحثين عند طرحهم لنماذج إدارة المعرفة وعملياتها؛ فمن خلال إدارة المعرفة يمكن للمنظمة استخدام العديد من الوسائل التكنولوجية وغيرها لكي يتسنى للأفراد في المنظمات الوصول إلى مختلف المعارف وخزنها والتشارك بها وكذلك العمل على تجديد المعارف المختلفة وتبادل الأفراد للأفكار والخبرات في مختلف المستويات الإدارية.

وينطبق الأمر على كليات التربية الرياضية باعتبارها منظمات تعليمية تمارس نشاط المعرفة وتحاول تحقيق تراكم نوعي فيها كما تحاول ابتكار المعرفة؛ لذلك يستلزم ترسيخ عمليات إدارة المعرفة وتطبيقها في كليات التربية الرياضية، ومعرفة آراء أعضاء هيئة التدريس والعاملين في هذه الكليات تجاه تطبيق عملياتها وذلك لأنهم العنصر الفعال الحقيقي التي تنطلق منه عملية التطوير والتغيير.

ونظراً لقلّة البحوث والدراسات التي تناولت إدارة المعرفة كأسلوب إداري يمكن أن يطبق في كليات التربية الرياضية لتحقيق الميزة التنافسية وغياب المعلومات التي تقيد قياداتها حول هذا الموضوع فقد ظهرت الحاجة الملحة لقيام مثل هذه الدراسة التي سعى فيها الباحثان إلى التعرف إلى درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع إدارة المعرفة، وأهمية استخدامه في التدريس الجامعي حيث أن خلق وتوليد المعرفة يعد من أبرز المهام التي تضطلع بها الجامعات، ومن أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. وتعد هذه الدراسة محاولة لتسليط الضوء على مدى تطبيق إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية وذلك من خلال أهمية مدخل إدارة المعرفة كأسلوب في تحسين النظام الإداري والأكاديمي وتطويره

المعرفة إلى أن المعرفة المشتقة من المعلومات ومن مصادرها الداخلية والخارجية لا تعني شيئاً دون تلك العمليات التي تغذيها وتمكّن من الوصول إليها والمشاركة فيها وخزنها وتوزيعها والمحافظة عليها واسترجاعها بقصد التطبيق أو إعادة الاستخدام (الزطمة، 2011).

إن عمليات إدارة المعرفة تعمل بشكل متتابعي وتتكامل فيما بينها، إذ تعتمد كل عملية على الأخرى وتتكامل معها وتدعمها (أبو فارة وعليان، 2010)، وقد خلص الباحثون إلى مجموعة من العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة تتكون من: (أولاً) تكوين وتوليد المعرفة ويراد بها جميع الأنشطة التي تسعى المؤسسة من خلالها إلى الحصول على المعرفة واقتنائها من مصادرها المتعددة كذلك المحتوى على المعرفة الصريحة أو الضمنية (الضويحي، 2009؛ محمد، 2010). (ثانياً) خزن وتنظيم المعرفة وهي العمليات التي تشمل الاحتفاظ بالمعرفة والمحافظة عليها وإدامتها وتنظيمها وتسهيل البحث والوصول إليها وتيسير سبل استرجاعها، حيث تعد هذه العملية بمثابة الذاكرة التنظيمية للمؤسسة. (ثالثاً) نقل ومشاركة المعرفة وتعني نشر ومشاركة المعرفة بين أفراد المؤسسة حيث يتم توزيع المعرفة الضمنية عن طريق أساليب كالتدريب والحوار، أما المعرفة الصريحة فيمكن نشرها بالوثائق والنشرات الداخلية والتعلم. والمهم في عملية التوزيع هو ضمان وصول المعرفة الملائمة إلى الشخص الباحث عنها في الوقت الملائم (الضويحي، 2009؛ محمد، 2010). (رابعاً) تطبيق المعرفة وهي غاية إدارة المعرفة، وتعني استخدام هذه المعرفة في الوقت المناسب، واستثمار فرصة وجودها في المؤسسة، حيث يجب أن توظف في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة، ويجب أن يستهدف هذا التطبيق تحقيق أهداف وأغراض المؤسسة أو المنظمة (الضويحي، 2009؛ محمد، 2010).

لقد أثبتت إدارة المعرفة فاعليتها وجدواها في عالم الصناعة والصحة والإنتاج (حجازي، 2005). وظهرت دعوات تنادي بتطبيقها في المؤسسات التعليمية، إذ تؤكد العديد من الدراسات أن تبني إستراتيجيات وتقنيات إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية يعد أمراً هاماً وجوهرياً كما هو في قطاع الأعمال، وإذا تم تطبيقه بفعالية فإنه سيؤدي حتماً إلى تحسين قدرة المؤسسات التعليمية في اتخاذ القرارات، ويعمل على تطوير المنتجات مثل المناهج، والأبحاث العلمية وتقديم خدمات أكاديمية وإدارية أفضل، إضافة إلى تخفيض التكاليف (Ramakrishnan and Yasin, 2012; Kidwell, Linde and Johnson, 2000; Bogner and Bansal, 2007).

وعلى الرغم من الانتشار الواسع لمفهوم إدارة المعرفة

وإشرافية. وقد خلصت الدراسة التي استخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات إلى العديد من النتائج منها ضعف مستوى توافر متطلبات إدارة المعرفة وتفاوت توافر هذه المتطلبات. وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء. كما أشارت إلى عدم وجود فروق حول متطلبات إدارة المعرفة ومستوى الأداء تعزى لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي والخبرة والمسمى الوظيفي.

وهدف دراسة سعادات وتيم (2011) إلى التعرف إلى درجة ممارسة إدارة المعرفة عند مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية جنين، وبلغ حجم عينة الدراسة (90) مديراً ومديرة أجابوا على استبانة صممها الباحثان لغايات جمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع عمليات إدارة المعرفة قد تم ممارستها بدرجة كبيرة جداً، وجاء مجال التنفيذ والمتابعة في المرتبة الأولى تلاه مجال التنظيم فمجال التقويم وأخيراً مجال التخطيط. وبينت النتائج كذلك عدم وجود فروق في درجة ممارسة إدارة المعرفة لدى أفراد العينة تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة.

دراسة الزطمة (2011) التي أجريت على عينة مكونة من (279) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة هدفت إلى بيان دور إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة وتم استخدام استبانة وزعت على أفراد العينة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ان ممارسة إدارة المعرفة كان مرتفعاً. وجاء ترتيب ممارسة العاملين في الكليات التقنية المتوسطة لعمليات إدارة المعرفة على النحو التالي تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وأخيراً مجال تطبيق المعرفة. وأظهرت النتائج كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير مدة الخدمة، وكانت النتائج تشير لسنوات الخبرة الأكبر.

دراسة بدر (2010) هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة لمهارات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم. وقد تم استخدام استبانة وزعت على أفراد العينة البالغ عددهم (125) مديراً من مديري المدارس الثانوية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات إدارة المعرفة كانت عالية وعلى كافة المجالات: توليد المعرفة، التشارك بالمعرفة، تنظيم وتخزين المعرفة، وتطبيق المعرفة. وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لممارسة مديري المدارس

في كليات التربية الرياضية. وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل ندرة الدراسات التي تناولت موضوع إدارة المعرفة وتطبيقاتها في المجال الرياضي وخاصة في كليات التربية الرياضية.

أهداف الدراسة

1. التعرف إلى درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. التعرف إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والرتبة الأكاديمية.

تساؤلات الدراسة

1. ما درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الخبرة؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة المعرفة في العديد من المنظمات الاقتصادية والفكرية والتعليمية، إلا انها كانت قليلة في المجال الرياضي وهو المجال المتعلق بهذه الدراسة، وسيتم إلقاء الضوء على بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي.

من الدراسات العربية الحديثة في هذا المجال الدراسة التي أجراها المدلل (2012) وهدفت إلى التعرف على واقع متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثره على مستوى الأداء وتقديم التوصيات التي تسهم في تهيئة بيئة العمل لتطبيق إدارة المعرفة. وتم استخدام استبانة وزعت على أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (44) موظفاً من العاملين في مؤسسة رئاسة الوزراء والذين يشغلون وظائف تخصصية

إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجنس.

وأما دراسة المعاني (2009) فقد هدفت إلى التعرف على اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية نحو تطبيق مفهوم إدارة المعرفة وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي. شارك في هذه الدراسة (298) مديراً من ثلاث وعشرين وزارة أردنية أجابوا على استبانة أعدها الباحث لغايات جمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة. وقد أشارت النتائج إلى أن الوزارات الأردنية تتبنى مفهوم إدارة المعرفة بدرجة متوسطة وإن المدراء المشاركين في الدراسة يشعرون بمستوى عالٍ من الأداء الوظيفي. وبينت النتائج كذلك التزام الوزارات في الأردن بأبعاد إدارة المعرفة والتي يمكن ترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية كالآتي: توليد المعرفة، فريق المعرفة، خزن المعرفة، التشارك في المعرفة، تطبيق المعرفة، وتكنولوجيا المعرفة.

وأجرى عثمان (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة، واستخدمت الدراسة الاستبانة وسيلة لجمع المعلومات، وطبقت على (640) مديراً ومديرة، وتوصلت إلى أن اتجاهات المديرين نحو تطبيق إدارة المعرفة كانت عالية وإيجابية وأشارت كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاتجاهات تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي، وموقع المدرسة.

واستخدمت أبو خضير (2009) في دراستها أسلوب البحث المكتبي القائم على مسح وتحليل النتاج العلمي المنشور ورقياً والكترونياً لتقدم إطاراً فكرياً لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي مبنياً على مراجعة وفحص مجموعة من الدراسات النظرية والتجارب التطبيقية لبعض مؤسسات التعليم العالي في أنحاء متفرقة من العالم. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تطبيق إدارة المعرفة يتطلب خلق ثقافة محفزة ومشجعة وداعمة لإنتاج المعرفة ومشاركتها، وتأسيس بيئة تنظيمية تقوم على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة في العلاقات بين الأفراد وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة للمشاركة وتبادل المعرفة. كما اوضحت بأن تبني إدارة المعرفة يحقق العديد من الفوائد لمؤسسات التعليم العالي من أهمها: تحسين العملية التعليمية، تحسين مستوى الخدمات الإدارية، تحسين جودة المخرجات التعليمية، تحسين عملية اتخاذ القرارات، زيادة فعالية عملية التخطيط الاستراتيجي خفض التكاليف المتعلقة بالمصاريف الإدارية، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وغيرها من الفوائد والتي تشمل كافة الأنشطة والعمليات التي

الثانوية لمهارات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس، التخصص، أو سنوات الخدمة.

وكان من أهداف الدراسة التي أجراها رابعة (2010) معرفة مستوى ممارسة إدارة المعرفة في مركز المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في عمان. وقد أشارت النتائج إلى أن ممارسة إدارة المعرفة بأنشطتها في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كانت بدرجة متوسطة، حيث جاء كل من نشاط إيجاد المعرفة ونشاط تخزين المعرفة في المرتبة الأولى وجاء نشاط تطبيق المعرفة في المرتبة الثانية، بينما جاء نشاط نشر المعرفة بالمرتبة الأخيرة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين لإدارة المعرفة بأنشطتها (إيجاد، تخزين، نشر، تطبيق) تعزى لأثر متغيرات الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

وهدف دراسة أبو فارة وعلبان (2010) إلى التعرف على واقع عمليات إدارة المعرفة في المؤسسات الأهلية في القدس الشرقية من خلال رصد واقع تطبيق العمليات المختلفة لإدارة المعرفة. وقد طور الباحثان استبانة استخدمت لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي بلغت (182) موظفاً وموظفة. وقد أظهرت النتائج أن المؤسسات الأهلية في القدس الشرقية بقطاعها المختلفة تستخدم إدارة المعرفة من خلال ممارسة عملياتها المختلفة وهي: تشخيص المعرفة، تخطيط المعرفة، وتحديث المعرفة، ونشر وتقاسم وتوزيع المعرفة، وتوليد واكتساب المعرفة، وتنظيم المعرفة وتخزينها واسترجاعها، وتنفيذ المعرفة، وعملية متابعة المعرفة والرقابة عليها. كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين تطبيقات إدارة المعرفة وفاعلية أنشطة المؤسسات الأهلية في القدس الشرقية.

الدراسة التي أجراها عودة (2010) على عينة قوامها (327) من عمداء الكليات ومديري الدوائر والأقسام الإدارية ونوابهم في الجامعات الفلسطينية هدفت إلى بيان واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها. وقد أشارت النتائج إلى أن ممارسة عمليات إدارة المعرفة كانت مرتفعة وجاءت على النحو التالي: تطبيق المعرفة تنظيم المعرفة توليد المعرفة ثم التشارك في المعرفة. وأظهرت كذلك وجود فروق دالة إحصائية لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في بعدي التشارك في المعرفة وتطبيق المعرفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق دالة إحصائية لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في بعدي تنظيم وتوليد المعرفة تعزى لمتغير مكان العمل. وعدم وجود فروق دالة إحصائية لواقع

وقد شارك في هذه الدراسة عشرون خبيراً رياضياً (10 من أساتذة الجامعات و10 رؤساء منظمات رياضية). وقد توصلت النتائج إلى خمسة عوامل رئيسية تتضمن ستة عشر عاملاً ثانوياً لإنشاء وتطبيق إدارة المعرفة في المنظمات الرياضية وهذه العوامل هي: **الثقافة التنظيمية** وتشمل ثقافة تبادل المعرفة، وثقافة التعلم، وثقافة الانتماء التنظيمي. **والموارد البشرية** وتشمل فهم الموارد البشرية للمعرفة، وتدريب الموظفين، والدوافع المناسبة والمحفزات، واستثمار طاقة الافراد. **والهيكل التنظيمي** ويشمل قنوات الاتصال، ومساحات تنظيمية مفتوحة، والمرونة في الهيكل التنظيمي. **والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات** تشمل تطوير البنية التحتية، وقواعد البيانات، وتكنولوجيا التجارة الإلكترونية. **والاستراتيجية والقيادة** وتشمل ادراك مفهوم المعرفة، ودعم مشاريع إدارة المعرفة، واستهداف نقل المعرفة.

وأجرى رامكريشانان وياسين (Ramakrishnan and Yasin, 2012) دراسة هدفت إلى تعرف استخدامات نظام إدارة المعرفة في واحدة من الجامعات الحكومية في ماليزيا. وقد شارك في هذه الدراسة عشرون عضو هيئة تدريس وأحد عشر موظفاً إدارياً. وقد أظهرت النتائج ان استخدام نظام إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي يمكن أن يرفع كفاءة وفعالية، وتنوعية الخريجين الذين يمكن أن يلبوا احتياجات أصحاب العمل من الوظائف في المستقبل.

وهدف دراسة جيرارد وماكنتاير (Girard and McIntyer, 2010) إلى توضيح الاستخدام الأمثل لنموذج إدارة المعرفة في مؤسسات القطاع العام من خلال دراسة حالة الحكومة الفيدرالية في كندا والوقوف على نموذج إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الكندية. وقد توصل الباحثان إلى ان نموذج (Inukshuk knowledge) والذي يتضمن التكنولوجيا، والقيادة، والثقافة، والعمليات، والمقاييس، هو النموذج الكلي الذي يضمن للمنظمات تحقيق الاستفادة القصوى من المعرفة، وان مقومات إدارة المعرفة الخمسة قد ساهمت بايجابية نحو تمكين المنظمات لتحقيق أهدافها. وقد أوصى الباحثان بتطبيق نموذج (Inukshuk knowledge) باعتباره نموذجاً شاملاً لجميع مقومات إدارة المعرفة.

أما دراسة بوغنر وبانسال (Bogner and Bansal, 2007) فقد هدفت إلى تحليل بعض العناصر المتعلقة بموارد المؤسسة، والعناصر المتعلقة بمعرفة المؤسسة. وقد أظهرت الدراسة أن هناك ثلاث مكونات لأنظمة إدارة المعرفة تؤثر على أداء المنظمات، وهي قدرة المؤسسة على توليد المعرفة، القدرة على بناء معرفتها الخاصة، والكفاءة في تغطية كافة النفقات ذات

تتم داخل المؤسسة التعليمية. وهدفت الدراسة التي أجراها أبو حشيش (2009) إلى الكشف عن طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الأقصى وإبراز واقع إدارة المعرفة في الجامعة وتحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة وإدارة المعرفة. وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وطبقها على عينة بلغت (98) عضو هيئة تدريس من جامعة الأقصى. وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى إدارة المعرفة في جامعة الأقصى كانت ضعيفة، وأشارت كذلك إلى ان ضعف مستوى إدارة المعرفة له علاقة بضعف الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة.

وهدف دراسة العتيبي (2007) إلى توضيح مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها في الفكر الإداري المعاصر والوقوف على العلاقة بين الجامعات وإدارة المعرفة انطلاقاً من رصيد الجامعات الفكري والمعرفي، ودورها في بناء العنصر البشري، كما هدفت إلى توضيح أهم عمليات إدارة المعرفة والممارسات التي تؤدي إلى تفعيلها، وتحليل واقع إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في جامعة أم القرى. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وصمم استبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة والبالغ عددهم (492) من عمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة ان أفراد العينة يرون ان الجامعة لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة وانه لا يتم تداول مصطلح إدارة المعرفة في الجامعات بشكل مكثف، كما أشاروا إلى عدم وجود استراتيجيات واضحة لإدارة المعرفة.

وفي البيئة الأجنبية نجد دراسة رزافي وزملاؤه (Razaghi, Fazelidinan, and Safania, 2013) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة المعرفة والتطوير التنظيمي من وجهة نظر موظفي مديرية الشباب والرياضة في اقليم مازندران في ايران. وقد تألفت عينة الدراسة من 63 موظفاً اجابوا على استبانة لقياس ادارة المعرفة والتطوير التنظيمي أعدها الباحثون. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتطوير التنظيمي. ومن بين مجالات ادارة المعرفة الأربعة (اكتساب المعرفة، ونقل المعرفة، واستخدام المعرفة، وتسجيل المعرفة) بينت نتائج تحليل الانحدار ان مجال استخدام المعرفة كان له الأثر الأكبر على التطوير التنظيمي في مديريات الشباب والرياضة.

وقام رزافي وزملاؤه (Razaghi, Moosavi, and Safania, 2013) أيضاً بدراسة هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة على نجاح تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات الرياضية الإيرانية.

الدراسة في جامعة أوريغون (Oregon) في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدمت الباحثة أسلوب تحليل المحتوى، إذ قامت بمراجعة الأدبيات والدراسات الصادرة في المجال نفسه بين عامي (1998-2002) من أجل دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتوظيف إدارة المعرفة، وقد توصلت إلى أن هنالك ستة عوامل ثقافية تؤثر في مبادرات إدارة المعرفة نجاحاً أو إخفاقاً وهي نظم المعلومات، هيكل المنظمة، أنظمة المكافأة، العمليات المستخدمة، الأفراد، والقيادة. وبينت الدراسة كذلك أن مبادرات إدارة المعرفة المستندة إلى التكنولوجيا ليست هي الحل الأمثل، بل إن الحل يكمن في توفير بيئة مناسبة، تقوم على التشارك في المعرفة، وعلى المديرين أن يرفعوا من مستوى ثقافة المنظمة لتحقيق الغاية ذاتها.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة نلاحظ ان هذه الدراسات تتفق بشكل عام على وجود دور مهم لإدارة المعرفة في مجالات الأنشطة الإدارية تدعم اتخاذ القرارات، والتخطيط، ووجود اتجاهات إيجابية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات المختلفة، رغم وجود كثير من المعوقات في طريق تطبيق إدارة المعرفة وتبني مبادئها، ذلك لأن إدارة المعرفة تؤثر بشكل إيجابي في دعم الإدارة وزيادة فاعلية المديرين. وتتميز هذه الدراسة عما سبقها من بحوث ودراسات انها تبحث في عمليات إدارة المعرفة وتربطها في المجال الرياضي، وتحديدًا فإنها تسعى إلى تحديد درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية.

محددات الدراسة

المجال البشري: أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية.

المجال المكاني: كليات التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية.

المجال الزمني: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2012/2011.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي بصورته المسحية لملائمته وطبيعة الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في

العلاقة. وقد شملت عينة الدراسة (42) مؤسسة تم تحليل البيانات من سجلاتها باستخدام أسلوب تحليل الانحدار بالاعتماد على البيانات المستقاة من سجلات المؤسسات عينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن معدل نمو المؤسسات مرتبط بشكل إيجابي مع قدرتها على توليد المعرفة، وبناء مجتمع المعرفة الخاص بها.

وهدفت دراسة كيلى (Keeley, 2004) إلى تحديد مدى فاعلية ممارسة إدارة المعرفة في تطوير التخطيط واتخاذ القرار في العديد من أنواع وأنماط مؤسسات التعليم العالي حيث استخدم الباحث أسلوب المنهج الوصفي الكمي، وقد تم اختيار 450 من مسؤولي البحث الجامعي للمشاركة في هذه الدراسة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين التعليم التنظيمي المؤسسي الفعال وبين وجود برنامج رسمي فعال لإدارة المعرفة. وان مؤسسات التعليم العالي تقوم بممارسة إدارة المعرفة من خلال هيئة البحث الجامعي، وان المؤسسات التي قدمت بنية تحتية قوية من النظم والأجهزة التي تدعم المعرفة قد ضاعفت فرص الأفراد في المشاركة المعرفية سواء كانت بالوسائل الالكترونية او المشاركة الفعلية وجها لوجه وقد افرزت خطوات ناجحة في تطوير التخطيط واتخاذ القرار مما ساهم في تخفيض معدل دوران العاملين في المؤسسة.

كما قام كونيللي وكيلواي (Connelly and Kellway, 2003) بدراسة هدفت للتعرف إلى العوامل المنظمة والمؤثرة في ادراكات المستخدمين لثقافة التشارك في المعرفة داخل المنظمة من خلال التفاعل الاجتماعي في المنظمة، واضعين بعين الاعتبار حجم المنظمة، تكنولوجيا التشارك في المعرفة المتاحة في المنظمة، ومتغيرات العمر، الجنس، السيطرة المنظمة، حيث تم إجراء الدراسة في أربع جامعات كندية، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى أن المستخدمين معنيون بالعمل وفقاً لتوجيه الإدارة وبالتطابق معها، وأنهم مدركون لحقيقة أن البيئة المنظمة التي تقود إلى التفاعل الاجتماعي، تقود أيضاً إلى التشارك في المعرفة داخل المنظمة، ولم يتم في الدراسة إثبات الفرضية التي تقول: إن وجود تكنولوجيا التشارك في المعرفة داخل المنظمة، يدل على وجود ثقافة تشارك في المعرفة، كما أثبتت الدراسة، أن الإناث بحاجة إلى مزيد من ثقافة التفاعل الاجتماعي، قبل أن يدركن وبشكل إيجابي، ثقافة التشارك في المعرفة داخل المنظمة، مقارنة مع زملائهن الذكور.

وقامت هولوسكي (Holowetzki, 2002) بدراسة هدفت للتعرف إلى أثر العوامل الثقافية في تنفيذ مبادرات إدارة المعرفة من خلال دراسة ما ورد في أدبيات إدارة المعرفة، حيث أجريت

ما نسبته (85%) من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل للمشاركة في هذه الدراسة. والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة حسب متغيراتها.

كليات التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية والبالغ عددهم (60) عضو هيئة تدريس، فيما تكونت عينة الدراسة بصورتها النهائية من (51) عضو هيئة تدريس تشكل

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	42	82.4%
	انثى	9	17.6%
	المجموع	51	100%
الخبرة	5 سنوات فما دون	9	17.6%
	اكثر من 5-10 سنوات	15	29.4%
	أكثر من 10 سنوات	27	52.9%
	المجموع	51	100%
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	5	9.8%
	أستاذ مشارك	16	31.4%
	أستاذ مساعد	10	19.6%
	مدرس	8	15.7%
	رتب أخرى	12	23.5%
	المجموع	51	100%

ومقترحاتهم، تم إجراء التعديلات المناسبة على الاستبانة لتأخذ صورتها النهائية، إذ تم حذف (5) فقرات لتصبح القائمة مكونة من (35) فقرة موزعة على المجالات الأربعة كما يلي:

- تكوين وتوليد المعرفة (8) فقرات
- خزن وتنظيم المعرفة (10) فقرات
- نقل ومشاركة المعرفة (10) فقرات
- تطبيق المعرفة (7) فقرات

ويقوم المشاركون بالاستجابة على عبارات الاستبانة في ضوء مقياس خماسي التدرج (تطبق بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، أو بدرجة قليلة جداً)، وتأخذ الاستجابات الخمس السابقة الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

ومن أجل تسهيل عملية تفسير النتائج، فقد تم اعتماد التقدير الآتي للحكم على درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة: درجة تطبيق ضعيفة جداً إذا كان المتوسط الحسابي ما بين (1.8 - 1)، درجة تطبيق ضعيفة إذا كان المتوسط الحسابي ما بين (1.81 - 2.6)، درجة تطبيق متوسطة إذا كان المتوسط الحسابي ما بين (2.61 - 3.4)، درجة تطبيق مرتفعة إذا كان

أداة الدراسة

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات في هذه الدراسة. وقد تم بناء الاستبانة من خلال الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع إدارة المعرفة في المؤسسات والمنظمات، والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، مثل دراسات أبو فارة وعليان (2010)، والضويحي (2009)، وعيسان والعاني (2008)، وسعادات وتيم (2011). وقد تم إعداد الاستبانة بصورتها الأولية حيث اشتملت على (40) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: تكوين وتوليد المعرفة، خزن وتنظيم المعرفة، نقل ومشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة.

صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من صدق محتوى الاستبانة من خلال عرضها بصورتها الأولية على ثمانية محكمين خبراء من حملة درجة الدكتوراه في التربية الرياضية، والتربية في الجامعة الهاشمية، وذلك للحكم على مدى ملاءمة المجالات ووضوح العبارات وصياغتها اللغوية، إضافة إلى معرفة مدى انتماء كل عبارة للمجال الذي تندرج تحته. وفي ضوء ملاحظات المحكمين

دلالات صدقها وثباتها، قام الباحثان شخصياً بتوزيعها على أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليتي التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية، وتم الاستعانة كذلك بأحد الزملاء في كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية لمتابعة عملية التوزيع وجمع الاستبانة. وقد تم إرفاق رسالة توضح طبيعة الدراسة وأهدافها مع الاستبانة، وتم التأكيد على أن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، وأنها ستحاط بالسرية التامة.

المعالجة الإحصائية

تم استخدام رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، وتحليل التباين الأحادي للإجابة عن أسئلة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه "ما درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات إدارة المعرفة التي احتوتها أداة الدراسة، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب عمليات إدارة المعرفة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	المجال
3.912	0.564	مرتفعة	نقل ومشاركة المعرفة
3.670	0.353	مرتفعة	تطبيق المعرفة
3.477	0.602	مرتفعة	خزن وتنظيم المعرفة
3.267	0.845	متوسطة	تكوين وتوليد المعرفة
3.582	0.469	مرتفعة	الكلي

بدرجة تطبيق مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.912) والانحراف المعياري (0.564)، تلاها عملية تطبيق المعرفة بمتوسط حسابي (3.670) وانحراف معياري (0.353)، وجاء في المرتبة الثالثة عمليات خزن وتنظيم المعرفة بمتوسط حسابي مقداره (3.477) وانحراف معياري (0.602)، وفي المرتبة الرابعة وبدرجة تطبيق متوسطة جاءت عمليات تكوين

المتوسط الحسابي ما بين (3.41 - 4.2)، درجة تطبيق مرتفعة جداً إذا كان المتوسط الحسابي ما بين (4.21 - 5). وقد تم التوصل لهذا التقدير من خلال حساب المدى (5 - 1) ثم قسمته على عدد فئات الاستبانة للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (4 ÷ 5 = 0.8)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (أي بداية المقياس وهو 1) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا تصبح الفئات كما يلي: (1 - 1.8)، (1.81 - 2.6)، (2.61 - 3.4)، (3.41 - 4.2)، (4.21 - 5) (القحطاني وآخرون، 2000).

ومن أجل التحقق من ثبات الاستبانة فقد تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي حيث تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronpach Alpha) لكل مجال من مجالات الاستبانة. وقد بلغت معاملات الثبات (0.87) لمجال تكوين وتوليد المعرفة، (0.83) لمجال خزن وتنظيم المعرفة، (0.79) لمجال نقل ومشاركة المعرفة، و(0.78) لمجال تطبيق المعرفة. وللاستبانة ككل (0.89). وهي معاملات مقبولة لأغراض البحث العلمي اعتماداً على المعيار الذي وضعه نونالي وبرنيستين (Nunally and Bernstein, 1994) باعتبار أن أي معامل ارتباط يجب أن يكون أكبر من أو يساوي (0.70)، مما يجعل هذه الاستبانة قابلة للاستخدام لأغراض هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة

بعد تحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة والتحقق من

يتضح من الجدول (2) أن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية كانت مرتفعة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجالات عمليات إدارة المعرفة (3.582)، والانحراف المعياري (0.469). ويبين الجدول كذلك أن ترتيب عمليات إدارة المعرفة جاء على النحو التالي: عمليات نقل ومشاركة المعرفة احتلت الترتيب الأول

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدم اختبار "ت" للعينات المستقلة لمقارنة المتوسط الحسابي للذكور مع المتوسط الحسابي للإناث. وتظهر النتائج الواردة في جدول (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ على مجالات إدارة المعرفة كلها تعزى لمتغير الجنس.

وتوليد المعرفة بمتوسط حسابي (3.267) وانحراف معياري (0.845).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصه "هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس؟"

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لعمليات إدارة المعرفة تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.512	0.661	0.828	3.304	42	ذكر	تكوين وتوليد المعرفة
		0.955	3.097	9	انثى	
0.769	0.295	0.604	3.488	42	ذكر	خزن وتنظيم المعرفة
		0.622	3.422	9	انثى	
0.844	0.197	0.591	3.919	42	ذكر	نقل ومشاركة المعرفة
		0.440	3.877	9	انثى	
0.642	0.467	0.369	3.680	42	ذكر	تطبيق المعرفة
		0.285	3.619	9	انثى	

تم استخدام تحليل التباين الأحادي للإجابة عن هذا السؤال. وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ على مجالات إدارة المعرفة كلها تعزى لمتغير الخبرة. والجدول (4) يبين هذه النتائج.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ونصه "هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الخبرة؟"

الجدول (4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لعمليات إدارة المعرفة تبعاً لمتغير الخبرة

الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	المصدر	المجال
0.264	1.369	0.958	2.874	3	بين المجموعات	تكوين وتوليد المعرفة
		0.700	32.877	47	داخل المجموعات	
			35.751	50	المجموع	
0.560	0.695	0.257	0.771	3	بين المجموعات	خزن وتنظيم المعرفة
		0.369	17.361	47	داخل المجموعات	
			18.132	50	المجموع	
0.789	0.350	0.116	0.348	3	بين المجموعات	نقل ومشاركة المعرفة
		0.331	15.565	47	داخل المجموعات	
			15.913	50	المجموع	
0.506	0.789	0.100	0.300	3	بين المجموعات	تطبيق المعرفة
		0.127	5.965	47	داخل المجموعات	
			6.265	50	المجموع	

تم استخدام تحليل التباين الأحادي للإجابة عن هذا السؤال. وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ على مجالات إدارة المعرفة كلها. تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. والجدول (5) يبين هذه النتائج.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ونصه "هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟"

الجدول (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي لعمليات إدارة المعرفة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الدالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	المصدر	المجال
0.659	0.608	0.449	1.795	4	بين المجموعات	تكوين وتوليد المعرفة
		0.738	33.956	46	داخل المجموعات	
			35.751	50	المجموع	
0.151	1.772	0.605	2.421	4	بين المجموعات	خزن وتنظيم المعرفة
		0.342	15.711	46	داخل المجموعات	
			18.132	50	المجموع	
0.106	2.030	0.597	2.387	4	بين المجموعات	نقل ومشاركة المعرفة
		0.294	13.526	46	داخل المجموعات	
			15.913	50	المجموع	
0.419	0.996	0.125	0.500	4	بين المجموعات	تطبيق المعرفة
		0.125	5.765	46	داخل المجموعات	
			6.265	50	المجموع	

ثانياً: مناقشة النتائج

أعضاء هيئة التدريس. وتعمل الكلية كذلك على إصدار النشرات العلمية التي تعمل على نشر المعرفة المرتبطة بأنشطتها بين العاملين والمهتمين. ويرى الباحثان ان حرص إدارة الكليات على الارتقاء بالمستوى المعرفي لأعضاء الهيئة التدريسية ينعكس إيجابياً على أدائهم ويسهم في تحسين مستويات الطلبة، ويساعد الكليات على التطور والمنافسة. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة بدر (2010) التي أظهرت موافقة بدرجة عالية من قبل أفراد عينة الدراسة على مجال نقل ومشاركة المعرفة.

وأظهرت النتائج ان كليات التربية الرياضية تتبنى عملية تطبيق المعرفة بدرجة عالية، إذ تعمل الكليات على تحويل المعرفة إلى خطط عمل وبالتالي فإنها تعمل على توظيف المعرفة من خلال تحويلها إلى خدمات جديدة تقدمها، وتستخدم المعرفة بصورة تعزز أداءها، وتستخدم مقاييس ومعايير تسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة، وتعمل الكلية على توفير المعلومات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب لتنفيذ القرارات التي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت النتائج أن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة بشكل عام كانت مرتفعة، وأن عمليات إدارة المعرفة السائدة في كليات التربية الرياضية حسب متوسطاتها الحسابية وعلى التوالي هي: نقل ومشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة، خزن وتنظيم المعرفة، وتكوين وتوليد المعرفة.

فالنتائج تشير إلى أن كليات التربية الرياضية تطبق عملية نقل ومشاركة المعرفة بدرجة عالية حسب رأي أعضاء هيئة التدريس. ويتضح ذلك من خلال حرص الكلية على تبني الأفكار الجديدة وتشجيع العاملين على تبادل الأفكار والاقتراحات، وتكوين فرق العمل من أصحاب الخبرة والاختصاص، والعمل على عقد الندوات وورش العمل، والمشاركة في المؤتمرات العلمية التي تعزز المعرفة لدى

الباحثين مؤشر على التقدم المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس فجددهم يتبادلون الآراء، ويتشاركون المعرفة، ويستفيدون من كل ما حصلوا عليه من معلومات جديدة لوضع حلول مناسبة ومبتكرة للمشكلات المختلفة التي تواجههم في أعمالهم.

وخلص القول ان كليات التربية الرياضية تطبيق إدارة المعرفة بدرجة عالية من خلال تطبيق عملياتها المختلفة وهي نقل المعرفة ومشاركتها، وتطبيق المعرفة، وخرن المعرفة وتنظيمها وتوليد المعرفة. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات التي تؤكد ان تبني تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية يحقق العديد من الفوائد مثل تحسين العملية التعليمية ومخرجاتها، وتحسين مستوى الخدمات الإدارية، وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وغيرها من الفوائد والتي تشمل كافة الأنشطة والعمليات التي تتم داخل المؤسسة التعليمية.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من سعادات وتيم (2011)، والزمطة (2011)، وأبو فارة وعليان (2010)، وعودة (2010)، وبدر (2010) والتي أشارت إلى أن ان ممارسة عمليات إدارة المعرفة كانت مرتفعة في المؤسسات المختلفة التي درسوها مع اختلاف في ترتيب العمليات.

واتفقت كذلك مع نتائج دراسة عثمان (2009) التي أكدت على أن اتجاهات مديري المدارس نحو تطبيق إدارة المعرفة جاءت عالية وإيجابية. واتفقت كذلك مع دراسة بوغندر وبانسال (Bogner and Bansal, 2007) التي أشارت إلى أن معدل نمو المؤسسات مرتبط بشكل إيجابي مع قدرتها على توليد المعرفة، وبناء مجتمع المعرفة الخاص بها. ومع دراسة كيللي (Keeley, 2004) التي أظهرت أن مؤسسات التعليم العالي تقوم بممارسة إدارة المعرفة.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات ربابعة (2010) والمعاني (2009) والتي أظهرت أن درجة ممارسة إدارة المعرفة كانت متوسطة في جميع المجالات. واختلفت كذلك مع دراسة أبو حشيش (2009) التي أظهرت أن مستوى إدارة المعرفة في جامعة الأقصى كان ضعيفاً. وتعارضت كذلك مع دراسة العتيبي (2007) التي أظهرت ان افراد العينة يرون أن جامعة أم القرى لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة وأنه لا يتم تداول مصطلح إدارة المعرفة في الجامعات بشكل مكثف. واختلفت كذلك مع نتائج دراسة المدلل (2012) التي أشارت إلى ضعف مستوى توافر متطلبات إدارة المعرفة وتفاوت توافر هذه المتطلبات.

وفيما يتعلق بمتغير الجنس، فقد أظهرت النتائج انه لا توجد

تم اتخاذها. كما تستخدم الكلية المعرفة المتاحة لتبسيط إجراءات العمل وخفض التكاليف.

إن عملية تطبيق المعرفة تمثل جوهر عملية إدارة المعرفة، وتطبيق المعرفة يتطلب تنظيم المعرفة من خلال التصنيف والفهرسة والتبويب الأمثل للمعرفة وكذلك استرجاع المعرفة من خلال إتاحة المجال أمام الأفراد من الوصول للمعرفة بسهولة وبالسرع المناسبة (المدلل، 2012).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة رزاقى وزملاؤه (Razaghi et al., 2013) التي أشارت إلى استخدام ادارة المعرفة في المؤسسات الرياضية، ودراسة عودة (2010) التي أشارت إلى أن أحد الأدوار الرئيسية للجامعة هو تطبيق المعرفة المتاحة للوصول بالجامعة إلى مستوى عالٍ من التقدم وتحقيق رسالتها المنشودة. واتفقت كذلك مع نتائج دراسة كل من بدر (2010) والزمطة (2011) التي أشارت إلى أن مجال تطبيق المعرفة كان مرتفعاً مع اختلاف في الترتيب. وقد اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة ربابعة (2010) والمعاني (2009) التي أظهرت ان مجال تطبيق المعرفة كان متوسطاً.

وفيما يتعلق بخرن المعرفة وتنظيمها فقد أظهرت النتائج ان كليات التربية الرياضية تطبق عملية خزن المعرفة وتنظيمها بدرجة عالية. إذ تعمل الكليات على الاحتفاظ بالمعرفة الجديدة وتخزينها وتوثيقها بكافة الطرق سواء من خلال الملفات الورقية أو الالكترونية وتحديثها بشكل مستمر. وتعمل كذلك على استخدام قواعد البيانات الالكترونية للوصول إلى المعرفة اللازمة لأنشطتها. ويرى الباحثان بأن تنظيم المعلومات والمعارف والأفكار وتخزينها بأساليب مختلفة لا يقل أهمية عن توليدها والحصول عليها، ويؤدي إلى سهولة العمل، والتقليل من هدر الوقت والجهد.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الزمطة (2011)، ودراسة بدر (2010) والتي أشارت إلى ان مجال تخزين المعرفة كان مرتفعاً. واختلفت مع نتائج دراسة ربابعة (2010) ودراسة المعاني (2009) التي أشارت إلى أن مجال تخزين المعرفة كان متوسطاً.

وأما بالنسبة لعملية تكوين وتوليد المعرفة فقد أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيقها في كليات التربية الرياضية كانت متوسطة. حيث تسعى الكليات للحصول على المعرفة واقتنائها من مصادرها المتعددة، وتحث أعضاء هيئة التدريس على البحث عن المعرفة من مصادرها المختلفة وتوفر الامكانيات اللازمة لذلك. كما تسعى الكليات إلى استخراج المعرفة الكامنة في اذهان أعضاء الهيئة التدريسية وتحويلها إلى معرفة صريحة تعزز أداء الكلية وأنشطتها المختلفة. وهذا باعتقاد

لهذا المتغير. ويعتقد الباحثان ان هذه النتيجة منطقية فالمعرفة ليست حكراً على فئة دون أخرى ولا تنحصر عند مستوى تعليمي، أو رتبة محددة، وإنما تتعدى لتشمل كافة الأفراد في كافة المستويات والرتب الأكاديمية. فأعضاء هيئة التدريس يحملون مؤهلات عليا في مجال التخصص، ولديهم القدرة على تطوير وتنمية معارفهم وتحسين أدائهم من خلال الاستفادة من التطور التكنولوجي الكبير الذي يعطي كل فرد القدرة على تطوير نفسه، وزيادة معارفه من خلال التعلم الذاتي، أو شبكات الانترنت وقواعد البيانات التي تستخدم لتحقيق عمليات إدارة المعرفة. ولم تتناول أي من الدراسات السابقة المشار إليها سابقاً هذا المتغير بالبحث والدراسة.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

من خلال مناقشة نتائج الدراسة نستنتج ما يلي:

- 1) إن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة بشكل عام.
- 2) جميع عمليات إدارة المعرفة قد تم تطبيقها بدرجة مرتفعة باستثناء عمليات تكوين وتوليد المعرفة التي جاء تطبيقها بدرجة متوسطة، وجاء ترتيب العمليات على النحو التالي: نقل ومشاركة المعرفة في المرتبة الأولى، تلاه مجال تطبيق المعرفة، فمجال عمليات خزن وتنظيم المعرفة، وأخيراً مجال تكوين وتوليد المعرفة.
- 3) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية.

التوصيات

- 1- عقد الندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية، والمؤتمرات في مجال إدارة المعرفة لتوعية أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية بماهية ادارة المعرفة وعملياتها ودورها في تحسين جودة الأداء.
- 2- تشجيع القيام بدراسات وأبحاث علمية مشتركة بين كليات التربية الرياضية الأردنية والعربية في مجال ادارة المعرفة لتدعيم التبادل المعرفي واكتساب المعارف الجديدة وتطويرها.
- 3- انشاء قاعدة بيانات تضم اسماء وخبرات أعضاء الهيئة التدريسية وبيداعاتهم المعرفية بحيث يمكن الاستفادة من خبراتهم في تطوير المعرفة والارتقاء بها.

فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة كلها. ولعل ذلك راجع في تقدير الباحثين إلى تشابه ظروف وبيئة العمل، وتشابه المهام التدريسية والإدارية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس من الجنسين، إضافة إلى الأنظمة والتعليمات التي تطبق على الجميع دون تمييز، مما يقلل الفروق بين وجهات نظرهم حول تطبيق إدارة المعرفة في كلياتهم.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من سعادات وتيم (2011)، وبدر (2010)، وربابعة (2010)، وعودة (2010)، وعثمان (2009) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في درجة ممارسة إدارة المعرفة بعملياتها المختلفة تعزى لمتغير الجنس. واختلفت مع دراسة كونيللي وكيلواي (Connelly and Kellway, 2003) التي وجدت أن الإناث بحاجة إلى مزيد من ثقافة التفاعل الاجتماعي، قبل أن يدركن ثقافة التشارك في المعرفة داخل المنظمة مقارنة مع زملائهن الذكور.

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة في جميع المجالات التي تضمنتها هذه الدراسة. وقد يعود السبب في ذلك إلى تشابه الظروف التي تحيط بأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية والتي يقومون من خلالها بأداء أعمالهم، كما أن جميع أعضاء هيئة التدريس يمتلكون خبرة كافية في التدريس، والبحث العلمي، ويتابعون المستجدات العلمية في مجالات تخصصهم. وتوفر لهم إدارة الكلية الاحتياجات اللازمة لتطبيق إدارة المعرفة في عملهم بغض النظر عن خبراتهم التدريسية سواء أكانت قصيرة أم طويلة طالما انهم موجودون في نفس البيئة التعليمية، ويعملون على تحقيق الأهداف.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من المدلل (2012) وسعادات وتيم (2011) وبدر (2010) وربابعة (2010) وعودة (2010) وعثمان (2009) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في درجة ممارسة إدارة المعرفة بعملياتها المختلفة تعزى لمتغير الخبرة. واختلفت مع دراسة الزطمة (2011) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير مدة الخدمة ولصالح سنوات الخبرة الأكبر.

أما بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جميع مجالات إدارة المعرفة التي تضمنتها هذه الدراسة تعزى

5- ضرورة الاهتمام ببناء بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الكليات التي تعدُّ من أهم متطلبات تحقيق إدارة المعرفة.

4- العمل على توفير مستلزمات ومتطلبات تطبيق ادارة المعرفة في التدريس الجامعي في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية.

المصادر والمراجع

الضويحي، فهد بن عبدالله، 2009، إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات: النظرية والتطبيق، مجلة سايبيريانز: دورية متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، 20، تم استرجاعه بتاريخ 2012/1/17 من موقع: http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com_contentandview=articleandid=457:2011-08-11-22-22-29andcatid=133:2009-05-20-09-50-11andItemid=61

العنبي، ياسر عبدالله، 2007، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

عثمان، علان محمد خليل، 2009، اتجاهات مدير مدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

عودة، فراس، 2010، واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

القحطاني، سالم، وآخرون، 2000، منهج البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان.

محمد، فلاح، 2010، عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية.

المدلل، عبد الله وليد، 2012، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

المعاني، أيمن، 2009، اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 5(3): 371-402.

Bogner, C. W. and Bansal, P. 2007. Knowledge management as the basis of sustained high performance, *Journal of Management Studies*, 44(1): 165-188.

Connelly, C. E. and Kellway, E. K. 2003. Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures, *Leadership and Organization Development Journal*, 24(5):

أبو حشيش، بسام محمد، 2009، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى غزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

أبو خضير، إيمان، 2009، تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: أفكار وممارسات. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، السعودية، معهد الإدارة العامة 1-4/11/2009.

أبو فارة، يوسف، وأحمد خليل عليان، 2010، العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة وفاعلية أنشطة المؤسسات الأهلية في القدس الشرقية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 18(1): 43-114.

بدر، يسرى، 2010، تطوير مهارات المدارس الثانوية في محافظات غزة في ضوء مفهوم إدارة المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

حجازي، هيثم، 2005، إدارة المعرفة: مدخل نظري، ط1، عمان، الأهلية للنشر والتوزيع.

ربابعة، رمزي، 2010، تأثير الأنماط القيادية للمديرين على ممارسة إدارة المعرفة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

رزوقي، نعيمة حسن، 2003، رؤية مستقبلية لدور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة، المؤتمر الثالث عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، إدارة المعرفة في البيئة الرقمية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

الزطمة، نضال محمد، 2011، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

سعادات، موفق فتحي وحسن محمد تيم، 2011، درجة ممارسة إدارة المعرفة عند مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية جنين من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 24(2): 163-204.

- education. *Educause Quarterly*, 4, 28-33.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. 1994. *Psychometric theory* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Ramakrishnan, K. and Yasin, N. M. 2012. Knowledge management system and higher education institutions, *IPCSIT*, 37: 67-71.
- Razaghi, M. E., Fazelidinan, F., and Safania, A. M. 2013. Study of relationship between knowledge management and organizational development case study: General directorate of youth and sports of Mazandaran province, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4(1): 168-173, Available online at www.irjabs.com
- Razaghi, M. E., Moosavi, S. J. and Safania, A. M. 2013. Successful knowledge management establishment in sport organizations with an emphasis on Iranian localization, *International Journal of Sport Studies*, 3(1): 30-37. Available online at <http://www.ijssjournal.com>.
- 294-301.
- Delong, D. W. 2004. *Lost Knowledge: Confronting the threat of an aging workforce*, USA: Oxford University Press.
- Girard, J. and McIntyre, S. 2010. Knowledge management modeling in public sector organization, *International Journal of Public Sector Management*, 23(1): 71-77.
- Holowetzki, A. 2002. The relationship between knowledge management and organizational culture: An examination of cultural factors that support the flow and management of knowledge within an organization, Unpublished Master thesis, University of Oregon, U.S.A.
- Keeley, E. J. 2004. Institutional research as the catalyst for the extent and effectiveness of knowledge-management practices in improving planning and decision-making in higher education organizations. Unpublished doctoral dissertation, Northcentral University, Arizona. U.S.A.
- Kidwell, J., Linde, K. M., and Johnson, S. L. 2000. Applying corporate knowledge management practices in higher

Implementing Knowledge Management Processes in Colleges of Physical Education at Jordanian Universities

*Ziad Tahayneh, Hasan Al-Khaldi**

ABSTRACT

This study aimed at identifying the level of implementing knowledge management processes in colleges of physical education at Jordanian universities as perceived by faculty members. It also aimed to investigate if there were significant differences in the degree of implementing knowledge management processes attributed to gender, years of experience, and academic rank. The sample consisted of (51) faculty members of the faculties of physical education at the University of Jordan and Hashemite University. They completed a 35-item questionnaire representing the four subscales of knowledge management: knowledge creation, knowledge saving and organizing, knowledge transfer and sharing, and knowledge application. Data were analyzed using means, standard deviations, t-test, and one way analysis of variance (ANOVA). The results showed that the implementation level of knowledge management processes in colleges of physical education was generally high. The order of knowledge management processes was as follows: knowledge transfer and sharing, followed by knowledge application, then knowledge saving and organizing, and finally knowledge creation. The results also showed that there were no statistically significant differences in the level of implementing knowledge management processes due to the variables of gender, experience, and academic rank.

Keywords: Knowledge Management, Processes, University, Implementation, Jordan.

* Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Hashemite University, Al-Zarqa, Jordan. Received on 21/3/2013 and Accepted for Publication on 28/1/2014.