

فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية

حسن الخالدي، زياد الطحاينه، عائده العوامله
الأردن

فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية

¹حسن محمد الخالدي، ²زياد لطفي الطحايه، ³عائده أحمد العوامله

¹كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، محاضر متفرغ، الجامعة الهاشمية.

²كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، أستاذ مشارك، الجامعة الهاشمية.

³كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، أستاذ مساعد، الجامعة الأردنية.

البريد الإلكتروني: ¹awamleh@uni-kosntanz.de³, tahayneh@hu.edu.jo², h_khaldi74@hotmail.com

Received: 11 Dec. 2012 Revised: 30 Apr. 2013 Accepted: 27 Apr. 2013

Published online: 1 Oct. 2013

المخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية). ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام مقياس فاعلية تطبيق عمليات إدارة المعرفة. وقد أجريت الدراسة على عينة من (51) عضو هيئة تدريس في كليات التربية البدنية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) كان بدرجة متوسطة. ولم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والرتبة الأكاديمية. وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على إدخال مفهوم عمليات إدارة المعرفة وتطبيقه في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية من خلال تدريب أعضاء هيئة التدريس على ممارسة المفهوم عملياً وربطه بالمادة التعليمية.

الكلمات المفتاحية: فاعلية عضو هيئة التدريس، إدارة المعرفة، التربية البدنية.

The Effectiveness of Faculty Members in Applying Knowledge Management Processes in Physical Education Faculties at Jordanian Universities

Hasan Al-khaldi¹, Ziad Al-Tahayneh² and Aida Al-Awamleh³

¹College of Physical Education and Sports Science, Hashemite University.

²College of Physical Education and Sports Science, Hashemite University.

³College of Physical Education and Sports Science, University of Jordan.

Email: h_khaldi74@hotmail.com¹, tahayneh@hu.edu.jo², awamleh@uni-kosntanz.de³

Received: 11 Dec. 2012 Revised: 30 Apr. 2013 Accepted: 27 Apr. 2013

Published online: 1 Jul. 2013

Abstract: The study aimed at investigating the effect of faculty members in applying knowledge management processes at the colleges of physical education in Jordanian. The study sample involved (51) faculty members from University of Jordan and the Hashemite University. To collect the data for the current study, the knowledge management scale was used. The results showed that the level of effectiveness among faculty members in applying knowledge management processes was on the average. Also results showed no significant differences in knowledge management effectiveness due to gender, academic rank and experiences level. The study recommended that it is necessary to introduce the concept of knowledge management processes to faculty members and students theoretically and practically.

Keywords: Effectiveness of Faculty Members, Knowledge Management, Physical Education.

فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية

عائدة العوامله

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الجامعة الهاشمية - الأردن

زياد لطفي الطحاينه

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الجامعة الهاشمية - الأردن

حسن الخالدي

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الجامعة الهاشمية - الأردن

المقدمة:

عرف علم الإدارة منذ أن ظهرت الحضارة الإنسانية من أجل تحقيق هدف أو غاية وقد نشأ هذا العلم مع ظهور الجماعات البشرية وذلك من أجل تحقيق التعاون والانسجام بين الأفراد، ومن أجل استخدام كافة الإمكانيات المتاحة من أجل تحقيق الحد الأقصى من الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم وميولهم ومواجهة كافة المشاكل التي تواجه المؤسسة، وتقديم الحلول المناسبة لهم من أجل تحقيق الأهداف المرسومة بأقل تكلفة وأقصر زمن وأفضل الوسائل والأساليب. والإدارة علم حيوي ذو فعالية عالية في بناء المجتمعات وتطويرها نحو التقدم والرخاء في جميع المجالات الحياتية، فهي وسيلة أو نشاط أو وظيفة أو جهد يقوم به فرد أو مجموعة أفراد بكل الطاقات المتوفرة لديه أو لديهم من أجل تحقيق هدف واضح ومحدد (القطارنة، 2011).

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).

وتقوم إدارة المعرفة على إيجاد بيئة مناسبة تسهل عملية إبداع ونقل ومشاركة المعرفة مع الآخرين من خلال التركيز على ثقافة المؤسسة ويدعم من قياده العليا ذات الرؤية الثاقبة والتي من شأنها رفع المستوى المعرفي لدى الأفراد العاملين حيث تقوم عمليات إدارة المعرفة على النحو التالي:

1- تشخيص المعرفة:

(knowledge diagnosis):

وتبدأ عملية تشخيص المعرفة بالتساؤل: هل المعرفة موجودة في رؤوس الأفراد أم في النظم والإجراءات، كما لا بد من ابتكار المعرفة من خلال الفهم والمقارنه.

2- اكتساب المعرفة:

(knowledge acquisition):

ويتم ذلك من مصادرها المختلفة، وقد تكون داخلية من خلال خبرات الأفراد ومعتقداتهم ومستويات الذاكرة لديهم، وقد تكون خارجية من خلال معتقدات الآخرين وحضور المؤتمرات ومتابعة وسائل الاعلام.

3- توليد المعرفة:**(knowledge generation):**

وتعني بذلك إبداع المعرفة، من خلال مشاركة فرق العمل والجماعات الداعمة لتوليد رأس مالي معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد حلول جديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة، فالمعرفة مصدر الابتكار، والابتكار عندما يعود يصبح مصدراً لمعرفه جديدة.

4- تخزين المعرفة:**(knowledge storage):**

إن عملية تخزين المعرفة تعود إلى طبيعة الذاكرة التخزينية المستخدمة سواء الوثائق المكتوبة أو المعلومات المخزنة، حيث من الطبيعي أن تكنولوجيا المعلومات لها دور في تحسين نوعية الذاكرة التنظيمية المخزنة.

5- تطوير المعرفة وتوزيعها:**(knowledge improvement: and classification)**

إن تطوير المعرفة يرتكز على زيادة قدرات ومهارات وكفاءة القوة البشرية، وهذا يقود إلى ضرورة استثمار في رأس المال البشري، ومن تطبيقات إدارة المعرفة بهذا الخصوص البرامج التدريبية المقننة والمستمرة، والتركيز على التعلم التنظيمي وتنمية المهارات التعاونية بين فرق العمل.

ولا بد أن تكون المؤسسة قادرة على توزيع المعرفة بشكل فردي أو جماعي مثل جلسات التدريب و الميدان والاتصال الشخصي وحلقات الدراسة والمؤتمرات الفيديوية.

6- تطبيق المعرفة:**(knowledge application):**

إن المعرفة تأتي من العمل وكيفية تعليمها للآخرين، حيث تتطلب المعرفة التعلم والشرح والتعلم يأتي من خلال التجريب والتطبيق مما يحسن مستوى المعرفة ويعمقها، ولا بد من الإيمان أنه لا يوجد عمل بدون أخطاء ولا بد من تطبيق مفهوم التسامح كتقافة تنظيمية لأن الوحيد الذي لا يخطئ هو من لا يعمل.

إن تطوير قدرة عضو هيئة التدريس على تطبيق عمليات إدارة المعرفة يساعد على إشباع حاجاتهم ورغباتهم العلمية من جهة، كما يسهم في إكساب الطلبة معارف منظمة وخبرات قيمة وعلوم حديثة في مجال عملهم والتي من شأنها القيام بجميع الأعمال الموكلة لهم بنقهم وحرص (حريم، حسين 2003).

ويرى الباحثون أن أهمية تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية أصبح ضرورياً وذلك من أجل تحسين نوعية المنتج (الطلبة) أو الخدمة التي تقدم مع الحرص على خفض التكلفة وأن هذا الامر لا يمكن تحقيقه إلا من خلال وجود ثقافة المعرفة بهدف تحقيق التميز، حيث إن الإنجازات الفردية تتلاشى بسرعة ما لم يكن هنالك إطار مؤسسي للإبداع المستمر والتعلم المستمر والتحسين المستمر من أجل الوصول إلى مرحلة التميز والإبداع.

وفي ظل هذه التغييرات الجادة، تسعى جميع كليات التربية في الجامعات الأردنية في إدارة عملها والبقاء في عالم متغير، ولا يمكن أن يتحقق ذلك ما لم تمتلك تلك الكليات الميزة التنافسية التي تمكنها من البقاء، حيث إن كليات التربية البدنية تشترك فيما بينها من حيث امتلاكها لرأس المال والقوة البشرية والمنشآت. فيما قد يكون الفرق فيما بينهم برأس المال الفكري intellectual capital لدى عضو هيئة التدريس الذي يولد الرؤى، والمكون الذي يقود تفكير الطلبة والقدرة التي تقود إلى السلوك والممارسة القائمة على الحكمة المستدامة (العنزي، سعد 2001).

كما يرى الباحثون ومن خلال مفهوم إدارة المعرفة والمتضمن بأنها نظام متكامل لتوفير بيئة مناسبة وملائمة للتعلم، من شأنها تشجيع توليد المعرفة وتجميعها والتشارك بها مع الآخرين وإكساب المعرفة مستوى معيناً من الشرعية من أجل أن تكون قادرة على كسب الميزة التنافسية ما بين كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية فيما بينها على المستوى المحلي أو حتى على المستوى العربي (little et al., 2002).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من اهتمام المسؤول التربوي في الجامعات الأردنية في كليات التربية البدنية كسائر اهتمامها في الكليات الأخرى من حيث الإنفاق المالي وتوفير الكوادر البشرية من أعضاء هيئة تدريس أكفاء ومدربين ومشرفين رياضيين، وكذلك توفير المنشآت الرياضية وكافة التسهيلات اللازمة للقيام بالعملية الأكاديمية، إلا أن الباحثين لاحظوا ومن خلال عملهم في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية، أن مستوى العمل الأكاديمي ما يزال يراوح مكانه، ونظراً لقبول الطلبة في كليات التربية البدنية على النظام التنافسي، حيث إن هناك نسبة من الطلبة فرض عليهم التخصص فكان من الأجدر تطبيق مفهوم إدارة المعرفة بمفهومه العلمي الواسع.

كما لاحظ الباحثون ومن خلال اطلاعهم على الأدب النظري فيما يتعلق بمفهوم إدارة المعرفة، أن هنالك العديد من العوائق والتي قد تعترض تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية، ومنها سيطرة ثقافة مقاومة التغيير، رغبة من الآخرين في بقاء العمل الأكاديمي ضمن عمله الاعتيادي دون تجديد أو إبداع، كما قد يفعل عضو هيئة التدريس إدراك أهمية الدور الذي تلعبه عمليات إدارة المعرفة في تحسين نوعية الخدمة المقدمة للطلبة ودورها في خفض التكاليف. العنزي سعد علي وصالح، أحمد علي (2009). كما لاحظ الباحثون ومن خلال خبراتهم التدريسية أن أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية يعتمدون مناهج تدريسية ولفترات زمنية طويلة دون تجديد بما يواكب التطورات العلمية الحديثة، فعلاقة عضو هيئة التدريس لا تخرج خارج نطاق الغرفة الصفية أو الملعب.

أهداف الدراسة:

1- التعرف إلى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية.

2- التعرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس.

3- التعرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الخبرة.

4- التعرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

الدراسات السابقة:

قام الباحثون بمراجعة العديد من الدراسات السابقة في مجال إدارة المعرفة واستطاع الباحثون الحصول على بعض الدراسات السابقة بإدارة المعرفة، حيث قام الباحثون بتبويب الدراسات من الأحدث إلى الأقدم وعلى النحو التالي:

قام صيام (2004) بدراسة هدفت للتعرف إلى أهمية استخدام إدارة المعرفة المحاسبية في الشركات الصناعية العامة الأردنية وقياس مدى الإدراك لتلك الأهمية، إضافة إلى تحديد المعوقات التي تحد من مثل هذا الاستخدام، حيث تكونت عينة الدراسة من (69) محاسبياً في تلك الشركات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات، ومن أبرز نتائج الدراسة، أن المديرين يدركون أهمية إدارة المعرفة في جعل القرارات أكثر رشداً وعقلانية، وتعزو عينة الدراسة قلة استخدامهم لإدارة المعرفة المحاسبية لوجود عدد من المعوقات منها قلة الخبرة العملية للفائمين على الشركات في إدارة المعرفة المحاسبية، وعدم توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات التي تمثل القناة الموصلة بين إدارة المعلومات وإدارة المعرفة المحاسبية. وكان من أبرز توصيات الدراسة، تشجيع العاملين لزيادة معارفهم لطبيعة إدارة المعرفة المحاسبية، وتنمية الدافعية والرغبة لديهم على الالتحاق بالدورات

وربطه بإدارة المعرفة، والقيادة الإدارية وعلاقتها بالقرارات الابتكارية للموارد البشرية، وقد تكونت عينة الدراسة من مديري الشركات الصناعية في بغداد، حيث تكونت عينة الدراسة من (197) مديراً ومديرة، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة أن معظم المديرين يتفقون حول أهمية المعلومات والبيانات الموجودة في المنظمة وهياكلها في عملية التخطيط المستقبلي، وبالرغم من اتفاق مديري الشركات على مدى أهمية إدارة المعرفة في عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، إلا أن استخدام هذا المفهوم ما زال محدوداً في القطاع الصناعي. وقد توصلت الدراسة في توصياتها إلى ضرورة المعلومات والمعارف في اتخاذ القرار، ولا بد من الاهتمام بالمعرفة الضمنية لأفراد المنظمة، كما أكدت ضرورة استحداث مساقات جديدة لتدريس إدارة المعرفة في الجامعات العراقية مستقبلاً.

وقام المومني (2004) بدراسة هدفت للتعرف إلى اتجاهات المديرين نحو تطبيق إدارة المعرفة وبرامجها في المؤسسات العامة في الأردن، حيث تكونت عينة الدراسة من (160) مديراً ومديرة، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أبرز نتائج الدراسة، أن هنالك اتجاهاً إيجابياً نحو تطبيق مفهوم إدارة المعرفة في المؤسسات العامة الأردنية، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة الاهتمام بإدارة المعرفة ونشر المفهوم بين الموظفين، والعمل باستمرار على تدريب وتأهيل الأفراد بهذا المفهوم وبمختلف مستوياتهم الإدارية، والعمل على طرح مساقات تدريبية في مفهوم إدارة المعرفة ومبادئها في الجامعات والمعاهد التي تعتبر الرافد الرئيس لسوق العمل الأردني.

وقام أبو قبة (2004) بدراسة، والتي هدفت للتعرف إلى مدى تطبيق إدارة المعرفة والمعلومات في الوزارات المركزية في الأردن، حيث تكونت عينة الدراسة من (303) مديراً ورئيس قسم من مختلف المستويات الإدارية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، أسلوب الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن الوزارات تطبق برامج وأنظمة إدارة

التدريبية التي من شأنها تعزيز معارفهم بوسائل تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

وأجرى الرفاعي وباسين (2004)، دراسة هدفت لتقديم إطار متكامل لإدارة المعرفة وعملياتها وأهدافها في الصناعة المعرفية، حيث تكونت عينة الدراسة من (74) إدارياً، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إدراك القيادات الإدارية في مصارف العينة بأهمية الدور الاستراتيجي لإدارة المعرفة في دعم القرارات المعرفية، وتؤكد القيادات الإدارية في مصارف العينة على أهمية برامج التدريب المكثفة والمستمرة لدى العاملين في إدارة المعرفة.

كما قام الساعد وحريم (2004)، بدراسة هدفت للتعرف إلى العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والميزة التنافسية للمنظمات، وكذلك تحديد العلاقة ما بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية للمنظمات المبحوثة، حيث تكونت عينة الدراسة من (121) موظفاً، وتم إجراء الدراسة على ثلاث من أكبر شركات صناعة الدواء، وقد استخدم الباحث الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات. وقد توصل الباحث إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية، وعلاقة معتدلة بين تكنولوجيا المعلومات والميزة التنافسية، كما أن إدارة المعرفة تسهم في تحقيق الميزة التنافسية بدور أكبر مما تسهم به تكنولوجيا المعلومات. وقد خلصت الدراسة في توصياتها، ضرورة إدراك مديري المنظمات، بأن امتلاك تكنولوجيا معلومات متطورة لا يشكل بحد ذاته ميزة تنافسية، وإنما يتحقق من خلال توفير المعرفة والخبرة والمهارة في توظيف هذه التكنولوجيا، وكما أكدت الدراسة على ضرورة أن يدرك المديرون في المنظمات لأهمية المعرفة بما يستخدمه المنافسون تكنولوجياً، وكذلك تطلعاتهم المستقبلية، إذا أرادوا أن يحققوا ميزة تنافسية.

وأجرى الشمري والدوري (2004)، دراسة بعنوان "إدارة المعرفة ودورها في تعزيز عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي

على مجموعة من منظمات في القطاعين العام والخاص، حيث تكونت عينة الدراسة من (618) من القطاعين العام والخاص، وقد استخدم الباحث الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى أهم النتائج بالواقع العملي بالمعرفة الصريحة أكثر من المعرفة الضمنية، وتقوم إدارة المعرفة تطبيقاً على المشاركة ونشر المعرفة التي تعتبر جوهر وهدف كافة برامج إدارة المعرفة والمعلومات. كما أظهرت الدراسة اختلافاً في هدف ممارسة إدارة المعرفة في كلا القطاعين العام والخاص، حيث إن القطاع الخاص يستخدم إدارة المعرفة بهدف المشاركة بالمعرفة ونشرها داخلياً (أي ضمن حدود المنظمة)، بينما يتم تطبيقها في القطاع العام بشمولية أكثر حيث تهدف إدارة المعرفة إلى المشاركة بالمعرفة والمعلومات ونشرها داخلياً وخارجياً (أي مع العاملين في المنظمة ومع المستفيدين من الخدمات من الخارج إضافة إلى العملاء والموردين)، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من الأفراد المتخصصين في المعلومات وتقنياتها، حيث إن هؤلاء الأفراد قادرون على تحديد الحاجة إلى المعلومات وكيفية إدارتها.

وقام Holowetzki and Antonina (2002)، بدراسة هدفت للتعرف إلى أثر العوامل الثقافية في تنفيذ مبادرات إدارة المعرفة من خلال دراسة ما ورد في أدبيات إدارة المعرفة، حيث أجريت الدراسة في جامعة Oregon في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحث أسلوب تحليل المحتوى، إذ قام الباحث بمراجعة الأدبيات والدراسات الصادرة في المجال نفسه بين عامي (1998-2002)، من أجل دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتوظيف إدارة المعرفة، وقد توصلت الدراسة، أن هنالك ستة عوامل ثقافية تؤثر في مبادرات إدارة المعرفة نجاحاً أو إخفاقاً وهي: نظم المعلومات، هيكل المنظمة، أنظمة المكافأة، العمليات المستخدمة، الأفراد، القيادة، كما أشارت الدراسة أن مبادرات إدارة المعرفة المستندة إلى التكنولوجيا ليست هي الحل الأمثل، بل إن الحل يكمن في توفير بيئة مناسبة، تقوم

بالمعرفة والمعلومات باستثناء المكتبات الإلكترونية، لكون هذا النظام مكلف، كما أن إدارة المعرفة تعمل على تحسين عملية اتخاذ القرارات الإدارية، وكذلك تعمل إدارة المعرفة على زيادة فاعلية وكفاءة العمل، وتعمل على خفض التكاليف وتوفير الوقت والجهد، ومن أهم التوصيات التي توصل لها الباحث، ضرورة تبني فلسفة إدارية تدعم تطبيق إدارة المعرفة، والعمل على غرس الثقافة التنظيمية في المؤسسة والعمل قدماً على تخصيص الموارد المالية والبشرية لتحقيق الغاية نفسها، والعمل على إعداد برامج تدريبية للأفراد واستقطاب المختصين للاستفادة منهم في مجال إدارة المعرفة.

وقام الغرابية (2003)، بدراسة هدفت للتعرف إلى المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع الإداري لدى المشرفين الإداريين في الشركات المساهمة العامة الأردنية في إقليم الجنوب، حيث أجريت الدراسة على أربع شركات مساهمة عامة كبرى، حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أبرز النتائج التي توصل لها، أن مستوى الإبداع المعرفي يتأثر طردياً بمستوى الإبداع الإداري، ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة، أنه لا بد من استخدام الذكاء في عملية اختيار المشرفين الإداريين في تلك الشركات، وأن تعمل الشركات باستمرار على تنمية القدرات الذهنية للمشرفين الإداريين من خلال الندوات وعقد الدورات التدريبية المتخصصة بطبيعة العمل الإشرافي، كما أوصت الدراسة بضرورة تبني الأفراد المبدعين وتنمية البوادر الإبداعية لديهم، وكذلك أوصت الدراسة بضرورة تشجيع التبادل المعرفي بين المشرفين الإداريين والعاملين في الشركات لزيادة إدراك العاملين بالمهام الموكلة إليهم.

وقام Bouthiltier and Sherer (2003)، بدراسة هدفت للتعرف إلى تحديد الاتجاهات التطبيقية لإدارة المعرفة في القطاع العام والخارجي، ومعرفة أنواع المعرفة التي يتم إدارتها والمناهج المطبقة والأساليب التكنولوجية المستخدمة لذلك، حيث أجريت الدراسة في كندا

القيادة بالقائد المتمكن معرفياً Knowledge Enabled Leader

كما قام Connelly and Kellway

(2001)، بدراسة هدفت للتعرف إلى العوامل المنظمة والمؤثرة في إدراك 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 التنظيمية، حيث تم إجراء الدراسة في أربع جامعات كندية، وقد استخدم الباحثان الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة 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: أن 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 ويشكل إيجابي، ثقافة التشارك في المعرفة داخل المنظمة، مقارنة مع زملائهن الذكور.

قام Misra and Hariharan (2001)، بدراسة هدفت لتقديم إطار عام لهيكلية إدارة المعرفة في المنظمات الحكومية في الهند، حيث تكونت عينة الدراسة من (565) إدارياً بمختلف المستويات الإدارية في تلك المنظمات الحكومية، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث أكدت الدراسة أن إدارة المعرفة تقوم على: (العناصر البشرية، التكنولوجيا، العمليات، القيادة بمختلف مستوياتها)، وقد قدمت الدراسة مثلاً لهيكل إدارة المعرفة في الحكومة الهندية، وكما أوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات الحكومية لهذه المنهجية لمواجهة التحديات والمتغيرات المتسارعة.

وأجرى Qottschalk (1999)، دراسة هدفت للتعرف إلى مدى دعم وتأثير استخدام تكنولوجيا

على التشارك في المعرفة، وعلى المديرين أن يرفعوا من مستوى ثقافة المنظمة لتحقيق الغاية ذاتها.

وأعد Dingsoyr (2002)، دراسة هدفت للتعرف إلى كيفية استخدام الإنترنت كأداة فعالة لإدارة المعرفة ونشرها داخل المنظمة، وكيفية تعامل الإدارات بمختلف مستوياتها مع إدارة المعرفة، حيث تكونت عينة الدراسة من (60) إدارياً في شركات برمجيات استشارية متوسطة الحجم في النرويج، وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلة والاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة، ضرورة دعم الإدارة بمختلف مستوياتها تطبيق نظم إدارة المعرفة، وتطبيق إدارة المعرفة يعمل على خفض التكاليف ويؤدي إلى رفع مستوى الجودة، ويساعد على إيجاد بيئة عمل أفضل في المنظمة، كما توصلت الدراسة أن أهم العوامل التي تؤثر على نجاح إدارة المعرفة، ضرورة توفير الثقافة التنظيمية، ولا بد من توفر عنصر الدافع لدى الأفراد للتعاون وتبادل المعرفة وكذلك التركيز المستمر والثابت على إدارة المعرفة على مدار الوقت.

وقام Politis (2001)، بدراسة هدفت للتعرف إلى العلاقة بين توظيف إدارة المعرفة داخل المنظمات، وبين أنماط القيادة السائدة، حيث أجريت الدراسة على منظمة صناعية كبيرة، تكونت عينة الدراسة من (227) فرداً، تستخدم التكنولوجيا المتقدمة في مدينة سيدني في أستراليا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، الاستبيان، كوسيلة لجمع البيانات، وكان من أبرز نتائج الدراسة، أن نمط الإدارة التشاركية يبدأ من القيادة الذاتية، فقد رأت الدراسة أن الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة، لا تقوم بإدارة المعرفة، وإنما يقومون بممارسة الإدارة التقليدية، وأوصت الدراسة، أن الإدارة بمختلف مستوياتها، يجب أن تمارس عمليات الاتصال، والتفاوض، والتشارك في المعرفة، وتعزيز عملية التفاعل لاكتساب المعرفة، بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين على جمع المعرفة، وأطلقت الدراسة على هذا النمط من

التعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء عرض الدراسات السابقة يمكن التعليق بما يلي:

- 1- أجمعت غالبية الدراسات في مجال إدارة المعرفة والتي كانت موجهة في الغالب نحو الشركات والبنوك والمؤسسات والمنظمات الاجتماعية على أن عمليات إدارة المعرفة لها دور كبير في تحسين وتطوير العمل المهني.
 - 2- استخدمت غالبية الدراسات السابقة المنهج الوصفي، الاستبانة لجمع البيانات وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسات.
- يرى الباحثون أن هذه الدراسة تميزت عن الدراسات الأخرى على النحو التالي:
- 1- تعتبر الدراسة الأولى التي تبحث في عمليات إدارة المعرفة وترابطها في الجانب الرياضي.
 - 2- تميزت هذه الدراسة بقيام الباحثين بتحديد عمليات إدارة المعرفة وفاعلية استخدامها من قبل عضو هيئة التدريس في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية؟
- 2- هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس؟
- 3- هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الخبرة؟
- 4- هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟

المعلومات على إدارة المعرفة، حيث أجريت الدراسة على الشركات القانونية في النرويج، حيث تكونت عينة الدراسة من (74) محامياً، واستخدم الباحث أسلوب المقابلة والاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة، أنه كلما اهتمت المنظمات بتكنولوجيا المعلومات، كلما زاد الاهتمام بدعم وتطوير إدارة المعرفة فيها، وأن التكنولوجيا تستخدم في إيجاد ونقل والمشاركة في المعرفة وتمكين العاملين من التوصل لها بسهولة.

كما أجرى Kmuche (1997)، دراسة هدفت للتعرف إلى مدى الأهمية النسبية لإدارة المعلومات الموجهة نحو المحتوى وتوفير المعلومات الخارجية وعلاقتها ببيئة العمل فيما يتعلق بإدارة المعلومات، وتم إجراء الدراسة على عينة بلغت (84) إدارياً في بيئات إدارية متعددة، منها تعليمي، صحي، أسري في بريطانيا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، الاستبانة، وكان من أبرز نتائج دراسته أن إدارة المعلومات موجهة المحتوى تملك تركيزاً أقوى من توفير المعلومات الخارجية لمصلحة البيئة التعليمية، بينما دلت الدراسة على أهمية المعلومات الخارجية إذا ما قورنت بتوفير إدارة المعلومات موجهة المحتوى ولمصلحة البيئة الأسرية، بينما لم تكن هنالك دلالات معنوية في الجانب الصحي.

أجرى Hage (1993)، دراسة هدفت للتعرف إلى فحص أثر توظيف إدارة المعرفة في بقاء المصانع وديمومتها في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (97) مصنعاً في ولاية نيوجرسي، وقد تم استخدام الاستبانة والمقابلة كوسيلة لجمع البيانات، ولقد توصلت الدراسة، أن المصانع التي استمرت بالعمل وبنجاح ولفترات زمنية طويلة، تلك المصانع، التي قامت بتوظيف المعرفة في أعمالها، وقامت بالاستثمار الأفضل في مجالين: رأس المال البشري، والتكنولوجيا، كما أكدت الدراسة أهمية إدارة المعرفة، وأهمية الدور الذي تقوم به من أجل بقاء المنظمات وديمومتها، وكذلك فوائد توظيفها للمعرفة في أعمالها.

درجة فاعلية ضعيفة	1.81 - 2.60
درجة فاعلية متوسطة	2.61 - 3.40
درجة فاعلية مرتفعة	3.41 - 4.20
درجة فاعلية مرتفعة جداً	4.21 - 5

(القحطاني وآخرون، 2000)

6- تم تطبيق المعاملات الإحصائية الملائمة لطبيعة الدراسة (المتوسطات الحسابية، الاتحافات المعيارية، قيمة (ت) الجدولية، تحليل التباين الأحادي (One Way Anova).

7- استخلاص النتائج والتوصيات.

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة من خلال صدق المحتوى بعرض المقياس على الخبراء للتأكد من سلامة اللغة المستخدمة ومدى ملاءمة الفقرات للمحاور المستخدمة، إضافة إلى معرفة مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تندرج فيه، وقد أجريت التعديلات المناسبة في ضوء توجيهات المحكمين ومقترحاتهم.

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات المقياس باستخراج معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (cronbach alpha) وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.897) وهي قيمة علمية مقبولة لأغراض البحث العلمي.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بصورته المسحية لملاءمته وطبيعة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية والبالغ عددهم (60)، فيما تكونت عينة الدراسة بصورتها النهائية من (51) عضو هيئة تدريس، أُختيرت بطريقة عشوائية وتشكل ما نسبته

محددات الدراسة:

المجال البشري: أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية.
المجال المكاني: كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية).
المجال الزمني: 2011-2012.

تعريف المصطلحات:

عمليات إدارة المعرفة: هي العمليات التي تقوم على الاستثمار في المورد البشري من خلال التركيز على (تشخيص المعرفة واكتسابها وتوليدها وتخزينها وتطويرها وتوزيعها وتطبيقها).

خطوات تنفيذ الدراسة:

- 1- تم تحديد فقرات مقياس فاعلية تطبيق عمليات إدارة المعرفة من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة واستطلاع رأي الخبراء في مجال الإدارة الرياضية والإدارة التربوية.
- 2- تم عرض فقرات مقياس فاعلية عمليات إدارة المعرفة على خبراء في مجال الإدارة الرياضية والإدارة التربوية لمعرفة مدى إمكانية ملاءمتها ومناسبتها.
- 3- بناءً على رأي الخبراء، قام الباحثون بتغيير شكل ومضمون الفقرات الممثلة للمقياس لتصبح في شكلها النهائي، التالي:
 - 1- المحور الأول: دور إدارة الكلية في تطبيق عمليات إدارة المعرفة وعددها 12 فقرة.
 - 2- المحور الثاني: عمليات إدارة المعرفة وتطبيقها من قبل عضو هيئة التدريس وعددها 10 فقرات.
 - 3- المحور الثالث: دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير الطلبة معرفياً وخبرة وأسلوباً وعددها 10 فقرات.
 - 4- تم توزيع مقياس فاعلية تطبيق عمليات إدارة المعرفة على عينة البحث.
 - 5- التصنيف المستخدم:
 - 1 - 1. درجة فاعلية ضعيفة جداً

(83%) من مجتمع الدراسة الأصلي، والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينه حسب متغيراتها.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراته

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	42	82.4%
	أنثى	9	17.6%
	المجموع	51	100%
الخبرة	5 سنوات فما دون	9	17.6%
	أكثر 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%

عرض نتائج التساؤل الأول:

للإجابة على التساؤل الأول والذي يشير إلى: "ما مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعة الأردنية والهاشمية؟" تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور مقياس فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة، والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: عرض النتائج:

في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها قام الباحثون بإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتم عرض نتائج الدراسة بترتيب وتسلسل بما يتفق مع ترتيب تساؤلاتها.

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب محاور المقياس (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
3	0.836	3.248	دور الكلية
2	0.596	3.802	عمليات تطبيق إدارة المعرفة
1	0.420	3.918	المساهمة في تطوير الطلبة
	0.513	3.631	الكلية

إدارة الكلية وحسب التصنيف المستخدم بدرجة متوسطة.

عرض نتائج التساؤل الثاني:

للإجابة عن التساؤل الثاني والذي يشير: "هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعة الأردنية والهاشمية تعزى لمتغير الجنس؟" تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة لمقارنة المتوسط الحسابي للذكور مع المتوسط الحسابي للإناث، والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

يتضح من الجدول (2) أن متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) على فقرات محاور مقياس فاعلية تطبيق عمليات إدارة المعرفة تراوحت ما بين (3.248 - 3.918) وبانحراف معياري تراوح ما بين (0.420 - 0.836)، وكان متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محاور المقياس ككل (3.631) وبانحراف معياري (0.513) وهي تعبر حسب التصنيف المستخدم في هذه الدراسة أن فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة والمساهمة في تطوير الطلبة والمقياس ككل كانت بدرجة مرتفعة فيما كان دور

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لمحاور المقياس تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور الكلية	ذكر	42	3.278	0.828	0.539	0.539
	أنثى	9	3.111	0.913		
تطبيق عمليات إدارة المعرفة	ذكر	42	3.814	0.616	0.316	0.753
	أنثى	9	3.744	0.515		
تطوير الطلاب	ذكر	42	3.924	0.449	0.224	0.823
	أنثى	9	3.88	0.257		

عرض نتائج التساؤل الثالث:

للإجابة عن التساؤل الثالث والذي يشير: "هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعة الأردنية والهاشمية تعزى لمتغير الخبرة؟" تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم 4 يوضح ذلك.

يتضح من الجدول (3) أن قيمة "ت" بلغت (0.539) ومستوى الدلالة (0.539) فيما يتعلق بمحور دور الكلية، بينما بلغت قيمة "ت" (0.316) وبمستوى دلالة (0.753) فيما يرتبط بمحور تطبيق عمليات إدارة المعرفة، كذلك بلغت قيمة "ت" (0.224) ومستوى الدلالة (0.823) فيما يتعلق بمحور تطوير الطلاب، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

الجدول (4): نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً لمتغير الخبرة

العوامل	المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
دور الكلية	بين المجموعات	2	1.866	0.933	1.353	0.268
	داخل المجموعات	48	33.099	0.690		
	المجموع	50	34.965			
تطبيق عمليات إدارة المعرفة	بين المجموعات	2	0.358	0.179	0.494	0.613
	داخل المجموعات	48	17.372	0.362		
	المجموع	50	17.730			
تطوير الطلاب	بين المجموعات	2	0.249	0.125	0.699	0.502
	داخل المجموعات	48	8.565	0.178		
	المجموع	50	8.814			

عرض نتائج التساؤل الرابع:

للإجابة عن التساؤل الرابع والذي يشير إلى: "هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعة الأردنية والهاشمية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟ تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

يتضح من الجدول رقم (4) أن قيمة ف المحسوبة لمجال دور الكلية بلغت (1.353) ومجال تطبيق عمليات إدارة المعرفة بلغت (0.494) ومجال تطوير الطلاب بلغت (0.699) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

الجدول (5): نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

العوامل	المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
دور الكلية	بين المجموعات	4	2.433	0.608	0.860	0.495
	داخل المجموعات	46	32.532	0.707		
	المجموع	50	34.965			
تطبيق عمليات إدارة المعرفة	بين المجموعات	4	1.663	0.416	1.190	0.328
	داخل المجموعات	46	16.067	0.349		
	المجموع	50	17.730			
تطوير الطلاب	بين المجموعات	4	1.279	0.320	1.953	0.118
	داخل المجموعات	46	7.535	0.164		
	المجموع	50	8.814			

تطوير الطلاب بلغت (1.953) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

يتضح من الجدول رقم (5) أن قيمة ف المحسوبة لمجال دور الكلية بلغت (0.860) ومجال تطبيق عمليات إدارة المعرفة بلغت (1.190) ومجال

ثانياً: مناقشة النتائج:

المؤسسات على التبادل المعرفي، وأن إدارة المعرفة تسهم وبشكل كبير على جعل القرارات سواء الإدارية أو التدريسية أكثر رشداً وعقلانية، كذلك لا بد أن يدرك مديرو المؤسسات والمنظمات بأهمية تطبيق عمليات إدارة المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية المطلوب تحقيقها. وكما أوضحت دراسة Misra And Hariharan (2001).

ضرورة التأكيد على مفهوم إدارة المعرفة والتي تقوم على العنصر البشري والتكنولوجيا المتقدمة، عمليات تطبيق إدارة المعرفة، القيادة بمستوياتها المختلفة، كما أكدت الدراسة على ضرورة أن تتبنى المؤسسات والمنظمات لهذه المنهجية لمواجهة التحديات والتغيرات المتسارعة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

كان التساؤل الثاني: هل هنالك فروق في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) تعزى لمتغير الجنس؟

وبالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (3) فإننا نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية، حيث بلغت قيمة ت (0.539) وبمستوى دلالة (0.539) فيما يرتبط بمحور دور الكلية، كما بلغت قيمة ت (0.316) وبمستوى دلالة (0.753) فيما يتعلق بمحور تطبيق عمليات إدارة المعرفة، كذلك بلغت قيمة ت (0.224) وبمستوى دلالة (0.823) بمحور تطوير الطلاب.

كما ويفسر الباحثون ذلك أن أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية ورغم قلة عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث المشاركات في البحث مقارنة بالذكور، إلا أن كلاهما يحاول تطبيق مفهوم إدارة المعرفة بشكل ضمني وغير معرف فيه وصريح، حيث أن عينة الدراسة ترى أن مفهوم إدارة الكلية تعمل على توفير أقصى ما يمكن من الخدمات

بعد القيام بالعمليات الإحصائية اللازمة من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، وفي ضوء النتائج التي توصل إليها، وبعد استعراض الجداول السابقة، قام الباحثون بمناقشة النتائج الخاصة بالدراسة وذلك تبعاً لترتيب تساؤلاتها.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

كان التساؤل الأول: ما مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية)؟

بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (2) فإننا نلاحظ أن مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى عينة الدراسة كانت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ متوسط الاستجابة (3.61) وانحراف معياري بلغ (0.513) ويفسر الباحثون ذلك، أنه رغم أن الكليات المعنية تساهم بشكل كبير في تطوير الطلبة نظرياً وعملياً إلا أن مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) كانت بدرجة متوسطة، وأن إدارة كلية التربية البدنية في تلك الجامعات قد لا تعمل على إدخال مفهوم عمليات إدارة المعرفة وبشكلها العلمي والمقنن، ويعتمد عضو هيئة التدريس على اجتهاده بإيجاد وسائل وأساليب تدريسية ابتكارية تساعده في تدريس الطلبة، أو إن إدارة الكليات لا تحرص على تخصيص جزء من موازنتها على إيجاد بيئه مناسبة يتم فيها تثقيف كل عناصر العملية التعليمية بهذا المفهوم (إدارة، وأعضاء هيئة تدريس وطلبة)، وقد يكون السبب في ذلك أنه لا يتاح الوقت الكافي من أجل إدخال مفهوم تطبيق عمليات إدارة المعرفة والاكتفاء بالقيام بالأعمال الروتينية المعتادة في تلك الكليات المعنية.

وهذا يتفق مع دراسة الغرابيه (2003)، صيام (2004)، الساعد وحريم (2004)، المومني (2004) والتي أكدت ضرورة تشجيع العاملين في

كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) تعزى لمتغير الخبرة؟

وبالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (4) فإننا نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة لمحور دور الكلية (1.353) وبمحور تطبيق عمليات إدارة المعرفة بلغت (0.494) كما بلغت قيمة ف المحسوبة (0.699) في محور تطوير الطلاب.

ويعزو الباحثون ذلك ورغم تعدد وتنوع الخبرات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس إلا أن عينة الدراسة ورغم خبراتهم المستمرة والمتعددة والمتنوعة يجدون أن إدارة الكلية قد لا تسهم وبشكل فاعل في تدعيم مفهوم تطبيق عمليات إدارة المعرفة، وأن إدارة الكلية قد لا توفر المستلزمات التكنولوجية اللازمة لتدعيم مفهوم تطبيق عمليات إدارة المعرفة بحدها الأدنى، كما قد يعتقد أفراد عينة الدراسة أن إدارة الكليات المعنية لا تحرص وبشكل فاعل على تطبيق المفهوم وبشكل صريح، ويرى أفراد عينة الدراسة أن تطبيق مفهوم عمليات إدارة المعرفة ومن وجهة نظرهم تحتاج إلى وسائل اتصال مساعده أهمها: المختبرات والملاعب وقاعات التدريس المزودة بوسائل تكنولوجية حديثة.

ويتفق هذا مع دراسة Qotteschalk, P. (2001), Kmuiche, (1999), Politis, J. (1997), (1993) hage'et al والتي أوضحت وبشكل مباشر أن المؤسسات والمنظمات التي تعتمد مفهوم إدارة المعرفة (عملياتها) تقوم بالاستثمار الأفضل في رأس المال البشري والتكنولوجيا وأنها تستمر بتحقيق النجاح ولو النجاح ولفترات زمنية طويلة، كما أكدت الدراسات على ضرورة توفير المستلزمات الضرورية والبيئة المناسبة لتوظيف عمليات إدارة المعرفة بشكل مناسب، كذلك لا بد من توفر مفهوم عمليات إدارة المعرفة جنباً إلى جنب مع الإدارة التقليدية حيث

والمستلزمات التي من شأنها تعزيز القدرات لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أنها قد تعمل على عقد الورشات وإيفاد أعضاء هيئة التدريس من الفينة إلى الأخرى بداعي التطوير والتحسين دون الاهتمام بإيجاد إطار مأسس ضمن مفهوم إدارة المعرفة، كما أن أعضاء هيئة التدريس ومن كلا الجنسين قد لا يعمل على تشخيص واكتساب المعرفة مروراً بتخزينها وتوليد معرفة جديدة وصولاً إلى توزيعها إلى الطلبة دون أن تكون متسلسلة ومنتظمة وضمن منظومة إدارة المعرفة نظرياً وتطبيقياً، كما يعزو الباحثون ذلك أن أعضاء هيئة التدريس ومن كلا الجنسين قد يعتمدون في تدريسهم على التنوع في أساليب التدريس وهو جزء من اكتساب المعرفة دون الاهتمام في تطوير المعرفة وتوليدها معرفة جديدة من خلال وسائل داعمة تعمل على تطبيق عمليات إدارة المعرفة.

وهذا يتفق مع دراسته الرفاعي وباسين (2004) والشمري والدوري (2004)، المومني (2004) والتي دعت إلى ضرورة عقد برامج تدريبية لتفسير مفهوم إدارة المعرفة ومنها كيفية تطبيق عمليات إدارة المعرفة، كما دعت تلك الدراسات إلى الاهتمام بمفهوم عمليات إدارة المعرفة بشكل صريح وواضح وأهمية ذلك في التخطيط المستقبلي في وضع الاستراتيجيات والمناهج في تطوير الأفراد، كذلك لا بد من التركيز على مفهوم إدارة المعرفة بجميع جوانبها ومنها عمليات إدارة المعرفة ولو استدعت الضرورة وضع مناهج ومساقات في الجامعات لتكون أساساً لما قد يتناوله الأفراد في الدورات والورش المتخصصة كذلك، كما أوضحت دراسة conellelly and kelly (2001). أن الإناث بحاجة إلى مزيد من ثقافة التفاعل الاجتماعي قبل أن يدركن وبشكل إيجابي عمليات تطبيق المعرفة ومنها التشارك في ثقافة المؤسسة.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:

كان التساؤل الثالث: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في

ويتفق هذا مع دراسة: Bouthioltier and sherer (2002) and Antonia (2002) dingsoyer (2002) Holwetzki, Politis (2001)

والتي أكدت على ضرورة توفير بيئة آمنة أمام الكوادر العاملة تمارس بها عمليات الاتصال والتفاوض والنقاش كما لا بد من توفير الوقت الكافي من أجل تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفه صريحة من خلال القيام بعمليات تطبيق إدارة المعرفة، كما أوضحت تلك الدراسات أن هناك ستة عوامل تؤثر في مبادرة تطبيق عمليات إدارة المعرفة (نظم المعلومات، الهيكل التنظيمي، المكافء، تطبيق عمليات المعرفة، الأفراد، القيادة).

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

في ضوء أهداف الدراسة والمنهج العلمي المستخدم في هذه الدراسة وفي ضوء البيانات والمعلومات ومن خلال عينة الدراسة وبعد عرض ومناقشة نتائج الدراسة، توصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية:

- 1- كان مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة ككل في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) بدرجة فاعليه مرتفعة، فيما كان دور إدارة الكلية في تطبيق عمليات إدارة المعرفة بدرجة فاعليه مرتفعة، فيما كانت المساهمة في تطوير الطلاب بدرجة فاعلية مرتفعة أيضاً.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) تعزى لمتغير الجنس.
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) تعزى لمتغير الخبرة.

من الضروري توفير بيئة مناسبة تمارس فيها عمليات الاتصال والتفاوض والنقاش والتشارك لتشجيع الأفراد على ممارسة هذا المفهوم.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع:

كان التساؤل الرابع: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟

وبالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (5) فإننا نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. ويفسر الباحثون ذلك أنه ورغم تعدد الرتب الأكاديمية في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية) وإطلاعهم على كل ما هو جديد في المجال، ورغم عملهم في إدارة الكليات وقيامهم بمزاولة مهنة التدريس، إلا أن عينة الدراسة ومن وجهة نظرهم أنه لم يدخل مفهوم تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية في الجامعات الأردنية كما هو مطلوب، وأنه رغم العمل المستمر على تطوير الطلبة إلا أن القيمة المضافة من تطبيق مفهوم عمليات إدارة المعرفة لا يطبق بشكله النموذجي من حيث التشخيص والاكتمال والتطوير والتخزين والتطبيق حيث أن عينة البحث ترى ومن وجهة نظرهم أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بممارسة هذا المفهوم بشكل متقطع وغير مدروس نظراً لضعف التواصل فيما بينهم أو قد يكون بسبب حداثة المفهوم وصعوبة التعامل معه أو قد يكون بسبب عدم توفر الموازنة اللازمة للقيام بعمليات مفهوم إدارة المعرفة أو عدم توفر الوقت الكافي والوافي في تطبيق المفهوم بعملياته الدقيقة.

المؤتمر العلمي- الدولي، السنوي الرابع، (1)،
جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن.
الشمري، انتظار والدوري، معتر (2004)، إدارة
المعرفة ودورها في تعزيز عملية اتخاذ القرار
الاستراتيجي، دراسة ميدانية لاستطلاع آراء عينة
من مديري الشركات الصناعية في بغداد، المؤتمر
العلمي الدولي السنوي، الرابع، جامعة الزيتونة
الأردنية، (1)4، عمان، الأردن.
العنزي، سعد (2001)، رأس المال الفكري، الثروة
الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين.
العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي (2009)،
إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال،
عمان، اليازوري للنشر والتوزيع.
الغرابية، خالد (2003)، المعرفة الإدارية وأثرها على
الإبداع الإداري لدى المشرفين الإداريين في
الشركات المساهمة العامة الأردنية في إقليم
الجنوب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة
مؤتة، الكرك، الأردن.
القحطاني، سالم، والعامري، وال مذهب، معدي،
والعمر، بدران (2000)، منهج البحث في العلوم
السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان.
القطارنه، زياد (2003)، إدارة المعرفة، الأردن، عمان،
دار جليس الزمان للتوزيع والنشر، المكتبة الوطنية.
المومني، حسان (2004)، اتجاهات المديرين نحو
تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات العامة في
الأردن، الإدارة العامة، رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
حجازي، هيثم (2005)، إدارة المعرفة مدخل نظري،
ط1، عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.
حريم، حسين (2003)، إدارة المنظمات، منظور
كلي، الطبعة الأولى، عمان: الحامد للنشر
والتوزيع.
صيام، وليد (2004)، مدى إدراك أهمية إدارة
المعرفة المحاسبية في الشركات الصناعية
المساهمة، العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير
منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

Bouthioltier, T., & shearer, A. (2003),
Understanding knowledge
Management and information
management: the Need for empirical
perspective, **International Journal of**

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في
مستوى فاعلية عضو هيئة التدريس في تطبيق
عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية البدنية
في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية،
الجامعه الهاشمية) تعزى لمتغير الرتبة
الأكاديمية.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ومناقشتها يوصي
الباحثون بما يلي:

1- ضرورة العمل على تكثيف مفهوم تطبيق
عمليات إدارة المعرفة ككل في كليات التربية
البدنية في الجامعات الأردنية من خلال تدريب
أعضاء هيئة التدريس على ممارسة المفهوم
عملياً وربطها ب: (المادة التعليمية، الوسائل
والأساليب، الطالب، الإبداع والابتكار).

2- ضرورة الاهتمام بتطبيق عمليات إدارة المعرفة
وإيلاء عملية التشارك بالمعرفة وتوليد المعرفة
أهمية أكبر في سبيل تحقيق المفهوم بشكل
أكبر.

5- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلبة على
استخدام التقنيات الحديثة (الحواسيب، البريد
الإلكتروني، العمل ضمن مجموعات،
مجموعات حوارية....) والتي تساعد على
تنفيذ مبادرات تطبيق عمليات إدارة المعرفة.

6- إعادة إجراء هذه الدراسة بعد أربع سنوات من
الآن، بهدف الوقوف على الفروقات التي يمكن
أن تتجم، وخاصة إذا تبنت كليات التربية البدنية
في الجامعات الأردنية مبادرات تطبيق إدارة
المعرفة.

المراجع:

المراجع العربية:

إيكو أبو قبة، عاهد (2004)، مدى تطبيق إدارة
المعرفة والمعلومات في الوزارات المركزية في
الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة
الأردنية، عمان، الأردن
الساعد، رشاد وحسين، حريم (2004)، إدارة المعرفة
وتكنولوجيا في إيجاد الميزة التنافسية، دراسة
ميدانية على قطاع الصناعات الدوائية في الأردن،

- Content. Oriented Information Management, and External Information Management, **Journal of Educational Research**, **11**, 1035-1044.
- Misra, D., Rama, H. (2001), E-Knowledge Management framework for government organizations, Information systems Management, **Yarmouk University Database**.
- Politis, J. (2001), The Relationship of Various leadership styles, to knowledge Management, **Leadership and Organization Development Journal**, **22**(8), PP 354-364.
- Qotteschalk, P. (1999), Use of IT for knowledge Management in Law firms, **the Journal of Information, Law and IT technology**, 1(3), pp 172-177.
- Peirce (Charles Sanders): *Ecrits sur le signe*, rassembles, traduits et commentes par Gérard Deledalle, ED. Seuil, Collection, L'ordre Philosophique, Paris, 1978.
- Veron (Eusebio): *La Semiosis et son monde* "in *Langages* 58, ED, Larousse.1980.
- Sémiosis de l'idéologie et du pouvoir"; in *Communications* 28; 1978.
- Business Performance Management (IJBPM)**, **33**, 1112-1117.
- Connelly., C., & Kellwaym G. (2001), Predictors of Employees Perception of Knowledge Sharing cultur , Queens center for knowledge-Based Enterprises, **Journal of Knowledge Management**, ISSN, 1705-1713.
- Dingsoyr, T., (2002), **Knowledge Management in Medium – Sized Software Counsulting Companies**. Unpublished doctoral thesis, Norwegian University of science and technology, Torndheim, Norway.
- Hage., J. Collins, P. Hull, F., & Teachman, J. (1993). **The impact of knowledge on the survival of American manufacturing plants**, The University of north Carolina press, social forces.
- Holowetzki, A. (2002), **the Relationship Between knowledge Management and organizational culture, An Examination of culture factors that support the flow and management of knowledge within organization**, MA University of Oregon, U.S.A.
- Kmuche, A. (1997), Information Management, the Importance of