

درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

د. هيفاء إبراهيم*

د. لبنه داوود**

بشرى اميل إبراهيم***

(تاريخ الإيداع ٢٦ / ١١ / ٢٠٢٠. قُبل للنشر في ٢٣ / ٣ / ٢٠٢١)

□ ملخص □

يهدف البحث إلى تعرف درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية، إضافة إلى التعرف إلى الفروق في تطبيق إدارة المعرفة بحسب متغيرات (الجنس، المرتبة العلمية)، ولتحقيق أهداف البحث جرى بناء استبانة من قبل الباحثة مؤلفة من (٢٩) بنداً موزعة على ثلاثة محاور: (توليد المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة) ثم جرى تطبيقها على عينة بلغت (٣٩) عضواً، في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١، وقد أعيد منها (٣٤) استبانة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وقد تأكدت الباحثة من صدق الاستبانة وثباتها بتطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من (١٥) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية، من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ الذي تراوحت قيمته بين ٠.٩٠٠-٠.٩١٣، وحساب قيمة سبيرمان التي كانت أصغر من ٠.٠٥؛ وأشارت نتائج البحث إلى أن درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية جاءت بدرجة متوسطة، كما وأظهرت نتائج البحث أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد عينة البحث لتطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية بحسب متغيرات (الجنس، المرتبة العلمية) عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

الكلمات المفتاحية: درجة تطبيق، إدارة المعرفة، أعضاء الهيئة التعليمية.

*مدرسة في كلية التربية في جامعة طرطوس -سورية.

**أستاذ مساعد في كلية التربية في جامعة طرطوس -سورية.

***طالبة دراسات عليا ماجستير - في كلية التربية في جامعة طرطوس -سورية.

The degree of application of knowledge management in the faculty of Education at Tartous University from the point of view of the Teaching staff

Dr.Haifa Ibrahim*
Dr.Lobna Dawod**
Boushra Ibrahim***

(Received 26/11 /2020. Accepted 23/3/2021)

□ ABSTRACT □

The research aims to know the degree of application of knowledge management in the Faculty of Education at The University of Tartous from the point of view of the Teaching staff, in addition to identify the differences in the application of knowledge management by variables (sex, scientific rank), and to achieve the objectives of the research , a questionnaire was prepared consisting of (29) Items distributed over three themes (generating knowledge, sharing knowledge, applying knowledge). It was applied to a sample of (39) members for the academic year 2020/2021, that re-identified (34) ones, the researcher used the descriptive survey design, the researcher confirmed the validity and reliability of the questionnaire by applying it to a survey sample (15) of the Teaching staff, by calculating the Alpha Cronbach, which ranged from 0.900-0.913, and the calculation of the value of Spearman, which was Smaller than 0.05, The results of the research indicated that the degree of application of knowledge management in the Faculty of Education at the University of Tartous from the point of view of the Teaching staff was moderate, that's what she pointed out as the results of the research showed that there are no statistically significant differences in the average of the grades of the research sample to apply knowledge management in the Faculty of Education at the University of Tartous from the point of view of of the Teaching staff according to the variables of (sex, scientific rank) at the level of significance 0.05

Keys words: degree of application, Knowledge management, Teaching staff.

*Associate Professor-faculty of education –Tartous-Syria.

** Associate Professor-faculty of education –Tartous-Syria.

***Postgraduate student (Master of Child education) faculty of education –Tartous-Syria.

مقدمة:

تواجه سائر دول العالم مجموعة من التحولات العميقة المتسارعة التي تجتاح عالم اليوم، يأتي في مقدمتها الثورة العلمية؛ مما جعل علماء الإدارة يتوجهون للتخلص من المبادئ الإدارية القديمة. وتعد المعرفة والمعلومات وسيلة إدارية هادفة للتكيف مع تطورات العصر إذ هي المورد الأكثر أهمية؛ نظراً لدورها في خلق المعرفة وتنظيمها في الجامعات من خلال وجود عناصر بشرية، ونتيجة لذلك ظهر للعلن مفهوم أطلق عليه: إدارة المعرفة Knowledge (Management)؛ إذ تعد إدارة المعرفة في عالمنا المعاصر من أهم الأفكار الحديثة ذات الأثر الفعال على نجاح الأعمال والمؤسسات التربوية، انطلاقاً من مفهوم رأس المال الفكري، لأن إدارة المعرفة تؤسس على فكرة مفادها أن المؤسسات ملزمة باستثمار ما لديها من المعرفة بكل ما تشمله من تراخيص وبراءات اختراع، ومعلومات خاصة بالمجال التي تعمل فيه والمستهلكين؛ ويمكن اعتبار ظهور إدارة المعرفة تطوراً طبيعياً لتطور إدارة الجودة الشاملة ومفاهيمها. لقد أدرك الباحثون في قضايا التعليم وقيادات الفكر التربوي أهمية "إدارة المعرفة" في رفع سوية العملية التعليمية والارتقاء بأداء مؤسسات التعليم العالي وتحقيق أهدافها بعوائد أفضل وتكاليف أقل؛ بل إن الالتزام بتطبيق مبادئ إدارة المعرفة غداً ضرورة من ضرورات البقاء لمؤسسات التعليم العالي كياناً وسمعةً (معاينه، ٢٠٠٨، ٢). وقد ظهر مبدأ إدارة المعرفة في بداية التسعينات، عندما قامت إحدى الشركات الاستشارية الأمريكية باستثمار مصادرها المالية والتكنولوجية بهدف الاستفادة الشاملة من خبرات المؤسسة ذاتها ومهاراتها ومعارفها، من خلال استخدام تطبيقات الحاسب الآلي لتكون سريعة في منظمات الأعمال، وأصبحت معارف العاملين والمنظمة وخبراتهم ومهاراتهم من الأصول الجديدة والثروة الكبيرة التي يجب استثمارها لتطوير العاملين ومن ثم أداء المنظمات وتحسين وضعها التنافسي، كما أصبحت من العوامل الرئيسية التي يقاس بها نجاح الإدارة (العتيبي، ٢٠٠٧، ١٥). ويقوم المفهوم الحديث لإدارة المعرفة على توفير المعلومات لجميع العاملين في المؤسسة، والخبرات الفردية للعاملين والكامنة في عقولهم والمتحفزة لأي مشير لاستنهاضها وانطلاقها بشكل فعال؛ لذا فمن أهم مميزات تطبيق هذا المفهوم هو الاستثمار الأمثل لرأس المال المادي، وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تنمية أداء الفرد ورفع كفاءة المؤسسة، ويؤدي التعليم دوراً مهماً في تطوير المجتمع وتميمته؛ وذلك من خلال إسهام مؤسساته في تخريج الكوادر البشرية المدربة على العمل في كافة المجالات والتخصصات المختلفة (عودة، ٢٠١٠، ٤). وتعد مؤسسات التعليم الجامعي من أهم المؤسسات التي ينبغي أن تتعامل مع المعرفة، وتديرها بفاعلية كبيرة، لكونها تضم صفوة المعرفة، وصناعاتها ومصادرها، ومخازنها البشرية، والمادية، فالمعرفة والعلوم التي يضمها أو ينقلها العاملون من قيادة أكاديمية وأساتذة وطلاب ومراكز بحوث، واستشارات ومكتبات وشبكات معلومات وغيرها، لها قيمة ومورد كبير على بيئة العمل في الجامعة نفسها، وعلى المجتمع ككل متى أحسنت إدارة تلك المعرفة (الفيقيه، ٢٠١٦، ٣)؛ ولذا تعد الجامعات من أكثر المؤسسات ملاءمة لتبني مدخل إدارة المعرفة، بحكم عملها وطبيعتها ووظائفها؛ إذ تمتلك الجامعات بنية أساسية معرفية قوية، تتمثل في توافر العناصر البشرية والتقنية، إضافة إلى ما تضمنه من تخصصات نظرية وعلمية، وكذلك الإسهام في خدمة المجتمع. انطلاقاً مما سبق جاءت فكرة هذا البحث لتسليط الضوء على موضوع درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

مشكلة البحث:

يشهد العالم اليوم تغيرات سريعة في كافة المجالات، الأمر الذي أدى إلى ظهور مفاهيم جديدة في مجال الإدارة؛ كالإدارة بالأهداف، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات، وإدارة المعرفة؛ حيث أصبحت المعرفة عاملاً رئيساً في قياس تقدم المجتمعات، لذلك تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى تطوير أدائها لينعكس بصورة إيجابية على مخرجاتها؛ وبما أن الجامعات هي المؤسسة التعليمية المنتجة للمورد البشري الفعال الصانع للمستقبل، والذي يشكل ما يسمى برأس مالها الفكري، كان لابد من الإشارة إلى دور إدارة المعرفة في الجامعات السورية؛ للوقوف على مدى تطبيق هذه المعرفة، ومدى ممارستها والعمل بها؛ حيث أظهرت دراسة حلاق (٢٠١٢) وجود معوقات كبيرة تواجه إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؛ من أهمها: غياب فرق العمل البحثي، قلة كفاية الوسائط الإلكترونية المناسبة للقيام بالبحوث، وضيق وقت أعضاء الهيئة التدريسية. حيث أشارت دراسة حسن؛ عيسى (٢٠١٤) إلى أنه على الجامعات السورية إعادة هيكلة العلوم والتخصصات الجامعية وتصميمه بما يتناسب مع شعار الجامعة بالمجتمع وبما يخدم سوق العمل، إضافة إلى بناء البرامج التعليمية التي تسهم في تطوير الثقافة المجتمعية نحو إدراك مفهوم إدارة المعرفة وتفعيل العمليات الخاصة بها من (تنظيم، توليد، تخزين، تطبيق، نشر وتوزيع)؛ وتبني الإستراتيجيات التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية. كما أكدت دراسة غدير (٢٠١٦) على وجود متطلبات ملحة لتطبيق إدارة المعرفة تتمثل بالثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات، إضافة إلى وجود جملة من المعوقات المباشرة أهمها: عدم وضوح مفهوم إدارة المعرفة لدى معظم أفراد العينة المدروسة، وعدم تخصيص التمويل الكافي لتطبيقها في جامعة تشرين. ومن خلال استطلاع آراء بعض أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية في جامعة طرطوس تبين للباحثة ضرورة تفعيل إدارة المعرفة، ونشرها على نطاق واسع؛ لذا، ومما سبق، ونظراً لأهمية الموضوع جاءت فكرة هذا البحث؛ للكشف عن درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؛ وتلخص مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؟

أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في الناحيتين الآتيتين:

الأهمية النظرية:

- إلقاء الضوء على مفهوم إدارة المعرفة الذي يعد من أبرز المداخل الإدارية الحديثة، التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى تبنيها وتطبيقها؛ لما لها من أهمية في تحقيق أهداف المؤسسة، من خلال تنمية قدرتها على البحث والاكتشاف والابتكار، ومواكبة التطورات وتحقيق التعلم التنظيمي المنشود.

الأهمية التطبيقية:

- أن يستفيد من نتائج هذا البحث الإداريون في مؤسسات التعليم العالي.
- قد يساهم هذا البحث في توفير معايير عملية لتحقيق التقدم للجامعات من خلال تحسين أساليب إدارتهم للمعرفة في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة.

- يعد البحث الحالي من الأبحاث النادرة في حدود علم الباحثة التي تناولت موضوع تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.
- تناول البحث الحالي درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:
- تعرف درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.
- التعرف إلى الفروق في درجة تطبيق إدارة المعرفة وفقاً لمتغيرات (الجنس، المرتبة العلمية).

أسئلة البحث:

- ما درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؟
- هل توجد فروق في درجة تطبيق إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً للمتغيرات (الجنس، المرتبة العلمية)؟

فرضيات البحث:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس بحسب متغير الجنس عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس بحسب متغير المرتبة العلمية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: درجة تطبيق إدارة المعرفة.
- الحدود المكانية: كلية التربية في جامعة طرطوس.
- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

إدارة المعرفة Knowledge Management :

- إدارة المعرفة: هي إدارة نظامية وصريحة وواضحة وهادفة للأنشطة والسياسات والبرامج داخل المؤسسة، والتي تتعلق بالمعرفة (الهوش، ٢٠١٦، ٥٨).

- كما عرفت إنها: مجموعة من العمليات التي تتحكم وتخلق وتنتشر وتستخدم المعرفة من قبل الممارسين، لتزويدهم بالخلفية النظرية المعرفية اللازمة لتحسين نوعية القرارات وتنفيذها (المغربي، .

- التعريف الإجرائي لإدارة المعرفة:

أسلوب إداري منظم يهدف الى توليد المعرفة في المؤسسات التربوية وتنظيمها والتشارك فيها بين الأفراد، وتطبيقها لخلق معرفة جديدة.

-الدرجة اصطلاحاً: طريقة يمكن من خلالها مقارنة علامة مأخوذة من مجتمع معين (له وسطه الحسابي وانحرافه المعياري) بعلامة أخرى مأخوذة من مجتمع آخر (له وسطه الحسابي وانحرافه المعياري) (أبو زعيزع، ٢٠٠٨، ١٨٨).

-التعريف الإجرائي لدرجة التطبيق: الدرجة التي يحصل عليها المشاركون في البحث على استبانة إدارة المعرفة وكانت على الشكل الآتي: (١,٨٠-١,٠٠) منخفض جداً، (٢,٦٠-١,٨١) منخفض، مرتفع (٣,٤١-٤,٢٠)، (٤,٢١-٥,٠٠) مرتفع جداً.

-الدراسات السابقة:

- دراسة العجرفي (٢٠١٧) بعنوان "دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى قيادات الكليات الجامعية بمحافظة الدوادمي" بالمملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى القيادات الجامعية بجامعة شقراء، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، تكونت عينة الدراسة من (٤٨) من القيادات الأكاديمية بجامعة شقراء، اشتملت أدوات الدراسة على استبيان أعد من قبل الباحث؛ توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي أكد من خلالها الباحث أن لإدارة المعرفة دوراً مهماً في تنمية المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة شقراء.

-دراسة السليمي (٢٠١٦) بعنوان " واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية" بالمملكة العربية السعودية. هدفت هذه الدراسة إلى تقويم واقع تطبيق شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية إدارة المعرفة بالجامعات السعودية، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكونت العينة من (١٣٠) فرداً من العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: عدم التوظيف الأمثل لإدارة المعرفة في العمل الإداري شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بجامعة أم القرى، ضعف قدرات شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بجامعة أم القرى في إنتاج وتوليد المعرفة الإدارية، هناك بعض المشكلات التي تحول دون تطبيق شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بجامعة أم القرى لإدارة المعرفة بالجامعة، أبرزها: الافتقار إلى ثقافة إدارة المعرفة، ضعف القناعة بأهمية إدارة المعرفة ودورها في الإدارة، ضعف الإنفاق على العمل الإداري بشكل عام، وغياب التنسيق بين الوحدات الإدارية.

دراسة غدير (٢٠١٦) بعنوان " متطلبات ومعوقات تطبيق إدارة المعرفة (جامعة تشرين نموذجاً) بسورية. هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات ومعوقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة تشرين؛ حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارة المركزية في جامعة تشرين، استخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة ميسرة، إذ وُزعت (٢٠٠) استبانة استُرد منها (١٦٠)؛ توصلت الدراسة إلى وجود جملة من المعوقات المباشرة

أهمها: عدم وضوح مفهوم إدارة المعرفة لدى معظم أفراد العينة المدروسة، وعدم تخصيص التمويل الكافي لتطبيقها في جامعة تشرين.

-دراسة التلباني وآخرين (٢٠١٥) بعنوان "متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" بـفلسطين. هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٦)، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين متطلبات إدارة المعرفة (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، القيادة، تكنولوجيا المعلومات) وتطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية احتل بعد التكنولوجيا المعلومات المرتبة الأولى بعد القيادة، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية.

دراسة حسن وعيسى (٢٠١٤) بعنوان " دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي دراسة على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة وفق متغيرات البحث (المرتبة الأكاديمية ، سنوات الخبرة، التوصيف الوظيفي)؛ اعتمد الباحث المنهج التحليلي الوصفي ، واستخدمت أداة البحث استبيان إدارة المعرفة؛ حيث شملت عينة الدراسة (٢٤٣) عضو هيئة تعليمية في جامعة دمشق. وأظهرت نتائج الدراسة: ١-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان إدارة المعرفة وفق متغير المرتبة الأكاديمية، لصالح الأفراد الذين يمتلكون مرتبة أكاديمية (أستاذ جامعي). ٢-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على استبيان إدارة المعرفة وفق متغير سنوات الخبرة، لصالح الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة (٢١ سنة فأكثر). ٣-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان إدارة المعرفة وفق متغير التوصيف الوظيفي، لصالح الأفراد الذين كان توصيفهم الوظيفي (عميد كلية، نائب عميد).

-دراسة حلاق (٢٠١٢) بعنوان "معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق" بسورية. هدفت الدراسة إلى المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، فضلاً عن تقديم مجموعة من المقترحات لتطوير واقع إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي من خلال العودة إلى الأدبيات والبحوث المتعلقة بإدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، اعتمد البحث استبانة لرصد معوقات إدارة المعرفة ومقترحات التطوير من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، جرى تطبيقها على عينة مؤلفة من (٧٥) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة: وجود معوقات كبيرة تواجه إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، من أهمها: غياب فرق العمل البحثي، وقلة كفاية الوسائط الإلكترونية المناسبة للقيام بالبحوث، وضيق وقت أعضاء الهيئة التدريسية، وأن هناك فروقاً في تقدير تلك الإعاقات لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور، ولأصحاب المرتبة العلمية برتبة مدرس ولصالح الخبرة الأقل من خمس سنوات.

-دراسة عودة (٢٠١٠) بعنوان " واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها" بفلسطين. هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، إضافة إلى قياس درجة ممارسة العاملين لعمليات إدارة المعرفة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة مكونة من (٤) أبعاد، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٧) من العاملين الإداريين، وأظهرت نتائج الدراسة أن ترتيب ممارسة العاملين في الجامعات الفلسطينية عمليات إدارة المعرفة جاء على النحو الآتي: تطبيق المعرفة، تنظيم المعرفة، توليد المعرفة، ثم التشارك في المعرفة؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لواقع إدارة الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.

وكفاءتها، وفاعلية إدارة المعرفة، بالإضافة إلى وضع وتطوير نموذج تصنيف لفاعلية إدارة المعرفة وتحديد العناصر المهمة لنجاح فاعليتها، وجرى توزيع الاستبانة على (١٢٨٥) إدارياً في (٢٥٧) جامعة بحثية خاصة وعامة في الولايات المتحدة الأمريكية، تم التوصل إلى نتائج أساسية وهي: إن معدل استخدام إستراتيجيات إدارة المعرفة في الجامعات كان عالياً، بينما انخفض معدل استخدام عمليات إدارة المعرفة في الجامعات، كما أثبت وجود فروق بين الجامعات العامة والخاصة، وذلك فيما يتعلق باستخدام إستراتيجية القيادة وعملية نقل المعرفة، وتركزت العوامل الأكثر أهمية لإدارة المعرفة الفعالة حول التقنية و إستراتيجيات القياس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلف البحث الحالي في استخدام المنهج الوصفي المسحي مع بعض الدراسات كدراسة (السلمي، ٢٠١٦) ودراسة (العتيبي، ٢٠٠٧) ودراسة (عودة، ٢٠١٠) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي؛ واختلف أيضاً عن دراسة (العجرفي، ٢٠١٧) التي استخدمت المنهج الوصفي المقارن. اتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات من حيث استخدام الاستبانة أداة للبحث كدراسة (عودة، ٢٠١٠)؛ بينما دراسة (العتيبي، ٢٠٠٧) استخدمت المقابلات إضافة للاستبانة. ويختلف البحث الحالي في أنّ الدراسات السابقة أجريت في بيئات مختلفة.

موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة:

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناولها موضوع درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؛ كونها من الأبحاث النادرة في الجمهورية العربية السورية، والبحث الأول في مدينة طرطوس، في حدود علم الباحثة. ما استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة: استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب منها: تحديد المشكلة، واختيار منهج البحث، وإعداد الاستبيان، وفي تحديد المتغيرات المناسبة للبحث.

الإطار النظري:

أولاً: إدارة المعرفة، مفهومها:

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة، التي تلقى اهتماماً متزايداً من قبل المهتمين بالإدارة، لدورها وأهميتها في تنظيم المعرفة وترتيبها وتوليدها في مجالات التخطيط واتخاذ القرارات في المؤسسات التربوية. عرف الكبيسي (٢٠٠٥، ٤٢) إدارة المعرفة أنها: عبارة عن العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المنظمة؛ لاكتساب المعرفة وتخزينها وتوزيعها لتنعكس على عمليات الأعمال؛ للوصول إلى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف. كما عرفت إنها: ناتج التفاعل بين الفرد والمنظمة من ناحية، والتكامل بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية من ناحية أخرى (إبراهيم، ٢٠١٤، ١٨٠). كما تعرف أنها: عملية منهجية تتضمن إنتاج المعرفة والتعلم وتخزينها وتبادلها (Apaci، ٢٠١٧، ٣٨٣).

تعرف الباحثة إدارة المعرفة: مدخل إداري يقوم على توليد وتشارك المعرفة ضمن المؤسسة الواحدة من أجل إنتاج معرفة جديدة.

ثانياً: أنواع المعرفة: -المعرفة الصريحة (**Explicit Knowledge**): الخبرات والتجارب المحفوظة في الكتب والوثائق أو أية وسيلة أخرى، سواء أكانت مطبوعة أو إلكترونية، وهذا النوع من المعرفة من السهل الحصول عليه والتلفظ به بوضوح ونشره.

-المعرفة الضمنية (**Tacit Knowledge**): المعرفة الموجودة في عقول الأفراد والمكتسبة من خلال تراكم خبرات سابقة، وغالباً ما تكون ذات طابع شخصي، مما يصعب الحصول عليها، على الرغم من قيمتها البالغة لكونها مخزنة داخل عقل صاحب المعرفة (مسلم، ٢٠١٥، ص ٢٢).

ثالثاً: مصادر المعرفة:

تتعدد وتتوغل مصادر الحصول على المعرفة أمام الجامعة المعاصرة، فقد ساعد التقدم المستمر في تقنيات الاتصال والمعلومات على نقل وتبادل المعرفة وتوزيعها والمشاركة فيها، ومع ذلك يمكن تصنيف هذه المصادر إلى مصدرين رئيسيين هما:

مصادر داخلية: وهي خبرات أفراد العمل الجامعي المتراكمة، كذلك ما يتوافر للجامعة من قواعد البيانات والمعلومات، والمؤتمرات العلمية، والمكتبات الإلكترونية، والتعليم والبحوث العلمية وبراءات الاختراع، وغيره مما يشكل ذاكرة المؤسسة الجامعية.

مصادر خارجية: ومن أمثلتها علاقة الجامعة بالمؤسسات الجامعية وغير الجامعية الأخرى، والبحث في الشبكات العالمية والمحلية، والانضمام إلى التجمعات المهنية التي تسهل عملية اكتساب المعرفة (عيسى، ٢٠١٧، ٤٢).

رابعاً: أهداف إدارة المعرفة:

-تسهيل وتبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة، أو غير الضرورية والحد من الروتين.

-تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية، والتخلص من الكبت والضغط النفسي.

-تفعيل المعرفة ورأس المال الفكري، لتحسين طريق إيصال الخدمات.

-تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقتها بمثلياتها.

-إيجاد بيئة تفاعلية لتجميع الخبرات التراكمية المكتسبة وتوثيقها ونقلها، في أثناء الممارسة اليومية (بدير، ٢٠١٣، ٥٢).

خامساً: أبعاد إدارة المعرفة: البعد التكنولوجي: ومن أمثلة هذا البعد محركات البحث ومنتجات الكيان الجماعي البرمجي وقواعد بيانات إدارة رأس المال الفكري والتكنولوجيات المتميزة، والتي تعم جميعها على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بصورة تكنولوجية، ولذلك فإن المنظمة تسعى إلى التميز من خلال امتلاك البعد التكنولوجي للمعرفة.

البعد التنظيمي واللوجستي للمعرفة: هذا البعد يعبر عن كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها ومضاعفتها وإعادة استخدامها، ويتعلق هذا البعد بتجديد الطرائق والإجراءات

والتسهيلات والوسائل المساعدة والعمليات اللازمة لإدارة المعرفة بصورة فعالة من أجل كسب قيمة اقتصادية مجدية. البعد الاجتماعي: هذا البعد يركز على تقاسم المعرفة بين الأفراد، وبناء جماعات من صناعات المعرفة، وتأسيس المجتمع على أساس ابتكارات صناعات المعرفة، والتقاسم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الأفراد، وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة (طاهر، ٢٠١٨، ٤٤-٤٥).

سادساً: خطوات إدارة المعرفة: -تشخيص المعرفة: تبدأ هذه المرحلة بتعريف المعرفة، والبحث عن مكان وجود تلك المعرفة إضافة إلى تحقيق المقارنة بين موجودات المعرفة الحالية في المنظمة وموجودات المعرفة المطلوبة للمنظمة، حيث إن هذا الفارق يمثل مقدار الجهود المبذولة التي تحتاجها المنظمة للوصول إلى الابتكار المنشود اكتساب المعرفة: تمثل مرحلة الحصول على المعرفة من مراجعها ومصادرها العديدة، الداخلية أو الخارجية.

-توليد المعرفة: ويعني توليد المعرفة إبداع المعرفة من خلال تأكيد مشاركة فرق العمل وجماعات العمل في توليد المعرفة الجديدة، وهذا الاتجاه يدعم التوجه إلى اعتبار المعرفة مصدراً حقيقياً للابتكار والإبداع.

-تخزين المعرفة: تعد عملية تخزين المعرفة بمثابة جسر يربط بين جمع المعرفة واسترجاعها، أما مستودعات المعرفة فإنها تشكل محوراً مركزياً في المنظمات المعتمدة على المعرفة؛ إذ تلجأ المنظمات إلى الإشراف على المخزون المعرفي وإدارته كمتطلب لمواجهة فرص تغييرات المستقبل.

-تطوير المعرفة وتوزيعها: تتم آلية تطوير المعرفة من خلال زيادة قدرات ومهارات وكفاءات عمال المعرفة، والعمل على استقطاب أفضل العاملين في مجال المعرفة من سوق عمل المعرفة؛ ويعد توزيع المعرفة أمراً ضرورياً على الرغم من صعوبة توزيع المعرفة الضمنية الموجودة في عقول العاملين وخبراتهم، على العكس من سهولة توزيع المعرفة الواضحة من خلال استخدام الأدوات الإلكترونية.

-تطبيق المعرفة: تطبيق المعرفة يحسن من مستوى تعميق المعرفة، ويجب أن ندرك أن تطبيق المعرفة أكثر أهمية من المعرفة نفسها (أبو العلا، ٢٠١٣، ١٣١-١٣٢).

سابعاً: فوائد إدارة المعرفة:

-تحسين الإبداع داخل المؤسسة، زيادة إنتاجية وتحسين أدائها.

-تحسين عملية اتخاذ القرارات .

-تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها بصورة أفضل.

-زيادة وعي الأفراد وتحسين خبراتهم في موقع العمل.

-زيادة مستوى التعاون فيما بين الأفراد بصورة أفضل.

-يميل الأفراد إلى البحث عن طرق وأساليب جديدة للعمل أكثر براعة، كما أنهم يميلون إلى العمل بجدية أكثر (القهيوي، ٢٠١٣، ٢٩).

ثامناً: تحديات إدارة المعرفة:

-نسيان أو فقدان ذاكرة المؤسسة: قد تفشل المؤسسات بالاحتفاظ بالمعرفة المكتسبة ودروس الماضي وكذلك مغادرة الأشخاص الذين يمتلكون المعرفة، بحيث لا يبقى تسجيل قابل للاسترجاع.

-إهدار المصادر: حيث تهدر المؤسسات مواردها من خلال عدم معرفتها بما تملك من مصادر المعرفة، وكذلك فشلها بتمويل المبادرات الجديدة.

- المصطلحات المستخدمة: يجب أن تكون صحيحة ومتماثلة في جميع الإدارات والأقسام لضمان فهم المعرفة بشكل جيد.
- المشاركة وإعادة الاستخدام: يجب على المؤسسات تقاسم المعرفة، وإعادة استخدامها في التطبيقات المختلفة.
- إمكانية المنظمة: تقييم قدرة المؤسسة على خلق وإبداع المعرفة وعرضها واستخدامها، والعمليات الأخرى المتعلقة بها (الشباب؛ أبوحمور، ٢٠١٤، ١٧٦).

منهج البحث :

وإستخدام المنهج الوصفي المسحي، وذلك لملاءمته طبيعة البحث وظروفه، وهو محاولة لتحليل واقع الحال وتفسيره وعرضه للأفراد في مؤسسة كبيرة أو لمجموعة كبيرة نسبياً؛ من الأفراد في منطقة معينة من أجل توجيه العمل في الوقت الحاضر وفي المستقبل القريب (منصور وآخرون، ٢٠٠٩، ص ٦٦).

مجتمع البحث وعينته:

جميع أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية في جامعة طرطوس، حيث بلغ عدد هم (٣٩) عضواً، من أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس ومعيد، وجرى أخذ المجتمع كامله كعينة قصدية للبحث.

الجدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة بحسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	المجموعات	العدد	المجموع
الجنس	ذكور	٦	٣٤
	إناث	٢٨	
المرتبة العلمية	أستاذ	١	
	أستاذ مساعد	٢	
	مدرس	١٧	
	عضو هيئة فنية	٥	
	معيد	٩	

أدوات البحث:

جرى بناء استبانة من قبل الباحثة، استناداً إلى الدراسات السابقة مؤلفة من (٢٩) بنداً موزعة على ثلاثة محاور: (توليد المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة).

صدق أداة البحث:

تم التحقق من أن الاستبانة التي جرى بناؤها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه وذلك بطريقتين: صدق المحتوى: عُرضت الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة طرطوس؛ إذ قاموا بإبداء ملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة ومدى انتماء الفقرات إلى محاورها، وكذلك وضوح صياغتها.

حيث تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٣) محاور هي: (توليد المعرفة، تشارك المعرفة، تطبيق المعرفة) تألفت من (٣٦) بنداً

وبعد عرض الاستبانة على المحكمين، أُجريت بعض التعديلات التي أوصى بها المحكمون؛ إذ جرى حذف بعض البنود، وإضافة بعض بنود أخرى، وإعادة صياغة بعضها الآخر؛ كالبنود (٥) المحور الأول: نستطيع تلافي المشكلات التي تحول دون تطبيق إدارة المعرفة. أصبح: تستطيع الكلية تلافي المشكلات التي تحول دون تطبيق المعرفة. والبنود رقم (١٢) المحور الثاني: نحرص على تبادل البيانات والمعلومات الإدارية بين العاملين. أصبح: تشكل فريق عمل لإيجاد الحلول المناسبة لنقل المعرفة. والبنود (٣) المحور الثالث: نستفيد من المعارف الجديدة لتحقيق الميزة التنافسية بين الجامعات. أصبح: نستفيد الكلية من التكنولوجيا المعرفية لتحقيق الميزة التنافسية بين الكليات.

-الصدق في الاتساق الداخلي:

الاتساق الداخلي: توليد المعرفة:

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
١.	.478**	0.002
٢.	.446**	0.004
٣.	.400*	0.012
٤.	.553**	.000
٥.	.635**	.000
٦.	.650**	.000
٧.	.372*	0.02
٨.	.387*	0.015
٩.	.612**	.000

تشارك المعرفة:

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.١	.550**	.000
.٢	.617**	.000
.٣	.475**	0.002
.٤	.651**	.000
.٥	.488**	0.002
.٦	.464**	0.003
.٧	.751**	.000
.٨	.532**	.000
.٩	.357*	0.026
.١٠	.541**	.000
.١١	.665**	.000
.١٢	.498**	0.001
.١٣	.559**	.000

تطبيق المعرفة:

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
.١	.389*	0.014
.٢	.606**	.000
.٣	.539**	.000
.٤	.476**	.000
.٥	.470**	0.003
.٦	.890**	.000

باستخدام معامل بيرسون لدراسة العلاقة بين كل محور مع بنوده نجد أن قيم الارتباط قد أعطت مستوى دلالة أصغر من ٠.٠٥، وهو يؤكد وجود صدق الاتساق الداخلي. أما الثبات: فجرى التحقق منه باستخدام عينة استطلاعية مؤلفة من (١٥) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية في جامعة طرطوس.

١-ثبات الإعادة:

مستوى الدلالة	معامل بيرسون	
.000	.907**	توليد المعرفة
.000	.912**	تشارك المعرفة
.000	.926**	تطبيق المعرفة
.000	.856**	الدرجة الكلية

باستخدام معامل بيرسون نجد أن قيم الارتباط قد تراوحت بين ٠.٨٥٦-٠.٩٥٦ وكانت مستوى دلالة أصغر من ٠.٠٥، وهو يؤكد وجود ثبات بطريقة الإعادة.

٢. ألفا كرونباخ

الثبات:

محاور الدراسة	ألفا- كرونباخ	سبيرمان براون
توليد المعرفة	0.913	0.897
تشارك المعرفة	0.900	0.842
تطبيق المعرفة	0.902	0.881
الدرجة الكلية	0.911	0.865

من خلال استخدام معامل ألفا لدراسة الثبات نجد أن قيمة α تراوحت بين ٠.٩٠٠ - ٠.٩١٣، يؤكد هذا الثبات بحسب المقاييس الإحصائية، وباستخدام الثبات بطريقة التتصيف نجد أن قيمة سبيرمان براون بين ٠.٨٤٢٨٩٧ - ٠.٨٨٣، وهذا يؤكد الثبات بحسب المقاييس الإحصائية.

-مفتاح تصحيح الإجابات:

مفتاح تصحيح الاستبانة: تم تدريج الإجابة على الأداة وفق سلم ليكرت الخماسي ببدائل هي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً)، وقد أعطيت أوزان الاستجابات على النحو الآتي:

درجات الموافقة	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جداً
القيمة الرقمية المقابلة للعبارة	٥	٤	٣	٢	١

الجدول رقم (٢) معيار تحويل المتوسطات إلى مستويات مقابلة لها

المستوى	مُنخفض جداً	مُنخفض	مُتوسط	مُرتفع	مُرتفع جداً
قيمة المُتوسط من	١.٠٠	١.٨١	٢.٦١	٣.٤١	٤.٢١
قيمة المُتوسط إلى	١.٨٠	٢.٦٠	٣.٤٠	٤.٢٠	٥.٠٠

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قامت الباحثة بالتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS وللإجابة عن تساؤلات البحث مستخدمة الأساليب

الآتية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ألفا- كرونباخ.
- اختبار T ستودنت.

- نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج السؤال الرئيس للبحث:

ما درجة تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؟

لتحديد المستويات أعطيت كل درجة من درجات مقياس تطبيق إدارة المعرفة قيماً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وجرى تحويل المتوسطات إلى المستويات المناسبة استناداً إلى المعيار المبين في الجدول الآتي:

أولاً- توليد المعرفة:

الجدول (٣): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة توليد المعرفة

الرتبة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
١.	تشجع الكلية الطلاب المبدعين على القيام بالمزيد من الأبحاث	3.5588	.85957	مرتفع
٢.	تستقبل آراء ومقترحات العاملين من أجل التطوير والتحديث	3.4412	.85957	مرتفع
٣.	تهدف الكلية إلى تحقيق اقتصاد المعرفة	3.2647	.86371	متوسط
٤.	تستطيع الكلية تلافي المشكلات التي تحول دون تطبيق المعرفة.	3.1471	.78363	متوسط
٥.	تعزز قدرات العاملين الإبداعية في إنتاج المعرفة	3.0294	1.05845	متوسط
٦.	تشكل الكلية فريق عمل لإدارة الأزمات في حال حدوثها	3.0000	.85280	متوسط
٧.	تنشر قائمة بأسماء الطلاب الذين لديهم إبداعات	2.8529	.98880	متوسط
٨.	يوجد قاعدة بيانات بالكلية تساعد على إنتاج معرفة جديدة	2.7353	.70962	متوسط
٩.	تنشر الأبحاث المبدعة في لوحة الإعلانات	2.6471	1.04105	متوسط
	توليد المعرفة	3.0752	.65233	متوسط

من خلال الجدول رقم (٣) يتبين لدينا أن البند رقم (٥) "تشجع الكلية الطلاب المبدعين على القيام بالمزيد من الأبحاث" بمتوسط حسابي 3.5588 وانحراف معياري 0.85957. أعلى رتبة؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى مدى تشجيع إدارة الكلية للطلاب والعاملين على الإبداع وإنتاج المعرفة وتوليدها لخدمة الكلية؛ وهذا يتفق مع دراسة (العنبي، ٢٠٠٧) حيث أكدت أن الجامعة تشجع البحث العلمي بين العاملين والطلاب في الجامعة لتبادل الأفكار.

من خلال الجدول رقم (٣) يتبين لدينا أن البند رقم (٦) "تنشر الأبحاث المبدعة في لوحة الإعلانات" بمتوسط حسابي 2.6471 وانحراف معياري 0.85957 أدنى رتبة؛ تعزو الباحثة ذلك إلى وجود عقبات تعيق نشر الأبحاث، سواء أكانت متعلقة بالكلية أم بالطلاب.

من خلال الجدول رقم (٣) يتبين لدينا أن البند رقم (٢) "تشكل الكلية فريق عمل لإدارة الأزمات في حال حدوثها" بمتوسط

حسابي 3.0000 وانحراف معياري 85280. أوسط رتبة؛ وتعزو الباحثة ذلك لرغبة الكلية واهتمامها في حل المشكلات والأزمات؛ واختلفت هذه مع دراسة (الجعفي، ٢٠١٧)، التي جاءت أهمية التخطيط لإدارة الأزمات بالمرتبة الثانية.

من الجدول رقم (٣) من خلال دراسة المتوسط الحسابي الرتبي نجد أن المتوسط تراوح بين ٢.٦٤-٣.٥٥؛ أي أن تقييم عينة البحث يتراوح بين المتوسط والمرتفع لعبارات توليد المعرفة.

أما بالنسبة إلى متوسط مجموع درجات العبارات ككل فكانت قيمة المتوسط الحسابي ٣.٠٧، وهي قيمة تدل على أن تقييم عينة البحث لمستوى توليد المعرفة كانت بمستوى تقييم متوسط؛ وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى رغبة أعضاء الهيئة التعليمية في توليد المعرفة بينهم فزيادة المعرفة يولد الإبداع بشكل واسع لديهم؛ ويختلف هذا مع دراسة (السليمي، ٢٠١٦) التي تؤكد ضعف قدرات شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بجامعة أم القرى لإدارة المعرفة في الجامعة.

ثانياً- تشارك المعرفة:

الجدول (٤): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات تشارك المعرفة

الرتبة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
١.	تحتزم وجهة نظر الغير فيما يدعم العمل والمعرفة	3.6471	0.8836	مرتفع
٢.	تشجع الحوار لتبادل الخبرات الإدارية	3.6176	0.81704	مرتفع
٣.	تؤكد على الشفافية في نقل المعرفة	3.6176	0.77907	مرتفع
٤.	تشجع حضور مؤتمرات أو ورش عمل لنقل المعرفة	3.5294	0.86112	مرتفع
٥.	تستعين بالكفاءات ذات الخبرة الإدارية	3.5	0.74874	مرتفع
٦.	تمكن العاملين من الوصول إلى مصادر المعرفة	3.4412	0.78591	مرتفع
٧.	تحرص على تبادل البيانات والمعلومات الإدارية بين العاملين	3.4412	0.85957	مرتفع
٨.	تدعم سياسة الموضوعية في العمل الإداري	3.4118	0.85697	مرتفع
٩.	تشجع روح التنافس في الإنجاز الإداري	3.3235	0.87803	متوسط
١٠.	تشارك في صنع واتخاذ القرارات الإدارية	3.1765	0.79661	متوسط
١١.	تنظم جلسات الحوار البناء فيما يخص مشكلات العمل	3.1471	1.07682	متوسط
١٢.	تشكل فريق عمل لإيجاد الحلول المناسبة لنقل المعرفة	3.1471	0.82139	متوسط
١٣.	تتبع دورات لتطوير آلية العمل	2.8824	0.94595	متوسط
	تشارك المعرفة	3.3756	.69082	متوسط

من الجدول رقم (٤) يتبين أن البند رقم (١) "تحتزم وجهة نظر الغير فيما يدعم العمل والمعرفة" بمتوسط حسابي 3.6471 وانحراف معياري 88360 كانت أعلى رتبة؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى مدى اهتمام الكلية بالمعرفة والأفكار الجديدة التي تدعم الكلية وتسهم في تطويرها وتقديمها بين الكليات الأخرى.

من الجدول رقم (٤) يتبين أن البند رقم (٥) "تنظم جلسات الحوار البناء فيما يخص مشكلات العمل" بمتوسط حسابي 3.1471 وانحراف معياري 1.07682 أوسط رتبة، وتعزو الباحثة ذلك لرغبة إدارة الكلية في دعم الحوار البناء الذي يسهم في حل مشكلات العمل؛ ويختلف هذا مع دراسة (العجفي، ٢٠١٧) التي كانت بدرجة مرتفعة والتي تؤكد أن الحوار البناء يؤدي إلى الاستفادة الكبيرة من طاقة العمل البشرية المتاحة.

من الجدول رقم (٤) يتبين أن البند رقم (١٢) " تتبع دورات لتطوير آلية العمل " بمتوسط حسابي 2.8824 وانحراف معياري 94595 كانت أدنى رتبة؛ وتعزو الباحثة ذلك لوجود عقبات تعيق إقامة دورات تطوير؛ ويختلف هذا مع دراسة (العجرفي، ٢٠١٧) التي تؤكد حرص الجامعة على تنمية أعضاء هيئة التدريس والعاملين لديها مهنيًا ووظيفيًا، بما يسهم في التفاعل مع عصر المعرفة في تطبيق إدارة المعرفة. من الجدول رقم (٤) ومن خلال دراسة المتوسط الحسابي نجد أن المتوسط تراوح بين ٢.٨٨-٣.٦٤؛ أي أن تقييم عينة البحث يتراوح بين المتوسط والمرتفع لعبارات تشارك المعرفة. أما بالنسبة إلى متوسط مجموع درجات العبارات ككل فكانت قيمة المتوسط الحسابي ٣.٣٧، وهي قيمة تدل على أن تقييم عينة البحث لمستوى تشارك المعرفة كانت بمستوى تقييم متوسط؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى موافقة ورغبة أعضاء الهيئة التعليمية في تشارك المعرفة بين بعضهم وأهمية العلاقة بينهم.

ثالثاً- تطبيق المعرفة:

الجدول (٥): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات تطبيق المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
١.	تعتمد الكلية على العاملين من ذوي المهارات الفنية والخبرة في إنجاز أعمالها ونشاطاتها	3.5882	0.70141	مرتفع
٢.	تحرص إدارة الكلية على تعزيز النمو المهني الذاتي لدى أعضاء الهيئة التعليمية	3.5	0.92932	مرتفع
٣.	تستفيد الكلية من التكنولوجيا المعرفية لتحقيق الميزة التنافسية بين الكليات	3.2647	0.79043	متوسط
٤.	تقوم الكلية بتقويم المعرفة المطبقة لديها	3.2353	0.81868	متوسط
٥.	تستخدم الكلية التكنولوجيا في تطبيق المعرفة	3.2059	0.91385	متوسط
٦.	تتبنى الكلية أحدث الوسائل التكنولوجية لتطوير أعمالها	3.1765	0.9683	متوسط
	تطبيق المعرفة	3.3284	.71831	متوسط

من خلال الجدول رقم (٥) يتبين أن البند رقم (٢) "تتبنى الكلية أحدث الوسائل التكنولوجية لتطوير أعمالها" بمتوسط حسابي 3.1765 وانحراف معياري 96830. كانت أدنى رتبة؛ حيث تعزو الباحثة ذلك إلى أن كلية التربية في جامعة طرطوس حديثة النشأة، إذ تحتاج إلى وقت لاستكمال تجهيزاتها وأن العينة منهم من سافر إلى الخارج للحصول على درجة علمية وبالتالي يشعر بالفرق بين الكلية والجامعات الخارجية؛ ويتفق هذا مع دراسة (العجرفي، ٢٠١٧) التي أكدت أن الجامعات الحديثة بحاجة إلى وقت لاستكمال تجهيزاتها. من الجدول رقم (٥) يتبين أن البند (١) "تعتمد الكلية على العاملين من ذوي المهارات الفنية والخبرة في إنجاز أعمالها ونشاطاتها" بمتوسط حسابي 3.5882 وانحراف معياري 70141. كانت أعلى رتبة؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص الكلية على الاستفادة من طاقة أعضاء الهيئة التعليمية في توليد وتطبيق المعرفة؛ ويتفق هذا مع دراسة (العجرفي، ٢٠١٧) التي تؤكد حرص جامعة شقراء على الاستفادة الكاملة من طاقة أعضاء هيئة التدريس المتاحين لديها في صناعة وتطبيق المعرفة.

من خلال ملاحظة الجدول رقم (٥) يتبين أن البند رقم (٥) "تستفيد الكلية من التكنولوجيا المعرفية لتحقيق الميزة التنافسية بين الكليات" بمتوسط حسابي 3.2647 وانحراف معياري 79043. كان أوسط رتبة؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الكلية تحرص على توظيف التكنولوجيا المعرفية في الميزة التنافسية بين الكليات؛ واختلف

هذا مع دراسة (التلثاني وآخرين، ٢٠١٥) التي أكدت أن بعد تكنولوجيا المعلومات احتل المرتبة الأولى بعد القيادة، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية.

من هذا الجدول، ومن خلال دراسة المتوسط الحسابي نجد أن المتوسط تراوح بين ٣.١٧-٣.٥٨؛ أي أن تقييم عينة البحث يتراوح بين المتوسط والمرتفع لعبارات **تطبيق المعرفة**.

أما بالنسبة إلى متوسط مجموع درجات العبارات ككل فكانت قيمة المتوسط الحسابي ٣.٣٢، وهي قيمة تدل على أن تقييم عينة البحث لمستوى تطبيق المعرفة كانت بمستوى تقييم متوسط.

أما بالنسبة إلى متوسط المجموع الكلي لإدارة المعرفة فكانت على النحو الآتي :

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	.62451	3.2689	إدارة المعرفة

بالنسبة إلى متوسط المجموع الكلي لإدارة المعرفة فكانت قيمة المتوسط الحسابي ٣.٢٦؛ وهي قيمة تدل على أن تقييم عينة البحث كانت بمستوى تقييم متوسط.

وبالتالي يمكننا القول: إن مستوى تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس هو بمستوى تقييم متوسط.

أما بالنسبة إلى الدرجة الكلية للمقياس فكانت قيمة المتوسط الحسابي ٣.٢٦؛ أي أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة بحسب تقييم أفراد عينة البحث كان بمستوى متوسط، وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية في جامعة طرطوس بتطبيق إدارة المعرفة؛ نظراً لأهميتها ودورها في نشر المعرفة في المؤسسات التربوية، ويختلف هذا مع دراسة (العجرفي، ٢٠١٧) التي أكدت أن القيادات الإدارية بكليات جامعة شقراء بالدوامى تهتم بتطبيق إدارة المعرفة بنسبة مرتفعة، واختلفت أيضاً مع دراسة (العتيبي، ٢٠٠٧) التي أكدت أن الجامعة لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة.

نتائج فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد عينة البحث لتطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية بحسب متغير الجنس عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

الجدول رقم (٦) اختبار ت ستودنت لدلالة الفروق بحسب الجنس

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	د.ح	الدلالة	القرار
توليد المعرفة	6	26.3333	6.62319	-0.612	32	.545	غير دالة
	28	27.9643	5.78940				
تشارك المعرفة	6	40.5000	5.78792	-1.017	32	.317	غير دالة
	28	44.6071	9.44904				
تطبيق المعرفة	6	18.6667	4.22690	-0.812	32	.423	غير دالة
	28	20.2500	4.35146				
	28	92.8214	17.83267				

من أجل التحقق من صحة الفرضية استُخدم اختبار ت ستودنت (T-test) كما في الجدول رقم (١)؛ ومن الجدول السابق رقم (٦) نجد أن جميع قيم ت كان مستوى دلالتها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي ٠.٠٥؛ وبالتالي هذا يؤكد صحة الفرضية الصفرية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد عينة البحث لتطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية بحسب متغير الجنس عند مستوى دلالة ٠.٠٥، وتفسر الباحثة ذلك بأن لاهتمام ورغبة أعضاء الهيئة التعليمية في تطبيق إدارة المعرفة بغض النظر عن جنسهم، وظروف أعضاء الهيئة التعليمية أيضا واحدة للجميع؛ لذلك لا تختلف درجة تطبيق إدارة المعرفة بحسب جنسهم، وذلك يتفق مع دراسة عودة (٢٠١٠) التي تؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لواقع إدارة الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد عينة البحث لتطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية بحسب متغير المرتبة العلمية عند مستوى دلالة ٠.٠٥

الجدول رقم (٧) اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بحسب المرتبة العلمية

الدلالة	ف	متوسط المربعات	د.ح	مجموع المربعات		
.282	1.331	44.119	4	176.476	بين المجموعات	توليد المعرفة
		33.137	29	960.965	داخل المجموعات	
			33	1137.441	المجموع	
.210	1.566	118.212	4	472.847	بين المجموعات	تشارك المعرفة
		75.472	29	2188.682	داخل المجموعات	
			33	2661.529	المجموع	
.506	.848	16.054	4	64.215	بين المجموعات	تطبيق المعرفة
		18.923	29	548.756	داخل المجموعات	
			33	612.971	المجموع	
.316	1.240	368.470	4	1473.880	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		297.124	29	8616.591	داخل المجموعات	
			33	10090.471	المجموع	

باستخدام اختبار التباين الأحادي نجد أن جميع قيم ف كان مستوى دلالتها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي ٠.٠٥، وبالتالي هذا يؤكد صحة الفرضية الصفرية؛ أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد عينة البحث لتطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية بحسب متغير المرتبة العلمية عند مستوى دلالة ٠.٠٥، تعزو الباحثة هذه النتيجة لحرص الكلية على نشر ثقافة إدارة المعرفة بين أعضاء الهيئة التعليمية، بما يسهم في التفاعل مع عصر المعرفة وفي تطبيق إدارة المعرفة بغض النظر عن مرتبتهم العلمية، وهذا يختلف مع دراسة حسن؛ عيسى (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان إدارة المعرفة وفق متغير المرتبة الأكاديمية لصالح الأفراد الذين يمتلكون مرتبة أكاديمية (أستاذ

جامعي)، ويختلف أيضاً مع دراسة (العتيبي، ٢٠٠٧) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

التوصيات والمقترحات:

- العمل على نشر المفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة، وكيفية تفعيل إدارة المعرفة في عملهم.
- تمكين أعضاء الهيئة التعليمية من المشاركة في ورشات عمل وندوات فيما يتعلق بإدارة المعرفة.
- تعزيز إجراء بحوث مماثلة تتناول موضوع تطبيق إدارة المعرفة.
- العمل على تشكيل فريق مهمته نشر إدارة المعرفة في الكلية؛ ويعمل على دراسة أوضاع الكلية ومعرفة إمكانياتها.

المراجع:

- إبراهيم، السعيد. (٢٠١٤). الإدارة الاستراتيجية للمكتبات في ضوء اتجاهات الإدارة المعاصرة، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص ٢٠٩.
- أبو زعيع، عبدالله. (٢٠٠٨). مفاهيم معاصرة في الصحة النفسية، عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، ص ٢٢٦.
- أبوالعلا، ليلى. (٢٠١٣). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة، عمان: دار يافا للنشر والتوزيع ودار الجنادرية للنشر والتوزيع، ص ٣٣٧.
- بدير، جمال يوسف. (٢٠١٣). اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة، الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، ص ٢٥٦.
- التلباني، نهاية؛ بدير، رامي؛ الرقب، محمد. (٢٠١٥). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١١، (٢)، ٤٤٣-٤٥٠.
- حسن، طاهر؛ عيسى، حسين. (٢٠١٤). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي دراسة على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ٣٦، (٦)، ص ٢٥٣-٢٧٦.
- حلاق، محمد. (٢٠١٢). معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق، مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١٠، (١)، ص ١١-٤٥.
- السليمي، خالد. (٢٠١٦). واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٧٤)، ص ٣٢٣-٣٥١.
- الشيباب، أحمد؛ أبو حمور، عدنان. (٢٠١٤). مفاهيم إدارية معاصرة، عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، ص ٣٧٧.
- الطاهر، شروق. (٢٠١٨). مدخل إلى إدارة المعرفة، عمان: ابن النفيس للنشر والتوزيع، ص ١٨٧.
- العتيبي، ياسر. (٢٠٠٧). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى، جامعة أم القرى، رسالة دكتوراه، ص ١٩٥.

- العجرفي، فلاح.(٢٠١٧). دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى قيادات الكليات الجامعية بمحافظة الدوادمي، مجلة كلية التربية الإنسانية للعلوم التربوية والإنسانية جامعة بابل، (٣٥)، ص ٦٥-٩١.
- عيسى، ثروت.(٢٠١٧). أساليب الاستفادة من إدارة المعرفة بالمؤسسات التعليمية، عمان: دار من المحيط إلى الخليج، ص ١-١٢٦.
- عودة، فراس.(٢٠١٠). واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، ص ١-٢٤٩.
- غدير، باسم.(٢٠١٦). متطلبات ومعوقات تطبيق إدارة المعرفة (جامعة تشرين نموذجاً)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ٣٨، (٣)، ص ٨٩-١٠٨.
- الفقيه، عيسى.(٢٠١٧). واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة جازان من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، مجلة العلوم التربوية، ٣، (١)، ص ٣٨٩-٤٣٣.
- القهيوي، ليث.(٢٠١٣). إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، ص ١٧٤.
- الكبيسي، صلاح الدين.(٢٠٠٥). إدارة المعرفة، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ٢٠٥.
- المغربي، محمد الفاتح.(٢٠٢٠). إدارة المعرفة، القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب المدرسي، ص ١٥٩.
- مسلم، عبد الله.(٢٠١٥). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع، ص ٢٧٨.
- منصور، علي؛ الأحمد، أمل؛ الشماس، عيسى. (٢٠٠٩). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، منشورات جامعة دمشق، ص ٢٥٢.
- الهوش، أبو بكر محمود.(٢٠١٦). إستراتيجيات إدارة المعرفة، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ص ٢٨٠.

-Arapaci, I.(2017). *Antecedents and consequences of cloud computing adoption in Education to achieve knowledge management, Computer in human behavior*, 382-390.

-Coukos -Semmel,E.(2003).*Knowledge Management in Research Universities: the process and strategies*, peper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, Chicago ,21-2.

-Ranjan, J; Kalil,S .(2007) .*application of knowledge management in management education: a conceptual framework*,Ghaziabad, Uttar Pradesh ,India, Information Management Area, Institue of Management Technology, Raj Nagar,15-25.

-Razaghi,M,E; Fazelidinan, F; Safania, A.(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), 68-173.