

تأثير إدارة المعرفة على جودة القرارات لدى المسؤولين

ببعض الاتحادات الرياضية بدولة الكويت

* أ.د/ عادل محمد عبد المنعم مكي

** محمد حمد حسن عبد مرزوق

المقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الإدارة أداة التطوير الرئيسية لأي مجتمع من المجتمعات تعمل على تفعيله وتقدمه وزيادة درجة رفاهيته وذلك عن طريق استثمار موارده البشرية والمادية أفضل استثمار ممكن وبما يحقق غايته الكبرى. (٣ : ١٧)

وتعتبر المعرفة أمراً أساسياً لجميع غايات أو أهداف التربية بصفة عامة، والتربية البدنية والرياضية بصفة خاصة، وحل المشكلات لا يمكن أن يتم من فراغ، بل يجب أن يقوم على أسس من المعرفة ببعض الحقائق الضرورية، حيث تعتبر المعرفة مرآة تعكس سلوك وتصرف الأفراد.

ويشير " محمد عبد العال" (٢٠٠٨م) إلى أنه أصبحت إدارة المعرفة من الموضوعات الحيوية في علم الإدارة، وقد ساعد في ذلك ما أفرزته العولمة من فرص ومخاطر، بالإضافة إلى ثورة الاتصالات التي شكلت عاملاً مساعداً لانتشار وتوسع إدارة المعرفة حيث أتاحت الكثير من المعلومات التي أدت على انتشار الواسع والفهم الكبير لمفهوم حاجات العملاء وأصبحت المنظمات تركز بصورة كبيرة على بناء هيكلية تنافسية لأصول رأس المال الفكري، إذ يُعد سلاحاً تنافسياً فاعلاً في ظل اقتصاد المعرفة. (٦ : ٢)

ويذكر محمد حسن علاوي أن المعرفة تمثل درجة كبيرة من الأهمية ويتأسس عليها اكتساب السلوك الصحيح للفرد أثناء المنافسة الرياضية، فالمعارف والمعلومات التي يكتسبها الفرد تساعد على حسن تحليل مواقف اللعب المختلفة، واختيار الحلول المجابهة لمثل هذه المواقف، وبالتالي الإسراع في الأداء والتنفيذ. (٥ : ٢٧٦)

والمجال المعرفي يعتبر العمليات التي تعمل على اختزان المعلومات وتجهيزها ويمتد إلى مدى أعمق بداية من الاستدعاء البسيط للمعلومات إلى العمليات الابداعية التي تحتاج لتركيب الأفكار والربط بينهما. (١٠ : ٦٤)

وتستند البنية المعلوماتية في التربية الرياضية على حقائق علمية وتصمم برامجها في ضوء معلومات منسقة مستندة إلى قوانين عامة ومبادئ ومفاهيم، ومن هنا جاءت أهداف التربية الرياضية الحديثة التي أصبحت تهتم بالنواحي الاجتماعية والعقلية والعاطفية إلى جانب النواحي البدنية التي تميزت بها عبر التاريخ الإنساني. (٢ : ٤)

يذكر "هيبيرت آي سايمون" (٢٠٠٣م) أن أية نشاط عملي ينطوي على كل من "اتخاذ القرار" و"العمل"، فإنه، بصفة عامة، لم يتم الاعتراف بأنه يجب أن تكون هناك نظرية إدارية معنية بعمليات القرار كما تكون معنية في نفس الوقت بعمليات التصرف والتنفيذ. هذا التغاضي قد يكون نابغاً من الاعتقاد السائد بأن اتخاذ القرار يقتصر على بلورة وصياغة إجمالي رسم السياسة العامة. وعلى النقيض من ذلك، فإن عملية اتخاذ القرار لا تقف عند النقطة التي تم فيها تحديد الهدف العام للمنظمة. ذلك أن مهمة اتخاذ القرار تعم جميع نواحي المنظمة الإدارية كما هو الحال تماماً وبنفس القدر بالنسبة للفعل أو التنفيذ وفي لواقع فإن مهمة اتخاذ القرار مرتبطة بشكل تام مع المهمة الأخيرة. لهذا فإن أية نظرية عامة للإدارة يجب عليها أن تتضمن مبادئ التنظيم التي تضمن اتخاذ القرار الصحيح، كما يجب أن تتضمن تماماً المبادئ التي تضمن فعالية التنفيذ. (٩ : ٢١)

وتؤسس الإدارة العلمية على أبعاد ثلاثة يتمثل البعد الأول منها في النهوض بالوظائف الإدارية الرئيسية، وينطوي البعد الثاني على تطبيق الأساليب الإدارية الرئيسية الحديثة في حين أن البعد الثالث يقتضى توفير الأجهزة الإدارية المدربة وتهيئة المناخ السليم لأداء الوظائف الإدارية. (٣ : ٣٦)

ويرى الباحث أنه من الواجب على كل مسئول إداري يعمل في أحد قطاعات الرياضة والتي تتطلب إدارتها اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تحدد مسار العمل داخل هذا القطاع أن يعرف كل شيء عن العمل الذي سيمارسه حتى يجيده، نظراً لأن المعرفة في مجالات التربية البدنية والرياضة وخاصة داخل الاتحادات الرياضية التي يناط لها تنظيم وإدارة كافة عناصر الرياضة التي يديرها ، لذا يجب الاهتمام بتواجد الجانب المعرفي لدى كل مسئول إداري داخل الاتحادات الرياضية المعنية بالرياضة داخل دولة الكويت.

وانطلاقاً من الأهمية المتزايدة للمعرفة وتسارع تطبيقها في الكثير من المنظمات الإدارية ولما تواجهه هذه المنظمات ومن بينها الاتحادات الرياضية من تحديات ولسعيها الوصول إلى التميز في تحقيق رضاء الأندية الرياضية التي لا توجد هذه الاتحادات إلا بها وتحسين خدماتها المقدمة لها ورفع مستوى الأعضاء والعاملين به حتى يتمكنوا من اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التي تمر بهم، لذلك يتطلب الأمر تبنى منهج المعرفة لما له من أهمية في تحقيق الاتحادات الرياضية الميزة والمكانة المناسبة في المناخ الرياضي.

وإيماناً من الباحث بقيمة الجانب المعرفي كجانب حيوي في المجال الإداري ومن خلال إطلاع الباحث على بعض الأبحاث والدراسات التي أجريت في المجال المعرفي وجد أنها ضرورة ومهمة عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية لبعض أعضاء الاتحادات الرياضية بدولة الكويت.

ومن هذا المنطق فإن الباحث يرى ضرورة دراسة أثر المعرفة على جودة القرارات الاستراتيجية ببعض الاتحادات الرياضية بدولة الكويت يمكن الاعتماد على نتائجها في تقييم الجوانب المعرفية والتي قد تسهم في الإرتفاع بمستوى الأداء الإداري.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر المعرفة على جودة القرارات الاستراتيجية ببعض الاتحادات الرياضية بدولة الكويت.

تساؤلات البحث:

لتوجيه العمل داخل البحث وسعيًا لتحقيق أهدافه يفترض الباحث التساؤلات

التالية:

١- ما واقع إدارة المعرفة في بعض الاتحادات الرياضية بدولة الكويت؟

٢- هل يختلف مستوى إدارة المعرفة في بعض الاتحادات الرياضية بدولة الكويت

باختلاف الجنس، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، واكتساب المعرفة؟

مصطلحات البحث :

المعرفة :

يعرفها " نجم عبود " (٢٠٠٨م) بأنها مزيج مركب من الخبرات المشكّلة،

الآراء، القيم، المعلومات الضمنية، آراء الخبراء وتقديم إطار للمشاركة بالخبرات

والمعلومات الجديدة، بعد أن ترسخ في عقول العارفين. (٧: ٢٨)

جودة القرارات الاستراتيجية* ١ :

هي السياسات واللوائح التي تم التوصل إليها وتم الإعلان عنها من خلال

دراسة المواقف الحاسمة التي تحدد السياسة العامة للاتحاد.

الدراسات السابقة:

(١) دراسة: (عاهد جبر أبو قبة ٢٠٠٤م) (٢): بعنوان " مدى تطبيق إدارة المعرفة

والمعلومات في الوزارات المركزية في الأردن".

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق تلك الوزارات لبرامج وأنظمة إدارة

المعلومات فيها وكذلك معرفة المشاكل والتحديات التي تواجه الإدارة المعرفية

* تعريف إجرائي.

والمعلوماتية، وكيفية التغلب على هذه المشاكل وعلاجها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتشكلت عينة الدراسة من (٣٠٣) من مديري الإدارة العليا والوسطى ورؤساء الأقسام في الوزارات المبحوثة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أو الوزارات المركزية تطبق برامج وأظمة إدارة المعرفة والمعلومات باستثناء نظام المكتبات الإلكترونية - أن إدارة المعرفة والمعلومات تحسن من عملية اتخاذ القرارات الإدارية - وتسهم في تفعيل عمليات الاتصال والتنسيق بين الأفراد العاملين والدوائر التنظيمية في الوزارات المركزية.

(٣) دراسة: (هيثم أحمد حجازي ٢٠٠٥م) (٩)، بعنوان " قياس أثر إدراك إدارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية (دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه بناء نموذج لتوظيف إدارة المعرفة).

هدفت الدراسة إلى بناء نموذج لتوظيف إدارة المعرفة في المنظمات الأردنية العامة والخاصة من خلال إجراء دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص لمعرفة ما إذا كانت المنظمات الأردنية توظف إدارة المعرفة في أعمالها.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد أجريت الدراسة على (٢١) منظمة منها (١١) من القطاع العام و (١٠) من القطاع الخاص. وبلغ عدد أفراد وحدة المعاينة والتحليل (٣٨٥) فرداً، منهم (٢٤٠) فرداً من القطاع العام، (١٤٥) فرداً من القطاع الخاص.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المنظمات الأردنية العامة والخاصة، على حد سواء تدرك ما هي إدارة المعرفة وبمختلف أبعادها من حيث: المفهوم-الدور-الموجودات-الأهداف-الفوائد-وقيادة المعرفة-الثقافة المنمة. كما بينت نتائج الدراسة أن المنظمات الأردنية في القطاعين : العام والخاص تمارس عمليات إدارة المعرفة من حيث: التوليد - والتشارك -التعلم. ونتيجة لذلك، توصلت الدراسة إلى أن المنظمات الأردنية العامة والخاصة توظف إدارة المعرفة في أعمالها وإن كان ذلك بدرجة محدودة تقريباً.

(٤) دراسة: (حسان إبراهيم المومني ٢٠٠٥م) (١): بعنوان " اتجاهات المديرين نحو تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات العامة في الأردن (دراسة ميدانية):

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المديرين نحو تطبيق إدارة المعرفة وبرامجها في المؤسسات العامة في الأردن، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي على عينة من بعض المديرين ببعض المؤسسات العامة في الأردن، وبما أن إدارة المعرفة كمنهج إداري حديث غير مطبق في المؤسسات العامة والدوائر الحكومية بمفهوه وخه الشامل. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ضعيفة إلى متوسطة القوة عكسية بين المعوقات والصعوبات وبين مستوى استعداد العناصر التالية (مستوى دعم مجالس الإدارة - مستوى استعداد الموارد البشرية - مستوى استعداد البنية التحتية) بينما كان هناك عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لبقية العناصر، كذلك بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى الأخذ بإدارة المعرفة تعزي للمتغيرات الديمغرافية باستثناء متغير التخصص العلمي.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث.

استخدم الباحث المنهج الوصفي باتباع الأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة والإجراءات هذا البحث.

ثانياً: مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث على أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية التابعة للجنة الأولمبية الكويتية.

ثالثاً: عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من (بعض الإداريين ببعض الاتحادات الرياضية المتمثلة في اتحاد كرة القدم - اتحاد الكرة الطائرة - اتحاد كرة اليد قوامهم قوامهم (٩٣) فرداً أي ما نسبته (٦٢%) من مجتمع الدراسة، وهذا ما سيوضحه الجدول (١) الآتي:

جدول (١)

وصف لعينة الدراسة حسب متغيراتها

| المتغيرات | الفئة | العدد | النسبة | المجموع الكلي |
|------------------|------------------|-------|--------|---------------|
| الجنس | ذكر | ٦١ | %٦٥.٥ | ٩٣ |
| | أنثى | ٣٢ | %٣٤.٤ | %١٠٠ |
| المسمى الوظيفي | إداري | ١٥ | %١٦.١ | ٩٣ |
| | عضو | ٦٩ | %٧٤.٢ | %١٠٠ |
| | مديرين | ٩ | %٩.٧ | |
| المؤهل العلمي | دكتوراه | ٥٤ | %٥٨.١ | ٩٣ |
| | ماجستير | ١٦ | %١٧.٢ | %١٠٠ |
| | بكالوريوس | ٧ | %٧.٥ | |
| | دبلوم فأقل | ١٦ | %١٧.٢ | |
| عدد سنوات الخبرة | أقل من ٦ سنوات | ٢٢ | %٢٣.٧ | ٩٣ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٣١ | %٣٣.٣ | %١٠٠ |
| | أكثر من ١٠ سنوات | ٤٠ | %٤٣.٠ | |

* يشمل العدد الكلي لهذه الفئة (٦٩) فرداً من ذوي الرتب الأكاديمية فقط.

يبين جدول (١) وصفاً لعينة الدراسة، حيث يمثل الذكور نسبة (٦٥.٥%) مقارنة بنسبة الإناث (٣٤.٤%)، كما أن نسبة الأعضاء شملت أعلى نسبة حيث بلغت (٧٤.٢%) من عينة الدراسة، أما متغير عدد سنوات الخبرة فقد بلغت فئة (أكثر من ١٠ سنوات) أعلى نسبة (٤٣%).

رابعاً: أداة الدراسة:

من أجل الكشف عن واقع المعرفة في بعض الاتحادات الرياضية بدولة الكويت من وجهة نظر الإداريين وأعضاء مجالس الإدارات والمديرين، تم إعداد استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وذلك من خلال تحليل الدراسات السابقة التي تناولت نظرية إدارة المعرفة، إضافة إلى الاطلاع على الأدب النظري الذي تناول المكونات الرئيسية

للنظرية وأساليب تطبيقاتها. وبناءً على هذا، تم إعداد استبانة (مرفق ١)، وتكونت من جزأين هما:

الجزء الأول: اشتمل على مقدمة تعريفية بعنوان الدراسة وأهميتها وبيانات عامة يتطلب جمعها عن المستجيبين وخصائصهم السيكومترية المتمثلة بالجنس، والمسمى الوظيفي، والقسم، والعمل الحالي، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

الجزء الثاني: تكون من (٥٦) فقرة متصلة بالممارسات التنظيمية التي تعكس تطبيق العناصر الأساسية في نظرية إدارة المعرفة كما يلي:

العنصر الأول: الثقافة التنظيمية.

العنصر الثاني: الهيكل التنظيمي.

العنصر الثالث: تكنولوجيا المعلومات.

العنصر الرابع: القيادة التنظيمية.

إضافة إلى سؤالين يتضمن أحدهما استخدامات متنوعة لتكنولوجيا المعلومات التي توفرها شبكة الإنترنت في الاتحاد، والآخر يتضمن المعوقات التي تحول دون استخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل الإداريين والمديرين والموظفين في الاتحاد.

- صدق الأداة وثباتها:

تم التأكد من صدق محتوى الأداة، وذلك من خلال عرضها على لجنة من المحكمين وهم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في المعلومات والفقرات الواردة في الاستبانة.

ومن أجل التحقق من ثبات الأداة، تم استخدام طريقة التجزئة النصفية، حيث تم حساب معامل ألفا-كرونباخ للاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل الثبات (٠.٩٧٨) للمجموع الكلي للفقرات كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢)

معامل ثبات ألفا- كرونباخ لمجالات الدراسة والكلية

| م | عناصر إدارة المعرفة | عدد الفقرات | معامل ألفا- كرونباخ |
|---|---------------------|-------------|---------------------|
| ١ | الثقافة التنظيمية | ١٤ | ٠.٩٠٦ |
| ٢ | الهيكل التنظيمي | ١١ | ٠.٨٩٣ |
| ٣ | تكنولوجيا المعلومات | ١٦ | ٠.٩٥١ |
| ٤ | القيادة التنظيمية | ١٥ | ٠.٩٥٤ |
| | المجموع الكلية | ٥٦ | ٠.٩٧٨ |

خامساً: المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام التحليلات الإحصائية باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS)، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وتم إجراء تحليل اختبار (ت) لعينتين مستقلتين واختبار التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد مواقع الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة للكشف عن الفروق بين استجابات الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والموظفين في كلية التربية.

عرض النتائج ومناقشتها:

عرض النتائج.

سيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لأسئلتها، كما تم اعتماد مدى مكون

من ثلاثة مستويات لتفسيرها، ومستويات هذا المدى كما يلي:

١- المستوى الأول (من ١- أقل من ٢.٥) يشير إلى درجة "قليلة".

٢- المستوى الثاني (من ٢.٥ - أقل من ٣.٧٥) يشير إلى درجة "متوسطة".

٣- المستوى الثالث (أكثر من ٣.٧٥) يشير إلى درجة "عالية".

أولاً: عرض نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي يهدف إلى الكشف عن طبيعة السلوك التنظيمي للعناصر الأساسية في إدارة المعرفة لأعضاء الاتحادات الرياضية بدولة الكويت.

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العناصر الأساسية، كما هو موضح في جدول (٣).

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العناصر الأساسية لإدارة المعرفة

| المستوى | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | عناصر إدارة المعرفة | ت | الرتبة |
|---------|-------------------|-----------------|---------------------|---|--------|
| عالية | ٠.٦١٩ | ٣.٨٥ | الثقافة التنظيمية | ١ | ١ |
| متوسطة | ٠.٨٤٣ | ٣.٦٩ | تكنولوجيا المعلومات | ٣ | ٢ |
| | ٠.٦٩١ | ٣.٦٨ | الهيكل التنظيمي | ٢ | ٣ |
| | ٠.٧٩٢ | ٣.٦٧ | القيادة التنظيمية | ٤ | ٤ |
| متوسطة | ٠.٦٨١ | ٣.٧٢ | الكلية | | |

يوضح جدول (٣) أن عنصر الثقافة التنظيمية قد حقق درجة "عالية" من موافقة العاملين في بعض الاتحادات الرياضية، كما جاء بالرتبة الأولى من بين العناصر الأخرى وبمتوسط حسابي قدره (٣.٨٥). في حين أن بقية العناصر حصلت على درجة "متوسطة"، وهي المتمثلة بتكنولوجيا المعلومات بمتوسط حسابي قدره (٣.٦٩)، ثم الهيكل التنظيمي بمتوسط حسابي قدره (٣.٦٨)، وأخيراً القيادة التنظيمية بمتوسط حسابي قدره (٣.٦٧). أما المتوسط الحسابي الكلي للعناصر الأربعة فقد حصل على درجة موافقة "متوسطة" وبمتوسط حسابي قدره (٣.٧٢). كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل عنصر من العناصر الأربعة على حدة، كما يلي:

١- العنصر الأول: الثقافة التنظيمية :

يشكل هذا العنصر أحد المتغيرات الأساسية في إدارة المعرفة، حيث تكون من (١٤) فقرة. وللوقوف على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة حول الثقافة التنظيمية في بعض الاتحادات الرياضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا العنصر، كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والمستوى لاستجابات أفراد

عينة الدراسة على فقرات عنصر الثقافة التنظيمية

| الرتبة | ت | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------|---|-----------------|-------------------|---------|
| ١ | ٤ | الحفاظ على سرية المعلومات | ٤.٠٠ | ١.٠١١ | عالية |
| ٢ | ١ | وضع الأهداف وفقا لرؤية الاتحاد | ٣.٩٩ | ٠.٩٢٧ | |
| ٣ | ٣ | متابعة ما يوكل من مهام للعاملين دون تأخير | ٣.٩٨ | ٠.٩٧٨ | |
| ٤ | ٥ | التحقق من مصداقية المعلومات وسلامتها | ٣.٩٧ | ٠.٨٩٠ | |
| ٥ | ١٤ | زيادة ثقتي بنفسي في تحمل مسؤولية قراراتي أمام الآخرين | ٣.٩٥ | ٠.٧٩٩ | |
| ٦ | ١٠ | توفير فرص الاتصال المستمر مع كل ما هو جديد في عقل المعرفة | ٣.٩٢ | ٠.٩٢٤ | |
| ٧ | ٨ | تعزيز ثقة العاملين في البيئة التنظيمية | ٣.٨٦ | ٠.٨٦٧ | |
| ٨ | ٧ | اتخاذ القرارات دون تأخير | ٣.٨٢ | ٠.٩٤٣ | |
| ٩ | ١٢ | إتاحة فرص التشاور وتبادل الرأي مع الآخرين في المواقف المختلفة | ٣.٨٢ | ٠.٩٠٨ | |
| ١٠ | ١٣ | إدارة الوقت بفاعلية | ٣.٨١ | ٠.٩٣٦ | |
| ١١ | ١١ | توفير فرص كافية للتفكير والاختيار الحر | ٣.٧٧ | ٠.٨٤٩ | |
| ١٢ | ٢ | إتاحة فرص العمل ضمن الفريق | ٣.٧٥ | ٠.٨٨٠ | |
| ١٣ | ٦ | تحقيق التعامل بشفافية مع الآخرين | ٣.٧٠ | ٠.٩٨٧ | متوسطة |
| ١٤ | ٩ | التوفيق بين طموحاتي وأهداف الكلية | ٣.٥٧ | ٠.٩٩٣ | |
| الكلية | ٣.٨٥ | ٠.٦١٩ | عالية | | |

تشير النتائج في جدول (٤) أن الفقرة (٤) "الحفاظ على سرية المعلومات" حصلت على أعلى متوسط حسابي وقدره (٤.٠٠)، تليها الفقرة (١) "وضع الأهداف وفقاً لرؤية الاتحاد" بمتوسط حسابي قدره (٣.٩٨). أما الفقرة (٩) "التوفيق بين طموحاتي وأهداف الكلية" فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي قدره (٣.٥٧)، علماً أن الفقرات التي حصلت درجة الموافقة "عالية" اثنتا عشرة فقرة من مجموع أربع عشرة فقرة، كما حصل المتوسط الحسابي الكلي له على درجة موافقة "عالية" أيضاً وبلغ (٣.٨٥).

٢- العنصر الثاني: الهيكل التنظيمي:

يعد هذا العنصر من العناصر الفاعلة في قيادة سلوك الأفراد وتوجيهه داخل التنظيم، حيث تكون هذا العنصر من (١١) فقرة في هذه الدراسة. وللوقوف على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الهيكل التنظيمي في الاتحاد، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا العنصر، كما هو موضح في جدول (٥).

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية والرتبة والمستوى لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات عنصر الهيكل التنظيمي

| الرتبة | ت | الفقرات | المتوسط الحسابي | الاحتراف المعياري | المستوى |
|--------|----|--|-----------------|-------------------|---------|
| ١ | ٢١ | تسهيل متابعة عملية تنفيذ الاستراتيجيات والخطط الخاصة بالادارات | ٣.٨٤ | ٠.٨٧٦ | عالية |
| ٢ | ٢٠ | الحفاظ على استقلال إدارات الاتحاد ووحدها الإدارية | ٣.٨٢ | ٠.٩٣٢ | |
| ٣ | ١٧ | تفعيل الاتصال الأفقي والرأسي بين جميع العاملين في الاتحاد | ٣.٧٨ | ٠.٩١٩ | |
| ٤ | ١٨ | الاتصال مع ذوي الخبرة لحل المشكلات داخل الاتحاد | ٣.٧٦ | ٠.٩٤٩ | |
| ٥ | ١٦ | إتاحة فرص التعاون بين العاملين في الاتحاد | ٣.٧٦ | ٠.٩٣٧ | متوسطة |
| ٦ | ١٩ | التنسيق بين جميع العاملين في الاتحاد | ٣.٧٠ | ٠.٩٣٠ | |
| ٧ | ١٥ | تعزيز الالتقاء بين الإداريين والمديرين في تلبية احتياجات الأعضاء | ٣.٦٣ | ١.٠٠٨ | |
| ٨ | ٢٥ | تجهيز المستلزمات المادية في المكان والزمان المناسبين | ٣.٦٠ | ١.٠٥٤ | |
| ٩ | ٢٢ | تقديم استشارات إدارية مباشرة للعاملين في الاتحاد | ٣.٦٠ | ٠.٩٦٤ | |
| ١٠ | ٢٣ | تحديد الاختصاصات والمهام لكل عضو في الاتحاد | ٣.٥٥ | ١.١١٨ | |
| ١١ | ٢٤ | وضع مواصفات شاغلي كل وظيفة واحتياجاتها المادية | ٣.٤٥ | ١.٢١٢ | |
| | | الكلية | ٣.٧٢ | ٠.٦٨١ | عالية |

تشير النتائج في جدول (٥) إلى أن هناك خمس فقرات حصلت على متوسطات حسابية بدرجة "عالية"، حيث حصلت الفقرة (٢١) "تسهيل متابعة عملية تنفيذ الاستراتيجيات والخطط الخاصة بالإدارات" على أعلى متوسط حسابي قدره (٣.٨٤)، ثم الفقرة (٢٠) "الحفاظ على استقلال أقسام الكلية ووحداتها الإدارية" بمتوسط حسابي قدره (٣.٨٢). أما الفقرات التي حصلت متوسطاتها الحسابية على درجة "متوسطة" فقد بلغت ست فقرات بدءاً من الفقرة (١٩) "التنسيق بين جميع العاملين في الاتحاد" بمتوسط حسابي قدره (٣.٧٠)، والفقرة (١٥) "تعزيز الالتقاء بين الإداريين والأكاديميين في تلبية احتياجات الطلبة" بمتوسط حسابي قدره (٣.٦٣). أما المتوسط الحسابي الكلي للمجال فقد جاء بدرجة "متوسطة" وبلغ (٣.٧٢).

٣- العنصر الثالث: تكنولوجيا المعلومات:

يعد هذا العنصر من أهم عناصر إدارة المعرفة، حيث إن توظيف تكنولوجيا المعلومات بأفضل طريقة لإدارة المعرفة في كلية التربية إنما ينعكس إيجابياً على قدرتها على البقاء والاستمرارية، في ظل المنافسة مع المؤسسات الأخرى التي تهتم بإعداد المعلم وتأهيله. تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا العنصر التي بلغ عددها (١٦) فقرة، كما هو موضح في جدول (٦).

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات عنصر تكنولوجيا المعلومات

| الرتبة | ت | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---------------|------|--|-----------------|-------------------|---------|
| ١ | ٢٩ | توفير قاعدة معلومات عن العاملين في الاتحاد | ٤.٠٤ | ١.٠٨٣ | عالية |
| ٢ | ٢٧ | تخزين المعلومات للرجوع إليها عند الحاجة | ٣.٩٧ | ١.٠٩٨ | |
| ٣ | ٤١ | توفير أعداد كافية من أجهزة الحاسب ذات الفاعلية المناسبة | ٣.٨٦ | ١.٠٥٩ | |
| ٤ | ٢٨ | توفير قاعدة بيانات عن مجالات العمل وأنشطته | ٣.٨٦ | ١.١٩٤ | |
| ٥ | ٣٨ | توفير المعلومات عن المؤتمرات والندوات الدولية في حقول التخصص | ٣.٧٦ | ١.١٤٦ | |
| ٦ | ٣٧ | توفير المعلومات عن المؤتمرات والندوات المحلية في حقول التخصص | ٣.٧٦ | ١.١٤٦ | |
| ٧ | ٢٦ | توفير فرص الحصول على المعلومات من مصادرها الأولية | ٣.٧٦ | ١.٠٣٦ | |
| ٨ | ٤٠ | توظيف البرمجيات في كتابة التقرير | ٣.٧٤ | ١.٠١٠ | ٩ - ١٦ |
| ٩ | ٣٩ | توظيف البرمجيات اللازمة لتحليل البيانات | ٣.٧٤ | ١.٠١٠ | |
| ١٠ | ٣٤ | سرعة توزيع المعلومات والاستجابة للطلبات وقت الحاجة | ٣.٧٢ | ١.٠٥٧ | |
| ١١ | ٣٠ | إتاحة فرص التبادل المعرفي مع الآخرين من العاملين بالاتحاد | ٣.٦١ | ١.١٢٣ | |
| ١٢ | ٣٦ | تعزيز نسخ احتياطية للملفات في مواجهة حدوث أي خلل فني في الشبكة | ٣.٦١ | ١.١٦١ | |
| ١٣ | ٣٥ | تنظيم ورش عمل عن موضوعات لها عرفة بتكنولوجيا المعلومات | ٣.٤٦ | ١.١٦٦ | |
| ١٤ | ٣١ | إتاحة فرص التبادل مع الآخرين في مؤسسات المجتمع المحلي | ٣.٤١ | ١.٠٤٥ | |
| ١٥ | ٣٣ | تيسير تبادل المعلومات مع الأندية في المجتمع العلمي | ٣.٣٢ | ١.١٩٠ | |
| ١٦ | ٣٢ | إتاحة فرص الحوار مع الأندية في المجتمع العالمي | ٣.٣٢ | ١.١٩٠ | |
| المجموع الكلي | ٣.٦٩ | ٠.٨٤٣ | متوسطة | | |

يوضح جدول (٦) أن عنصر تكنولوجيا المعلومات يحتوي على (١٦) فقرة يعكس كل منها أهمية تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة في الاتحاد. وتكشف نتائج استجابة عينة الدراسة أن هناك سبع فقرات حصلت على متوسطات حسابية بدرجة موافقة "عالية"، تراوحت ما بين أعلى متوسط حسابي للفقرة (٩) "توفير قاعدة معلومات

عن العاملين في الاتحاد" وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٤)، والفقرة (٢٦) "توفير فرص الحصول على المعلومات من مصادرها الأولية" بمتوسط حسابي قدره (٣.٧٦). أما الفقرات التي سجلت متوسطات حسابية بدرجة موافقة "متوسطة"، فقد بلغت تسع فقرات بدءاً بالفقرة (٤٠) التي بلغ متوسطها (٣.٧٤) "توظيف البرمجيات في كتابة التقارير"، وانتهاءً بالفقرة (٣٢) "إتاحة فرص الحوار مع الأندية في المجتمع الدولي" بمتوسط حسابي قدره (٣.٣٢). أما المتوسط الحسابي الكلي لهذا العنصر، فقد بلغ ما نسبته (٣.٦٩)، وجاء بدرجة موافقة "متوسطة".

٤- العنصر الرابع: القيادة التنظيمية :

يعد عنصر القيادة من العناصر الحيوية في إدارة المعرفة، فالقيادة تعد الدعامة الأساسية والمحرك الفاعل للحفاظ على ديمومة العمل بإشراك العاملين وتطوير قدراتهم، وإيجاد أساليب وطرق تزيد من فاعلية قاعدة المعرفة في المنظمة. تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وبلغ عدد فقرات هذا العنصر (١٥) فقرة، كما هو موضح في جدول (٧).

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات عنصر القيادة التنظيمية

| المرتبة | ت | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---------------|------|---|-----------------|-------------------|---------|
| ١ | ٤٧ | متابعة إنجاز العمل باستمرار | ٣.٩٠ | ٠.٩٤٥ | عالية |
| ٢ | ٤٨ | تطوير أساليب جديدة لإدارة موارد الاتحاد | ٣.٩٠ | ٠.٩٢٢ | |
| ٣ | ٤٤ | وضع آلية تنفيذية لاستراتيجية الاتحاد بالتعاون بين الإدارات المختلفة | ٣.٨٥ | ١.٠٤٢ | |
| ٤ | ٤٣ | صياغة استراتيجية عامة للاتحاد | ٣.٨٥ | ٠.٩٨٨ | |
| ٥ | ٤٦ | تعزيز مبدأ التعلم من خلال العمل | ٣.٨١ | ٠.٩٧٠ | |
| ٦ | ٥٠ | تطوير قاعدة البيانات باستمرار | ٣.٧٧ | ١.٠٧٥ | متوسطة |
| ٧ | ٤٢ | إسهام العاملين بالاتحاد في تحديد رؤية الاتحاد ورسالتها | ٣.٧٤ | ٠.٩٦٦ | |
| ٨ | ٤٥ | إيجاد أساليب مبتكرة وخلاقة لتطوير الاتحاد | ٣.٧١ | ١.٠٠٦ | |
| ٩ | ٥١ | متابعة ما يستجد في البيئة الخارجية للاتحاد | ٣.٦٢ | ١.٠٥٢ | |
| ١٠ | ٥٤ | الاتصال بمراكز المعلومات لإثراء العمل في الاتحاد | ٣.٥٩ | ١.٠١٣ | |
| ١١ | ٤٩ | إشراك العاملين في وضع خطط الاتحاد | ٣.٥٤ | ١.٠٢٧ | |
| ١٢ | ٥٥ | تطوير برامج لإدارة الأزمات التي قد تواجه إدارات الاتحاد ووحداتها | ٣.٥٣ | ١.٠١٧ | |
| ١٣ | ٥٢ | تبنى أسلوب القدوة في إنجاز الأعمال | ٣.٤٨ | ١.١٠٩ | |
| ١٤ | ٥٣ | وضع الإجراءات اللازمة للتغلب على الأزمات المتوقعة | ٣.٤٢ | ١.٠١٤ | |
| ١٥ | ٥٦ | الكشف عن معوقات تنفيذ القرارات في وقت مبكر | ٣.٣٩ | ١.٠٧٤ | |
| المجموع الكلي | ٣.٦٧ | ٠.٧٩٢ | متوسطة | | |

تكشف النتائج في جدول (٧) أن هناك (١٥) فقرة يشير كل منها إلى طبيعة القيادة التنظيمية في إدارة المعرفة في الاتحاد، حيث سجلت خمس فقرات أعلى المتوسطات الحسابية ودرجة موافقة "عالية"، منها الفقرة (٤٧) "متابعة إنجاز العمل باستمرار" وبمتوسط حسابي قدره (٣.٩٠). أما الفقرات التي حصلت متوسطاتها الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على درجة موافقة "متوسطة"، فقد بلغت تسع فقرات، حيث سجلت الفقرة (٤٢) "إسهام العاملين بالاتحاد في تحديد رؤية الاتحاد

ورسالتها" بمتوسط حسابي قدره (٣.٧٤). أما المتوسط الحسابي الكلي لعنصر القيادة التنظيمية، فقد بلغ ما نسبته (٣.٦٧) ، وبدرجة موافقة "متوسطة".

تبين من خلال عرض نتائج السؤال الأول أن عدد الفقرات التي حصلت على درجة موافقة "عالية" بلغ (٣٠) فقرة وبنسبة (٥٤%) من مجموع الفقرات الكلي، وبمتوسط حسابي عام قدره (٣.٨٥) ، ويعكس كل منها العناصر الأساسية لإدارة المعرفة في الاتحاد، وبالتالي فإن هذا يشير إلى أن إطار البيئة التنظيمية والتفاعلات بين عناصره المختلفة يشير نحو الاتجاه الإيجابي في المساعدة لإدارة المعرفة فيها مستقبلاً، وهذا يعكس بدوره مدى وعي الأفراد وإدراكهم الشامل لما يحدث داخل الاتحاد من خلال تشكيل فرق العمل المحددة المهام، ذات الرؤية الواضحة، والمنبثقة من رؤية الاتحاد وأهدافها التي تسعى إلى تحقيقها. كل ذلك يزيد من إدارة المعرفة فيها بشكل فاعل دون أية عرقلة أو تثبيط. كما أن الثقافة التنظيمية تعد من أهم محددات إدارة المعرفة التي تعكس طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل التنظيمات الإدارية، والتي تلعب دوراً حاسماً في إيداع المعرفة ونشرها والاستفادة منها، وهذا ما بينته نتائج هذه الدراسة، حيث حصل عنصر الثقافة التنظيمية على درجة موافقة "عالية"، وهي تعبر عن القيم التي يؤمن بها أفراد المنظمة التي تحدد مجالات تفكيرهم وسلوكهم، إضافة إلى المعايير التي يعتمد عليها الأفراد، والتي تعد كإطار مرجعي ومرشد لسلوكهم وتصرفاتهم في المواقف المختلفة، فضلاً عن الممارسات التي تعبر عن الأساليب التي يتبعها الأفراد والإجراءات التي يتخذونها في إنجاز المهام المطلوبة منهم.

كما أن فاعلية اتخاذ القرار في إدارة المعرفة إنما تقاس بمستوى الرضا أو الامتناع من جانب المنفذين له، فالدوافع والحوافز والولاء والشعور بالانتماء والإخلاص والتفاني في العمل، إضافة إلى اقتناع العاملين بالمرادود الذي سيعود عليهم حاضراً ومستقبلاً، كلها مكونات أو عناصر أساسية تقع ضمن مظلة الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة.

أما عنصر الهيكل التنظيمي، والذي سجل أفراد عينة الدراسة فيه متوسطاً حسابياً قدره (٣.٦٨) وبدرجة موافقة "متوسطة"، فيلاحظ أن واقع الهيكل التنظيمي في الكلية إنما يقوم بتسهيل ومتابعة عملية تنفيذ الاستراتيجيات والخطط الخاصة بالإدارات، في الوقت الذي يحافظ على استقلالية إدارات الاتحاد ووحداتها الإدارية، كما أنه يُفَعِّل الاتصال الأفقي والرأسي بين جميع العاملين في الاتحاد بعيداً عن البيروقراطية.

أما عنصر تكنولوجيا المعلومات، فقد حصل على موافقة لأفراد عينة الدراسة بدرجة "متوسطة" وبمتوسط حسابي قدره (٣.٦٩) حيث يعكس هذا العنصر الفاعل طريقة إدارة المعرفة في الاتحاد من خلال استخدامه في عمليات جمع البيانات وتصنيفها وإعدادها وتخزينها وتوصيلها وإعدادها من خلال وسائطه وبرمجياته المتعددة، كما أن الاتصال ومدى فاعليته بين الإداريين والموظفين والمديرين في الاتحاد، يعتمد أساساً على قدرة شبكة الحاسب الإلكتروني ووسائل نقل المعلومات والمعارف المختلفة.

وجاء عنصر القيادة التنظيمية في المرتبة الرابعة وبدرجة موافقة "متوسطة"، وبمتوسط حسابي قدره (٣.٦٧). تضمن هذا العنصر جوانب أساسية تعكس أهمية دور القيادة في المنظمة، ونقصد بها هنا الاتحاد الرياضي، حيث يقع على القائد أعباء ومسؤوليات كبيرة، بدءاً من الرؤية والرسالة في إدارة المعرفة واستراتيجية تنفيذها، خاصة ما يرتبط بأهمية إنشاء قاعدة بيانات تأخذ صفة الديمومة وتطويرها، إضافة إلى متابعة ما يستجد من البيئة الخارجية للاتحاد في المجتمع المحلي أو الدولي على حد سواء. علماً أن المؤسسة ذات الأداء العالي والمتميز هي التي تتيح الفرص لكل فرد فيها لقيادة نفسه وتمييزها، وهذا ما تسعى القيادة التنظيمية للوصول إليه في إدارة المعرفة.

ثانياً: عرض نتائج السؤال الثاني والذي يهدف إلى الكشف عن مستوى الفروق بين المتوسطات الحسابية ($\alpha = 0.05$) لدرجة تقدير العاملين في الاتحادات، والتي تعبر عن ممارسات السلوك التنظيمي في إدارة المعرفة في ضوء متغيرات: النوع، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

ولتحقيق هذا الهدف، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين، كما هو موضح في جدول (٨).

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل وحسب متغيراتها

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفئة | المتغيرات |
|-------------------|-----------------|------------------|------------------|
| ٠.٧٠٤ | ٣.٧٦ | ذكر | النوع |
| ٠.٦٤١ | ٣.٦٥ | أنثى | |
| ٠.٤٧٢ | ٣.٦٧ | إداري | المسمى الوظيفي |
| ٠.٦٨٥ | ٣.٧٨ | عضو | |
| ٠.٨٩٢ | ٣.٣٨ | مديرين | المؤهل العلمي |
| ٠.٦٩٤ | ٣.٧٦ | دكتوراه | |
| ٠.٦٨٧ | ٣.٧٩ | ماجستير | |
| ٠.٥١٩ | ٣.٤٤ | بكالوريوس | |
| ٠.٧١٨ | ٣.٦٦ | دبلوم فأقل | |
| ٠.٧٢٤ | ٣.٤٨ | أقل من ٦ سنوات | عدد سنوات الخبرة |
| ٠.٦٨٥ | ٣.٨٢ | ٦-١٠ سنوات | |
| ٠.٦٣٩ | ٣.٧٨ | أكثر من ١٠ سنوات | |

يوضح جدول (٨) المتوسطات الحسابية لتقدير أفراد عينة الدراسة على الممارسات لعناصر البيئة التنظيمية في إدارة المعرفة في الاتحادات الرياضية، حيث يظهر أن هناك فروقاً ظاهرية بين استجاباتهم. ومن أجل الكشف عن موقع الفروق الإحصائية، تم إجراء تحليل اختبار "ت" واختبار التباين حسب أسئلة الدراسة.

تم تحليل اختبار "ت" للكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، كما هو موضح في جدول (٩).

جدول (٩)

نتائج اختبار "ت" للكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لممارسات عناصر البيئة التنظيمية في إدارة المعرفة

| العناصر | الفئة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|---------------------|-------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| الثقافة التنظيمية | ذكر | ٣.٩٠ | ٠.٥٩٩ | ١.٠٣١ | ٠.٣٠٥ |
| | أنثى | ٣.٧٦ | ٠.٦٥٥ | | |
| الهيكل التنظيمي | ذكر | ٣.٧٢ | ٠.٧٢٨ | ٠.٨٠٨ | ٠.٤٢١ |
| | أنثى | ٣.٦٠ | ٠.٦١٦ | | |
| تكنولوجيا المعلومات | ذكر | ٣.٧٠ | ٠.٩١١ | ٠.٢٨٩ | ٠.٧٧٣ |
| | أنثى | ٣.٦٥ | ٠.٧٠٦ | | |
| القيادة التنظيمية | ذكر | ٣.٧٢ | ٠.٧٨٩ | ٠.٨٥٢ | ٠.٣٩٦ |
| | أنثى | ٣.٥٨ | ٠.٨٠١ | | |

يظهر جدول (٩) نتائج تحليل اختبار "ت" لمتغير النوع، حيث لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعبر عن الممارسات لعناصر البيئة التنظيمية لإدارة المعرفة. وللكشف عن موقع الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) وكما هو موضح في جدول (١٠).

جدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عناصر البيئة التنظيمية في إدارة المعرفة

| المتغيرات | العناصر | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|------------------|---------------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------|
| المسمى الوظيفي | الثقافة التنظيمية | ٠.٦١٠ | ٢ | ٠.٣٠٥ | ٠.٧٩٢ | ٠.٤٥٦ |
| | الهيكل التنظيمي | ٣.١١٤ | ٢ | ١.٥٥٧ | ٣.٤٣٦ | *٠.٠٣٦ |
| | تكنولوجيا المعلومات | ٢.٤١٧ | ٢ | ١.٢٠٩ | ١.٧٢٩ | ٠.١٨٣ |
| | القيادة التنظيمية | ٠.٦٠٩ | ٢ | ٠.٣٠٥ | ٠.٤٨١ | ٠.٦٢٠ |
| المؤهل العلمي | الثقافة التنظيمية | ٠.١٢٤ | ٣ | ٠.٠٤١ | ٠.١٠٥ | ٠.٩٥٧ |
| | الهيكل التنظيمي | ١.٥٨٣ | ٣ | ٠.٥٢٨ | ١.١١٠ | ٠.٣٤٩ |
| | تكنولوجيا المعلومات | ١.٣٥٧ | ٣ | ٠.٤٥٢ | ٠.٦٢٩ | ٠.٥٩٨ |
| | القيادة التنظيمية | ١.٧١٧ | ٣ | ٠.٥٧٢ | ٠.٩١١ | ٠.٤٣٩ |
| عدد سنوات الخبرة | الثقافة التنظيمية | ١.٥٦٣ | ٢ | ٠.٧٨٢ | ٢.٠٨٨ | ٠.١٣٠ |
| | الهيكل التنظيمي | ١.٦٠٧ | ٢ | ٠.٨٠٣ | ١.٧١٠ | ٠.١٨٧ |
| | تكنولوجيا المعلومات | ٣.٦٠٢ | ٢ | ١.٨٠١ | ٢.٦٢٦ | ٠.٠٧٨ |
| | القيادة التنظيمية | ١.١٩٧ | ٢ | ٠.٥٩٨ | ٠.٩٥٤ | ٠.٣٨٩ |

* دالة عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

يوضح جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات جميع العاملين في الاتحاد، إذ ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين استجاباتهم لمتغير المسمى الوظيفي في عنصر الهيكل التنظيمي، لصالح فئة عضو

هيئة تدريس وبمتوسط حسابي قدره (٣.٧٧) مقارنة مع فئة الإداريين، والموظفين الفنيين وبمتوسط حسابي قدره (٣.٥٩) و(٣.١٦) على التوالي.

يتبين من خلال عرض نتائج السؤال الثاني، أن واقع الممارسات التنظيمية لتحقيق جميع عناصر ومكونات إدارة المعرفة جاءت بمستوى شامل ومتكامل، حيث لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في الاتحادات، وخاصة ما يتعلق بمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة. فالثقافة التنظيمية السائدة في الاتحادات بجزئياتها المختلفة، وتوافر شعور بوحدة الهوية والانتماء والولاء للتنظيم، وما ينعكس إيجابياً على تحسين علاقات العمل، كل ذلك يعمل على تفعيل إدارة المعرفة والمحافظة على ديمومتها، كما أنه كلما كانت القيم الأساسية للعمل مشتركة ومقبولة من الجميع، كان ذلك دليلاً على قوة الثقافة، وهذه ميزة التنظيمات المستقرة والقوية والقادرة على توفير مزايا عمل مادية ومعنوية للعاملين فيها.

كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) لصالح الإداريين في عنصر الهيكل التنظيمي، حيث يمثل عدد الإداريين نسبة عالية وهذا أمر طبيعي. وهذا يشير إلى أهمية دور الإداريين في الاتحادات الرياضية في إدارة المعرفة وما يرتبط بعنصر الهيكل التنظيمي، وخاصة ما يرتبط بتنفيذ الاستراتيجيات الخاصة بالإدارات، والاتصال والتعاون بين المديرين من مختلف الأقسام.

ومن أجل الكشف عن واقع استخدامات تكنولوجيا المعلومات في الاتحادات الرياضية والأسباب التي تعيق استخدامها، تم حساب التكرارات والنسب المئوية للفقرات التي تكشف عن طبيعة استخدام عينة البحث في الاتحادات الرياضية لشبكة الإنترنت، كما هو موضح في جدول (١١).

جدول (١١)

التكرار والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة
حول واقع استخداماتهم لشبكة الإنترنت كأداة للمعرفة

| ت | الفقرات | التكرار | النسبة |
|----|---|---------|--------|
| ١ | لغرض الحصول على معلومات لها علاقة بتخصصي. | ٧٩ | %٨٤.٩ |
| ٢ | للحصول على أحدث المستجدات في مجال التخصص. | ٧٦ | %٨١.٧ |
| ٣ | لأمور شخصية (بريد إلكتروني). | ٧٦ | %٨١.٧ |
| ٤ | لتبادل المعلومات العامة مع الآخرين. | ٥٩ | %٦٣.٤ |
| ٥ | للوصل إلى الدوريات الإلكترونية | ٥٩ | %٦٣.٤ |
| ٦ | لتبادل المعلومات مع الآخرين في مجال التخصص. | ٤٦ | %٤٩.٥ |
| ٧ | للاتصال مع المؤسسات المجتمعية المختلفة محلياً وعالمياً. | ٤٢ | %٤٥.٢ |
| ٨ | لتطوير المهارات ذات العلاقة بتكنولوجيا المعلومات. | ٤٠ | %٤٣.٠ |
| ٩ | الاتصال بدور النشر والتعرف على أحدث الإصدارات في مجال التخصص. | ٤٠ | %٤٣.٠ |
| ١٠ | للحصول على استشارات من الخبراء وذوي التخصص. | ٣٨ | %٤٠.٩ |
| ١١ | لتوفير خدمة الاتصال الإلكتروني مع المستخدمين. | ٣٧ | %٣٩.٨ |
| ١٢ | لتوفيرها قاعدة بيانات تخدم المستخدمين. | ٣٦ | %٣٨.٧ |

يوضح جدول (١١) أن أعلى نسبة سجلت لصالح فقرة الحصول على معلومات لها علاقة بالتخصص (%٨٤.٩)، وللحصول على أحدث المستجدات والمرتبطة بالتخصص (%٨١.٧)، ثم لأمور شخصية (بريد إلكتروني) (%٨١.٧)، إضافة إلى تبادل المعلومات وللوصول إلى الدوريات الإلكترونية بنسبة (%٦٣.٤) لكل منهما.

أما أقل نسبة تكرر فكانت لفقرة توفير خدمة الاتصال الإلكتروني مع المستفيدين من كلية التربية بواقع (٣٩.٨%)، ثم أن شبكة الإنترنت في الجامعة توفر قاعدة بيانات تخدم المستفيدين (٣٨.٧%).

أما المعوقات التي تحول دون استخدام شبكة الإنترنت في الجامعة، فقد تم عرضها في جدول (١٢).

جدول (١٢)

التكرار والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع معوقات استخداماتهم لشبكة الإنترنت كأداة للمعرفة

| م | الفقرات | التكرار | النسبة |
|----|---|---------|--------|
| ١ | زيادة العمل المكتبي الروتيني اليومي. | ٥١ | ٥٤.٨% |
| ٢ | بطء محرك البحث في الإنترنت عن المعلومات. | ٣٤ | ٣٦.٦% |
| ٣ | شحة المصادر والمعلومات باللغة العربية. | ٣٤ | ٣٦.٦% |
| ٤ | افتقر إلى معايير للأمن المعلوماتي. | ١٦ | ١٧.٢% |
| ٥ | خوفي من القرصنة الإلكترونية | ١٦ | ١٧.٢% |
| ٦ | لا أجيد اللغة الإنجليزية. | ١٦ | ١٧.٢% |
| ٧ | عدم التمكن من مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات. | ١٥ | ١٦.١% |
| ٨ | عدم توفير برامج ومعدات إلكترونية. | ١٣ | ١٤% |
| ٩ | افتقر إلى التشجيع من قبل رؤسائي في العمل. | ٨ | ٨.٦% |
| ١٠ | عدم ثقتي بالمعلومات الشبكية | ٧ | ٧.٥% |
| ١١ | أواجه صعوبة في تغيير طريقة إنجازي لأعمالي المكتبية التي تعودت عليها. | ٥ | ٥.٤% |
| ١٢ | أعاني من الأمية الإلكترونية (عدم القدرة على التعامل مع الحاسب أو الإنترنت). | ٤ | ٤.٣% |
| ١٣ | بلغت من المرحلة العملية مما يجعلني غير قادرة على اكتساب مهارات تكنولوجيا المعلومات. | ١ | ١.١% |
| ١٤ | لدي خوف من استخدام التكنولوجيا (تكنوفوبيا). | | |

يبين جدول (١٢) أن من أكثر المعوقات التي تعرقل استخدام شبكة الإنترنت للعاملين في الاتحادات الرياضية: زيادة العمل المكتبي الروتيني اليومي (٥٤.٥%)، يليها بطء محرك البحث في الإنترنت وشحة المصادر والمعلومات باللغة العربية (٣٦.٦%) لكل منهما، فالمشكلات الأساسية التي تعترضنا هي ندرة المعلومات وشحة

المصادر التي يمكن الاعتماد عليها. وهذا ما أكدته تقرير التنمية البشرية العربية لعام (٢٠٠٢) من أن المادة الخام التي يحتاج إليها المجتمع العربي إنتاجاً واستهلاكاً وارتفاعاً إما أنها نادرة، أو لا يمكن الاعتماد عليها لعدم دقتها في حالة توافرها. علماً أن هذه المعوقات يمكن التغلب عليها من خلال تنمية مهارة تنظيم العمل المكتبي، وحسن إدارة الوقت.

الاستخلاصات والتوصيات :

أولاً: الاستخلاصات :

في ضوء هدف البحث وتساؤلاته ونتائجه توصل الباحث إلى

الاستخلاصات التالية :

١- تؤثر المعرفة على جودة القرارات الاستراتيجية داخل الاتحادات الرياضية بدولة الكويت.

ثانياً: التوصيات :

١- تهيئة المناخ الثقافي والمعرفي المناسب داخل الاتحادات الرياضية حتى يتمكن كافة الأعضاء من التعاون والمشاركة في أداء العمل بكفاءة.

٢- إشاعة ثقافة التواصل والاتصال مع الآخرين بين العاملين في الاتحادات الرياضية في قبول الجديد وعدم مقاومته، والاستفادة من تجارب أخرى مُنظرة، سعياً إلى تحقيق الابتكار والتجديد والارتقاء المعرفي.

٣- أن تسعى جميع الاتحادات الرياضية إلى فتح قنوات الاتصال التفاعلي مع بعضها البعض ومع بعض الاتحادات الأخرى على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، من خلال عقد مؤتمرات مشتركة عن بعد بين العاملين فيها، لتحقيق الإدراك التفاعلي والترابط المعرفي بما يلبي احتياجاتهم ورغباتهم.

٤- تفعيل المحفزات المادية والمعنوية بين العاملين في الاتحادات الرياضية من أجل تعميق الشعور بالتفوق على الذات، واكتشاف الذات المبدعة وزيادة الولاء والانتماء لنظم المعلومات، وما يتطلبه ذلك من إخلاص وطاعة ومثابرة من جانب، وحفاظ على سرية المعلومات وحصانتها ووقايتها من جانب آخر.

٥- محاولة سعي الاتحادات الرياضية إلى تحويل بيئتها إلى بيئة أكاديمية منتجة للمعرفة تعمل بشكل تفاعلي ارتقائي عالي المرونة، وتستجيب للمتغيرات والمستجدات ذات العائد المرتفع وتقدر على تسويقها من خلال طرح برامج باستخدام أحدث الوسائل والموجهات الذهنية والسلوكية للعاملين فيها.

المراجع

- ١- حسان إبراهيم المومني (٢٠٠٥م): اتجاهات المديرين نحو تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات العامة في الأردن (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٢- عاهد جبر أبو قبة (٢٠٠٤م): مدى تطبيق إدارة المعرفة والمعلومات في الوزارات المركزية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- ٣- علي محمد عبد الوهاب: إدارة الأفراد، القاهرة، مكتبة عين شم، ١٩٩٥م.
- ٤- محمد أحمد خليفه: بناء اختبار معرفي لطلبة تخصص كرة اليد بكلية التربية الرياضية بالجامعة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة، ١٩٩٠م.
- ٥- محمد حسن علاوي: علم التدريب الرياضي، ط ٩، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٤م.

٦- محمد عبد العال النعيمي: دور إدارة المعرفة فى تحقيق ضمان جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط، جامعة الأردن، ٢٠٠٨م.

٧- نجم عبود نجم: إدارة المعرفة ، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠٠٨م.

٨- هيبيرت آي . سايمون : السلوك الإداري (دراسة لعمليات اتخاذ القرار في المنظمات الإدارية)، ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان ، عبد الله بن أهنية، الأنجلو المصرية، ٢٠٠٣م.

٩- هيثم أحمد حجازي (٢٠٠٥م) : قياس أثر إدراك إدارة المعرفة فى توظيفها لدى المنظمات الأردنية (دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه بناء نموذج لتوظيف إدارة المعرفة)، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

10- Blom, B.S.: Taxonomy of physical educational objectives cognitive Domain, Boo (1) Longman, Inc. New York, 1982.