

درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية

عمر محمد عبد الله الخرابشة *

ملخص

هدف البحث إلى التعرف على درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. والتعرف على الفروق في درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة العملية في التدريس الجامعي، والتوصل إلى مقترحات وتوصيات لتطوير تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية. قام الباحث بتصميم أداة دراسة تكونت من جزأين أولهما يقيس بعض المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة وهي: الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة التدريسية، وثانيهما تكون من (57) فقرة موزعة على ثمانية مجالات تقيس درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في كليات الجامعة في محافظات إقليم الوسط بلغ عددهم (652) عضواً. تم توزيع (215) استبانة كان العائد منها (171) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (26.22)%. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية كانت متوسطة في مجال إدراك دور إدارة المعرفة وضعيفة في باقي المجالات، وأن درجة تطبيقهم لفقرات إدارة المعرفة كانت عالية في ثلاث منها ومتوسطة في (18) وضعيفة في (36) فقرة أخرى، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في متغيري الجنس ولصالح الذكور والمؤهل العلمي ولصالح الدكتوراه ووجود فروق في بعض المجالات في متغير الرتبة العلمية ولصالح الأساتذ المشاركين وعدم وجود فروق في متغير الخبرة التدريسية في جميع المجالات، وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات.

الكلمات الدالة: إدارة المعرفة، أعضاء هيئة التدريس، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

المقدمة

الانتاجية المعرفية والمهارية والمعلوماتية، وجامعة البلقاء التطبيقية بوصفها واحدة من الجامعات الرسمية الأردنية، والتي أخذت على عاتقها الاهتمام بالتعليم التطبيقي، والممارسة العملية لما تم تعلمه نظرياً وتحويله إلى تطبيقات عملية، والاستفادة منه وتوظيفه في معالجة المشكلات الحياتية، وتحرص على اكساب طلبتها مهارات عملية، وتطبيقات تسهم في زيادة مستواهم المهاري، وتعزز من مستوى قدراتهم، وتحرص على أن يتمتع خريجوها على قدرة تنافسية عالية في سوق العمل، محلياً وإقليمياً وعالمياً، وهو طموح مشروع لأي مؤسسة تربوية تسعى إلى البقاء والتطور.

وشهدت المنظمات الإدارية عموماً والتربوية على وجه الخصوص تحولاً تدريجياً نحو إدارة المعرفة لإيمانها بأهمية المعرفة وامتلاكها ثم إدارتها فيما بعد، وأصبح الطلب على مهارة إدارة المعرفة الأكثر أهمية لدى المديرين، وأصبح التنافس بين المنظمات يكمن في درجة امتلاكها وتوظيفها للمعرفة، وأن الابتكار والإبداع يتطلبان توافراً وإنشاء معرفة

تركز المؤسسات التربوية عموماً ومؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص على إدارة المعرفة؛ لأنها الأساس الذي يمكن الحكم من خلاله على نجاح المؤسسة التربوية، وتقديمها، وتحقيق متطلبات النجاح وشروطه، ومؤسسات التعليم العالي الأردنية تشهد تنافساً كبيراً مع المؤسسات التربوية العربية والعالمية وتنافساً فيما بينها، من حيث الحرص على نوعية متميزة من الخريجين، والاحتفاظ بالهيئات التدريسية والإدارية الكفؤة والمؤهلة والمدربة القادرة على نقل المعرفة وإدارتها بما يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة التربوية، وأصبحت المعرفة في المؤسسات تضاف إلى رأس المال وتحرص على الاحتفاظ بها وتمييزها والاعتماد عليها في تطوير العمل وزيادة

* جامعة البلقاء التطبيقية. تاريخ استلام البحث 2014/10/11، وتاريخ قبوله 2014/12/22.

عن المستوى المقبول (3)؟
 2. هل تختلف درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها عن المستوى المقبول (3)؟
 3. هل توجد فروق في درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تعزى لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة العملية في التدريس الجامعي.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أنها:

1. توفر لمتخذ القرار والباحثين والمهتمين بيانات ومعلومات يمكن لها أن تسهم في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية والجامعات الأخرى مما ينعكس في النتيجة على تطور العملية التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية خاصة ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام.
 2. كما يمكن الاستفادة من نتائجها عند وضع الاستراتيجيات ورسم الخطط المستقبلية التي من شأنها تطوير وتعزيز تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف على درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.
 2. التعرف على الفروق في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة العملية في التدريس الجامعي.
 3. التوصل إلى مقترحات وتوصيات لتطوير تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية.

مصطلحات الدراسة

يعرف الباحث اجرائياً مصطلحات الدراسة وفق الآتي:

درجة التطبيق: هي الدرجة التي يحصل عليها الباحثون على مقياس خماسي وكانت على الشكل الآتي: (1-1.80) ضعيفة جداً، و(1.81-2.60) ضعيفة، و(2.61-3.40) متوسطة، و(3.41-4.20) عالية، و(4.21-5) عالية جداً.

إدارة المعرفة: هي الإجراءات التي تبذلها إدارة جامعة البلقاء التطبيقية ووحداتها الإدارية في الحصول على المعرفة

جديدة، والتي يتم تحويلها إلى خدمات وعمليات ومنتجات جديدة، فأصبحت المعرفة - بفضل التطور التقني واستخدام التكنولوجيا الحديثة- الأكثر قدرة على إنشاء القيمة وتطوير المنتج بطريقة يمكن معها من التفوق على الجهات المنافسة (نجم، 2008).

ومن هنا تشكلت لدى الباحث القناعة بأهمية إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية وإرتأى دراستها من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها باعتبار أنهم معنيون أكثر من غيرهم في التعامل معها وتوظيفها في العملية التدريسية وانعكاس ذلك على الطلبة الدارسين في الجامعة، والذين سينتقلون في بضع سنوات إلى سوق العمل والانضمام إلى مؤسسات الدولة الرسمية مدنية وعسكرية ومؤسسات القطاع الخاص، ويسهمون في تعزيز إنتاجية وتطور البلد، وخدمة الشعب.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

أسهم التطور التقني العالمي في مختلف المجالات في زيادة الاهتمام بإدارة المعرفة، لوجود كم هائل جداً من المعلومات، وتعدد في مصادر الحصول عليها، فبرزت الحاجة إلى إدارة المعرفة كوسيلة للتغلب على مشكلة الانفجار المعرفي والمعلوماتي، والاستفادة منها، وتوظيفها في حل المشكلات (الفاضل، 2011).

وقد تزايد الاهتمام بالمعرفة، توليداً، وتجديداً، واقتناءً، وتوظيفاً، وإدارة، نتيجة عاملين رئيسيين أولهما: تحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد قائم على المعرفة، نتيجة تزايد الطلب على الموظفين أصحاب المهارات الفنية العالية، والمتخصصة، وثانيهما: تطور التكنولوجيا الرقمية، والشبكية، وأنظمة الاتصالات، مما أدى إلى حصول وفر في المعلومات، وسهولة في الحصول عليها، وجمعها، وتنظيمها، ومعالجتها، والاحتفاظ بها، واسترجاعها، وتوزيعها على أوسع نطاق (همشري، 2008).

وتواجه مؤسسات التعليم العالي في الأردن عموماً وفي جامعة البلقاء التطبيقية على وجه الخصوص تحدياً يتمثل في كيفية زيادة الإنتاجية وتحسين مخرجات العملية التربوية لا سيما في مجال امتلاك المعرفة وإدارتها، في وقت يشهد تنافساً محموماً بين الجامعات في الأداء والتطوير، وتحسين مخرجات العملية التعليمية التعليمية بشكل عام، وتحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل تختلف درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

بشكل يمكنها من ضمان استثمار القدرات العقلية للطلبة، من حيث إنتاج المعرفة ونشرها في مختلف مناحي الحياة (القيسي، 2011).

تعريف إدارة المعرفة (Definition of Knowledge Management)

عرف دافنورت وروساك (Davenport & Prusak, 1998) إدارة المعرفة بأنها عبارة عن عدد من النشاطات المنظمة والتي تؤدي إلى قدرة المنظمة على تحقيق قيمة أفضل من المعرفة المتوافرة لديها.

وعرفها لي وشوي (Lee & Choi, 2003) بأنها قيام المنظمات بتحديد ووضع الإجراءات والتقنيات والعمليات الكفيلة بنقل المعرفة الشخصية لدى الأفراد إلى قواعد المعلومات، ثم تصنيف المعرفة المناسبة للأفراد وبشكل يتناسب مع احتياجاتهم، وتنظيم هذه المعرفة في قاعدة بيانات يمكن للأفراد الآخرين في المنظمة الحصول عليها، وإيصال معارف جديدة للموظفين تلبي طموحاتهم وتحقق احتياجاتهم.

وعرفها لاودون ولاودون (Laudon & Laudon, 2006) بأنها: عملية إدارة المعلومات المخزنة في المنظمة بصورة نظامية كفؤة.

وعرفها سينه (Singh, 2008) بأنها عملية تسهيل التشاركية بالمعرفة لتؤسس لعملية التعلم المستمر من خلال المنظمة.

وعرفها مانويل (Manuel, 2008) بأنها طريقة يمكن للمنظمات معها من تحسين عملية جمع المعرفة واستخدامها وتوزيعها لتعزيز ذاكرة المنظمة وتطوير الطريقة التي تستخدم فيها داخل المنظمة وخارجها، وإيجاد السبل الملائمة لتواصل العاملين مع مصادر المعرفة.

وعرفها مطر (2007: 23) بأنها: "عبارة عن العمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعرفة، اختيارها وتنظيمها واستخدامها، ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الاستراتيجي".

وعرفها المعاني (2009) بأنها: قدرة فريق المعرفة في المنظمة على استخدام تكنولوجيا المعرفة للقيام بعملية توليد المعرفة وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها لتحقيق الأداء المتميز.

وعرف النجار (2010: 47) إدارة المعرفة بأنها الفهم المكتسب من خلال الخبرات والدراسة فهي معرفة كيف تعمل الأشياء التي تمكن الشخص من إنجاز مهمة خاصة قد تكون حقائق تراكمية أو قواعد إجرائية أو توجيهات، وتتألف المعرفة

وتوليدها واستخدامها ونشرها وتوظيفها في معالجة المشكلات المختلفة وتحقيق الاهداف الاستراتيجية للجامعة.

جامعة البلقاء التطبيقية: هي احدى الجامعات الرسمية الاردنية مركزها السلط وتتبع لها كليات جامعية في أقاليم المملكة الثلاثة، وتعد أكبر جامعة أردنية من حيث عدد الطلبة. **أعضاء هيئة التدريس:** هم المعينون في جامعة البلقاء التطبيقية بوظيفة عضو هيئة تدريس، ويحملون مؤهل الماجستير أو الدكتوراه.

الأدب النظري والدراسات السابقة

كان غاري بيكر (Gary Baker) أول من استخدم مصطلح إدارة المعرفة (Knowledge Management) سنة 1964 بوصفها دالة على الأصول غير الملموسة للمنظمات وسماها (رأس المال المعرفي) ونتيجة دراسات أجراها كارل سفيبي (Carl Sveiby) في الثمانينيات من القرن العشرين ركز فيها على الأصول غير الملموسة أكد على أنها لا تقل أهمية عن الأصول التقليدية، وكان لانعقاد أول مؤتمر لإدارة المعرفة في عام (1994) برعاية (Ernest & Young) الأثر الكبير في انتشار إدارة المعرفة، ثم تبعه مؤتمر آخر في العام 1995 نظمه (Arthur Andersen) والمركز الأمريكي للجودة والإنتاج مما زاد في انتشار مفهوم إدارة المعرفة على نطاق أوسع (أبو العلا، 2013).

وتكاد ظاهرة تسرب العاملين من منظمات القطاع العام إلى القطاع الخاص تكون عامة، تشكو منها المنظمات العامة على مختلف المستويات، والجدير بالذكر أن مؤسسات القطاع الخاص تبحث دائماً عن المتميزين واستقطابهم بالمغريات المادية والمعنوية، فتخسر المؤسسات الأخرى أفضل كفاءاتها من المديرين وتجد صعوبة كبيرة في تأمين بدلاء عنهم بمستوى كفاءتهم، وعلمهم، ومعرفتهم، لان قسما منها اكتسبوه بالخبرة والممارسة (Thomas, 1999).

وقد شهد العالم زيادة مضطردة لدور إدارة المعرفة في مختلف المجالات، وتراكمت المعرفة وتطورت كما ونوعا بشكل كبير مع الربع الأخير من القرن الماضي، بفضل التغيير المتلاحق، والانفتاح الثقافي العالمي في جميع المجالات، فأصبح من المتوقع تضاعف حجم المعرفة الكونية كل سبع سنوات، وأصبحت المعرفة اليوم تشكل رأس المال، الأمر الذي يتطلب تنظيماً واستثماراً فعالاً في مجال التنمية المعرفية، ولما كانت التربية تعد المدخل الفعال في إعداد الإنسان لمواجهة المستجدات والمتغيرات على صعيد الحياة، وما رافقها من تطور فصار لزاماً على المؤسسات التربوية إعادة تشكيل برامجها

من معلومات نظمت وعولجت لتحويلها إلى فهم وخبرة وتعليم متراكم والتي تعطي قيمة عالية للمنظمة.

وعرفها القطارنة (2011: 23) بأنها: " الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما من أجل اكتساب وجمع وتصنيف وتنظيم وخصن كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد وأقسام ووحدات المؤسسة بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي".

في حين عرف عليان (2012: 52) المعرفة بأنها: "مجموع الحقائق وجهات النظر والآراء والأحكام وأساليب العمل والخبرات والتجارب والمعلومات والبيانات والمفاهيم والاستراتيجيات التي يمتلكها الفرد أو المنظمة".

فوائد إدارة المعرفة (Knowledge Management Benefits): تسعى إدارة المعرفة إلى تحقيق مجموعة من الفوائد منها: الإسهام في رفع كفاءة الأداء، وتحسين جودة الخدمة، وتوفير مناخ صحي يشجع العاملين ذوي المعرفة، ويحفزهم على الإبداع، وإطلاق طاقاتهم الكامنة، وإتاحتها للمنظمة، لتوظيفها، والاستفادة منها، وتسعى إدارة المعرفة إلى إيجاد قيادة فاعلة لديها القدرة على تطبيق مدخل إدارة المعرفة في عملياتها، كما تحقق إدارة المعرفة تحسين عملية اتخاذ القرارات في المنظمة، وتمكين العاملين وزيادة قدراتهم على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، وتحسين عمليات الاتصال، والتنسيق، وزيادة التعاون بين العاملين، بما يسهم في رفع معدل الإنتاج، وسوية الأداء، وتؤدي إدارة المعرفة إلى تطوير وتنمية قدرات المنظمة على التعامل مع المتغيرات، وزيادة درجة إحساسها بالمشكلات الناتجة عن التغيير، وتوقعها في وقت مبكر مما يسمح للإدارة الاستعداد لمواجهةها، كما تسهم إدارة المعرفة في خفض التكاليف، وزيادة القدرة التنافسية للمنظمة، فضلا عن زيادة سرعة التعلم التنظيمي، وشموله مختلف قطاعات ومستويات المنظمة (Mathew, 2008).

عمليات ومراحل إدارة المعرفة (Process & Steps of Knowledge Management): تمر إدارة المعرفة بعمليات ومراحل ضمن سلسلة مترابطة وعلى النحو الآتي (العلي وقنديجي والعمرى، 2012 و أبو العلا، 2013 والجناي، 2013):

1. تشخيص المعرفة: وتبدأ هذه المرحلة بتعرف المعرفة والبحث عن مكان تواجدها، وإجراء عملية مقارنة بين الموجودات الحالية للمعرفة في المنظمة وموجودات المعرفة المطلوبة للمنظمة، بحيث يكون الفارق بين الموجود الحالي والمطلوب، يشير إلى مقدار الجهود التي تحتاجها المنظمة

وصولاً إلى الابتكار المنشود.

2. اكتساب المعرفة: وتمثل هذه المرحلة الحصول على المعرفة من مراجعها ومصادرها الأصلية سواء أكانت داخلية أم خارجية.

3. توليد المعرفة: ويعني ذلك ابتكار المعرفة من خلال مشاركة فرق العمل والزملاء في إنتاج معرفة جديدة تختلف عن السابقة.

4. تخزين المعرفة: وتمثل هذه المرحلة الجسر الذي يربط بين جمع المعرفة واسترجاعها، فيما تشكل مستودعات المعرفة محورا مركزيا في المنظمات التي تعتمد بشكل كبير على المعرفة، فتقوم بالإشراف المباشر على المخزون المعرفي وإدارته، بوصفه متطلبا لمواجهة فرص التغيير المستقبلي.

5. تطوير المعرفة وتوزيعها: تتم هذه العملية من خلال تعزيز قدرات ومهارات وكفايات القائمين على إدارة المعرفة، والعمل على استقطاب أفضل الكفاءات في مجال المعرفة من سوق العمل.

6. تطبيق المعرفة: ويؤدي هذا إلى تحسين مستوى تعميق المعرفة، ولا شك أن هذه المرحلة تعد الأهم فلا أهمية للمعرفة اكتسابا وتوليدا وتخزيناً وتطويراً إذا لم يرافقها مباشرة عمليات تطبيق على أرض الواقع.

أنواع المعرفة (Types of Knowledge): قسم الإغريق المعرفة إلى أربعة أنواع هي (الملكاوي، 2007، والجاموس، 2013): المعرفة الإدراكية: وهي المعرفة المتعلقة بالمبادئ والقوانين النظرية، والأسس والقواعد الأساسية للعلوم والقواعد العلمية، مثل: قوانين الفيزياء والرياضيات. والمعرفة الفنية (التقنية): وهي المعرفة المتعلقة بالمهارات والبراعات الفنية، والقدرة على انجاز الأعمال، والأشياء وامتلاك تمرينات، وتدريبات كافية لانجاز المهام، وتحقيق التماثل، والتطابق في الممارسات العملية للعاملين الذين يقومون بالمهام نفسها، واكتساب خبرات جديدة. ومعرفة الحكمة التطبيقية والعملية والتي تظهر بوضوح في الممارسات الاجتماعية عندما يستثمر الفرد معرفته ويوظفها في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية. والمعرفة الهجينة: وهي المعرفة التي تعبر عن مزيج من النزعات والاتجاهات والقدرات الخاصة التي تلزم في حقل ما وتؤدي للنجاح والتفوق فيه،

في حين يقسم آخرون المعرفة إلى نوعين رئيسيين هما (المعاني، 2010، ونور الدين، 2010، وعلي، 2013، والجناي، 2013):

• المعرفة الضمنية (Implicit Knowledge): وهي المعرفة المتعلقة بالمهارات، وتوجد في عقل الفرد، ويطلق عليها

تنظيمية غير تعاونية، ولا تشجع على تبني مفهوم إدارة المعرفة، ومقاومة العاملين للتغيير مما يحد من قدرة المنظمة على تبني تطبيق مفهوم إدارة المعرفة.

الدراسات السابقة

أجرت أبو جزر (2005) دراسة سعت من خلالها إلى التعرف واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية، وتقديم مشروع مقترح لإدارة المعرفة في هذه الجامعات، ووزعت الباحثة استبانة على عينة الدراسة المكونة من (240) أكاديميا في الجامعات الأردنية الرسمية، موزعين بين عمداء ونوابهم ومساعديهم ورؤساء أقسام أكاديمية، وخلصت الباحثة أن ترتيب مجالات الدراسة استنادا إلى المتوسطات الحسابية كانت مرتبة تنازليا وفق الآتي: معرفة وتقييم موجودات المعرفة للجامعة، ثم التوجه نحو الجامعة الالكترونية، ثم إيجاد المعرفة والحصول عليها، تلاه عناصر مفهوم إدارة المعرفة، ثم المشاركة في المعرفة، واستخدام المعرفة في الجامعة، وأخيرا مراجعة أداء إدارة المعرفة، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات من حيث واقع إدارة المعرفة.

وأجرى المطاعني (2008) دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي العمانية، وبناء أنموذج لإدارة المعرفة في هذه المؤسسات، والكشف عن درجة تطبيق إدارة المعرفة في هذه المؤسسات، أجرى الباحث دراسته على عينة قوامها (723) شخصا من العاملين في مؤسسات التعليم العالي العمانية، وخلصت الدراسة إلى أن درجة تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي العمانية كانت متوسطة وفي جميع عمليات إدارة المعرفة: ابتكارا واكتسابا وتنظيما وتوزيعا واستخداما.

وأجرت خلود (2008) دراسة هدفت إلى تحديد وتقييم مدى ممارسة نشاطات إدارة المعرفة المختلفة: إنشاؤها، وحيازتها، وفترتها، وتدقيقها، وتخزينها، ونشرها، وتطبيقها، وتقاسمها، ومشاركتها، وتشكيل مجتمعات ممارستها، وإستراتيجية إدارتها، على مستوى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير في جامعة الجزائر، وأجرت الباحثة دراستها على عينة قوامها (108) مدرسا ومدرسة، وتوصلت الباحثة إلى أن درجة ممارسة نشاطات إدارة المعرفة في الكلية كانت متوسطة، باستثناء نشاطي: تدقيق المعرفة وتخزينها، وتشكيل مجتمعات ممارسة المعرفة فقد كانت ممارستها بدرجة ضعيفة، كما توصلت الباحثة إلى أنه لا يوجد أثر للعوامل الشخصية، والوظيفية المتمثلة في: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية على درجة ممارسة نشاطات إدارة

المعرفة الصامتة المكتسبة، والمسجلة في العقل، ولا يمكن نقلها، أو تحويلها للآخرين، وتبقى حبيسة عقول أصحابها، وتنتهي بوفاتهم، وعملية الرقابة عليها صعبة، وقد تكون معرفة فنية، أو إدراكية. وتشكل المعرفة الضمنية حوالي (80%) من المعرفة الموجودة في المنظمة بمعنى أن (80%) من المعرفة في المنظمة مخزنة في عقول العاملين فيها، والذين يطلق عليهم رأس المال الفكري (Intellectual Capital) (Daft, 2006).

• المعرفة الصريحة (الظاهرة) (Explicit Knowledge): وهي المعرفة الرسمية المتوافرة في وثائق المؤسسة ومستنداتها مثل: الحسابات المالية، أو موجودات الجامعة، أو الكتب المتوافرة في مكتبة الجامعة، وهذه المعرفة يمكن لمن أراد الحصول عليها من الأشخاص المخولين بذلك أن يحصل عليها، ويمكن توثيقها، وتخزينها، واسترجاعها، وتبادلها مع الغير.

عوامل نجاح إدارة المعرفة: حددت الطاهر (2012)

عوامل نجاح إدارة المعرفة في مجموعة من العوامل وفق الآتي: وجود نظم للفهم ونشر التعلم والمشاركة به، وتحفيز العاملين على التطور، والتطوير، والمشاركة بروى جماعية، وتوفير الفرص للعاملين للمشاركة في النقاش، وتقديم المقترحات، ووجهات النظر، في القضايا التي تهم المنظمة، وتقديمها، واستمراريتها، وتشجيع القيادات على التطوير والتحديث، ودعم نماذج التعلم على مستوى الفرد، والجماعة، والمنظمة، ومساعدة العاملين لتحديد دور إدارة المعرفة، ومتطلباتها، وتطبيقاتها لانجاز الأعمال المناطة بهم، وتركيز الاهتمام على تدفق المعرفة واستمراريتها أكثر من التركيز على تخزينها، والتركيز على الحالات، والتجارب الناجحة، والتميز في المنظمات، عند إجراء المقارنات المرجعية لعمليات المنظمة، بهدف إجراء المقارنات والتعلم.

معوقات تطبيق إدارة المعرفة: تواجه المنظمات الإدارية

والتربوية معوقات كثيرة من شأنها أن تحد من عملية تطبيق إدارة المعرفة في وحداتها وأقسامها ومن هذه المعوقات (Chua & Lam, 2005), & (Akhavan & Jafari & Fathian, 2005): ضعف دعم الإدارة العليا لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة وعدم التزامها بذلك، وضعف إدراك مفهوم إدارة المعرفة وأهمية دوره في المنظمة، والافتقار إلى التدريب المناسب في مجال إدارة المعرفة، وسوء اختيار أعضاء فريق إدارة المعرفة، وعدم اختيارهم من العاملين المتخصصين، ويمتلكون القدرة، والمعرفة، والرغبة في العمل بمجال إدارة المعرفة، وعدم تخصيص موازنة كافية لمشروع إدارة المعرفة، ووجود ثقافة

هيئة تدريس، وتوصل الباحث إلى أن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعة كانت متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات التدريسيين عينة الدراسة في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعة تعود لمتغيرات: الجنس والجنسية، والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعود لمتغيري: نوع الكلية وسنوات الخبرة.

وهدف دراسة العلول (2011) إلى التعرف على مفهوم إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وتحديد درجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في قطاع غزة، تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص، والجامعة، شملت عينة الدراسة (196) أكاديمياً وخلصت الباحثة إلى أن درجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية كانت بوزن نسبي (52)%، ووجود فروق دالة إحصائية لدرجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري: المؤهل العلمي والخبرة.

وأجرت الحميدة (2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع استخدام إدارة المعرفة في الجامعات الرسمية الأردنية وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (247) عضواً وعضوة من أعضاء هيئة التدريس، وخلصت الباحثة إلى أن الجامعات الأردنية الرسمية تمارس إدارة المعرفة بدرجة متوسطة، ووجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجامعة ولصالح الجامعتين: الهاشمية ومؤتة على التوالي، ووجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعود لمتغير سنوات الخبرة ولصالح فئة الخبرة القصيرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الجنس.

وقامت أبو العلا (2012) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف في السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وتوصلت الدراسة إلى أن الترتيب التنازلي للأهمية النسبية لعمليات إدارة المعرفة كان كالآتي: تنظيم المعرفة، توليد المعرفة، التشارك في المعرفة، تطبيق المعرفة.

وأجرت الشيخ (2012) دراسة هدفت إلى اقتراح نموذج لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية الحديثة، وشملت عينة الدراسة (695) عضو هيئة تدريس، وخلصت الباحثة إلى أن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة

المعرفة في الكلية.

وأجرت خباش (2009) دراسة هدفت إلى تعرف العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (163) موظفاً وموظفة من العاملين في المستوى الإداري العالي والمتوسط، وتوصلت الباحثة إلى عدم وجود فروق في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة أبو النادي (2009) إلى تقديم قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نماذج مختارة، شملت عينة الدراسة (593) عضو هيئة تدريس وإداري في جامعات: الأردنية، والبريموك، والعلوم والتكنولوجيا، ومؤتة، والهاشمية، والألمانية الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى عدم ممارسة أي قواعد لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري: الجامعة والخبرة ولم تظهر فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

وأجرى عوده (2010) دراسة هدفت إلى تعرف واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية، الأقصى، الأزهر) ودرجة ممارسة العاملين الإداريين في هذه الجامعات لعمليات إدارة المعرفة، وشملت عينة الدراسة (347) موظفاً إدارياً وتوصل الباحث إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري: الجنس، وسنوات الخبرة، في حين توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي، ولصالح المؤهل العلمي الأعلى دائماً.

وأجرى الزطمة (2011) دراسة هدفت إلى بيان دور إدارة المعرفة، وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الإدارية المتفرغين في خمس كليات من حملة المؤهل الجامعي بمختلف درجاته، للعام الجامعي 2010/2011 وعددهم (455) فرداً وتكونت العينة من (279) فرداً، وخلصت الدراسة إلى أن درجة ترتيب ممارسة العاملين في الكليات التقنية المتوسطة لعمليات إدارة المعرفة كانت وفق الترتيب الآتي: تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة و أثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق دالة إحصائية في تقديرات العينة لدور إدارة المعرفة و أثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير مدة الخدمة ولصالح المدة الأطول.

وأجرى المنصوري (2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس، في سلطنة عُمان، وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (207) أعضاء

الأداء، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (188) فرداً من العاملين في جامعة ميلبورن (University of Melbourne) وخلصت الدراسة إلى وجود دور لإدارة المعرفة في تفوق العاملين الذين يطبقونها على الأشخاص التقليديين في عملهم، وإلى ضرورة الاستفادة من نظم إدارة المعرفة في عملية اكتساب المعرفة، وحل المشكلات، وفهم المعارف الموجودة وتفسيرها.

وأجرى (Roth & Hae, 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على مفاهيم إدارة المعرفة لدى الأفراد والأداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي الكورية، وذلك للوصول إلى أداء متميز، والمحافظة على الميزة التنافسية بين هذه المؤسسات، تكونت عينة الدراسة من (120) فرداً وتوصل الباحثان إلى وجود قيود مفروضة على مؤسسات التعليم العالي الكورية منها: الميزانية، وقيود ثقافية، وقيود داخلية، الأمر الذي من شأنه أن يحد من عملية تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.

تعليق الباحث على الدراسات السابقة: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها طبقت على أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية حيث أنها - في حدود علم الباحث - الأولى التي تجرى على أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، بينما الدراسات الأخرى أجريت على جامعات أخرى، فضلاً عن كون عينة البحث هي من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وهم المعنويون أكثر من غيرهم في تطبيق إدارة المعرفة، والاستفادة منها في العملية التدريسية التعليمية، بينما في بعض الدراسات الأخرى كانت على الإداريين، كما تمتاز عن غيرها بأنها درست ثمانية مجالات تشكل عمليات إدارة المعرفة بينما الدراسات الأخرى ركزت على المجالات الرئيسة مثل: تشخيص المعرفة وتوليدها وتطبيقها وتخزينها.

منهجية الدراسة وأجراءتها

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه مناسب لإجراء مثل هذه البحوث.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. ونظراً لتعدد كليات الجامعة وانتشارها في أقاليم ومحافظة المملكة تم أخذ عينة عشوائية عنقودية لاختيار أحد أقاليم المملكة بداية، فأظهرت القرعة إقليم الوسط لتطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة

التدريس والإداريين الأكاديميين جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق في إجابات المبحوثين حول واقع إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق في إجابات المبحوثين حول واقع إدارة المعرفة تعزى لمتغير الخبرة لصالح المستوى (5-10) سنوات ووجود فروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح الأستاذ المساعد.

وأجرى السلاطين (2014) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع ممارسات عمليات إدارة المعرفة بكليات جامعة الملك خالد في السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في خمسة أبعاد، هي: تحديد المعرفة وتشخيصها، واكتساب المعرفة وإنتاجها، وتجميع المعرفة وتخزينها، واسترجاع المعرفة ونشرها، وتطبيق المعرفة والاستفادة منها، وتحديد مواقع الفروق بين أفراد مجتمع البحث تجاه هذه العمليات حسب متغيرات: الكلية، والوظيفة، والدرجة العلمية، والجنس، وخلصت الدراسة إلى أن البعد الأول كانت ممارسته بدرجة متوسطة في حين كانت ممارسة باقي الأبعاد بدرجة ضعيفة، ولم تظهر فروق بين آراء عينة البحث حيال واقع ممارسة عمليات إدارة المعرفة تعود لمتغيرات: الوظيفة والدرجة العلمية والجنس، في حين كانت هناك فروق دالة إحصائياً في متغير نوع الكلية ولصالح الكليات العلمية.

وهدف دراسة (Couks & Eleni, 2002) إلى تقييم ممارسة إدارة المعرفة في الجامعات البحثية الأمريكية وتطوير نموذج لزيادة مستوى فاعليتها، وتحديد متطلبات وشروط نجاحها، وقد تمكنا من تطوير نموذج من شأنه تمكين القائمين على إدارة التعليم العالي في الولايات المتحدة من زيادة فاعلية عمليات إدارة المعرفة فيها.

وأجرى (Oliver, 2003) دراسة هدفت إلى تقدير أهمية ممارسة إدارة المعرفة في جامعة سدني في استراليا وخلصت إلى وجود اختلاف بين إدراك أهمية إدارة المعرفة ودرجة التطبيق لها، وأهمية وجود بيئة تنظيمية مناسبة لممارسة عمليات إدارة المعرفة كشرط لنجاح الجامعة في أعمالها الإدارية والأكاديمية.

وهدف دراسة (Petrides & Nodine, 2003) إلى الكشف عن دور برامج إدارة المعرفة في دعم تحصيل الطلبة ونجاحهم، والبحث عن النقاط التي تتطلبها جهود إدارة المعرفة، والتركيز على العمليات التي يمكن أن تتسبب بإحباط الطلبة، والعاملين وتعيق تحقيق أهداف المنظمة.

وأجرى (Mccall & Arnold & Sutton, 2008) دراسة هدفت إلى تطبيق نظم إدارة المعرفة اكتشافاً وتخزيناً ونشراً في مختلف أقسام المنظمة لأهميتها في عملية اتخاذ القرار والتميز في

تكون من (57) فقرة موزعة على ثمانية مجالات.

صدق الأداة

عرضت الأداة بصيغتها الأولية على عدد من أعضاء هيئة التدريس في قسمي العلوم النفسية والتربوية في كلية الأميرة عالية الجامعية بلغ عددهم عشرين عضواً وعضوة من حملة درجة الدكتوراه وطلب منهم دراسة فقرات الأداة وتحديد مدى صلاحية فقراتها وما إذا كان هناك فقرات بحاجة إلى تعديل أو حذف أو إضافة، واعتمد الباحث الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) من المحكمين لتنتهي الأداة إلى (57) فقرة تم توزيعها على عينة الدراسة وتفرغ بياناتها على الحاسوب باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences).

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (40) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة، واستخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Gronbach- Alpha) لكل مجال من مجالات أداة الدراسة ولمجالات الأداة كاملة وكانت النتائج كما في الجدول (1):

الجدول (1)

يبين مُعامل الاتساق الداخلي (معامل كرونباخ ألفا) لكل مجال في أداة الدراسة وللأداة كاملة

المجال	الاتساق الداخلي	المجال	الاتساق الداخلي
البيانات والمعلومات	0.958	تخزين المعرفة	0.958
تشخيص المعرفة	0.940	تطبيق المعرفة	0.938
تنظيم المعرفة	0.933	إدراك دور إدارة المعرفة	0.881
توليد المعرفة	0.950	الأداة كاملة	0.973
المشاركة في المعرفة	0.942		

على الفقرات التي تضمنتها أداة الدراسة وعددها (57) فقرة.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية فيما يأتي: حدود بشرية: وتتمثل في أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية ممن يحملون مؤهل الماجستير فما فوق، وحدود مكانية: وتتمثل في محافظات المملكة الأردنية الهاشمية التي تضم كلية أو أكثر من كليات جامعة البلقاء التطبيقية، وحدود زمنية: وتتمثل في

في محافظاته وهي: كلية الأميرة رحمة الجامعية وعدد أعضاء هيئة التدريس فيها (62) عضواً، وكلية الأميرة عالية الجامعية وعدد أعضاء هيئة التدريس فيها (145) عضواً، وكلية السلط للعلوم الإنسانية وعدد أعضاء هيئة التدريس فيها (76) عضواً، وكلية الزرقاء الجامعية وعدد أعضاء هيئة التدريس فيها (84) عضواً، وكلية الهندسة التكنولوجية وعدد أعضاء هيئة التدريس فيها (204) عضواً، وكلية عمان الجامعية للعلوم المالية والإدارية وعدد أعضاء هيئة التدريس فيها (81) عضواً. ثم وبنفس الطريقة تم أخذ عينة عشوائية مقدارها (33%) من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات والبالغ (652) عضواً. فتم توزيع (215) استبانة كان العائد منها (171) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي شكلت ما نسبته (26.22) % من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة

قام الباحث بتصميم أداة دراسة لغرض جمع البيانات من عينة الدراسة، وذلك بعد اطلاعه على الأدب التربوي، وتحديد المجالات التي سيدرسها ثم وضع فقرات تقيس كل مجال من مجالات الدراسة، وتكونت الأداة من جزأين رئيسين: أولهما يقيس بعض المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة، وهي: الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية، وثانيهما

يتبين من الجدول (1) أن معامل الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة منفردة تراوح ما بين (0.881) و(0.958) ولمجالات الأداة كاملة (0.973) وهي نسبة مقبولة لغايات البحث العلمي وفي مثل هذه البحوث.

محددات الدراسة

تتمثل محددات الدراسة في اقتصار نتائجها على إجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية عينة الدراسة

الفئة التي تليها وهكذا، فكان (1.81-2.60) للدرجة الضعيفة و (2.61-3.4) للدرجة المتوسطة، و (3.41-4.20) للدرجة العالية و (4.21-5) للدرجة العالية جدا.

الوقت الذي اجريت فيه الدراسة وهو الفصل الدراسي الاول من العام الجامعي 2014/2015م.

تطبيق الاداة

تم تطبيق اداة الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة قوامها (215) عضو هيئة تدريس لكن الاستبانات التي كانت صالحة للتحليل (171) استبانة. وقام الباحث لتحديد درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية على المقياس الخماسي المستخدم باعتماد الطريقة الآتية: تحديد المدى وهو في هذه الحالة (5-1=4) ثم تحديد طول الفئة وهو بقسمة المدى على عدد الخيارات (4/0.80=5%)، ثم حساب فترات الاوساط الحسابية باضافة طول الفئة إلى قيمة الحد الأدنى فكان وفق الآتي (1-1.80) للدرجة الضعيفة جدا ثم يضاف طول الفئة للدرجة الجديدة لتتحدد

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة والذي نصه: هل تختلف درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها عن المستوى المقبول (3)؟.

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) ومستوى الدلالة لكل مجال من مجالات الدراسة للتعرف على درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. ويوضحها الجدول (2):

الجدول (2)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) ومستوى الدلالة على مجالات الدراسة جميعها من حيث درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

الدرجة	المجال	قيمة الاختبار = 3 درجات				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق *	قيمة ت	مستوى الدلالة **	درجة التطبيق
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق *	قيمة ت						
1	إدراك دور إدارة المعرفة	3.29	0.077	0.29	4.88	0.000*	متوسطة				
2	تنظيم المعرفة	2.57	0.83	- 0.43	6.70	0.000*	ضعيفة				
3	تخزين المعرفة	2.55	0.93	- 0.45	6.36-	0.000*	ضعيفة				
4	تشخيص المعرفة	2.48	0.88	- 0.52	7.77	0.000*	ضعيفة				
5	البيانات والمعلومات	2.47	0.80	- 0.53	8.61	0.000*	ضعيفة				
6	المشاركة في المعرفة	2.41	0.80	- 0.59	9.73	0.000*	ضعيفة				
7	تطبيق المعرفة	2.41	0.80	- 0.59	5.50	0.000*	ضعيفة				
8	توليد المعرفة	2.40	0.78	- 0.60	9.99	0.000*	ضعيفة				

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.83) وجاء مجال تخزين المعرفة في المرتبة الثالثة حيث كانت درجة تطبيقه بمتوسط حسابي (2.55) وانحراف معياري (0.93) وجاء مجال تشخيص المعرفة في المرتبة الرابعة حيث كانت درجة تطبيقه بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.88) وجاء مجال البيانات والمعلومات بالمرتبة الخامسة حيث كانت درجة تطبيقه

يتبين من الجدول (2) أن جميع مجالات الدراسة جاءت درجة تطبيقها ضعيفة باستثناء مجال إدراك دور إدارة المعرفة الذي جاء بالمرتبة الأولى وبدرجة تطبيق متوسطة وجميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$). وقد جاء مجال تنظيم المعرفة بالمرتبة الثانية في درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية حيث كانت درجة تطبيقه

في مجال إدارة المعرفة وانعكاسها عليهم كاعضاء هيئة تدريس في مركز الجامعة أو في كلياتها الموزعة على محافظات المملكة.

للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة والذي نصه: هل تختلف درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها عن المستوى المقبول (3)؟.

استخدم الباحث تحليل التباين الاحادي واستخرج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) ومستوى الدلالة لكل فقرة من فقرات مجالات الدراسة للتعرف على درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وتوضحها الجداول (3-10):

بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.80) وجاء مجالا المشاركة في المعرفة وتطبيق المعرفة بالمرتبة السادسة حيث كانت درجة تطبيقهما بمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (0.80) في حين كان مجال توليد المعرفة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (0.78). وقد انفتحت هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسات (السلطين، 2014) التي توصلت إلى أن جميع المجالات كانت درجة تطبيقها ضعيفة باستثناء مجال تحديد المعرفة وتشخيصها الذي كانت درجة تطبيقه متوسطة، واختلفت مع نتائج دراسات (المطاعني، 2008) و(خليد، 2008) و(المنصوري، 2011) و(الحميدة، 2011) التي توصلت إلى درجة تطبيق متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى ضعف اهتمام الادارة العليا في الجامعة بمفهوم إدارة المعرفة في الجامعة أو إلى عدم ملاحظة اعضاء هيئة التدريس في الجامعة لأية جهود تُبذل

الجدول (3)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) في مجال تنظيم المعرفة

رقم الفقرة	قيمة الاختبار = 3 درجات				
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق*	قيمة ت	مستوى الدلالة**
1.	2.76	0.93	-0.24	-3.37	*0.000
2.	2.66	1.01	-0.34	-4.38	*0.000
3.	2.62	1.07	-0.38	-4.65	*0.000
4.	2.51	0.85	-0.49	-7.47	*0.000
5.	2.32	0.95	-0.68	-9.34	*0.000
المجال كاملا	2.57	0.83	0.43	6.70	*0.000

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

المعرفة قد جاءت بالمرتبة الأولى في درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لها حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (0.93) وجاءت فقرة تعمل إدارة الجامعة على توفير نظام عالي الجودة في تقنية المعلومات في المرتبة الثانية حيث

يتبين من الجدول (3) أن درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال تنظيم المعرفة كاملا كانت بدرجة ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.83) وكانت فقرة تحرص إدارة الجامعة على تحديد مستويات أدائية لأعضاء هيئة التدريس مبنية على تكاملية

وانحراف معياري (0.95)، وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (السلطين، 2014) التي توصلت إلى درجة تطبيق ضعيفة في جميع المجالات باستثناء تحديد المعرفة وتشخيصها حيث كانت درجة تطبيقه متوسطة، واختلفت مع نتائج دراسات (المطاعني، 2008) و(خليد، 2008) و(المنصوري، 2011) و(الحمايدة، 2011).

وقد تعود هذه النتيجة إلى عدم ملاحظة اعضاء هيئة التدريس في الجامعة لأية جهود من الادارة العليا للجامعة في سبيل تنظيم إدارة المعرفة واتاحتها لأعضاء هيئة التدريس في المركز والكليات في الميدان، وهو أمر على قدر من الأهمية.

كانت درجة تطبيقها متوسطة، بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.01) وجاءت فقرة تشجع إدارة الجامعة على تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من الحصول على المعرفة وإدارتها. في المرتبة الثالثة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (1.07)، وجاءت فقرة تعمل الجامعة على تصميم ووضع مستويات أداء قائمة على تكامل المعرفة بالمرتبة الرابعة حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري (0.85) وجاءت فقرة تعمل إدارة الجامعة على نشر المعرفة من خلال التدريب على إدارة المعرفة بالمرتبة الخامسة حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.32)

الجدول (4)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) في مجال تخزين المعرفة

قيمة الاختبار = 3 درجات						الفرقة	رقم
درجة التطبيق	مستوى الدلالة**	قيمة ت	متوسط الفرق*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
متوسطة	*0.000	4.19-	0.34-	1.06	2.66	تعمل إدارة الجامعة على توثيق الأرشيف الورقي إلى الالكتروني.	1.
متوسطة	*0.000	4.58-	0.37-	1.07	2.63	تستخدم إدارة الجامعة أجهزة وأدوات وبرامج الكترونية حديثة لتخزين المعرفة فيها.	2.
ضعيفة	*0.000	5.79-	0.46-	1.03	2.54	تتوافر في الجامعة آليات وأجهزة قادرة على استرجاع المعرفة المخزنة وبسهولة.	3.
ضعيفة	*0.000	6.41-	0.5-	1.01	2.50	تستخدم إدارة الجامعة أنظمة حماية وأمان كافية للحفاظ على المعرفة المتوافرة فيها.	4.
ضعيفة	*0.000	7.52-	0.6-	1.04	2.40	توفر إدارة الجامعة وسائل تؤدي إلى سرعة وصول عضو هيئة التدريس للمعرفة التي يحتاجها.	5.
ضعيفة	*0.000	6.36-	0.45	0.93	2.55	المجال كاملاً	

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

الثانية حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (1.07)، وجاءت فقرة تتوافر في الجامعة آليات وأجهزة قادرة على استرجاع المعرفة المخزنة وبسهولة في المرتبة الثالثة حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (1.03)، وجاءت فقرة تستخدم إدارة الجامعة أنظمة حماية وأمان كافية للحفاظ على المعرفة المتوافرة فيها بالمرتبة الرابعة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري

يتبين من الجدول (4) أن درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال تخزين المعرفة كاملاً كانت بدرجة ضعيفة، وبمتوسط حسابي (2.55) وانحراف معياري (0.93) قد جاءت فقرة تعمل إدارة الجامعة على توثيق الأرشيف الورقي إلى الالكتروني بالمرتبة الأولى في درجة تطبيق متوسطة بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.06)، وجاءت فقرة تستخدم إدارة الجامعة أجهزة وأدوات وبرامج الكترونية حديثة لتخزين المعرفة فيها في المرتبة

وعلى الرغم من أهمية تخزين المعرفة إلا أن أعضاء هيئة التدريس لم يلاحظوا الاهتمام بهذا المجال من إدارة الجامعة ولا زال الاعتماد كبيراً على الوثائق والارشيف الورقي، وصعوبة العثور على وثيقة ما إذا ما تم حفظها خطأ في غير المكان المخصص لها، مما قد يترتب عليه تأخير في إنجاز المعاملات، واتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب مما قد يترتب عليه خسارة حقوق وظيفية مثل الأقدمية في الرتبة الأكاديمية أو حقوق مالية.

(1.01) وجاءت فقرة تستخدم إدارة الجامعة أنظمة حماية وأمان كافية للحفاظ على المعرفة المتوافرة فيها بالمرتبة الخامسة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة بمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (1.04) وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (خليد، 2008)، و(السلطين، 2014)، واختلفت مع نتائج دراسات (المطاعني، 2008) و(المنصوري، 2011) و(الحميدة، 2011).

الجدول (5)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) على مجال تشخيص المعرفة

قيمة الاختبار = 3 درجات						الفقرة	ترتيب
درجة التطبيق	مستوى الدلالة**	قيمة ت	متوسط الفرق*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
ضعيفة	*0.000	5.86-	0.48-	1.07	2.52	تقوم إدارة الجامعة بمقارنة المعرفة التي لديها مع المعرفة في جامعات أخرى.	1.
ضعيفة	*0.000	7.53-	0.54-	0.93	2.46	تقوم إدارة الجامعة بتحديد المعارف الجديدة اللازمة لتنفيذ الأعمال بكفاية.	2.
ضعيفة	*0.000	7.38-	0.54-	0.95	2.46	تتوافر لدى إدارة الجامعة قائمة بالمعارف المتوافرة والمعارف التي ينبغي توفيرها.	3.
ضعيفة	*0.000	7.53-	0.56-	0.96	2.44	تقوم إدارة الجامعة دورياً بإعادة النظر في احتياجاتها المعرفية وفقاً لمستجدات العصر.	4.
ضعيفة	*0.000	7.77	0.52	0.88	2.48	المجال كاملاً	

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

(0.95)، وجاءت فقرة تقوم إدارة الجامعة دورياً بإعادة النظر في احتياجاتها المعرفية وفقاً لمستجدات العصر بالمرتبة الرابعة حيث كانت درجة تطبيقها بمتوسط حسابي (2.44) وانحراف معياري (0.96)، وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$)، وهذا يدل على غياب روح المنافسة بين الجامعة من جهة والجامعات الأخرى من جهة أخرى، والمنافسة تؤدي إلى تطوير العمل وتجويده، للوصول إلى وضع أفضل مما هو عليه الآن. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (الزطمة، 2011)، واختلفت مع نتائج دراسات (المطاعني، 2008) (خليد، 2008)، و(المنصوري، 2011) و(الحميدة، 2011) و(السلطين، 2014).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى تغيب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عن عمليات تشخيص المعرفة، أو إلى عدم

يتبين من الجدول (5) أن جميع فقرات مجال تشخيص المعرفة قد كانت درجة تطبيقها ضعيفة ودالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) وقد جاء المجال كاملاً بدرجة تطبيق ضعيفة بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.88) في حين جاءت فقرة تقوم إدارة الجامعة بمقارنة المعرفة التي لديها مع المعرفة في جامعات أخرى بالمرتبة الأولى، حيث كانت درجة تطبيقها بمتوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (1.07) وجاءت فقرة تقوم إدارة الجامعة بتحديد المعارف الجديدة اللازمة لتنفيذ الأعمال بكفاية في المرتبة الثانية حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.93)، وجاءت فقرة تتوافر لدى إدارة الجامعة قائمة بالمعارف المتوافرة والمعارف التي ينبغي توفيرها في المرتبة الثالثة حيث كانت درجة تطبيقها بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري

اعتقادهم أو ملاحظتهم لأية جهود على مستوى الإدارة العليا في هذا المجال ومعروف أن أول خطوة في الحل تتمثل بالحلول الناجعة والناجحة لحل المشكلة. بالشعور بالمشكلة وتشخيصها بشكل جيد حتى يتم وضع

الجدول (6)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) في مجال البيانات والمعلومات

رقم	الفقرة	قيمة الاختبار = 3 درجات				
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق *	قيمة ت	مستوى الدلالة **
1.1	تعمل الجامعة على تنظيم البيانات والمعلومات وتخزينها للرجوع إليها عند الحاجة.	2.67	1.02	0.33	4.19	*0.000
2.	يتوافر في الجامعة بيانات ومعلومات مصنفة تمكيني من الحصول على المعرفة.	2.66	1.07	0.34	4.22	*0.000
3.	تتوافر في الجامعة مصادر معلومات (كتب مجلات انترنت قواعد بيانات) كافية لاكتساب المعرفة.	2.56	1.05	0.44	5.48	*0.000
4.	تعمل إدارة الجامعة على تحويل المعلومات إلى معرفة متاحة لأعضاء هيئة التدريس.	2.37	0.94	0.63	8.80	*0.000
5.	توفر إدارة الجامعة معلومات تساعدني على حل المشكلات في بيئة العمل.	2.37	0.94	0.63	8.74	*0.000
6.	توفر إدارة الجامعة معلومات محدثة عن احتياجات السوق لنتواعم مخرجاتها مع ذلك.	2.19	0.94	0.81	11.21	*0.000
	المجال كاملا	2.47	0.80	0.53	8.61	*0.000

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتبين من الجدول (6) أن درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال البيانات والمعلومات كاملا كانت بدرجة ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.80)، كما تبين أن فقرة تعمل الجامعة على تنظيم البيانات والمعلومات وتخزينها للرجوع إليها عند الحاجة. قد جاءت بالمرتبة الأولى في درجة التطبيق لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (1.02)، وجاءت فقرة يتوافر في الجامعة بيانات ومعلومات مصنفة تمكيني من الحصول على المعرفة. في المرتبة الثانية حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.07) وجاءت فقرة تتوافر في الجامعة مصادر معلومات (كتب، مجلات، انترنت، قواعد بيانات) كافية لاكتساب المعرفة في المرتبة الثالثة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (1.05)، وجاءت فقرة تعمل إدارة الجامعة على تحويل المعلومات إلى معرفة متاحة لأعضاء هيئة التدريس. بالمرتبة الخامسة وكانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.94)، وجاءت فقرة توفر معلومات تساعدني على حل المشكلات في بيئة العمل بالمرتبة السادسة وكانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.94)، وجاءت فقرة توفر معلومات محدثة عن احتياجات السوق لنتواعم مخرجاتها مع ذلك بالمرتبة السادسة، وكانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (0.94) وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى حداثة الجامعة، وقلة الكتب والدوريات المتوافرة مقارنة مع الجامعات الأخرى، الأمر الذي يؤكد ضرورة سعي إدارة الجامعة إلى إتاحة المعرفة أمام أعضاء هيئة التدريس ليطوروا ويفعلوا من أساليبهم التدريسية،

يتبين من الجدول (6) أن درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال البيانات والمعلومات كاملا كانت بدرجة ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.80)، كما تبين أن فقرة تعمل الجامعة على تنظيم البيانات والمعلومات وتخزينها للرجوع إليها عند الحاجة. قد جاءت بالمرتبة الأولى في درجة التطبيق لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (1.02)، وجاءت فقرة يتوافر في الجامعة بيانات ومعلومات مصنفة تمكيني من الحصول على المعرفة. في المرتبة الثانية حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.07) وجاءت فقرة تتوافر في الجامعة مصادر معلومات (كتب، مجلات، انترنت، قواعد بيانات) كافية لاكتساب المعرفة في المرتبة الثالثة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (1.05)، وجاءت فقرة تعمل إدارة الجامعة على تحويل المعلومات إلى معرفة متاحة لأعضاء هيئة التدريس. بالمرتبة الخامسة وكانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.94)، وجاءت فقرة توفر معلومات تساعدني على حل المشكلات في بيئة العمل. بالمرتبة السادسة وكانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.94)، وجاءت فقرة توفر معلومات محدثة عن احتياجات السوق لنتواعم مخرجاتها مع ذلك. بالمرتبة السادسة وكانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (0.94) وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى حداثة الجامعة، وقلة الكتب والدوريات المتوافرة مقارنة مع الجامعات الأخرى، الأمر الذي يؤكد ضرورة سعي إدارة الجامعة إلى إتاحة المعرفة أمام أعضاء هيئة التدريس ليطوروا ويفعلوا من أساليبهم التدريسية،

يلاحظوا اهتماما من الإدارة العليا في الجامعة بموضوع البيانات والمعلومات الأمر الذي ينعكس بالنتيجة على إدارة المعرفة في الجامعة، ويؤثر على الأداء الإداري والتدريسي لاجراء هيئة التدريس في الجامعة.

بما يعود بالنفع والفائدة على الطلبة الذين هم المخرج النهائي للعملية التعليمية. ولم تتطرق أي من الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث إلى دراسة درجة تطبيق هذا المجال. وبالرغم من أهمية الاعتماد على البيانات والمعلومات في إدارة المعرفة إلا أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لم

الجدول (7)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) في مجال المشاركة في المعرفة

قيمة الاختبار = 3 درجات						الفقرة	ترتيب
درجة التطبيق	مستوى الدلالة**	قيمة ت	متوسط الفرق*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
متوسطة	0.185	1.33-	0.11-	1.09	2.89	أنتشارك مع زملائي أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة دون الخوف على مستقبلي الوظيفي.	1.
متوسطة	**0.019	2.38-	0.21-	1.16	2.79	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اللقاءات والمؤتمرات العلمية لتعزيز عملية المشاركة في المعرفة.	2.
ضعيفة	**0.000	7.83-	0.56-	0.93	2.44	تشجع إدارة الجامعة وتسهل عملية الوصول إلى المعرفة وقواعدها المتوافرة في الجامعة.	3.
ضعيفة	**0.000	8.25-	0.66-	1.05	2.34	تشجع الجامعة على توظيف وسائل الإعلام (صحافة، إذاعة، تلفاز، مواقع إخبارية الكترونية) في نقل المعرفة.	4.
ضعيفة	**0.000	9.31-	0.66-	0.93	2.34	تعمل إدارة الجامعة على تسهيل عملية الاتصال والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس للحصول على المعرفة ممن يملكها.	5.
ضعيفة	**0.000	8.41-	0.68-	1.06	2.32	توفر إدارة الجامعة الأنظمة والأجهزة والتقنيات اللازمة للمشاركة فيما تمتلكه من معرفة.	6.
ضعيفة	**0.000	8.96-	0.69-	1.01	2.31	يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس اعتمادا على درجة مشاركتهم في المعرفة.	7.
ضعيفة	**0.000	9.38-	0.7-	0.97	2.30	تحتفظ الجامعة بمعلومات تتضمن أصحاب الخبرة في التعليم العالي للاستفادة منهم عند الحاجة.	8.
ضعيفة	**0.000	9.62-	0.7-	0.95	2.30	تشجع إدارة الجامعة على توفير بيئة مناسبة لتبادل المعرفة وتشاركها بين أعضاء هيئة التدريس.	9.
ضعيفة	**0.000	9.74-	0.72-	0.97	2.28	توفر إدارة الجامعة مطبوعات وأدلة من شأنها المساعدة في نشر المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس.	10.
ضعيفة	**0.000	11.15-	0.78-	0.91	2.22	تشجع إدارة الجامعة عملية التفاعل بين كليات الجامعة ومراكز البحث العلمي المختلفة.	11.
ضعيفة	**0.000	12.67-	0.95-	0.98	2.05	توفر إدارة الجامعة نظام حوافز يشجع على المشاركة في المعرفة وإدارتها.	12.
ضعيفة	**0.000	9.73	0.59	0.80	2.41	المجال كاملا	

**دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات.

تطبيقها ضعيفة بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (1.05)، وجاءت فقرة توفر إدارة الجامعة نظام حوافز يشجع على المشاركة في المعرفة، وإدارتها بالمرتبة الأخيرة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (0.98) وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) باستثناء الفقرة الأولى فلم تكن دالة إحصائياً. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (المطاعني، 2008) (خليد، 2008)، و(المنصوري، 2011) و(الحميدة، 2011) و(السلطين، 2014).

وقد تعود هذه النتيجة في ضعف المشاركة في المعرفة إلى ان جامعة البلقاء التطبيقية تضم عددا من الكليات المتباعدة والموزعة على محافظات المملكة من شمالها إلى جنوبها الأمر الذي يضعف من عملية الاتصال والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس وكثير منهم لا يعرفون بعضهم البعض بسبب البعد الجغرافي، وعدم وجود تنظيم رسمي يجمع أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، ويشجع على عملية الاتصال والتواصل فيما بينهم وكثير من عمليات التواصل فيما بينهم تتم بشكل شخصي وفردى وغير رسمي.

يتبين من الجدول (7) أن درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال المشاركة في المعرفة كانت بدرجة ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (0.80) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في حين جاءت فقرة أشارك مع زملائي أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة دون الخوف على مستقبل الوظيفي بالمرتبة الأولى، وبدرجة تطبيق متوسطة، بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (1.09)، وجاءت فقرة تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اللقاءات، والمؤتمرات العلمية لتعزيز عملية المشاركة في المعرفة في المرتبة الثانية، حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة، بمتوسط حسابي (2.79) وانحراف معياري (1.16)، وجاءت فقرة تشجع إدارة الجامعة وتسهل عملية الوصول إلى المعرفة، وقواعدها المتوافرة في الجامعة. في المرتبة الثالثة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.44) وانحراف معياري (0.93)، وجاءت فقرة تشجع الجامعة على توظيف وسائل الإعلام (صحافة، إذاعة، تلفاز، مواقع إخبارية إلكترونية) في نقل المعرفة بالمرتبة الرابعة حيث كانت درجة

الجدول (8)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) في مجال تطبيق المعرفة

قيمة الاختبار = 3 درجات						الفقرة	ترتيب
درجة التطبيق	الدلالة مستوى	قيمة ت	متوسط الفرق *	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
متوسطة	0.533	0.62	-0.05	1.10	2.95	استطيع توظيف المعرفة الجديدة التي احصل عليها في عملية التدريس وايصال المحتوى المعرفي.	1.
متوسطة	*0.028	-2.22	-0.17	1.00	2.83	تسهل عملية تطبيق المعرفة المتوافرة في الجامعة في تطوير العملية الأكاديمية.	2.
متوسطة	**0.031	2.18	-0.18	1.09	2.82	امتلك الحرية والمجال الكافي لتوظيف ما لدي من معارف في مجال عملي.	3.
متوسطة	*0.000	4.94	-0.33	0.87	2.67	تشجع إدارة الجامعة تطبيق طرائق تعليمية جديدة تتوافق مع منهج إدارة المعرفة.	4.
ضعيفة	*0.000	6.14	-0.45	0.96	2.55	استطيع بسهولة تطبيق طرق العمل المعرفية التي تدرت عليها.	5.
ضعيفة	*0.000	-7.37	-0.51	0.90	2.49	توفر إدارة الجامعة بيئة مشجعة على تطوير المعرفة المتوافرة وتحديثها.	6.
ضعيفة	*0.000	-8.59	-0.60	0.92	2.40	تساعد الإجراءات الإدارية المتبعة في الجامعة على توظيف المعرفة الجديدة في مجال العمل	7.
ضعيفة	*0.000	10.5	-0.74	0.92	2.26	تتوافر في الجامعة آليات واضحة لإدارة المعرفة.	8.
ضعيفة	*0.000	5.50	0.59	0.80	2.41	المجال كاملا	

الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. * دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.001$). ** دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

ضعيفة بمتوسط حسابي (2.55)، وانحراف معياري (0.96)، وجاءت فقرة توفر إدارة الجامعة بيئة مشجعة على تطوير المعرفة المتوفرة، وتحديثها، بالمرتبة الخامسة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.49)، وانحراف معياري (0.90)، وجاءت فقرة تتوافر في الجامعة آليات واضحة لإدارة المعرفة بالمرتبة السادسة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة بمتوسط حسابي (2.26)، وانحراف معياري (0.92)، وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (السلطين، 2014). واختلفت مع نتائج دراسات (المطاعني، 2008) (خليد، 2008)، (الزطمة، 2011)، و(المنصوري، 2011) و(الحمايدة، 2011) وقد يعود السبب في ضعف تطبيق المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية إلى ضعف توافر وسائل وأجهزة التواصل الاجتماعي والالكتروني بين اعضاء هيئة التدريس ومركز الجامعة فكثير من مكاتب اعضاء هيئة التدريس تخلو من اجهزة الحاسوب ابالتالي عدم امكانية استخدام الانترنت في الكليات.

يتبين من الجدول (8) أن درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال تطبيق المعرفة كاملاً كانت بدرجة ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (0.80) كما يبين الجدول أن فقرة أستطيع توظيف المعرفة الجديدة التي أحصل عليها في عملية التدريس، وإيصال المحتوى المعرفي قد جاءت بالمرتبة الأولى في درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (1.10) وجاءت فقرة أمتلك الحرية والمجال الكافي لتوظيف ما لدي من معارف في مجال عملي في المرتبة الثانية حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة، بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (1.09) وجاءت فقرة تشجع إدارة الجامعة تطبيق طرائق تعليمية جديدة تتوافق مع منهج إدارة المعرفة في المرتبة الثالثة، حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (0.87)، وجاءت فقرة أستطيع بسهولة تطبيق طرق العمل المعرفية التي تدرت عليها بالمرتبة الرابعة، حيث كانت درجة تطبيقها

الجدول (9)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) في مجال إدراك دور إدارة المعرفة

رقم	الفقرة	قيمة الاختبار = 3 درجات				
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق *	قيمة ت	مستوى الدلالة **
1.	أجد حاجة لتطبيق إدارة المعرفة في الجامعة لمواكبة كل جديد.	3.91	1.15	0.91	10.4	*0.000
2.	أجد حاجة متزايدة لتطبيق إدارة المعرفة بالجامعة في المستقبل.	3.90	1.11	0.90	10.61	*0.000
3.	أعتقد بوجود حاجة إلى استخدام متخصصين في إدارة المعرفة في الجامعة.	3.81	1.13	0.81	9.35	*0.000
4.	أؤمن أن برنامج إدارة المعرفة في جامعتي من شأنه الإسهام في تحسين مستوى الأداء في مرافقها.	3.21	1.25	0.21	2.20	*0.029
5.	تشجع إدارة الجامعة على إقامة وتأسيس مراكز حاضنة للمعرفة (معاهد تطبيقية، مراكز بحثية، قواعد بيانات).	2.80	1.11	- 0.20	2.42	*0.017
6.	تمتلك إدارة الجامعة رؤية من شأنها الإسهام في تطبيق المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.	2.73	1.04	- 0.27	3.37	*0.001
7.	أعتقد أن برنامج إدارة المعرفة في جامعتي يوفر ميزة تنافسية لها مقارنة بالجامعات الأخرى.	2.65	1.04	- 0.35	4.40	*0.000
	المجال كاملاً	3.29	0.77	0.29	55.95	*0.000

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

تشجع إدارة الجامعة على إقامة، وتأسيس مراكز حاضنة للمعرفة (معاهد تطبيقية، مراكز بحثية، قواعد بيانات) بالمرتبة الخامسة، حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (1.11) وجاءت فقرة تمتلك إدارة الجامعة رؤية من شأنها الإسهام في تطبيق المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بالمرتبة السادسة حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (1.04) وجاءت فقرة أعتقد أن برنامج إدارة المعرفة في جامعتي يوفر ميزة تنافسية لها مقارنة بالجامعات الأخرى بالمرتبة السابعة حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (1.04) وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$. وقد يعود السبب في ذلك إلى أعضاء هيئة التدريس مشغولون بأعمال التدريس على حساب البحث العلمي وخدمة المجتمع الذين يتطلبان إدراك الدور إدارة المعرفة مع اعترافهم بأهمية دور إدارة المعرفة في تقدم العملية التربوية في الجامعة.

يتبين من الجدول (9) أن درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال إدراك دور إدارة المعرفة كاملاً كانت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.29)، وانحراف معياري (0.77)، كما يبين الجدول أن فقرة أجد حاجة لتطبيق إدارة المعرفة في الجامعة لمواكبة كل جديد، قد جاءت بالمرتبة الأولى حيث كانت درجة تطبيقها عالية، بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (1.15) وجاءت فقرة أجد حاجة متزايدة لتطبيق إدارة المعرفة بالجامعة في المستقبل في المرتبة الثانية، حيث كانت درجة تطبيقها عالية، بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (1.11)، وجاءت فقرة أعتقد بوجود حاجة إلى استخدام متخصصين في إدارة المعرفة في الجامعة في المرتبة الثالثة حيث كانت درجة تطبيقها عالية، بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (1.13)، وجاءت فقرة أؤمن أن برنامج إدارة المعرفة في جامعتي من شأنه الإسهام في تحسين مستوى الأداء في مرافقها بالمرتبة الرابعة، حيث كانت درجة تطبيقها متوسطة، بمتوسط حسابي (3.21)، وانحراف معياري (1.25)، وجاءت فقرة

الجدول (10)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) في مجال توليد المعرفة

رقم	الفقرة	قيمة الاختبار = 3 درجات				
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق *	قيمة ت	مستوى الدلالة **
1 .1 >	تشجع إدارة الجامعة على الحوار بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة من جهة وبين أعضاء هيئة التدريس والطلبة من جهة أخرى.	2.58	0.99	-0.42	-5.54	*0.000
2.	تشجع إدارة الجامعة ثقافة المبادرات الفردية والجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة.	2.51	0.99	-0.49	-6.41	*0.000
3.	تخصص إدارة الجامعة جزءاً من موازنتها المالية لاستثمارها في تمويل وتشجيع المشروعات المتعلقة بإدارة المعرفة.	2.45	0.86	-0.55	-8.34	*0.000
4.	تحرص إدارة الجامعة على الاحتفاظ بما يتوافر لديها من كفاءات بشرية تمتلك المعرفة.	2.44	1.02	-0.56	-7.1	*0.000
5.	تتوافر في الجامعة وسائل وأجهزة تقنية والإلكترونية كافية لتوليد المعرفة.	2.43	0.91	-0.57	-8.12	*0.000
6.	تعمل إدارة الجامعة على تحويل المعرفة الضمنية والكامنة إلى معارف معلنة وواضحة.	2.40	0.86	-0.6	-9.02	*0.000
7.	تشجع إدارة الجامعة على تقديم الأفكار الخلاقة لتعزيز الميزة التنافسية للجامعة.	2.36	0.99	-0.64	-8.48	*0.000
8.	تحرص إدارة الجامعة على استقطاب الكفاءات للحصول على ما يتوافر لديها من معرفة.	2.36	1.00	-0.64	-8.3	*0.000

9.	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس إمكانية التعرف على الطريقة الفضلى التي تتعامل بها الجامعات المنافسة الأخرى فيما يتعلق بإدارة المعرفة.	2.23	0.95	-0.77	-10.5	0.000*	ضعيفة
10.	تشجع إدارة الجامعة على تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة جماعية.	2.21	0.87	-0.79	-11.88	0.000*	ضعيفة
المجال كاملاً		2.40	0.78	0.60	9.99	0.000*	ضعيفة

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

التدريس إمكانية التعرف على الطريقة الفضلى التي تتعامل بها الجامعات المنافسة الأخرى فيما يتعلق بإدارة المعرفة بالمرتبة الثامنة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.23)، وانحراف معياري (0.95)، وجاءت فقرة تشجع إدارة الجامعة على تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة جماعية بالمرتبة التاسعة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.21)، وانحراف معياري (0.87)، وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (السلطين، 2014). واختلفت مع نتائج دراسات (المطاعني، 2008) (خليد، 2008)، (الزطمة، 2011)، و(المنصوري، 2011) و(الحميدة، 2011).

وقد يعود السبب في ذلك أن ضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة ومسؤوليها لا سيما التدريسيون في الكليات التابعة للجامعة والموجودة في المحافظات، فهم أيام الدوام مرتبطون بمحاضراتهم مع طلبتهم ويتعذر عليهم اثناء الدوام الوصول إلى مركز الجامعة ومتابعة الأمور العالقة مع المسؤولين بالجامعة ويتوقف عملية اتصالهم مع إدارة الجامعة على المراسلات الرسمية التي تحتاج وقتاً طويلاً في الوصول إلى إدارة الجامعة أو العودة إلى الكلية.

وللإجابة عن السؤال الثالث والذي نصه: هل توجد فروق في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تعزى لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة العملية في التدريس الجامعي.

فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي واستخرج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية على مجالات الدراسة المختلفة تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة التدريسية والتي يوضحها الجدول (11):

يتبين من الجدول (10) أن درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال توليد المعرفة كاملاً كانت بدرجة ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (0.78)، كما يبين الجدول أن فقرة تشجع إدارة الجامعة على الحوار بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس والطلبة من جهة أخرى، قد جاءت بالمرتبة الأولى في درجة تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (0.99)، وجاءت فقرة تشجع إدارة الجامعة ثقافة المبادرات الفردية والجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة في المرتبة الثانية، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.51)، وانحراف معياري (0.99)، وجاءت فقرة تحرص إدارة الجامعة على الاحتفاظ بما يتوافر لديها من كفاءات بشرية تمتلك المعرفة في المرتبة الثالثة حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.44)، وانحراف معياري (1.02)، وجاءت فقرة تتوافر في الجامعة وسائل وأجهزة تقنية والكترونية كافية لتوليد المعرفة، بالمرتبة الرابعة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.43)، وانحراف معياري (0.91)، وجاءت فقرة تعمل إدارة الجامعة على تحويل المعرفة الضمنية والكامنة إلى معارف معلنة، وواضحة، بالمرتبة الخامسة حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.40)، وانحراف معياري (0.86)، وجاءت فقرة تشجع إدارة الجامعة على تقديم الأفكار الخلاقة لتعزيز الميزة التنافسية للجامعة بالمرتبة السادسة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.36)، وانحراف معياري (0.99)، وجاءت فقرة تحرص إدارة الجامعة على استقطاب الكفاءات للحصول على ما يتوافر لديها من معرفة بالمرتبة السابعة، حيث كانت درجة تطبيقها ضعيفة، بمتوسط حسابي (2.36)، وانحراف معياري (1.00)، وجاءت فقرة توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة

الجدول (11)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ف) ومستوى الدلالة على كل مجال من مجالات الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة العملية في التدريس الجامعي

المجال	المتغير	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البيانات والمعلومات	الجنس	ذكر	2.57	0.81	6.15	*0.014
		أنثى	2.24	0.73		
	المؤهل العلمي	ماجستير	2.06	0.76	8.33	*0.004
		دكتوراه	2.55	0.79		
	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	2.65	0.83	3.20	*0.025
		أستاذ مشارك	2.64	0.74		
		أستاذ مساعد	2.44	0.84		
		مدرس	2.12	0.73		
	الخبرة العملية في التدريس	أقل من 5 سنوات	2.33	1.07	44.9	0.718
		5- أقل من 10 سنوات	2.53	0.78		
		10- أقل من 15 سنة	2.38	0.70		
		15 سنة فأكثر	2.52	0.91		
تنظيم المعرفة	الجنس	ذكر	2.56	0.93	4.04	*0.046
		أنثى	2.27	0.7		
	المؤهل العلمي	ماجستير	2.13	0.66	4.80	*0.030
		دكتوراه	2.54	0.9		
	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	2.61	0.96	2.11	0.100
		أستاذ مشارك	2.55	0.94		
		أستاذ مساعد	2.55	0.86		
		مدرس	2.12	0.68		
	الخبرة العملية في التدريس	أقل من 5 سنوات	2.65	0.97	0.229	0.876
		5- أقل من 10 سنوات	2.50	0.84		
		10- أقل من 15 سنة	2.41	0.91		
		15 سنة فأكثر	2.47	0.93		
تنظيم المعرفة	الجنس	ذكر	2.28	0.80	5.26	*0.028
		أنثى	2.20	0.71		
	المؤهل العلمي	ماجستير	2.12	0.80	5.44	*0.021
		دكتوراه	2.45	0.77		
	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	2.56	0.67	2.54	0.058
		أستاذ مشارك	2.70	0.84		
		أستاذ مساعد	2.62	0.84		
		مدرس	2.21	0.75		
	الخبرة العملية في التدريس	أقل من 5 سنوات	2.52	0.97	0.559	0.643
		5- أقل من 10 سنوات	2.66	0.88		
		10- أقل من 15 سنة	2.47	0.76		
		15 سنة فأكثر	2.55	0.80		
تزايد المعرفة	الجنس	ذكر	2.49	0.80	4.91	*0.028
		أنثى	2.20	0.71		
	المؤهل العلمي	ماجستير	2.12	0.80	4.03	*0.046
		دكتوراه	2.45	0.77		
	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	2.44	0.88	1.79	0.151
		أستاذ مشارك	2.46	0.71		
		أستاذ مساعد	2.48	0.83		
		مدرس	2.11	0.74		
	الخبرة العملية في التدريس	أقل من 5 سنوات	2.46	0.66	0.773	0.511
		5- أقل من 10 سنوات	2.48	0.82		
		10- أقل من 15 سنة	2.27	0.70		
		15 سنة فأكثر	2.42	0.84		
الجنس	ذكر	2.50	0.82	6.35	*0.013	

		0.70	2.17	أنثى		
*0.000	19.18	0.73	1.81	ماجستير	المؤهل العلمي	
		0.76	2.51	دكتوراه		
*0.000	9.06	0.73	2.42	أستاذ	الرتبة الأكاديمية	
		0.72	2.57	أستاذ مشارك		
		0.80	2.54	أستاذ مساعد		
		0.68	1.77	مدرس		
0.520	0.757	1.14	2.40	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية في التدريس	
		0.82	2.50	5- أقل من 10 سنوات		
		0.69	2.29	10- أقل من 15 سنة		
		0.79	2.37	15 سنة فأكثر		
*0.019	5.63	0.94	2.65	ذكر	الجنس	
		0.86	2.29	أنثى		
*0.004	8.71	0.88	2.06	ماجستير	المؤهل العلمي	
		0.92	2.63	دكتوراه		
*0.003	4.85	1.02	2.44	أستاذ	الرتبة الأكاديمية	تخزين المعرفة
		0.90	2.78	أستاذ مشارك		
		0.91	2.58	أستاذ مساعد		
		0.83	2.03	مدرس		
0.553	0.700	1.09	2.32	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية في التدريس	
		0.97	2.46	5- أقل من 10 سنوات		
		0.81	2.65	10- أقل من 15 سنة		
		0.97	2.64	15 سنة فأكثر		
*0.010	6.81	0.76	2.78	ذكر	الجنس	
		0.70	2.45	أنثى		
*0.000	14.92	0.76	2.17	ماجستير	المؤهل العلمي	
		0.72	2.77	دكتوراه		
*0.001	4.13	0.75	2.63	أستاذ	الرتبة الأكاديمية	تطبيق المعرفة
		0.68	2.85	أستاذ مشارك		
		0.76	2.75	أستاذ مساعد		
		0.72	2.18	مدرس		
0.709	0.462	1.03	2.48	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية في التدريس	
		0.78	2.74	5- أقل من 10 سنوات		
		0.67	2.67	10- أقل من 15 سنة		
		0.77	2.63	15 سنة فأكثر		
0.167	1.93	0.82	3.34	ذكر	الجنس	
		0.62	3.16	أنثى		
0.238	1.40	0.60	3.45	ماجستير	المؤهل العلمي	إبرك دور إدارة المعرفة
		0.79	3.26	دكتوراه		
0.126	1.94	0.83	2.65	أستاذ	الرتبة الأكاديمية	
		0.74	2.64	أستاذ مشارك		
		0.84	2.44	أستاذ مساعد		
		0.73	2.12	مدرس		
0.342	1.12	1.07	2.33	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية في التدريس	
		0.78	2.53	5- أقل من 10 سنوات		
		0.70	2.38	10- أقل من 15 سنة		
		0.91	2.52	15 سنة فأكثر		

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3). **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

بوجود فروق في جميع المجالات لكنها كانت لصالح الإناث. وقد اتفقت مع نتيجة دراسة (عودة، 2010) التي أفادت بوجود أثر لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الأعلى، وقد اختلفت هذه النتيجة فيما يتعلق بمتغير الرتبة الأكاديمية مع نتائج دراستي: (خليد، 2008) و(المنصوري، 2011) واللتين توصلتا بأن لا أثر لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ولاختبار دلالة هذه الفروق في الرتبة الأكاديمية في هذا المجال فقد استخدم الباحث الاختبارات البعدية (Post Hoc Tests) لإجراء المقارنات المتعددة باستخدام الإحصائي (Scheffe) والتي يبينها الجدول (12):

يتبين من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مجال البيانات والمعلومات تعود لمتغيري الجنس ولصالح الذكور، والمؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه، ووجود فروق في الرتبة الأكاديمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الخبرة العملية في التدريس الجامعي. وقد اختلفت هذه النتيجة فيما يتعلق بمتغير الجنس مع نتائج دراسات (أبو جزر، 2005)، و(خليد، 2008) و(عودة، 2010) و(المنصوري، 2011) و(الحمايدة، 2011) و(السلطين، 2014) والتي توصلت بأن لا أثر لمتغير الجنس، كما اختلفت مع نتيجة (العلول، 2011) التي أفادت

الجدول (12)

يبين نتائج الاختبارات البعدية لإجراء المقارنات المتعددة في مجال البيانات والمعلومات تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	متوسط الفرق	مستوى الدلالة*
البيانات والمعلومات	أستاذ	أستاذ مشارك	0.11
		أستاذ مساعد	0.21
		مدرس	0.305
	أستاذ مشارك	أستاذ	0.11-
		أستاذ مساعد	0.21
		مدرس	0.52
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.21-
		أستاذ مشارك	20.-
		مدرس	0.32
	مدرس	أستاذ	0.53-
		أستاذ مشارك	0.52-
		أستاذ مساعد	0.32-

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

في إدارة المعرفة. ويتبين من الجدول نفسه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مجالات تشخيص المعرفة وتنظيم المعرفة وتوليدها تعود لمتغيري الجنس ولصالح الذكور، والمؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الرتبة الأكاديمية والخبرة العملية في التدريس الجامعي. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراستي (عودة، 2010) و(العلول، 2011) اللتين أفادت بعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية. واختلفت مع دراسة الشيخ (2012) التي أفادت بوجود فروق في متغير الخبرة لصالح

يتبين من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية لمجال البيانات والمعلومات تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية باستثناء بين رتبة مدرس وأستاذ مشارك ولصالح الأخير. أما بالنسبة لوجود فروق في مجال البيانات والمعلومات تعود لمتغير الرتبة الأكاديمية بين المدرس والأستاذ المشارك ولصالح الأخير فيمكن تفسير ذلك إلى الخبرة الأكاديمية التي يحظى بها حملة هذه الرتبة لخبرتهم في التدريس الجامعي ووجود حماس وحافز للترقية لرتبة الاستاذية، الأمر الذي يشجعهم ويحثهم الاطلاع على البيانات والمعلومات وتوظيفها

أنه من الممكن أنهم يقضون وقتاً أكبر مقارنة مع زميلاتهم، كونهن لديهن التزامات أسرية، ومنزلية، أكثر من زملائهن، أما وجود فروق في المجالات جميعها باستثناء مجال إدراك دور إدارة المعرفة الذي لم يكن دالاً إحصائياً تعود لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدكتوراه إلى الخبرة العلمية والأكاديمية لدى أصحاب هذا المؤهل مقارنة بزملائهم من حملة الماجستير. ويتبين من الجدول نفسه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مجال إدراك دور إدارة المعرفة تعود لأي من متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة العملية في التدريس الجامعي.

وفي حدود علم الباحث لم تتطرق أي من الدراسات السابقة التي اطلع عليها إلى دراسة أثر هذا المجال.

ويفسر الباحث النتيجة الأخيرة في عدم وجود فروق في مجال إدراك دور إدارة المعرفة يعود لأي من متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة العملية إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون الظروف نفسها بغض النظر عن جنسهم أو مؤهلهم العلمي أو رتبته الأكاديمية أو خبرتهم العملية وجميعهم تقدم لهم الخدمة بالمستوى نفسه دون أفضلية لواحد على الآخر.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

1. أن تولي إدارة الجامعة موضوع إدارة المعرفة أهمية أكبر لما لذلك من أهمية ودور كبيرين في أثراء العملية التدريسية والتعلمية.
2. ضرورة سعي إدارة الجامعة إلى إتاحة المعرفة أمام أعضاء هيئة التدريس ليطوروا ويفعلوا من أساليبهم التدريسية بما يعود بالنفع والفائدة على الطلبة الذين هم المخرج النهائي للعملية التعليمية التعلمية.
3. تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بالمؤتمرات والندوات العلمية المحلية والإقليمية والعالمية المتعلقة بموضوع إدارة المعرفة.
4. تطوير الوسائل التقنية وتحديثها باستمرار بما يمكن إدارة الجامعة من تخزين المعرفة، وتسهيل عملية الاحتفاظ بها، وتطبيقها، واسترجاعها.
5. عقد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة في موضوع إدارة المعرفة.

الفئة (5-10) سنوات، وفروق في متغير الرتبة لصالح الاستاذ المساعد، وانفقت مع نتيجة دراسة (عودة، 2010) التي أفادت بوجود أثر لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الأعلى، وقد اختلفت هذه النتيجة فيما يتعلق بمتغير الجنس مع نتائج دراسات: (خليد، 2008) و(عودة، 2010) و(الزطمة، 2011) و(الحمادة، 2011) و(المنصوري، 2011) و(السلطين، 2014) والتي توصلت بان لا أثر لمتغير الجنس كما اختلفت مع نتيجة (العلول، 2011) التي أفادت بوجود فروق في جميع المجالات لكنها كانت لصالح الإناث. وبالنسبة لعدم وجود فروق تعزى لمتغيري: الرتبة العلمية، والخبرة، فيمكن تفسيره بأن عضو هيئة التدريس قد وصل إلى مرحلة يمكنه فيها تشخيص المعرفة، وأن المرحلة التي وصل إليها متقدمة، وبالتالي لا يوجد أعلى منها وعليه لا توجد فروق. أما وجود فروق لصالح حملة الدكتوراه في جميع المجالات باستثناء مجال ادراك دور إدارة المعرفة الذي لم يكن دالاً إحصائياً فيمكن تفسيره إلى أن أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون هذا المؤهل لديهم مستوى علمي أعلى من زملائهم حملة الماجستير، وعليه يمكن أن تكون عملية تشخيصهم للمعرفة تفوق أقرانهم من المؤهل العلمي الأقل. ويتبين من الجدول نفسه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مجالي المشاركة في المعرفة وتخزين المعرفة وتطبيق المعرفة تعود لمتغيرات الجنس ولصالح الذكور، والمؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه، و الرتبة الأكاديمية ولصالح الاستاذ المشارك، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الخبرة العملية في التدريس الجامعي. وقد انفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات خباش (2009) والعلول (2011) فيما يتعلق بعدم وجود فروق في تطبيق إدارة المعرفة تعزى للخبرة العملية، واختلفت مع نتائج دراسات خباش (2009) والحمادة (2011) اللتين أفادت بعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس ودراسة خباش التي أفادت بعدم وجود أثر للمؤهل والخبرة، ودراسي ابو النادي (2009) والحمادة (2011) واللتين أفادت بوجود فروق تعزى للخبرة، والعلول (2011) والشيخ (2012) واللتين أفادت بوجود فروق تعزى للجنس ولكنها لصالح الإناث، ودراسة الشيخ فيما يتعلق بوجود فروق تعزى للخبرة، ووجود فروق تعزى للرتبة الأكاديمية ولكنها لصالح الاستاذ المساعد.

وقد يعود تفسير وجود فروق في مجالات البيانات والمعلومات وتشخيص المعرفة وتنظيم المعرفة وتطبيق المعرفة وتوليدها والمشاركة فيها وتخزينها وتطبيقها لصالح الذكور إلى

المصادر والمراجع

الطاهر: أسهمان ماجد، 2015، إدارة المعرفة، ط2، (عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع).

العلول: سمر محمد خليل، 2011، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى كلية التربية بجامعة الأزهر، غزة - فلسطين.

علي: أسامة محمد سيد، 2013، إدارة المعرفة، اتجاهات ادارية معاصرة، الجزء الأول، (دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع).

العلي: عبد الستار، وقنديلجي: عامر، والعمري: غسان، 2012، المدخل إلى إدارة المعرفة، ط3، (عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة).

عليان: ربحي، 2012، اقتصاد المعرفة، ط1، (عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع).

عوذه: فراس محمد، 2010، واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى الجامعة الاسلامية، غزة - فلسطين.

الفاضل: محمد محمود، 2011، تجديبات في الإدارة التربوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، ط1، (عمّان: دار الحامد للنشر والتوزيع).

القطارنة: زياد حمد، 2011، إدارة المعرفة، ط1، (عمّان: دار جليس للنشر والتوزيع).

القيسي: هناء محمود، 2011، فلسفة إدارة الجودة في التربية والتعليم العالي (الأساليب والممارسات)، ط1، (عمّان: دار المناهج للنشر والتوزيع).

المطاعني: علي بن حمد بن علي، 2008، بناء أنموذج لإدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عُمان، أطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى الجامعة الأردنية، عمّان - الأردن.

مطر: عبد اللطيف محمود، 2007، إدارة المعرفة والمعلومات، ط1، (عمّان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع).

المعاني: أيمن عودة، 2009، " اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5 العدد3، ص ص 371-402.

المعاني: أيمن عودة، 2010، الإدارة العامة الحديثة، ط1، (عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع).

معاينة: عادل موسى سالم، 2008، "إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي: تجارب عالمية"، دراسة المعلومات، العدد (3) ايلول 2008، ص ص 99-128.

الملكاوي: إبراهيم الخلوف، 2007، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، ط1، (عمّان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع).

المنصوري: أحمد، 2011، درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى

أبو العلا: ليلي محمد حسني، 2012، "درجة ممارسة عمليات المعرفة في كليات التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد (1) عدد (4) أيار 2012، ص ص 106 - 126.

أبو العلا: ليلي، 2013، مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والمعاصرة، ط1، (عمّان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، ودار الجنادرية للنشر والتوزيع).

أبو النادي: مرام فؤاد، 2009، قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نماذج مقترحة، أطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى الجامعة الأردنية، عمان - الأردن.

أبو جزر: أماني، 2005، مشروع مقترح لإدارة المعرفة في الجامعات الرسمية الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان - الأردن.

الجاموس: عبد الرحمن، 2013، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمدخل الإداري الحديثة (مدخل تحليلي) المداخل - العمليات - الاستراتيجيات - دراسة حالة، ط1، (عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع).

الجنابي: أكرم سالم، 2013، إدارة المعرفة في بناء الكفايات الجوهرية، ط1، (عمّان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع).

الحميدة: هناء حابس ضامن، 2011، إدارة المعرفة وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية مقدمة إلى جامعة مؤتة، الكرك - الأردن.

خباش: نوال محمد الطاهر، 2009، العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية : دراسة حالة على وحدة الموارد البشرية في الإدارة الوسطى والعليا، دراسة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى الجامعة الأردنية، عمان - الأردن.

خليد: عائشة، 2008، تقييم أنشطة إدارة المعرفة في جامعة الجزائر: دراسة استكشافية، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى جامعة الجزائر.

الزطمة: نضال محمد، 2011، إدارة المعلومات و أثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة مقدمة إلى الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين.

السلطين: علي ناصر شتوي آل زاهر، 2014، "نموذج مقترح لإدارة عمليات المعرفة في النظام الجامعي السعودي"، في: المعرفة وإدارتها في مؤسسات التعليم العالي (بحوث ودراسات علمية محكمة)، ط1، (عمّان: دار الحامد للنشر والتوزيع).

الشيخ: منال محمود محمد، 2012، أنموذج مقترح لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء الواقع والاتجاهات الأردنية الحديثة، أطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى الجامعة الأردنية.

- Manuel: E. , 2008, “ The Knowledge Management in SADC Countries” , *The Icafi Journal of Knowledge Management*, 6(1): 46-55.
- Mathew: V., 2008, “Knowledge Management Progression, Issues and Approaches for Organization Effectiveness in Manufacturing Industry: An Implementation Agenda”, *The Icafi Journal of Knowledge Management*, 6(1): 20-45.
- Mccall: Holli & Arnold: Vicky & Sutton: Steve, 2008, "Use of Knowledge Management System and the Impact on the Acquisition of Explicit Knowledge" *Journal of Information Systems*, 22 (2): 77-101.
- Oliver: Gray R., 2003, "Understanding Knowledge Management Practices in The Academic Environment: The Shoemaker's Paradox", *Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 1, Issue 2, P.p. 13.
- Petrides: L. & Nodine: T., 2003, “What Schools Can Teach the Corporate World, Balancing People, Process, and Technology in Education “ , *K.M. Review*, 6(2): 28-31.
- Roth: Gene & Hae: Young Lee, 2009, "A Conceptual Framework for Examining Knowledge Management in Higher Education Contexts", *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 23(4): 22-37.
- Singh: S., 2008, “Role of Leadership in Knowledge Management” , *Journal of Knowledge Management* , 12 (4): 3-15.
- Swiss University, 2002, *Guideline for Academic Accreditation in Switzerland*, the Swiss University Conference. December 2002.
- Thomas: C., 1999, *Managers: Part of the Problem? Changing How the Public Sector Works*, (Westport: Quorum Books).
- جامعة اليرموك، اريد- الأردن.
النجار: فايز جمعة، 2010، نظم المعلومات الإدارية: منظور إداري، ط3، (عمّان: دار الحامد للنشر والتوزيع).
- نجم: نجم عبود، 2008، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، ط2، (عمّان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع).
- نور الدين: عصام، 2010، إدارة المعرفة والتكنولوجيات الحديثة، (عمّان: دار اسامة للنشر)
- همشري: عمر أحمد، 2008، مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات، ط1، (عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع).
- Akhavan: P., Jafari: M. and Fathian, M., 2005, “Exploring Failure - Factors of Implementing Knowledge Management Systems in Organizations”, *Journal of Knowledge Management Practice*,. 6 (2), <http://www.flainc.com/jkmp.htm>.
- Chua: A. and Lam, W., 2005, “Why KM Projects Fail: A Multi-Case Analysis”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 9, No.3, P.p.6-17.
- Coukos: S. & Eleni: Dianne, 2002, *Knowledge Management Process and Strategies Used in United States Research Universities* , <http://www.lib.uni.com>.
- Daft: Richard, 2006, *Organization Theory and Design*, (USA: Thomson Learning, South- Western).
- Davenport T.H. & Prusak L. 1998, *Working Knowledge How Organization Manage What the Know*, Boston MA.: Harvard Business School Press.
- Laudon: K. C. & Laudon J., 2006, *Management : Information System: Managing Digital Firm*, 9th Ed.,(New Jersey: Prentice Hall Inc.).
- Lee H. & Choi B. ,2003, “Knowledge Management Enablers, Process and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination”, *Journal of Management Information System*, 20 (1). Summer. 179-228.

The Implementation Degree of knowledge Management in Al-Balqa' Applied University in Jordan from the Perspective of Teaching Staff

*Omar Moh`d A. Al-Kharabsheh **

ABSTRACT

The study aimed at identifying the implementation degree of knowledge management in Al-Balqa'a Applied University /Jordan from the perspective of teaching staff and it is also an attempt to identify the differences in the degree of application of knowledge management in light of the following variables; gender, scientific qualification, academic rank, and practical experience in university teaching. In order to develop the implementation degree of knowledge management in Balqa' Applied University, the researcher had designed a study tool consisted of two parts. The first one was to measure some demographic variables for the study sample namely; gender, scientific qualification, academic rank, and practical experience in university teaching, and the second one consisted of (56) items distributed on eight areas that measure the implementation degree of knowledge management in Balqa' Applied University. The study population consisted of teaching staff at the University of Balqa' Applied University colleges in the Central Region provinces, and they were (652) members. (215) questionnaires were distributed and (171) were valid for statistical analysis with a rate of (26.22%). The results of the study showed that the implementation degree of the teaching staff in the Balqa' Applied University was moderate in the field of recognizing the role of knowledge management and weak in other areas. Whereas the implementation degree to the items of knowledge management was high in three items, medium in(18) items, and weak in (36) items. The study showed that there were statistically significant differences in the variables of gender in favor of males and scientific qualification in favor of a doctorate degree. The results also showed that there were differences in academic rank variable in favor of associate professors, and lack of differences in teaching experience in all areas. The study ended with number of recommendations.

Keywords: knowledge Management, Teaching Staff, Balqa' Applied University, Jordan.

* Al-Balqa,a Applied University. Received on 11/10/2014 and Accepted for Publication on 22/12/2014.