الجامعات الحكومية الأردنية ودورها في بناء وتنمية التشارك المعرفي

الدكتور خلدون محمد الدويري
جامعة البلقاء التطبيقية/الأردن

الدكتور محمد الدبس السردي
جامعة البلقاء التطبيقية/ الأردن

الدكتورعثمان عبد القادر عبيدات
جامعة البلقاء التطبيقية/ الأردن

مستخلص

شهد التعليم في الأردن في السنوات الأخيرة تغيرات جوهرية على صعيد التعليم العالي، فلوحظ ازدياد في عدد الجامعات في العقدين الأخيرين، سواء الجامعات الحكومية أو الجامعات الخاصة، الأمر الذي أثر على نمط ومفهوم إدارة المعرفة ليواكب التطور الهائل والمتسارع في تطبيقات التكنولوجيا والاتصال والانترنت ومجال المعلوماتية التي أصبحت مصدرا للمنافسة الشديدة بين الدول والمؤسسات التعليمية ومن بينها الجامعات، الأمر الذي دفع الجامعات الحكومية الأردنية إلى الاستجابة لمتطلبات العصر ولا سيما تطوير الأداء وتحسينه، والارتقاء بمستوى الأهداف والتواصل نحو تحقيق أفضل للتشارك المعرفي وثقافة المؤسسات فيما يخص بناء وتنمية مجتمع المعرفة،والتشارك المعرفي، لايجاد بيئة تنظيمية لتشجيع مشاركة الخبرات والحوار المفتوح، ووضع الخطط،والأطر التنظيمية، والاستراتيجيات، والآليات،بهدف تحقيق مستوى أفضل للتشارك المعرفي في المجتمع الأردني.

وبناء على ذلك، برزت مشكلة الدراسة والحاجة إلى بيان مدى حضور الجامعات الحكومية الأردنية ودورها في بناء وتطوير التشارك المعرفي بأبعاده المختلفة، وقد تم اختيار الجامعات الأردنية الحكومية كمجتمع للدراسة، لأن الباحثين أعضاء هيئة تدريس وعاملون فيها، مما يسهل عملية التواصل والحصول على المعلومات

اللازمة،فتكون مجتمع الدراسة من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس وعددهم (٢٠١) توزعوا على الجامعات الأردنية الحكومية جميعها والمنتشرة في أقاليم: الشمال، و الوسط، و الجنوب، وتم توزيع استبانة تم اعدادها من قبل الباحثين وفقاً لأدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع التشارك المعرفي، وبناء مجتمع المعرفة ودور الجامعات فيه، بحيث ركزت على أبرز العوامل المؤثرة في بناء التشارك المعرفي، وكان العدد (٣٠) مكوناً وعاملاً، وقد تم إجراء معاملات الصدق والثبات وما يلزم وفقاً لمناهج البحث العلمي.

وبعد تحليل النتائج ومناقشتها، تم تقديم بعض التوصيات والمقترحات ليأخذ بها أصحاب القرار ورؤساء الجامعات الحكومية الأردنية؛ لتفعيل دور الجامعات في بناء وتطوير التشارك المعرفي في ظل المجتمع الأردني والمتغيرات العالمية المتسارعة لتفعيل ثقافة المؤسسات في المجتمع المحلي.

المقدمة

يعد التعليم العالي في أي بلد المسؤول الأول عن حركة التنمية والتطوير، وقد شهد التعليم العالي في الأردن نقلة نوعية وازدياداً متسارعاً في عدد المؤسسات والجامعات في ظل عصر العولمة والمعلوماتية... وكلنا متفق على أنه لا صلاح لأمة دون التركيز على تطوير التعليم العالي ممثلاً بالجامعات بشكل فعال وحيوي لتحسين الأداء وضمان الجودة والارتقاء بمستوى الأهداف المخطط لهما فيما يخص نقل وتوليد وبناء التشارك المعرفي بشكل أفضل ومميز لضمان الاستمرارية في التطوير والتنمية.

واعتماداً على ما جاء في الدراسات السابقة وأدبيات الموضوع، (Hislop،٢٠١٠) فإن المجتمع الأردني يدرك أن لمؤسسات التعليم العالي ممثلة في الجامعات دورا فعالاً ومميزاً في المساهمة في بناء مجتمع المعرفة من خلال رفد المجتمع بالكوادر البشرية المؤهلة والمدربة وفقاً للإمكانيات العلمية المتقدمة.

وقد ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها الأولى بمكانة أعضاء هيئة التدريس فيها، وأصبحت سمعة الجامعة تقاس بارتفاع أداء أعضاء هيئة التدريس، وأن أي تطور وتنمية ومحاولة الارتقاء بالمستوى الجامعي لا بد أن تمر بركائز أساسية من أهمها أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عماد العملية التعليمية التربوية، فهم الذين يقومون

بإجراء البحوث العلمية التطويرية لحل المشكلات التي تبرز في المجتمع وتقديم الحلول والتوصيات.

وتشير الدراسات إلى أن مفهوم إدارة المعرفة يرتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم التعليم التنظيمي الذي يشير إلى توسيع وتعميق المعرفة في إطار مناسب للمؤسسات الثقافية والتعليمية، وذلك من خلال إيجاد بيئة ومناخ تعليمي وتنظيمي يشجع مشاركة الخبرات،ووضع الخطط والأطر التنظيمية والاستراتيجيات والآليات بهدف زيادة قدرة الجامعات والمؤسسات التعليمية على التكيف مع المتغيرات السريعة في البيئة المحيطة ومواجهة تحديات هذا القرن لتحقيق أهدافها بشكل مميز من خلال تدعيم وتشجيع العوامل والمكونات التي تدعم التشارك المعرفي وبناء مجتمع المعرفة، وتبادل المعرفة وتطبيقها باعتبارها الحل الأفضل للبقاء والارتقاء بالجامعات، ويدرك المتتبع لتطور التعليم العالي في الأردن في السنوات الأخيرة بشكل واضح، لقد سعت الحكومات المتعاقبة من خلال وزارة التعليم العالي والهيئات والمنظمات الحكومية ذات الصلة بالعمليات التعليمية على مستوى التعليم العالي إلى تنفيذ برامجها لأداء أكثر فاعلية وكفاءة لتسهيل عملية التشارك المعرفي بإعتبار إدارة المعرفة هي أحد أهم الأدوات المستخدمة لتحقيق التميز والإبداع وفرض الاستقرار السياسي والنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.

ومن خلال خبرات الباحثين - وهي ليست قصيرة- في مجال التعليم العالي، وخاصة الجامعات الحكومية، يمكن القول بأن تنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والبرامج يعتمد بشكل أساسي على كيفية استغلال وتوليد المعرفة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف، وتطبيق نظم وعمليات إدارة المعرفة واصلاح الهياكل التنظيمية وتطوير الثقافة التشاركية وتغيير أنماط القيادة والاستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وتشجيع الابتكار والتعليم للوصول الى أفضل مكونات وعوامل التشارك المعرفي داخل المؤسسات وما يشملها من عقول وأفكار ومعتقدات وتوجهات (الموكل، ٢٠١٢).

مشكلة الدراسة

اعتمادا على ما تم الإشارة إليه في مقدمة هذه الدراسة وما يشهده التعليم العالي في الأردن ممثلاً في الجامعات الأردنية الحكومية من تحديات و تغيرات جوهرية في

سبيل مواكبة التحولات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والعلمية وخاصة بعد ظهور مصطلحات جديدة انبثقت من عصر الثورة التكنولوجية الثالثة (الموجة الثالثة) المتمثلة في تنظيم المعرفة المعتمد أساساً على رأس المال الفكري والبشري الذي يتخذ العقل والمعلومة والبحث والتطوير وصناعة الأفكار والمعرفة موارد أساسية كسياسة في تنمية وتطوير العلم والتعليم.

ونظراً لكون الجامعة مؤسسة اجتماعية فقد عمل المجتمع على إنشائها لخدمة بعض أغراضه لكونها عاملاً مؤثراً وفعالاً في تنمية الثقافة المجتمعية من خلال ما تقوم به من أدوار ووظائف، وما تتأثر به من متغيرات تفرضها أوضاع المجتمع وحركته، فإن الدراسات الحديثة - التي تم الاطلاع عليها- تؤكد بشكل مباشر دور الجامعات في تكون المعرفة، وتوليد الأفكار، وتنظيم المعلومات؛ لتصبح الجامعات جامعات منتجةً وفاعلةً.

ولما كانت إدارة المعرفة تلعب دورا حيويا في بناء المنظمات والمؤسسات الثقافية لكونها تؤثر بشكل كبير على الأداء المؤسسي في أبعاده المختلفة، وكما أن الجامعات هي من أهم المنظمات التي تقوم بإنتاج المعرفة وتوليدها ونقلها واستثمارها فقد أدرك الباحثون بأهمية وتواجد دور الجامعات في تسهيل عملية التشارك المعرفي، ومن هنا برزت الحاجة الماسة لدراسة وتقييم دور الجامعات الحكومية الأردنية في بناء وتنظيم التشارك المعرفي وتنمية مجتمع المعرفة لتحقيق التميز والإبداع والتنمية الاجتماعية.

وخلاصة القول فإن مشكلة الدراسة تتمثل في محاولة فهم وتحليل واقع دور الجامعات في الأردن في بناء وتنمية التشارك المعرفي من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس الذي يتمثل في (**كيف تستطيع الجامعات الحكومية الأردنية والمنتشرة في إقليم الشمال والوسط والجنوب في بناء وتنمية التشارك المعرفي**؟).

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال البنود الآتية :

١. تسعى الدراسة إلى تحديد العوامل المكونة للتشارك المعرفي في الجامعات الحكومية بحيث تقدم إطاراً نظرياً يمكن من خلاله أن تقوم الجامعات في بناء

مجتمع المعرفة والتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية.

٢. كونها من أوائل الدراسات في الأردن التي تبحث في موضوع تأصيلي على الساحة الأردنية لم يتطرق إليه إلا قلة من الباحثين.

٣. ستقدم الدارسة للمهتمين في قطاع التعليم العالي بالأردن الواقع الحالي لمستوى الدور الذي تمارسه الجامعات الحكومية فيما يتعلق في بناء وتنمية التشارك المعرفي (الوضع الراهن لدور الجامعات الحكومية).

٤. ستشير الدراسة إلى المشكلات وجوانب القصور في مجال بناء مجتمع المعرفة والتشارك المعرفي وتوضيح للصعوبات التي تحول دون قيام الجامعات بدورها بالشكل الذي يجب أن يكون عليه.

٥. تضيف الدراسة بحثاً جديداً إلى المكتبة العربية بشكلٍ عام وإلى المكتبة الأردنية بشكلٍ خاص يُساهم في سد الفراغ الأكاديمي الذي يعاني منه موضوع الدراسة، كما تشجع الزملاء للقيام بدراسات مماثلة بجامعات أخرى.

٦. يؤمل من نتائج الدراسة والتوصيات دفع مسيرة التنمية المجتمعية المعرفية في الأردن من خلال وضع تصور أفضل لتطوير الأداء والدور الذي تقوم به الجامعات في مجالات بناء مجتمع المعرفة والتشارك المعرفي في المستقبل.

أهداف الدراسة وأسئلتها

تهدف الدراسة إلى تقديم عوامل مكونة للثقافة المؤسسية الداعمة؛ للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية، وتتمثل بالإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الحكومية ؟ وقد انبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة التالية:-

- ما واقع العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية ؟
- ما العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية ؟

وانبثق عن السؤال الثاني الأسئلة الفرعية التالية:-

- ما درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى (، a<05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة من قبل عينة الدراسة على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية تعزى لمتغيرات (الجامعة، والمسمى الوظيفي، والخبرة) ؟
- ما الصدق العاملي للعوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية ؟

الإطار المفاهيمي والمصطلحات الإجرائية

الجامعة (University): وردت عدة تعاريف نذكر منها تعريف اليونسكو بأنها " مؤسسة تعليمية تابعة للتعليم العالي، وترتبط بها مراكز بحثية وثقافية عامة أو خاصة، ومعترف بها سواء بأنظمة التصديق أو من قبل السلطات المختصة في الدولة. (اليونسكو،١٩٩٧) P. 78 وعرفها عبد الحميد بأنها: إحدى المؤسسات التربوية والتعليمية والتي تعد منارا للحضارة وأداة للتحديث والتنمية فهي مسؤولة عن إعداد الكوادر المتخصصة في الاختصاصات المختلفة (عبد الحميد، ١٩٨٥)P.9 .

وتميل الدراسة إلى تعريف الجامعة بأنها: مؤسسة تعليمية تربوية تكون حكومية، تقوم بعدة وظائف هي التدريس والبحث العلمي والإعداد والتأهيل وخدمة المجتمع وفق عناصر العملية التربوية الجامعية (الطالب، وعضو هيئة التدريس، والمناهج (المساقات)، والإدارة). وتشمل الجامعات الرائدة والمنتجة والفاعلة والإلكترونية والتعليم عن بعد، والتعليم الافتراضي، بهدف الوصول إلى بناء مجتمع المعرفة المنشود.

المعرفة (knowledge): ويعرفها الطيطي بأنها " مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الإنسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في بيئته المحيطة وتفاعله مع البيئة وهي مكونة من (حقائق+مفاهيم+خبرات) (الطيطي، ٢٠٠٤) P.18

وفي الدراسة الحالية تعرف اجرائيا بأنها: مجموعة من الأفكار والمعاني والتصورات الفكرية التي تولد من مصادر المعرفة، ومن خلال توليد أفكار جديدة باستخدام (تكنولوجيا الاتصالات وتكنولوجيا الحواسيب) التي تستخدم في الجامعات ومؤسساتها المجتمعية الأخرى بغرض بناء مجتمع المعرفة.

مجتمع المعرفة (knowledge Society): ويعرفه الخشاب بأنه " المجتمع الذي يتصف أفراده بامتلاك حر للمعلومات بطريقة يسهلُ تداولها وبثها عبر تقنيات المعلوماتية والحواسيب والاتصالات، وتوظيف المعلومة والمعرفة وجعلها في خدمة الانسان لتحسين مستوى حياته.(الخشاب، ٢٠٠٠) P.10

أما في الدراسة الحالية تعرف إجرائياً:" بأنها قدرة الجامعة والمؤسسات التابعة لها على توليد المعرفة من خلال التدريس، والبحث، والتدريب، والورش، والتعليم المستمر، والندوات، والتبادل الثقافي، والتعامل مع مصادر المعرفة التقليدية والالكترونية، وصولاً إلى بناء مجتمع المعرفة، الذي يتصفُ أفراده بامتلاك حر للمعلومات، وتداولها وتوجيهها في الحياة اليومية من أجل الارتقاء بالمجتمع لبناء مجتمع معرفي متطور.

وفي ضوء ما سبق يعرف الباحثون مجتمع المعرفة على أنه: مجتمع المعرفة الإلكترونية الذي يقوم بإنتاج ونشر المعرفة بين أفراد مجتمعه في جميع مجالات الحياة المختلفة، ويشمل على مجموعة كبيرة من فرق العمل: من طلاب، وأعضاء هيئة تدريس، وفنيين وغيرهم، بهدف الارتقاء بالمجتمع وتنميته.

تنظيم المعرفة (Knowledge Organization): يقصد به تصميم وتوصيف البيانات والمعلومات المتوفرة، واسترجاعها آليا، تحقيقا للتكامل المعرفي (العتيبي، 2007).

ادارة المعرفة (Knowledge Management): ويعرف إدارة المعرفة (السردي، ٢٠١٣). بأنها ايجاد الطريقة التي تسهل عليه الحصول على حكمة ومعارف العاملين في المؤسسة ومن ثم وضعها تحت تصرف الجميع.

ويعرف كل من (فيرنلي وهوردر Horder & Fearnley، ١٩٩٧، ٢٥ص) إدارة المعرفة بأنها استخدام المعرفة والخبرات والكفايات الجمعية المتاحة داخلياً وخارجياً أمام المنظمة متى وكلما تطلب الأمر ذلك.

توليد المعرفة (Knowledge Generation): يقصد به عملية ايجاد المعرفة واشتقاقها وتكوينها داخل المنظمة (العتيبي، ٢٠٠٧).

الثقافة المؤسسية (Cultural Institution) : ويمكن تعريف الثقافة المؤسسية على أنها: " مجموعة القيم والمعتقدات التي يمتلكها أعضاء التنظيم نحو غاياته الرئيسية وأساليب تحقيق تلك الغايات " (المرسي، ٢٠٠٦) وإجرائياً: الدرجة القصوى التي تقيسها أداة الدراسة.

ثقافة الدور (Role Culture): وتعتمد هذه النوعية من الثقافات على وجود مجموعة من اللوائح والإجراءات الصارمة التي يجب إتباعها لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف، في ظل هذا النوع من الثقافة، فإن كل فرد يقوم بدور محدد يجب عليه التقيد به. ومن أبرز السمات المصاحبة لثقافة الدور إمكانية التنبؤ Predictability والاستقرار Stability.

ثقافة الفرد (Individual Culture): تستند إلى تدعيم الأدوار الفردية، إذ يصبح كل فرد مجال محوري فيما يتعلق بمجال تخصصه أو نطاق مهامه. (دويلة، ٢٠٠٧).

وقد نجد أن للبناء المنظمي دوراً فاعلاً في استخدام وتشارك المعرفة، فالعديد من المؤسسات التقليدية، تعد جامدة جداً فلا تسمح باستخدام المعرفة بمرونة، وهذا يمكن أن يحدث خللاً جسيماً، فيجب على المؤسسات أن تسمح باكتساب المعرفة، وتراكمها، واستثمارها، وهذا لا يعني اختفاء أو زوال الهرمية، بالعكس فمن الضروري بمكان اعتماد عمليات البيروقراطية اللازمة والتي تبقي وتحافظ على السياسات والإجراءات في تلك المؤسسات.

التشارك في المعرفة (Knowledge Sharing): يقصد به عملية تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة والأوساط الخارجية (العتيبي، ٢٠٠٧).

عضو هيئة التدريس (Academic Staff): هو أحد أعضاء هيئة التدريس القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي، والذي استجاب لأداة الدراسة التي أعدت لتحقيق أهدافها في المواقع الجغرافية في إقليم الشمال التنموي، والوسط، والجنوب في الأردن.

مجال الدراسة وحدودها

تضمنت الدراسة الحدود التالية:

١. المحدد البشري: أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية المنتشرة في إقليم الشمال، و الوسط،والجنوب، والبالغ عددهم 201 من الذكور والإناث.

٢. المحدد المكاني: إقليم الشمال التنموي (جامعة آل-البيت)، إقليم الوسط التنموي (الجامعة الهاشمية) وإقليم الجنوب التنموي (جامعة مؤتة).

٣. المحدد الزمني: تم إجراء الدراسة خلال العام الجامعي ٢٠١٢م – ٢٠١٣م، خلال الفصل الثاني والصيفي.

٤. المحدد المفهومي: تتحدد نتائج الدراسة بموضوعها المتعلق بتقييم واقع دور الجامعات الحكومية الأردنية في بناء وتنيمة التشارك المعرفي.

الإطار المنهجي للدراسة وأداتها

منهجية الدراسة

سنوضح فيما يلي أهم الطرق والوسائل المستخدمة للوصول إلى مبتغى الباحثين في هذه الدراسة، والتي تهتم ببيان **دور الجامعات الأردنية الحكومية في بناء وتنمية التشارك المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**"، وفيما يلي نقدم عرضاً مفصلاً لأهم الطرق والإجراءات المتخذة في هذه الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على استخدام **المنهج الوصفي التحليلي**: وقد استخدم هذا المنهج لاستعراض أهم الأدبيات ذات العلاقة "**بدور الجامعات الأردنية الرسمية في بناء وتطوير التشارك المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**".

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وذلك في العام الدراسي (٢٠١٢/٢٠١٣).

عينة الدراسة:الجدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة

المتغير		العدد	النسبة المئوية
نوع الكلية	علمية	79	39.3
	إنسانية	122	60.7

المؤهل العلمي	ماجستير	43	21.4
	دكتوراة	158	78.6
الجنس	ذكور	153	76.1
	إناث	47	23.4
الخبرات	أقل من خمس سنوات	78	38.8
	٥- ١٠ سنوات	78	38.8
	١١ فما فوق	45	22.4
الرتبة الاكاديمية	مدرس	43	21.4
	أستاذ مساعد	97	48.3
	أستاذ مشارك	46	22.9
	أستاذ دكتور	15	7.5
الموقع الجغرافي	الشمال	62	30.8
	الوسط	79	39.3
	الجنوب	60	29.9
المجموع		٢٠١	%١٠٠

أداة الدراسة "الاستبانة"

تكونت أداة الدراسة والتي تقيس **دور الجامعات الأردنية الرسمية في بناء وتطوير التشارك المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**"، والتي تمثل فيما يلي:

القسم الأول: المعلومات الديمغرافية، والمكونة من: نوع الكلية، المؤهل العلمي، الجنس، الخبرات، الرتبة الأكاديمية، والموقع الجغرافي.

القسم الثاني: والذي يمثل دور الجامعات الأردنية الرسمية في بناء وتطوير التشارك المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمتمثلة بـــ (٣٠) فقرة، والتي تتمثل في المحاور التالية:

- المحور الأول: توليد المعرفة، والمتمثلة في (١٠) فقرات.
- المحور الثاني: تنمية المعرفة، والمتمثلة في (١٠) فقرات.
- المحور الثالث: إعداد الفرد، والمتمثل في (١٠) فقرات.

صدق أداة الدراسة

لقد تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (١٠) في الجامعات الحكومية الأردنية من ذوي الاختصاص والعاملين في كلية العلوم التربوية، ودراسات علوم المكتبات و المعلومات وطلب منهم إبداء الرأي حول وضوح فقرات الاستبانة وقد تم أخذ الملاحظات والاقتراحات حيث أعيدت صياغة بعض الفقرات عند اعتمادها في شكلها النهائي، على نحو دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في فقراتها، وعبّروا عن رغبتهم في التفاعل مع فقراتها، مما يؤكد صدق الأداة.

ثبات أداة الدراسة:

ولحساب ثبات أداة الدراسة قام الباحثون باستخدام طريقة معادلة الاتساق الداخلي باستخدام اختبار كرونباخ ألفا حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات الدراسة وللاستبانة بشكل عام أعلى من (٦٠%) وهي نسبة مقبولة في البحوث والدراسات، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

قيم معاملات الاتساق الداخلي باستخدام اختبار كرونباخ ألفا

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
توليد المعرفة	١٠	٩٣,٦
تنمية المعرفة	١٠	٩٤,٢
إعداد الفرد	١٠	٩٣,٠
الأداة ككل	٣٠	٩٧,٣

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، فقد تم استخراج التكرارات، والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة، ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذلك استخدم اختبار كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات أداة الدراسة، واختبار العينة المستقلة Independent Sample t-test واختبار التباين الأحادي One Way ANOVQ لاختبار فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى الصدق العاملي Factor Analysis.

وقد تم الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، والتي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور الدراسة المستقلة والفقرات المكونة لكل محور، وقد تم مراعاة أن يتدرج مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة كما يلي:

موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

واعتمادا على ما تقدم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها على النحو الآتي: (٣,٦٨ – فما فوق: مرتفع)، (٢,٣٤-٣,٦٧: متوسط)، (٢,٣٣ – فما دون: منخفض). وفقا للمعادلة التالية:

القيمة العليا – القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات، أي:

(٥-١) / ٣ = ٤ / ٣ = ١,٣٣ وهذه القيمة تساوي طول الفئة.

وبذلك يكون المستوى المنخفض من ١ + ١,٣٣ = ٢,٣٣

ويكون المستوى المتوسط من ٢,٣٤ + ١,٣٣ = ٣,٦٧

ويكون المستوى المرتفع من ٣,٦٨ – ٥

الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

دراسة السردي (٢٠١٢): دراسة بعنوان "دور الجامعات الأردنية الحكومية في بناء وتنمية مجتمع الدراسة"، والتي ركزت على إجابة التساؤل الرئيسي كيف تستطيع الجامعات الحكومية في الأردن بناء وتنمية مجتمع المعرفة؟، وما هو الدور الذي تمارسه الجامعات الحكومية لمؤسسات مسؤولة عن التعليم العالي في مجالات التنمية المعرفية لخلق وتعميم المعرفة من خلال وسائل الاتصال التكنولوجية الحديثة؟، وقد أشارت الدراسة بشكل واضح إلى أن الجامعات الحكومية الأردنية ما زالت تسير بدرجة بطيئة في مجال توظيف التكنولوجيا الحديثة في مجال تنمية المجتمع المحلي ثقافياً ومعرفياً، وأكدت الدراسة على ضرورة تغيير دور الجامعات الحكومية ليصبح الدور أكثر فعالية لمواجهة التحديات والمتغيرات المتسارعة في مجال إدارة المعرفة والتشارك المعرفي.

دراسة الآغا، وابو شعبان (٢٠١٠) بعنوان: "تصور مقترح لبناء مجتمع المعرفة في الجامعات الفلسطينية"، والتي هدفت إلى وضع تصور لبناء مجتمع المعرفة في الجامعات الفلسطينية من خلال تحديد أسس ومكونات بناء مجتمع المعرفة في الجامعات الفلسطينية، حيث توصلت الدراسة إلى (٩) أسس أساسية لبناء مجتمع المعرفة، و(١٢) مكوناً أساسياً، وقد قدم البحث التصور المقترح لبناء مجتمع المعرفة في الجامعات الفلسطينية والذي يتكون من عناصر أساسية هي: الأهداف، المحتوى وفريق العمل.

دراسة الشخشير (٢٠١٠) بعنوان: "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم"، والتي هدفت إلى كشف مدى مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء المتغيرات المستقلة: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية) وحاولت الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما مستوى التنمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح من وجهة نظرهم؟.

ويتكون مجتمع الدراسة من (٥٣٢) عضو هيئة تدريس وعينة الدراسة (١٣٠) وأظهرت النتائج أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم كان متوسطاً، وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والدرجة الكلية للأداء ولصالح متوسط المجتمع (القيمة المحكية =٤)، كما بينت

الدراسة أن تقدير أفراد العينة لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية أقل وبشكل دال إحصائياً من المستوى المقبول تربوياً، ولم تؤثر متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي، العمر والرتبة العلمية) في تقدير مستوى التنمية المهنية عند درجة كلية ومجالات الأداء، في حين كان لمتغيرات سنوات الخبرة تأثير في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداء.

دراسة ماضي (٢٠١٠) بعنوان: "دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي، حالة دراسية الجامعة الإسلامية بغزة"، هدفت الدراسة إلى بيان أثر تطبيق مفهوم إدارة المعرفة في ضمان جودة التعليم في الجامعة الإسلامية، بالاعتماد على خصائص الهيئات التدريسية العامله فيها وخصائص البنية التحتية لإدارة المعرفة في الجامعة الإسلامية كحالة دراسية. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات الأولية من خلال أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٣٥٩) أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية في غزة، وتم استرداد (٢٧٥) استبيانا. وقد وتوصل الباحث لعدد من النتائج أهمها: وجود فروق في آراء أفراد العينة حول البنية التحتية لإدارة المعرفه تعزى للدرجة العلمية وخبرة أفراد الهيئة التدريسية. وجود علاقة بين حوسبة المكتبات وتوفير المستلزمات العلمية الحديثة والاشتراك بقواعد البيانات وتنويع المكتبة، وبين ضمان تحقيق جودة التعليم العالي.وعدم وجود علاقة بين توفير خدمة الانترنت في مكاتب الهيئة التدريسية وقاعات الدراسة وبين ضمان جودة التعليم العالي. وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة زيادة الاتصال الإلكتروني بين الجامعة الإسلامية والجامعات الأخرى العربية والأجنبية في جوانب التعاون البحثي والابتعاث، بالإضافة للاهتمام بالتعليم الإلكتروني من خلال حوسبة المكتبات وتوفير التكنولوجيا المناسبة للوصول إليها.

دراسة عودة (٢٠١٠) بعنوان: "واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها"، هدفت الدراسة إلى بيان واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، وتحديد عمليات إدارة المعرفة الواجب ممارستها لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي،

واستخدام أداة الاستبيان من خلال أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٣٢٧) من العاملين الإدارين كعمداء الكليات، ومدراء الدوائر، والأقسام الإدارية ونوابهم في الجامعات النظامية (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، كما واعتمد الباحث على المقابلات الشخصية للإجابة على بعض تساؤلات الدراسة

وقد توصل الباحث لعدد من النتائج، أهمها ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في بعدي التشارك في المعرفة وتطبيق المعرفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في بعدي تنظيم وتوليد المعرفة تعزى لمتغير مكان العمل. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة والجنس.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، وأهمها على النحو التالي:العمل على إيجاد برامج محفزة للبحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية. وتحويل مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية إلى حاضنات لمشروع صناعات المعرفة.و بناء فريق لإدارة نظام المعرفة لمتابعة تطبيق نظم إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية.والاعتماد على مناهج جامعية تدفع الطالب للتفكير والبحث للوصول إلى معارف جديدة.

دراسة أبو حشيش (٢٠٠٩) بعنوان: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية"، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الأقصى بغزة، وإبراز واقع إدارة المعرفة في الجامعة، وتحديد العلاقة بين طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة وإدارة المعرفة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واستعان بأداة الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة، وقد وزعها على عينة بلغت (٩٨) عضواً من الهيئة التدريسية في الجامعة من أصل (٣٠٦) عضو وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الأقصى كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية ضعيفة، وذلك بوزن نسبي قدره ٥٧,٧٦%. ومستوى إدارة المعرفة في جامعة الأقصى كما يراه أعضاء الهيئة التدريسية ضعيف، وذلك

بوزن نسبة قدره ٥٩,١٠%. وضعف مستوى إدارة المعرفة في جامعة الأقصى له علاقة بضعف الثقافة التنظيمية في الجامعة، وقد أوصى الباحث العديد من التوصيات، نوجزها في الآتي: ضرورة التركيز على تعزيزالثقافة التنظيمية المبدعة والديموقراطية والمحفزة للعاملين. وتعميم قيم وقصص أخلاقية ومهنية واجتماعية بين العاملين لتعزيز الثقافة التنظيمية. وإيجاد فرص مهنية لرفع مستوى أعضاء الهيئة التدريسية مما يساهم في رفع مستوى وتقليل الضغوط الإدارية.

وفي **دراسة حسن** (٢٠٠٨) بعنوان: "إسترتيجية إدارية تربوية مقترحة لزيادة القيمة المضافة باستخدام إدارة المعرفة في المدارس الخاصة في مدينة عمان"، والتي هدفت إلى إقتراح إستراتيجية إدارية تربوية لزيادة القيمة المضافة باستخدام إدارة المعرفة في المدارس الخاصة في مدينة عمان وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمشرفين والمعلمين والعاملين، في المدارس الخاصة التابعة لمديرية التعليم الخاص في مدينة عمان، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة إدراك إدارة المعرفة في المدارس الخاصة في مدينة عمان كانت متوسطة في جميع المجالات، وهي: مفهوم إدارة المعرفة في التدريس، ومفهوم إدارة المعرفة في إستخدام تكنولوجيا المعلومات، ومفهوم إدارة المعرفة في عملية صنع القرار، وإدارة المعرفة في مجال توليد المعرفة، وإدارة المعرفة في مجال تشارك المعرفة، وفي مجال تطبيق المعرفة، وفي مجال تكنولوجيا المعلومات، وفي مجال الثقافة التنظيمية في المدرسة، وفي مجال القيادة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة إدارة المعرفة في تلك المدارس كانت متوسطة.

دراسة صيام & رحاحلة (٢٠٠٨) بعنوان: "العوامل الشخصية المؤثرة على استفادة الطالب من التعليم الجامعي المحاسبي الإلكتروني. دراسة حالة: الجامعة الهاشمية"، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريس الجامعي المحاسبي، وقياس مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المحاسبية في الجامعات الأردنية لتلك الأهمية، إضافة إلى تحديد مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والمزايا التي يحققها هذا الاستخدام في ضمان جودة التعليم العالمي. استخدم

الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، وتكونت عينة هذه الدراسة من ١٦٨ طالباً وطالبة في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في قسم المحاسبة يدركون أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريس الجامعي، إلا أن الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في التدريس الجامعي لا يزال محدوداً بسبب معوقات (محددات) تتعلق بأعضاء هيئة التدريس والامكانات المادية المتاحة.

دراسة دروزة (٢٠٠٨) بعنوان: "العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تمييز الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية في وزارة التربية والتعليم العالي الأردنية"، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة كما وردت في جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الأداء المؤسسي والشفافية (الاحتياجات المعرفية، الوعي، الالتزام المعرفي، الاتصالات الداخلية والخارجية)، وعمليات إدارة المعرفة (التشخيص، التوليد، الخزن، التوزيع والتطبيق) وأثر هذه العلاقة على تمييز الأداء المؤسسي في وزارة التعليم العالي الأردنية، وقامت الباحثة بتصميم استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة من الموظفين من حملة الدبلوم المتوسط فما فوق وعددهم (٣٠٠) فرد، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة، وعملياتها من جهة ورضى العاملين، والتعلم والنمو المؤسسي وكفاءة العمليات الداخلية من جهة أخرى كذلك وجود علاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وكل من تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة.

دراسة المحاميد (٢٠٠٨) بعنوان: "دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي، دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة"، هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيق مفهوم إدارة المعرفة في ضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة في الاعتماد على خصائص الهيئات التدريسية العاملة فيها، وخصائص البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تلك الجامعات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات الأردنية الخاصة البالغ عددها (١٨) جامعة، وتم اختيار عينة مكونة من (٦) جامعات، وتم توزيع استبانة على الهيئات التدريسية العاملة في هذه الجامعات.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الرتب العلمية والسعي للحصول عليها من قبل الهيئة التدريسية، وضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة، وعدم وجود علاقة بين الحوافز التي يحصل عليها أعضاء الهيئات التدريسية وضمان الجودة في الجامعات الأردنية وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة عضو هيئة التدريس وضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة.

دراسة معايعة (٢٠٠٨) بعنوان: "إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي: تجارب عالمية"، تمثل هذه الدراسة دراسة نظرية (مكتبية) لتأصيل المفاهيم المتصلة بموضوع إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي اعتماداً على أحدث الأدبيات في هذا المجال من خلال دراسة نماذج متنوعة لمؤسسات التعليم العالي الافتراضية وهدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على الاتجاهات الحديثة لمؤسسات التعليم العالي في ضوء التطورات المعرفية والتكنولوجية الحديثة وتسليط الضوء على بعض النظم والنماذج العالمية الجديدة لإدارة المعرفة ونظم المعلومات في مؤسسات التعليم العالي كما هدفت إلى لفت نظر أصحاب القرار في التعليم العالي؛ لأهمية إيلاء الاهتمام لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات بمفهومها الحديث ودورها في بناء مجتمع المعرفة، و كان من نتائج الدراسة أن الجامعة الافتراضية تتميز عن الجامعة التقليدية بإسهامها في توفير النفقات على إدارة الجامعة، كذلك في توفير فرص التدريب والعمل والتعليم المستمر للمجتمع، وتؤدي إلى الانتقال من الحماية المحلية إلى المنافسة الدولية نتيجة العولمة وشبكة المعلومات والاتصالات العالمية.

أما **دراسة الزهراني** (٢٠٠٧) بعنوان: "أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المملكة العربية السعودية"، فقد هدفت الدراسة إلى تبين أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المملكة العربية السعودية. وأظهرت أن هناك علاقة إرتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد قيم الثقافة التنظيمية وبين كفاءة الأداء، و كذلك بين عدم وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي وأي من قيم الثقافة التنظيمية.

دراسة عبد الوهاب (٢٠٠٦) بعنوان: "متطلبات إدارة المعرفة في المدن العربية، دراسة حالة على مدينة القاهرة"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق

إدارة المعرفة والتعرف على مدى توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في مدينة القاهرة في جمهورية مصر العربية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بدراسته، وتوصل الباحث إلى أن هنالك متطلبات لتطبيق إدارة المعرفة مثل أن يكون الهيكل التنظيمي مرناً و أفقياً، مع ضرورة وجود قيادة واعية ومهتمة بتطبيق إدارة المعرفة ومشجعة على تبادل المعلومات بين العاملين، كما يجب أن تكون الثقافة التنظيمية مواكبة لتطبيق إدارة المعرفة، وكشفت الدراسة أن هذه المتطلبات لا تتوافر بالدرجة الكافية في المدن العربية خاصة مدينة القاهرة، كما تعترض تكنولوجيا المعلومات العديد من المشكلات والإمكانات المادية التي تعيق تطورها، وذلك لأن الهياكل التنظيمية هرمية ونمط القيادة والثقافة التنظيمية تتسم بالمركزية.

الدراسات الاجنبية

دراسة Hislop (2010) بعنوان: "إدارة المعرفة باعتبارها موضة مؤقتة"، هدفت هذه الورقة البحثية إلى فهم فائدة إدارة المعرفة في العقد من ١٩٩٨ الى ٢٠٠٨، واستخدم الباحث في منهج دراسته قواعد البيانات الأكاديمية للتحقق من مدى الفائدة الأكاديمية لإدارة المعرفة، وكذلك الصفحات الإلكترونية للشركات، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة فائدتها أن المستوى المطرد للفائدة الأكاديمية لإدارة المعرفة والتي حدثت بين ١٩٨٨ إلى ٢٠٠٨ لم تتبع منحنى على شكل جرس، ولكنها اتبعت منحنى تصاعدياً، ومع ذلك لا يزال من المبكر جداً القول بشكل قاطع ما إذا أصبحت إدارة المعرفة المؤسسة إلى حد أنها وضعت في مجال الديمومة والاستمرارية لتحقيق المتطلبات الأكاديمية.

دراسة Kasim (٢٠١٠) بعنوان: "العلاقة بين ممارسات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي في الدوائر الحكومية الماليزية"، هدفت الدراسة إلى بيان الدور المهم لممارسات إدارة المعرفة في تحسين الأداء وكفاءة مؤسسات القطاع العام، وكيف يمكن أن يتحسن الأداء الوظيفي الحكومي من خلال تطبيق إدارة المعرفة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة وتحقيق أهداف البحث، واعتمدت أداة الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة، والذي يمثل جميع المدراء العاملين في الوزارات الماليزية والبالغ عددها (٢٨) وزارة، حيث تم أخذ عينة عشوائية منتظمة تبلغ (٥٠٠) مفردة من مجتمع الدراسة، وكانت نسبة الاسترداد87%

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة المعرفة و كفاءة الأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع العام الماليزي، وقد أوصت الباحثة على ضرورة فهم الإدارة العليا للعوامل و العناصر التي تساهم في فاعلية الأداء الوظيفي وفي أي العوامل تحد من تحسن الأداء بالإضافة للاهتمام وتوفير الموارد اللازمة للتأثير على ممارسات إدارة المعرفة في المنظمات و على الإدارة العليا تعزيز وخلق التمييز التنظيمي حيث يتطور الأفراد شخصياً و مهنياً

Muniz, Dias Batista. Jr& Loureiro (2010) قاما بدراسة بعنوان: "المعرفة القائمة على أساس نموذج متكامل لإدارة الإنتاج"، هدفت هذه الورقة البحثية المفاهيمية لاقتراح نموذج إدارة إنتاجي متكامل قائم على المعرفة كبعد ثالث للبعدين التقليديين: العمل والإنتاج، وتحديد العوامل التي توجد طرق ملائمة لتبادل المعارف وتحقيق النتائج المرجوة في بيئة عمليات الإنتاج، وكان منهج بناء النموذج المقترح من الفرص التي تم تحديدها من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، وكانت نتيجة هذه الورقة اقتراح نموذج يدمج بين البعدين التقليديين (w:work) العمل (p:production) الإنتاج مع بعد ثالث جديد هو (k:knowledge) المعرفة، وبينت نتائج الدراسة تكامل هذه الأبعاد الثلاثة.

دراسة Randall (2008): "أجريت في جامعة فلوريدا - ميامي وكانت بعنوان " تحديد العمليات المعرفية : دراسة تكيف الفريق والآليات السلوكية والدافعية وعمليات القيادة"، هدفت الدراسة إلى تحديد العمليات المعرفية، والسلوكية، والدافعية والحالات التي تعزز تكيف الفريق مع التغيرات غير المتوقعة، والأحداث المفاجئة، ومواصفات تركيبة الفريق، وعمليات القيادة التي تؤدي إلى تحقيق هذه العمليات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القدرة المعرفية للفريق والعمل على تحقيق الأهداف، والمشاركة الجماعية، إضافة إلى تعرف دور قائد الفريق، كانت جميعاً ترتبط بتشابه وجودة النماذج العقلية لاستراتيجيات أعضاء الفريق (الحالات المعرفية الطارئة)، ومقدار التشارك في المعلومات بين أعضاء الفريق (العملية السلوكية) . فالفرق ذات النماذج العقلية مرتفعة الجودة والمتشابهة والمتشاركة في مستويات معلوماتية أعلى، حيث وجد

بأنهم يمتلكون قدرة أكبر على التصرف والتكيف مع التغيرات المحيطة وأن لديهم مستويات أكبر لصنع القرار بفاعلية.

إن مجمل نتائج الدراسات سالفة الذكر تشير بوضوح إلى أن التشارك المعرفي عامل أساسي في الثقافة المؤسسية، كما يلاحظ أن الدور المشترك للتشارك المعرفي والثقافة المؤسسية يكون رافعة أساسية لعمل أية مؤسسة وهذا يشير بوضوح إلى أهمية التشارك المعرفي في مؤسسات التعليم العالي.

دراسة Singh (٢٠٠٨) بعنوان: "دور القيادة في المعرفة"، هدفت الدراسة إلى البحث في العلاقة بين أنماط القيادة وإدارة المعرفة، وتأثير هذه الأنماط على ممارسات إدارة المعرفة في شركة برمجيات هندية. لتحقيق أهداف البحث، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال أداة الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة، وقد اعتمد الباحث عينة تبلغ (٣٣١) موظفاً يعملون في شركة لإنتاج البرمجيات في الهند، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها:النمط القيادي التوجيهي والمساند، له تأثير سلبي على ممارسات إدارة المعرفة.والنمط القيادي الاستشاري والمفاوض، له تأثير إيجابي على ممارسات إدارة المعرفة. وسلوكيات النمط القيادي المفاوض هي الأكثر تأثيراً على إدارة المعرفة بنوعيها الضمني والصريح، حيث يمنح الموظفين الحرية الكافية للتفكير والتصرف. وقد أوصت الدراسة بتطبيق النمط القيادي المفاوض لإدارة المعرفة، حيث يمنح الموظفين السلطة والقوة للتعامل مع الحقائق والمعوقات التي تواجههم أثناء إدارة أعمالهم.

دراسة Greiner et. al (٢٠٠٧) بعنوان: "استراتيجية لإدارة المعرفة"، هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير البيئة التنظيمية على اختيار استراتيجيات إدارة المعرفة، حيث ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية إدارة المعرفة، ومدى نجاح مبادرات إدارة المعرفة والمصنفة إلى ستة عناصر : (الأهداف، العمليات، المشكلات، المحتوى، الاستراتيجية، نوع المعرفة)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أسلوب دراسة الحالة لعدد (١١) شركة ألمانية وسويسرية. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة إيجابية بين نجاح إدارة المعرفة وبين توافق استراتيجية إدارة المعرفة واستراتيجية الأعمال في المنظمة. ويجب على المنظمات

التي تتطلب فيها استراتيجية الأعمال على كفاءة العمليات أن تعتمد بالدرجة الأولى على استراتيجية الترميز. ويجب على المنظمات التي تتطلب فيها استراتيجية الأعمال على إبداع العمليات و المنتج أن تعتمد بالدرجة الأولى على استراتيجية الشخصنة. وخلصت الدراسة إلى توصيات عديدة، من أهمها ضرورة أن تتوافق أهداف واستراتيجية إدراة المعرفة مع أهداف و استراتيجية المنظمة وأن تسعى لخلق الاستدامة في العمل.

دراسة Leidner et. al (٢٠٠٦) بعنوان: "دور الثقافة في إدارة المعرفة"، دراسة حالة شركتين متعددة الجنسيات"، هدفت الدراسة إلى بيان أثر الثقافة التنظيمية على مدخل ومبادرات إدارة المعرفة، وقد استخدم الباحثون منهج دراسة الحالة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك بدراسة حالة شركتين عالميتين يبلغ عدد موظفي الشركة الواحدة أكثر من ٣٠٠ ألف موظف، ولها فروع في أغلب مناطق العالم، وقد تم جمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة من خلال إجراء مقابلات شبه مهيكلة مع مجموعات صغيرة من المدراء والموظفين المهنيين في الشركتين. وقد خلص الباحثون إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على إدارة المعرفة من خلال تأثيرها على القيم التنظيمية للأفراد وسلوكياتهم، وأن إدارة المعرفة يمكن أن تكون ضمن الثقافة التنظيمية، وذلك خلال عملية تشكيل إدارة المعرفة وعكسها للقيم التنظيمية في المنظمة. وقد أوصى الباحثون بضرورة إجراء تغيير نوعي في ثقافة الأفراد وسلوكياتهم قبل البدء بتطبيق أداة المعرفة، وعلى الإدارة التأثير في ثقافة الأفراد تدريجياً لكي يدعموا التوجه نحو تطبيق المعرفة.

دراسة Syed-Ikhsan and Rowland (٢٠٠٤) بعنوان: "إدارة المعرفة في المنظمة العامة، دراسة العلاقة بين العناصر التنظيمية وأداء نقل المعرفة"، ممثلة بالثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، الموارد البشرية، والتوجهات السياسية، وبين خلق الأصول المعرفية ومشاركة ونقل المعرفة، وقد صمم الباحثان استبياناً لجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة،وقد تم اختيار وزارة تنمية الأعمال في ماليزيا كحالة دراسية، وبلغت عينة الدراسة (٢٠٤) من الموظفين بنسبة استرداد (٧٥%)، وقد توصل الباحثان للعديد من النتائج، من أهمها: توفر الأصول

المعرفية (الضمنية والصريحة) له تأثير مباشر على الأداء. ووجود علاقة إيجابية بين مستوى توافر العناصر التنظيمية وبين توفر الأصول المعرفية ومستوى نقل المعرفة. وقد أوصى الباحثان بضرورة الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا، حيث أنها تلعب دورا حساساً في تنمية ومشاركة المعرفة، بالإضافة لأهمية تغيير الثقافة والمحتوى التنظيمي؛ لتمكين الأفراد من مشاركة ما يمتلكون من معارف، لاسيما ضرورة الاهتمام بالعناصر الأخرى كالهيكل التنظيمي والموارد البشرية، وعلى منظمات القطاع العام عدم إهمال التوجهات السياسية عند تطبيق إدارة المعرفة.

دراسة (Lawson، Sheron ، (٢٠٠٣ بعنوان: "اختبار العلاقة بين الثقافة المؤسسية وإدارة المعرفة "، هدفت هذه الدراسة إلى تعريف العلاقة بين الثقافة المؤسسية وإدارة المعرفة، وقد أجريت في جامعة نوفا الجنوبية، وكانت أبرز نتائج الدراسة اعتماد الثقافة المؤسسية كعامل رئيس في إيجاد وتحقيق المعرفة.

دراسة Bouthillier & Shearer (2002) بعنوان: " فهم إدارة المعرفة وإدارة المعلومات: الحاجة إلى وجهة نظر تجريبية"، هذه الدراسة تطبيقية هدفت إلى تحديد الاتجاهات التطبيقية لإدارة المعرفة في القطاع العام والخاص، ومعرفة كيفية تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات، ومعرفة أنواع المعرفة التي تم إدارتها والمناهج المتطابقة والأساليب التكنولوجية المستخدمة لذلك، وتحديد مصادر المعرفة والإجراءات المستخدمة لإدارتها، وقد أجريت هذه الدراسة في كندا على (٣٠) منظمة من منظمات الأعمال من القطاعين العام والخاص، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها التركيز في الواقع العملي على المعرفة الصريحة أكثر من التركيز على المعرفة الضمنية، وتطبيق إدارة المعرفة يركز على المشاركة، ونشر المعرفة، والتي تعتبر جوهر وهدف برامج إدارة المعرفة والمعلومات كافة، وبينت نتائج الدراسة أن هناك اختلافاً واضحاً في الممارسة بين القطاعين العام والخاص، حيث تبين أن القطاع الخاص يستخدم إدارة المعرفة بهدف المشاركة بالمعرفة ونشرها داخلياً، بينما تم تطبيقها في القطاع العام بشمولية أكثر، حيث تهدف إدارة المعرفة إلى المشاركة بالمعرفة والمعلومات ونشرها داخلياً وخارجياً.

وبناءً على ما سبق ذكره في هذا المجال فإن أهمية تحديد العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية قد شجع الباحثين على إجراء البحث موضوع هذه الدراسة.

وبذلك تتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس : ما العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية ؟

نتائج الدراسة ومناقشتها

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة عن **دور الجامعات الأردنية الرسمية في بناء وتطوير التشارك المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**"، وفيما يلي الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

ما درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الرسمية ؟

للإجابة عن سؤال الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة عن "**درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية**)، وفيما يلي نقدم عرضاً لهذه النتائج:

١- **توليد المعرفة** للتعرف عن مستوى توليد المعرفة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (٣) يوضح ذلك:

الجدول (٣)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (توليد المعرفة) مرتبة ترتيبا تنازليا..

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط	الترتيب
١	تشجيع البحث العلمي من قبل إدارة الجامعة.	3.92	1.07	مرتفع	١
٣	تحديد رؤية ورسالة واضحة	3.79	1.02	مرتفع	٢

	للعاملين في الجامعة من أعضاء هيئة التدريس و الإداريين				
٥	دعم النشر العلمي في مجالاته المعرفية المختلفة.	3.77	1.05	مرتفع	٣
٢	تشجيع العاملين على المشاركة في وضع الأهداف المحددة (المقررة) من قبل إدارة الجامعة.	3.67	1.15	متوسط	٤
٤	إنشاء مراكز معلوماتية مخصصة لإدارة المعرفة.	3.64	1.04	متوسط	٥
٩	السعي لتبني منهجية إدارية متطورة في الجامعة.	3.61	1.11	متوسط	٦
٧	تشجيع العاملين في الجامعة على تشارك المعرفة وتبادلها.	3.59	1.12	متوسط	٧
٦	زيادة المخصصات المالية لدعم البحث العلمي	3.56	1.22	متوسط	٨
١٠	توفر سياسة واضحة ومكتوبة لمكونات الثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي.	3.51	1.11	متوسط	٩
٨	استصدار مدونة تشمل على القيم والأحكام لتسهيل تقييم سلوك العاملين (مدونة السلوك).	3.50	1.12	متوسط	١٠
	المتوسط العام الحسابي	3.65	0.88	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (٣) أن المتوسطات الحسابية لهذا المحور (**توليد المعرفة**) تراوحت ما بين (٣,٩٢ و ٣,٥٠)، حيث حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (٢,٦٥)، وهو من المستوى المتوسط، وحازت الفقرة رقم (١) على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٩٢)، وبانحراف معياري (١,٠٧) وهو من المستوى المرتفع،

وقد نصت هذه الفقرة على (تشجيع البحث العلمي من قبل إدارة الجامعة)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٣) بمتوسط حسابي (٣,٧٩) وانحراف معياري (١,٠٢)، وهي من المستوى المرتفع أيضاً، والتي تنص على (تحديد رؤية ورسالة واضحة للعاملين في الجامعة من أعضاء هيئة التدريس و الإداريين)، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة رقم (٥)، حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٧٧)، وبانحراف معياري (١,٠٥) وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت الفقرة على (دعم النشر العلمي في مجالاته المعرفية المختلفة).

وفي المقابل جاءت المرتبة ما قبل الأخيرة للفقرة رقم (١٠) بمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (١,١١)، وهي من المستوى المتوسط، ونصت الفقرة على (توفر سياسة واضحة ومكتوبة لمكونات الثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي)، بينما جاءت المرتبة الأخيرة من نصيب الفقرة رقم (٨) بمتوسط حسابي (٣,٥٠) وبانحراف معياري (١,١٢)، وهو من المستوى المتوسط، ونصت الفقرة على (استصدار مدونة تشمل على القيم والأحكام لتسهيل تقييم سلوك العاملين (مدونة السلوك).

وتدل هذه النتائج على أن توليد المعرفة في الجامعات الأردنية كان متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

٢-تنمية المعرفة:

للتعرف على تنمية المعرفة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (٤) يوضح ذلك: **الجدول (٤)**

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (تنمية المعرفة) مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط	الترتيب
١١	تهيئة البيئة المناخية المناسبة للعمل في الجامعة.	3.67	1.201	متوسط	١

١٥	التدريب المهني لأفراد المجتمع في المؤسسات التعلمية.	3.65	1.076	متوسط	٢
١٢	تعزز التعاون والتنسيق بين الأقسام الأكاديمية المختلفة و الوحدات الإدارية الأخرى.	3.62	1.057	متوسط	٣
١٣	توفر فرص التدريب لجميع العاملين في الجامعة .	3.62	1.130	متوسط	٤
١٤	إعلام جميع الأفراد بالمتغيرات والمستجدات من المعلومات المتجددة.	3.60	1.110	متوسط	٥
١٦	الاستجابة للمتغيرات المحيطة.	3.60	1.035	متوسط	٦
١٧	ترسيخ مبادئ العدالة والمساواة والديمقراطية .	3.53	1.217	متوسط	٧
٢٠	دعم المكونات الثقافية (توليد وتنمية المعرفة وإعداد الفرد) المؤسسية للتشارك المعرفي.	3.53	.995٠	متوسط	٨
١٩	تنمية مهارات التفكير العلمي في مجال التشارك المعرفي.	3.45	1.081	متوسط	٩
١٨	قيادة حركات الإصلاح الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في مجالات التشارك المعرفي.	3.43	1.057	متوسط	١٠
	المتوسط العام الحسابي	٣,٥٦	٠,٨٨	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (٤) أن المتوسطات الحسابية لهذا المحور (**تنمية المعرفة**) تراوحت ما بين (٣,٦٧ و ٣,٤٣)، حيث حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (٣,٥٦)، وهو من المستوى المتوسط، وحازت الفقرة رقم (١١) على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٦٧)، وبانحراف معياري (١,٢٠) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت هذه الفقرة على (تهيئة البيئة المناخية المناسبة للعمل في

الجامعة)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (١٥) بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف معياري (١,٠٧)، وهي من المستوى المتوسط أيضاً، والتي تنص على (التدريب المهني لأفراد المجتمع في المؤسسات التعلمية).

وفي المقابل جاءت المرتبة ما قبل الأخيرة للفقرة رقم (١٩) بمتوسط حسابي (٣,٤٥) وانحراف معياري (١,٠٨)، وهي من المستوى المتوسط، ونصت الفقرة على (تنمية مهارات التفكير العلمي في مجال التشارك المعرفي) بينما جاءت المرتبة الأخيرة من نصيب الفقرة رقم (١٨) بمتوسط حسابي (٣,٤٣) وبانحراف معياري (١,٠٥)، وهو من المستوى المتوسط، ونصت الفقرة على (قيادة حركات الإصلاح الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في مجالات التشارك المعرفي).

وتدل هذه النتائج على أن تنمية المعرفة في الجامعات الأردنية كانت متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

٣- إعداد الفرد:

للتعرف على إعداد الفرد، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (٥) يوضح ذلك:

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (إعداد الفرد) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط	الترتيب
22	توفر البيانات ومصادر المعلومات بأشكالها المختلفة.	3.82	.9950	مرتفع	١
25	تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية لبناء التشارك المعرفي.	3.69	1.107	مرتفع	٢
29	توفير الأمن الوظيفي للعاملين في الجامعة.	3.65	1.220	متوسط	٣

26	زيادة كفاءة العاملين وإثراء خبراتهم في مجال التشارك المعرفي.	3.63	1.079	متوسط	٤
30	وضع معايير وقيم لضبط السلوك في مواقع العمل.	3.61	1.118	متوسط	٥
21	مشاركة الأفراد العاملين في مؤسسات المعرفة في اتخاذ القرارات.	3.58	1.198	متوسط	٦
28	إنشاء أنظمة للحوافز والمكافآت.	3.58	1.218	متوسط	٧
27	توفير المتطلبات والبنى التحتية الأساسية لتطوير تشارك معرفي بين الجامعات.	3.56	1.094	متوسط	٨
24	الانتقال من الوعي الفردي إلى الوعي الجماعي في العمل.	3.53	1.096	متوسط	٩
23	تعيين مدير للمعرفة.	3.36	1.154	متوسط	١٠
	المتوسط العام الحسابي	٣,٦٠	٠,٨٨٤	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (٥) أن المتوسطات الحسابية لهذا المحور (**إعداد الفرد**) تراوحت ما بين (٣,٨٢ و ٣,٣٦)، حيث حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (٣,٦٠)، وهو من المستوى المتوسط، وحازت الفقرة رقم (٢٢) على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٨٢)، وبانحراف معياري (٠,٩٩٥)، وهو من المستوى المرتفع، وقد نصت هذه الفقرة على (توفر البيانات ومصادر المعلومات بأشكالها المختلفة)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٢٥) بمتوسط حسابي (٣,٦٩) وانحراف معياري (١,١٠٧)، وهي من المستوى المرتفع أيضاً، والتي تنص على (تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية لبناء التشارك المعرفي).

وفي المقابل جاءت المرتبة ما قبل الأخيرة للفقرة رقم (٢٤) بمتوسط حسابي (٣,٥٣) وانحراف معياري (١,٠٩)، وهي من المستوى المتوسط، ونصت الفقرة على

(الانتقال من الوعي الفردي إلى الوعي الجماعي في العمل)، بينما جاءت المرتبة الأخيرة من نصيب الفقرة رقم (٢٣) بمتوسط حسابي (٣,٣٦) وبانحراف معياري (١,١٥)، وهو من المستوى المتوسط، ونصت الفقرة على (تعيين مدير للمعرفة).

***وتدل هذه النتائج** على **أن إعداد الفرد في الجامعات الأردنية كانت متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة**.*

وتدل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور الثلاثة ("العوامل المكونة للثقافة المؤسسية")ـ متوسطة المستوى، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة** والجدول* (٦) ***يوضح هذه النتائج:

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن محاور (العوامل المكونة للثقافة المؤسسية) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط	الترتيب
١	توليد المعرفة	3.65	0.88	متوسط	١
٣	إعداد الفرد	3.60	0.88	متوسط	٢
٢	تنمية المعرفة	3.56	0.88	متوسط	٣
	المتوسط العام الحسابي	3.60	0.88	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية لمستوى العوامل المكونة للثقافة المؤسسية لدى أفراد عينة الدراسة تراوحت ما بين (٣,٦٥ و ٣,٥٦)، حيث حاز مستوى بناء وتطوير التشارك المعرفي لدى أفراد عينة الدراسة على متوسط حسابي إجمالي بلغ (٣,٦٠) وهو من المستوى المتوسط، وحاز محور (توليد المعرفة) على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٦٥)، وبانحراف معياري (٠,٨٨)، وهو من المستوى المتوسط، ومن ثم جاء محور (إعداد الفرد) بمتوسط حسابي (٣,٦٠) وانحراف معياري (٠,٨٨)، وهو من المستوى المتوسط، وجاء أخيراً محور (تنمية المعرفة) بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وانحراف معياري (٠,٨٨)، وهو من المستوى المتوسط أيضاً.

وبهذا يستنتج الباحثون أن العوامل المكونة للثقافة المؤسسية كانت بـشكل عام متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى (، a<05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة من قبل عينة الدراسة على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الرسمية، تعزى لمتغيرات (الكلية، المؤهل العلمي، الجنس، الخبرة، الرتبة الأكاديمية، والموقع الجغرافي)؟

١ - ***الكلية***":لاختبار الفرضية، تم استخدام اختبار العينة المستقلة Independent Sample T- test للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات باختلاف الكلية، والجدول (٧) يوضح ذلك:

الجدول (٧)

اختبار العينة المستقلة Independent Sample T - test

للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الكلية**

العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (T)	الدلالة الاحصائية
توليد المعرفة	علمية	3.59	0.95	79	١٩٩	-٠,٨١٣	٠,٤١٧
	إنسانية	3.69	0.83	122			
تنمية المعرفة	علمية	3.50	0.94	79	١٩٩	-٠,٨٣٢	٠,٤٠٦
	إنسانية	3.61	0.86	122			
إعداد الفرد	علمية	3.53	0.98	79	١٩٩	-٠,٩٢٧	٠,٣٥٥
	إنسانية	3.65	0.82	122			

يتضح من الجدول(٧) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الكلية** بالنسبة (لتوليد المعرفة، ولتنمية المعرفة، ولإعداد الفرد) حسب الكلية، حيث بلغت قيمة (T) (-٠,٨١٣، -٠,٨٣٢، -٠,٩٢٧) على التوالي، وبدلالة إحصائية أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، وهذا يدل على قبول الفرضية الصفرية.

٢- ***المستوى التعليمي***:لاختبار الفرضية، تم استخدام اختبار العينة المستقلة Independent Sample T- test للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات باختلاف المستوى التعليمي، والجدول (٨) يوضح ذلك:

الجدول (٨)

اختبار العينة المستقلة Independent Sample T - test

للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف المستوى التعليمي**

العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
توليد المعرفة	ماجستير	3.81	0.76	43	١٩٩	١,٣٣٣	٠,١٨٤
	دكتوراه	3.61	0.91	158			
تنمية المعرفة	ماجستير	3.77	0.77	43	١٩٩	١,٦٦١	٠,٠٩٨
	دكتوراه	3.51	0.91	158			
إعداد الفرد	ماجستير	3.88	0.73	43	١٩٩	٢,٣٩١	٠,٠١٨
	دكتوراه	3.52	0.91	158			

يتضح من الجدول(٨) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الكلية** بالنسبة (لتوليد المعرفة، ولتنمية المعرفة) حسب المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (T) (١,٣٣٣، ١,٦٦١) على التوالي، وبدلالة إحصائية أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، وهذا يدل على قبول الفرضية الصفرية.

وتبين وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الكلية** بالنسبة **(لإعداد الفرد)** حسب المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (T) (٢,٣٩١)، وبدلالة إحصائية أقل من مستوى

الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، حيث كانت الفروقات لصالح المؤهل العلمي (الماجستير)، لحصول متوسطه الحسابي على (٣,٨٨)، وبانحراف معياري (٠,٧٣) وهو أعلى من المتوسط الحسابي (للدكتوراه) والبالغ (٣,٥٢) وبانحراف معياري (٠,٩١) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية.

٣- *الجنس*: اختبار الفرضية، تم استخدام اختبار العينة المستقلة Independent Sample T- test للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات باختلاف الجنس، والجدول (٩) يوضح ذلك:

الجدول (٩)

اختبار العينة المستقلة Independent Sample T - test

للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الجنس**

العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
توليد المعرفة	ذكر	3.60	0.88	153	١٩٩	- ١,٥٧٨	٠,١١٦
	أنثى	3.83	0.87	47			
تنمية المعرفة	ذكر	3.53	0.86	153	١٩٩	- ١,٠٣٦	٠,٣٠٢
	أنثى	3.69	0.99	47			
إعداد الفرد	ذكر	3.54	0.88	153	١٩٩	- ١,٧٣٩	٠,٠٨٤
	أنثى	3.80	0.87	47			

يتضح من الجدول(٩) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الجنس** بالنسبة (لتوليد المعرفة، ولتنمية المعرفة، وإعداد الفرد) حسب الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (-١,٥٧٨، -١,٠٣٦، -١,٧٣٩) على التوالي، وبدلالة احصائية أعلى من مستوى الدلالة الاحصائية (٠,٠٥)، وهذا يدل على قبول الفرضية الصفرية.

٤- ***لخبرة***: لاختبار الفرضية، تم استخدام اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات باختلاف الخبرة والجدول (١٠) يوضح ذلك:

الجدول (١٠)

اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA

للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الخبرة**

العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي	الخبرة	مجموع المربعات	درجات الحرية df	مربع المتوسطات	قيمة F	الدلالة الإحصائية Sig.
توليد المعرفة	بين المجموعات	3.197	2	1.598	2.097	.126
	داخل المجموعات	150.943	198	.762		
	المجموع	154.140	200			
تنمية المعرفة	بين المجموعات	1.926	2	.963	1.222	.297
	داخل المجموعات	156.086	198	.788		
	المجموع	158.013	200			
إعداد الفرد	بين المجموعات	1.591	2	.795	1.016	.364
	داخل المجموعات	154.929	198	.782		
	المجموع	156.520	200			

*دالة إحصائية **عند مستوى** (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٠) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى **توليد المعرفة باختلاف الخبرة**، حيث بلغت الدلالة الإحصائية لمستوى توليد المعرفة تبعاً لسنوات الخبرة (٠,١٢٦) وهي أعلى من مستواها (٠,٠٥)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية لمستوى تنمية المعرفة تبعاً لسنوات الخبرة (٠,٢٩٧) وهي أعلى من

مستواها (٠,٠٥)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية لمستوى إعداد الفرد تبعا لسنوات الخبرة (٠,٣٦٤)، وهي أعلى من مستواها (٠,٠٥) وهذا يدل على اتفاق في وجهات النظر ما بين أفراد عينة الدراسة حول مستوى العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي باختلاف الخبرة، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية للدراسة.

٥- ***لرتبة الأكاديمية***:لاختبار الفرضية، تم استخدام اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات باختلاف الرتبة الأكاديمية والجدول (١١) يوضح ذلك:

الجدول (١١)

اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA

للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الرتبة الأكاديمية**

العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي	الرتبة الأكاديمية	مجموع المربعات	درجات الحرية df	مربع المتوسطات	قيمة F	الدلالة الإحصائية Sig.
توليد المعرفة	بين المجموعات	3.053	3	1.018	1.327	.267
	داخل المجموعات	151.087	197	.767		
	المجموع	154.140	200			
تنمية المعرفة	بين المجموعات	4.044	3	1.348	1.725	.163
	داخل المجموعات	153.968	197	.782		
	المجموع	158.013	200			
إعداد الفرد	بين المجموعات	5.182	3	1.727	2.249	.084
	داخل المجموعات	151.337	197	.768		
	المجموع	156.520	200			

*دالة إحصائية **عند مستوى** (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١١) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى **توليد المعرفة باختلاف الرتبة الأكاديمية**، حيث بلغت الدلالة الإحصائية لمستوى توليد المعرفة تبعاً للرتبة الأكاديمية (٠,٢٦٧) وهي أعلى من مستواها (٠,٠٥)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية لمستوى تنمية المعرفة تبعاً للرتبة الأكاديمية (٠,١٦٣) وهي أعلى من مستواها (٠,٠٥)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية لمستوى إعداد الفرد تبعاً للرتبة الأكاديمية (٠,٠٨٤)، وهي أعلى من مستواها (٠,٠٥) وهذا يدل على اتفاق في وجهات النظر ما بين أفراد عينة الدراسة حول مستوى العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي باختلاف الرتبة الأكاديمية، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية للدراسة.

٦- ***لموقع الجغرافي***:تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على العوامل

المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات باختلاف الموقع الجغرافي، والجدول (١٢) يوضح ذلك:

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي يعزى للموقع الجغرافي

العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي	الموقع الجغرافي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توليد المعرفة	شمال	62	3.97	0.93
	وسط	79	3.56	0.80
	جنوب	60	3.45	0.84
	المجموع	201	3.65	0.88
تنمية المعرفة	شمال	62	3.92	0.94
	وسط	79	3.39	0.84
	جنوب	60	3.43	0.80

	المجموع	201	3.57	0.89
إعداد الفرد	شمال	62	3.96	0.93
	وسط	79	3.49	0.83
	جنوب	60	3.37	0.80
	المجموع	201	3.60	0.88

يتضح من الجدول (١٢) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي حسب الموقع الجغرافي، كانت متفاوتة إلى حد كبير لجميع محاور الدراسة، وهذا يعطي مؤشراً على اختلاف في وجهات النظر ما بين أفراد عينة الدراسة عن العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي باختلاف الموقع الجغرافي.

ولاختبار الفرضية، تم استخدام اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات باختلاف الموقع الجغرافي والجدول (١٣) يوضح ذلك:

الجدول (١٣)

اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA

للتعرف على العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي **باختلاف الموقع الجغرافي**

العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي	الموقع الجغرافي	مجموع المربعات	درجات الحرية df	مربع المتوسطات	قيمة F	الدلالة الإحصائية Sig.
توليد المعرفة	بين المجموعات	9.641	2	4.821	6.606	.002
	داخل المجموعات	144.498	198	.730		
	المجموع	154.140	200			
تنمية المعرفة	بين المجموعات	11.284	2	5.642	7.613	.001
	داخل المجموعات	146.729	198	.741		

	المجموع	158.013	200			
إعداد الفرد	بين المجموعات	11.832	2	5.916	8.096	.000
	داخل المجموعات	144.688	198	.731		
	المجموع	156.520	200			

*الة احصائية عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٣) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى **توليد المعرفة باختلاف الموقع الجغرافي**، حيث بلغت الدلالة الإحصائية لمستوى توليد المعرفة تبعاً للموقع الجغرافي (٠,٠٠٢) وهي أقل من مستواها (٠,٠٥)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية لمستوى تنمية المعرفة تبعاً للموقع الجغرافي (٠,٠٠١) وهي أقل من مستواها (٠,٠٥)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية لمستوى إعداد الفرد تبعاً للموقع الجغرافي (٠,٠٠٠)، وهي أقل من مستواها (٠,٠٥) وهذا يدل على اختلاف في وجهات النظر ما بين أفراد عينة الدراسة حول مستوى العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي باختلاف الموقع الجغرافي، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية للدراسة.

وللتعرف على أي فئة من فئات الموقع الجغرافي التي كانت الفروقات لصالحها، تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe Test للمقارنات البعدية والجدول (١٤) يوضح ذلك:

الجدول (١٤)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

	(I)الموقع	(J)الموقع	الفرق بين المتوسطات (I-J)	الدلالة الإحصائية
توليد المعرفة	شمال	وسط	.41470*	.005
		جنوب	.52753*	.001
	وسط	شمال	-.41470-*	.005
		جنوب	.11283	.441

	جنوب	شمال	-.52753-*	.001
		وسط	-.11283-	.441
تنمية المعرفة	شمال	وسط	.52891*	.000
		جنوب	.48925*	.002
	وسط	شمال	-.52891-*	.000
		جنوب	-.03966-	.788
	جنوب	شمال	-.48925-*	.002
		وسط	.03966	.788
إعداد الفرد	شمال	وسط	.46151*	.002
		جنوب	.58312*	.000
	وسط	شمال	-.46151-*	.002
		جنوب	.12160	.407
	جنوب	شمال	-.58312-*	.000
		وسط	-.12160-	.407

*** دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)**

يتضح من الجدول (١٤) أن الفروقات بالنسبة لتوليد المعرفة، وبخصوص تنمية المعرفة، وإعداد الفرد كانت الفروقات كلها لصالح الموقع الجغرافي (الشمال). ويعزى هذا الأمر إلى أن أفراد الدراسة قد قدروا بشكل أفضل دور الجامعات في إقليم الشمال في مجالات بناء وتنمية التشارك المعرفي مقارنة بالجامعات في الوسط والجنوب.

المقترحات والتوصيات

وبناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن طرح التوصيات ألآتية:

١. بناءً على نتيجة التحليل العاملي، والتي أظهرت معاملات تشبع مقبولة لفقرات الأداة، فإن الدراسة توصي بتبني العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية.

٢. بناءً على نتائج واقع العوامل المكونة الثقافية المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الحكومية، والتي أشارت إلى عدم إعطاء أي مكون ذي علاقة، أو يخدم الثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي، فإن الدراسة توصي بعقد دورات ومؤتمرات في الجامعات عن الثقافة المؤسسية وأنواعها والعوامل المكونة لها وارتباطها بعملية التشارك المعرفي.

٣. أن تعمل الجامعات الحكومية في الأردن على تطوير برامج لتنمية مهارات الاتصال والتواصل بين أفراد المجتمع المحلي بغض النظر عن اختلاف الاتجاهات.

٤. يوصى في العمل على بناء مجتمع المعرفة في الجامعات الحكومية الأردنية بهدف تطوير التواصل وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة وبين أفراد المجتمع المحلي.

٥. أن تسعى الجامعات الحكومية الأردنية على العمل الدؤوب لمواكبة العصر ومنتجاته التقنية والعلمية ومتطلباته فيما يسهل عملية التشارك المعرفي وبناء مجتمع المعرفة.

٦. توجيه أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على الانفتاح على تجارب الآخرين فيما تخص التشارك المعرفي.

٧. أن تسعى الجامعات الحكومية الأردنية على تفعيل وإعداد برامج عملية قابلة للتطبيق فيما يخص تعزيز الهوية الثقافية الموحدة، وتعزيز الولاء والانتماء للوطن الأردني.

٨. العمل على تفعيل ربط الجامعات الحكومية الأردنية بمراكز البحوث وقواعد البيانات العالمية الكبرى بهدف الإسهام في بناء التشارك المعرفي بمجتمع المعرفة الأردني وزيادة الاتصال الإلكتروني بين الجامعات.

٩. توصى الدراسة بضرورة إيجاد وإقرار استراتيجية التشارك المعرفي وإدارة المعرفة بين الجامعات الحكومية الأردنية، لتنشيط عملية نقل المعرفة وتداولها داخل الأوساط الأكاديمية في أقاليم الشمال، والوسط، والجنوب في الأردن.

١٠. تشجيع الزملاء الباحثين على إجراء دراسات تطبيقية على التعلم التنظيمي والثقافة التنظيمية وعلاقاتها بإدارة المعرفة والتشارك المعرفي.

قائمة المصادر والمراجع

١. ابوحشيش، احمد. الثقافة التنظيمية و علاقتها بادارة المعرفة في جامعة الاقصى بغزة: من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية (رسالة ماجستير غير منشورة) . جامعة الاقصى: غزة، ٢٠٠١.

٢. ابو النادي، مرام. قواعد مقترحة لادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الرسمية بناء على نماذج مختارة. - عمان:الجامعات الاردنية،٢٠٠٨ (رسالة دكتوراة غير منشورة).

٣. الأغا، صهيب كمال، أبو شعبان، سمر سلمان. تصور مقترح لبناء مجتمع المعرفة في الجامعات الفلسطينية، ورقة عمل علمية مقدمة في المؤتمر الدولي الثالث لمركز زين للتعلم الالكتروني (٢٠١٠).

٤. حسن، حسين عجلان. استراتيجيات الادارة المعرفية في منظمات الاعمال. - عمان: اثراء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.

٥. الخشاب، عبد الإله. الجامعة في خدمة مجتمع المعرفة.-الإسكندرية:جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٠.

٦. الدويلة، مهند يوسف. أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية. -عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا، ٢٠٠٧ (رسالة ماجستير غير منشورة).

٧. دروزة، سوزان. العلاقه بين متطلبات ادارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الاداء المؤسسي .- الاردن: جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، ٢٠٠٨ (رسالة ماجستير غير منشورة).

٨. الزهراني، عبدالله بن عطية. أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين بالمملكة العربية السعودية.- دمشق: جامعة دمشق، ٢٠٠٧ (رسالة الدكتوراة غير منشورة).

٩. السردي، محمد الدبس. دور الجامعات الحكومية الأردنية في بناء وتنمية مجتمع المعرفة. ورقة مقدمة لمؤتمر (اعلم) الثالث والعشرين، الدوحة، قطر (٢٠١٢).

١٠.الشخشير، حلا محمد تيسير. مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. -نابلس: جامعة النجاح الوطنية،٢٠١٠ (رسالة ماجستير غير منشورة).
١١.صيام، وليد، رحاحلة، محمد. العوامل الشخصية المؤثرة على استفادة الطالب من التعليم الجامعي المحاسبي الالكتروني: دراسة حالة.-مجلة المنارة، مج١٤ (١)،٢٠٠٨.
١٢.الطيطي، محمد حمد. البنية المعرفية لإكساب المفاهيم تعلمها وتعليمها.- عمان: دار الأمل للنشر،٢٠٠٤.
١٣.العتيبي، ياسر بن عبدالله بن تركي. إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقيها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى. مكة المكرمة: جامعة أم القرى، 2007.
١٤.عبد الحميد، محمد فائق. اتجاهات الطالبات نحو مشكلات الحياة الجامعية.- مصر: مكتبة مصر، ١٩٨٥.
١٥.عبدالوهاب، سمير محمد. متطلبات تطبيق ادارة المعرفة في المدن العربية.- القاهرة: جامعة القاهرة، ٢٠٠٦ (رسالة ماجستير غير منشورة).
١٦.عودة، فراس. واقع ادارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها.- غزة: الجامعة الاسلامية، ٢٠١٠(رسالة ماجستير غير منشورة).
١٧. ماضي، سماعيل دور ادارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي: حالة دراسية للجامعة الاسلامية بغزة (رسالة جامعية غير منشورة) الجامعة الاسلامية: غزة، ٢٠١٠.
١٨. المحاميد، ربا. دور ادارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي: دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة.- الاردن: جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، ٢٠٠٨ (رسالة ماجستير غير منشورة).
١٩.المدان، سامي عبدالله، موسى، صباح محمد. قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية في ادارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الأردنية (أورانج): دراسة حالة: مجلة الادارة والاقتصاد (٨٤) ٢٠١٠.ص١٤٢-١٠٦.

٢٠.المدلل، عبدالله وليد. تطبيق ادارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية واثرها على مستوى الاداء. غزة: الجامعة الاسلامية بغزة، ٢٠١٢ (غير منشور).

٢١.مرسي، جمال الدين عمر. إدارة الثقافة التنظيمية والتفسير، الدار الجامعية: الإسكندرية، مصر (٢٠٠٦).

٢٢.معايعة، عادل. ادارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: تجارب عالمية، دراسات المعلومات (٣). - ٢٠٠٨.

٢٣.ابو النادي، مرام. قواعد مقترحة لادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الرسمية بناءً على نماذج مختارة. - عمان:الجامعات الاردنية،٢٠٠٨ (رسالة دكتوراة غير منشورة).

٢٤.اليونسكو. "المؤتمر العام لمنظمة الامم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم" باريس،١٩٩٧.

٢٥.اليونسكو. "نحو مجتمعات المعرفة" باريس: اليونسكو،٢٠٠٥.

26. K. ،f Shearer، Bouthillie,
"Understanding knowledge management and information management: the need for an empirical perspective" Information research vol.8 (1). October 2002.

27. Horder and Fearnley
Knowledge Management: Concept and objective . CHMQ Group , 41 , 1997.

28. Donald.، Hilsop
"knowledge management as an Emphermeral management fashion. Journal of knowledge management". vol.14. (6) 2010.

29. Kasim, R.
”The relationship of knowledge management practices competencies and the organizational performance of government Department in ”malaysia” international journal of human and social sciences. Vol. 5(4) 2010.، pp. 219-225.

30. Dorthy and other…، Leidner

"The role of culture in knowledge management: Acas study of two global firms" International journal of E-collaboration، vol.2(1) 2006.، pp.17-40 Muniz , Jorge and Others

31. "Knowledge based Integrated Production Management Model " Journal of knowledge. 2010. Management Vol.14(6).

32. Randall, R. Kenneth

Adoption in knowledge Based terms: an examination of team composition، leader sensgiving and log native، Behavioral and motivational machanisms: dissertation، horids، international، Univ. Miami. 2008.، USA،.

33. Kenneth، Randall, R

Adaption in knowledge based team، an examinington of team composition leader sonsegiving and cognitive Behan ioral and motivational mechanisms، a dissertation. Florida international univ Miami. 2008، Florida، usa،.

34. Singh, S.

Role of leadership in knowledge management " journal of knowledge management vol.12 (4).pp3-15.2008.

35. Sheron, Lawson.

Examining the relationship between organizational culture and knowledge un publishing thesis، usa (horida). management. Dissertation.2003.، nova south astern university،

36. Syed – ikhsan and Rowland f.

"Knowledge management in public organization: a study on the relationship Between organizational element and the performance of knowledge." Journal of knowledge management.vol.8 (2).p95. 2004.