

واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن

ولاء أحمد الزغول، صالح ناصر علييات*

ملخص

تهدف الدراسة التعرف إلى واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن. وتكونت عينة الدراسة (307) أجابوا على مقياس واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين. وأظهرت نتائج الدراسة أن مجالات اكتساب وتوليد، وتخزين، وتطوير ونشر وتوزيع المعرفة جاء بدرجة متوسطة إلى مرتفعة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية تعزى لأثر الجنس ولصالح الإناث، تعزى لأثر الرتبة العلمية، ولصالح رتبة أستاذ مساعد وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات نوع الجامعة والخبرة. وأوصت الدراسة ضرورة إيجاد شراكات بين الجامعات الحكومية والخاصة لزيادة مستوى إدارة المعرفة بينها.

الكلمات الدالة: واقع إدارة المعرفة، القادة الأكاديميين، الجامعات الأردنية.

المقدمة

الجامعات العنصر الأهم في عملية بناء المجتمع، لأنها تسهم بشكل كبير في إكساب الطلبة للمهارات والخبرات المهمة في حياتهم، وذلك من خلال توفير الفرص المختلفة لإشراكهم في نشاطات قادرة على تنمية قدراتهم وشخصياتهم بشكل مأمول وتعمل أيضاً على إعدادهم لمواجهة الصعوبات والتحديات المستقبلية عندما يتخرجون ويدخلون إلى سوق العمل ويصبحون أفراداً فاعلين في المجتمع. كما ان لها دور مهم تؤديه في رقي المجتمعات الحديثة والنامية نظراً لأنها منظمات تُعنى بالدرجة الأولى بتوليد المعرفة ونشرها بين أفراد المجتمع. وقد أولت الأردن الجامعات جلّ اهتمامها لإدراك الحكومات الأردنية المتعاقبة للدور المؤثر الذي تؤديه الجامعات، فانتشرت في مختلف أنحاء الأردن من جنوبيه وحتى أقصى شماله. فالجامعات مؤسسات تربوية مكرسة بشكل أساس باعتبارها منظمات معرفية قادرة على المساهمة في تطور ورقي المجتمعات وإلى إيجاد مفهوم المجتمع المتعلم وهو أحد أهم أهداف السياسات التربوية والتعليمية الحديثة في الدول المتقدمة والنامية على حدّ سواء.

وتعدّ المعرفة رأس المال الفكري في المؤسسات التربوية مثل الجامعات ومراكز البحث وشركات القانون والمحاسبة والهندسة والشركات العاملة في البرمجيات. وتبرز أهمية المعرفة بالشكل الأكبر عندما تعتمد هذه المؤسسات بشكل رئيس على المعرفة كمحرك أساس لنشاطاتها المختلفة. وينظر إلى رأس المال المعرفي على أنه أحد أهم محددات الأداء التنظيمي في المؤسسات التي تعتمد على رأس مالها البشري (Salleh, & Huang, 2015).

وبازدياد أهمية المعرفة، أصبح من الضروري في مؤسسات الأعمال العمل على الاستفادة منها بالشكل الأكبر مما جعل مفهوم إدارة المعرفة يحتل حيزاً مهماً من العمليات الإدارية المختلفة. وتتمثل إدارة المعرفة بشكل جلي في كونها عملية ممنهجة لتوجيه المعرفة بشكل فاعل سعياً وراء زيادة الميزة التنافسية لمؤسسات الأعمال إضافة لكونها مدخلاً بإضافة القيمة على المناخ التنظيمي لمؤسسات الأعمال. ولأن إدارة المعرفة عملية معقدة، كان لزاماً على مؤسسات الأعمال إيجاد مزيج بين عناصر المعرفة المختلفة سعياً وراء إيجاد توليفات معرفية قادرة على استيعاب مجموعة المعارف والبيانات المتوفرة في البيئة التنظيمية لرفع أداء المؤسسة وجعلها قادرة على تقديم خدمات متميزة (Laudon & Laudon, 2007).

وأدركت المؤسسات في مختلف القطاعات أهمية المعرفة إذ يشير حنونة والعضوي (2011) أن العديد من المؤسسات المعاصرة ومن ضمنها مؤسسات التعليم العالي مثل الجامعات تواجه موجة قوية من التحولات والتغيرات المتسارعة والتي تجتاح جميع القطاعات على اختلافها نتيجة للثورة المعلوماتية وثورة الاتصالات والتقنيات الحديثة والتي أصبحت المحرك الرئيسي لجميع العمليات التنظيمية.

* الجامعة الأردنية. تاريخ استلام البحث 2016/1/10، وتاريخ قبوله 2016/3/23.

وأصبحت المعرفة أهم رأس مالٍ تمتلكها المؤسسات مما يؤكد الحاجة إلى تطوير آليات قادرة على الوصول إلى الاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة من المصادر المختلفة نتيجة للتقدم التقني وظهور شبكات الاتصال العالمية ومن أهمها الانترنت. وغدت إدارة المعرفة من الحلول المهمة لمواجهة التحديات المفروضة على المؤسسات على تنوعها لأن المعرفة من الموجودات الرئيسية في تلك المؤسسات التي لا تستطيع أي منها الاستغناء عنها في أداء العمليات التنظيمية، فمن الأجدى على تلك المؤسسات أيضاً استثمار رصيدها المعرفي بطرق ابتكارية جديدة تجعلها قادرة على مشاركتها ونقلها في أقسامها المختلفة ومن ثم العمل على توليدها وتطويرها سعياً منها وراء تحقيق الميزة التنافسية والتي أصبحت أحد أهم مؤشرات النجاح في المؤسسات (آل عثمان، 2013). وتؤكد بعض الدراسات كدراسة المحاميد (2008) أن إدارة المعرفة استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين إذ أنها من المواضيع الحيوية الحديثة في علم الإدارة. ونظراً لزيادة أهمية العولمة والاقتصاد المعرفي الذي صاحبه ثورة معلوماتية في مجال الاتصال والمعلومات مما شكّل عوامل مهمة ساهمت بشكل كبير في انتشار وتوسع المعرفة مما استدعى العمل على تطوير آليات وعمليات قادرة على إدارة هذا الانفجار المعلوماتي الكبير. وأصبحت مؤسسات الأعمال على اختلافها مجبرة على وضع آليات هيكلية قادرة على التعامل مع المعارف المتوفرة في البيئة التنظيمية لاسيما رأس المال الفكري الذي يعدّ الأهم في ظل انتشار مفاهيم اقتصاد المعرفة.

وتحتل إدارة المعرفة مكاناً بارزاً في المؤسسات التربوية. وينبغي على الجامعات إيلاء برامج إدارة المعرفة أهمية قصوى نظراً لدورها المهم في تحقيق أهداف الجامعة الاستراتيجية والاستمرار في بناء مفهوم المؤسسة المتعلمة. ولأن البحث العلمي وبرامج التطوير التكنولوجي والأكاديمي لها دورٌ مهمٌ في مقدرة الجامعة على تحقيق أهدافها، تعدّ إدارة المعرفة من العمليات الأكثر تأثيراً في تحقيقها لتلك الأهداف. ولأن المعرفة هي رأس المال الأهم في الجامعات، فإن على الجامعات توظيف ونشر تلك المعرفة لباقي المؤسسات المجتمعية الأخرى والإشراف على تطبيق المعارف المختلفة في المؤسسات المجتمعية (Agrawal, 2004). ولأن مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات التعليمية التي ينظر إليها على أنها من أهم مصادر المعرفة، وأوعية لتوليد المعرفة وتخزينها وتنظيمها ونقلها ونشرها، فإنها في الموقع الأفضل لتبني عمليات إدارة المعرفة. ولهذا السبب، فإن من الأفضل العمل على تقصي واقع إدارة المعرفة في الجامعات كونها من أهم مصادر المعرفة العلمية والأكاديمية خاصة من وجهة نظر القادة الأكاديميين العاملين في تلك الجامعة (حنونة والعوضي، 2011). ومن هنا، تم إجراء هذه الدراسة للبحث في واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.

وذكرت بعض الدراسات مثل دراسة كدويل وليند وجوهانسون (Kidwell, Linde & Johanson, 2000) أن تبني مؤسسات التعليم العالي لآليات واستراتيجيات وتقنيات إدارة المعرفة من الأمور الجوهرية المهمة التي تساعدها في تحسين جودة التعليم المقدم فيها. وتؤكد نتائج هذه الدراسة أيضاً أن استخدام الجامعات لعمليات إدارة المعرفة ينعكس إيجاباً على مخرجاتها التنظيمية مثل تحسين قدرة الجامعة على اتخاذ القرار، تحسين جودة المناهج المقدمة فيها، زيادة عدد الأبحاث العلمية المنشورة في تلك الجامعات إضافة إلى تقديم خدمات أكاديمية وإدارية أفضل فضلاً عن تخفيض التكاليف التنظيمية.

وفي السياق نفسه، يذكر داخلي وسيلمان وبيرو (Dagli, Silman & Biro, 2009) أن على الجامعات إيلاء إدارة المعرفة وتطوير استراتيجياتها أهمية خاصة سعياً وراء تحقيق أهدافها الاستراتيجية والاستمرار في عملية التعلم المستمر. وللمعرفة أهمية خاصة في الجامعة في ضوء أنها تلعب الدور الأهم في توليد المعارف المختلفة وتوفيرها للمجتمعات المحيطة مما يؤكد أهمية تطوير استراتيجيات فاعلة في إدارة المعرفة في تطبيقاتها في المجالات المختلفة.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في أن الجامعات تعتمد في جميع عملياتها على رأس مالها المعرفي، وأنها تقوم على اكتساب المعارف ونشرها والاستفادة منها، إذ يعدّ إدارة هذا المورد المهم من أهم العمليات التي ينبغي على الجامعات وضع استراتيجيات وبرامج فاعلة للاستفادة الأكبر من هذا المورد المهم. وفي ضوء ذلك، وعلى الرغم من أهمية المعرفة، هناك نقص واضح في الدراسات السابقة التي حاولت الكشف عن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن. وقد أوصت عدة دراسات من قبيل دراسة رابعة، الشبول، والزغول (Rababah, Al-Shboul & Al Zaghoul, 2013) بضرورة المزيد من الدراسة والبحث في واقع إدارة المعرفة في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن.

وانطلاقاً من الأهمية المتزايدة لإدارة المعرفة وتسارع تطبيقها في الجامعات الأردنية الخاصة ولما تواجهه هذه الجامعات من

تحديات وحدة منافسة ولسعيها للوصول إلى الميزة التنافسية من خلال تحقيق مكاسب وزيادة في رضا العملاء وتحسين جودة خدماتها التعليمية ورفع مستوى أعضاء هيئاتها التدريسية والعاملين فيها بالإضافة إلى رفع كل من الخدمات البحثية التي تقوم بها وخدمة المجتمعات المحيطة بها يتطلب الأمر تبني منهج إدارة المعرفة لما له من أهمية في تحقيق الجامعات لميزة تنافسية وقيمة عالية (المحاميد، 2008).

ويمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت إدارة المعرفة في الجامعات، لوحظ عدم وجود الدراسات الكافية التي بحثت في تطبيق برامج إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية في شمال الأردن. وبهذا، فإن هناك حاجة لمسح ودراسة واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية في شمال الأردن والعمل على استخلاص مجموعة من الاقتراحات لتطويرها من أهم أعضاء الجامعات وهم القادة الأكاديميين كونهم الأقدر على وضع مجموعة من المقترحات العملية الممكن تطبيقها على أرض الواقع.

وهناك حاجة لتقصي واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية نظراً لأهمية هذا المورد فيها لأنها تقوم بشكل أساسي على المعرفة باعتبارها رأس مالها الأهم. ومن هنا كان هناك أهمية للعمل على استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في شمال الأردن لاسيما القادة الأكاديميين حول إدارة المعرفة نظراً لأنهم أكثر قدرة على استخدامها تماشياً مع التطور المتسارع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوقت الحاضر. وينبغي أيضاً من الاهتمام بالمعرفة بهدف الوصول إلى المعارف الضرورية والمفيدة في وسط هذا الكم الهائل من المعلومات التي تتفجر وتتراكم يوماً وبعزها ظهور الشبكة العالمية كالانترنت واتساع تطبيقها في مختلف مجالات الحياة لتساعد في التغلب على تحديات العصر الحالي وتطبيقها على أرض الواقع في الجامعات الأردنية.

وتتمثل مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيسي الآتي: ما واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن؟

أسئلة الدراسة:

1. ما واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن تعزى للمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الجامعة، وسنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية موضوعها وهو الكشف عن واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن.

وتبدو الأهمية النظرية من خلال ما تقدمه الدراسة من معلومات جديدة إلى المعرفة الإنسانية حول واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية. وقد تساهم نتائج هذه الدراسة في توظيف ما كتب من أدب نظري في إلقاء الضوء على مفهوم إدارة المعرفة كأحد المفاهيم الإدارية المهمة وخاصة في واحدة من المؤسسات التعليمية التي تحتل مكاناً هاماً في الميدان التربوي ألا وهي الجامعات.

ومن المؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية الإداريون في الجامعات الأردنية من خلال الوقوف على واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لمساعدة القادة الأكاديميين في الأقسام الجامعية المختلفة على توظيف المعارف المختلفة في تحسين جودة العملية التعليمية المقدمة في الجامعات الأردنية، وتوجيه أنظار المهتمين، والدارسين، والباحثين إلى البحث في هذا المجال، وتوفر هذه الدراسة استبانة يستفيد منها الباحثون في الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وتطبيقها في بيئات أخرى.

أهداف الدراسة:

حاولت الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2. الكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن تعزى للمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الجامعة، وسنوات الخبرة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تتبنى الدراسة التعريفات التالية:

- **المعرفة:** العمليات المعنوية بالعلاقات والروابط التي تربط بين المعلومات، وما يتم ترجمته منها إلى صور ذهنية من خلال الممارسات والتجارب والخبرات الناجمة عنها (الزطمة، 2011). وتعرّف إجرائياً على أنها هي مجموعة الخبرات التي يكتسبها الأفراد من خلال تفاعلهم مع البيئة المحيطة.
- **إدارة المعرفة:** وهي عملية اكتساب الخبرات والذكاءات المتوفرة في المؤسسة المتعلمة ومن ثم استخدامها لتعزيز الإبداعية والابتكارية التنظيمية بناءً على تبني مفهوم التعلم التنظيمي المستمر (Gupta, Lyster & Aronson, 2000). وتعرّف إجرائياً على أنها مجموعة من العمليات التي تشتمل على عدة مراحل من قبيل توليد المعرفة، وخزن المعرفة واسترجاعها، ومشاركة المعرفة وتطبيقها.
- **جامعات شمال الأردن:** وهم الجامعات الحكومية (جامعة اليرموك، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، جامعة آل البيت) والخاصة (جامعة جدارا، جامعة إربد الأهلية، جامعة جرش) في شمال الأردن.

حدود الدراسة

- اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، آل البيت) والخاصة (جرش، جدارا، إربد الأهلية) في شمال الأردن.
- اقتصرت الدراسة خلال العام الدراسي 2015/2016م.
- اقتصرت الدراسة فقط في البحث في واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الجزء عرضاً للأدبيات السابقة ذات الصلة بإدارة المعرفة وتعريفها وعملياتها ونماذجها ومن ثم التحول إلى عرض الدراسات السابقة ذات الصلة والتي بحثت في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات، وفيما يلي توضيحاً لذلك:

أولاً: الإطار النظري

للمعرفة أهمية كبيرة في مؤسسات الأعمال المعاصرة. ويعكس الموارد التنظيمية الأخرى، فإن تطبيق المعرفة بشكل فاعل واستخدامها لتحقيق الأهداف التنظيمية من الأمور الملحة في أيامنا الحالية إذ ينتج عن التطبيق الفاعل للمعارف المختلفة توليد معارف جديدة قادرة على جعل المؤسسة أكثر مقدرة على مواكبة التحديات المفروضة في القطاعات المختلفة. فالمعرفة بمفهومها الأبسط هي أحد الموارد التي يمكن تجميعها مرات ومرات لتوليد معارف جديدة والعمل على تخزينها وتشاركها بين الأفراد في نفس المؤسسة لزيادة الفاعلية التنظيمية (الناصر، 2015).

تعرّف المعرفة لغةً بأنها الإدراك الجزئي أو البسيط في حين أن العمل يقال للإدراك الكلي أو المركب، لذا يقال عرفت الله، دون علمته. لذلك اقتصرت المعرفة في اللغة العربية بالعلم، فتطلق كلمة معرفة ويراد بها العلم. وفي اللغة الإنكليزية ضاعت العلاقة الدلالية بين العلم والمعرفة وتناول الزيادات (2008) مفهوم المعرفة وفقاً لثلاثة أسس أولاً على أساس المصطلح فهي مشتقة من الفعل (know to). وثانياً على أساس الطريقة ومعناها ما هي معرفة الفرد، أي معرفة الشخص كيف يؤدي شيئاً وثالثاً على أساس المستوى وهو يقسم إلى مستويين فرعيين الأول معرفة الأشياء وهي المعرفة المكتسبة والثاني معرفة الحقائق.

كما وردت تعريفات إجرائية متعددة للمعرفة منها تبرير للمعتقدات الشخصية التي تزيد من المسؤوليات الفردية لاتخاذ فعل فعال، ويعود هذا الفعل إلى مهارات وقدرات بدنية ونشاطات فكرية وإدراكية لحل مشكلة ما، وهي إما أن تكون معرفة ضمنية أو واضحة وعدّها البعض الآخر بأنها تكون معرفة ضمنية أو واضحة وعدّها البعض الآخر بأنها فهم متحصل من خلال الخبرة أو الدراسة فهي تعبر عن (معرفة- كيف). وبالتالي تتشكل من عناصر ثلاثة هي الحقيقة والقاعدة الإجرائية والموجه أو المرشد (الزيادات، 2008).

وتنامت أهمية المعرفة كأحد عوامل النجاح في المؤسسات العاملة في القطاعات المختلفة في ضوء ظهور مفاهيم جديدة مثل

الاقتصاد المعرفي الذي فرضته التحولات والتغيرات في الاقتصاد العالمي الجديد القائم على العولمة وعلى تبادل المعلومات. وأضحى رأس المال الفكري والمعرفة من أهم الأصول الثابتة التي تمتلكها المؤسسات الراغبة في النجاح. ولأن المعرفة تقوم على مجموعة من الأسس العقلية والفكرية، فقد ساهمت في التحول لمفهوم المجتمع المعرفي والذي أحدث تغيرات جذرية في المؤسسات لجعلها قادرة على التكيف مع التغيرات السريعة (Stronmgulst & Samoff, 2000).

وأشار ماك ديرموت (Mc Dermott, 1998) إلى خمس مزايا للمعرفة وهي أن المعرفة فعل إنساني، وتنتج عن التفكير، والمعرفة تتولد في المرحلة الراهنة، وتنتمي إلى الجماعات، وتتولد تراكمياً في حدود القيم. أما خصائص المعرفة كما يؤكد هذا الباحث فهي أنها أثرية بمعنى قدرتها على تخطي المسافات والحدود، ومتواصلة البقاء لا تقف بالانتقال من شخص إلى آخر مما يعني إمكانية وجودها عدداً لا نهائياً من المرات دون الحاجة إلى إعادة إنتاجها من جديد ومع ذلك قد يتوجه الطلب إلى حفز محاولة إعادة إنتاج المعرفة نفسها بتكاليف إضافية ربما في صورة أخرى لتحقيق أهداف اقتصادية معينة مثل خفض التكلفة أو تقليص الزمن اللازم للإنتاج أو التعامل الأفضل مع هيكل الموارد المتاحة للمجتمع، واجتماعية أو ذات نزعة لتحويل ذاتها إلى قوالب اجتماعية بهدف تعميقها في ذهن الإنسان، وشخصية وبالتالي فهي موضوعية وذاتية في آن واحد، وسلعة قابلة للتوليد ولكن ما إن تولد لا يمكن إتلافها، وإن صدرت للغير تبقى لدى المصدر الذي صدرها، والكلفة الزهيدة لنسخها ونقلها.

وقدم الباحثون تصنيفات متعددة للمعرفة إذ يشير بروبر وبروير (Brewer & Brewer, 2010) أن هناك نوعين من المعرفة:

1. **المعرفة الضمنية (Tacit Knowledge):** هي مجموعة المعارف التي يمتلكها الأفراد على المستوى الشخصي. ويصعب على الفرد الحصول على هذا النوع من المعارف ونقلها إلى الآخرين من خلال القنوات المتواجدة داخل المؤسسة. ويحصل الفرد على هذا النوع من المعرفة من خلال خبراته الشخصية ومن خلال فهمه للعالم المحيط.

2. **المعرفة الظاهرية (Explicit Knowledge):** هي مجموع المعارف المخزنة والمرمزة داخل أرشيف المؤسسة والممكن الحصول عليها بسهولة من قبل العاملين داخل أي مؤسسة. ويتصف هذا النوع من المعرفة بإمكانية مشاركتها مع الآخرين ونقلها. ويمكن الحصول عليها من خلال التقارير الخاصة بالمؤسسة، قواعد البيانات، السياسات والإجراءات التنظيمية.

وظهر مفهوم إدارة المعرفة من مفاهيم سابقة أهمها المؤسسة المتعلمة والتي قدمها بيترسنج (1995) الذي أثر بشكل كبير على تبني المؤسسات والمؤسسات على اختلافها لمفهوم إدارة المعرفة الذي أنشأ منهجاً جديداً في نظرية الإدارة التنظيمية (Nonaka, 2006). وبدأت إدارة المعرفة بأخذ مكان مهم في الأدبيات الإدارية إذ أنها أحد أهم التطورات الفكرية في الجامعات. ولإدراكها أن المعرفة أحد الموارد المهمة، ولأن الإدارة في جوهرها أداة لتوظيف المعارف المختلفة لتحقيق النجاح التنظيمي، أدركت الجامعات أهمية العمل على الكشف عن المعرفة، تشخيصها وتوليدها من جديد، مشاركتها ونشرها بين العاملين، تقويمها ومتابعتها بغية استخدامها لتحقيق النجاح التنظيمي (الأغا وأبو الخير، 2012).

وتعرف إدارة المعرفة بأنها العمليات والنشاطات التي تساعد المؤسسة على توليد والحصول على المعرفة من حيث اختيارها، تنظيمها واستخدامها ونشرها، وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المؤسسة وتوظيفها في أنشطتها الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وإجراءات العمل والتخطيط الاستراتيجي (الملكوي، 2007). ويعرفها جويتا، لير وارونسون (Gupta, Lyer & Aronson, 2000) على أنها عملية اكتساب الخبرات والذكاءات المتوفرة في المؤسسة المتعلمة ومن ثم استخدامها لتعزيز الإبداعية والابتكارية التنظيمية بناءً على تبني مفهوم التعلم التنظيمي المستمر. وتهدف إدارة المعرفة إلى تحديد المعارف الضمنية من قبيل أفكار وخبرات العاملين وتحويلها إلى نوع من المعارف التنظيمية على شكل وثائق وإجراءات.

ويذكر ربابعة والشبول والزغول (Rababah, Al-Shboul & Al Zaghoul, 2013) أن إدارة المعرفة هي العملية التي تستخدمها المؤسسة في تحليل واختيار وتنظيم ونشر ونقل وتشارك المعارف والمعلومات. وتمكن إدارة المعرفة في الجامعات من حل المشكلات، والتعلم الديناميكي، والتخطيط الاستراتيجي، وعمليات اتخاذ القرار. ويشير نيماني (Nemani, 2010) أن إدارة المعرفة عملية تشتمل على عدة مكونات وهي إيجاد المعرفة، ومشاركة المعرفة، واكتساب المعرفة والتي يتم صهرها في عملية واحدة يطلق عليها إدارة المعرفة.

بينما يشير نوناكا (Nonaka, 2006). أن إدارة المعرفة إحدى العمليات الإدارية والتكاملية المركزة على الأهداف الاستراتيجية، وتعمل على متابعة العمليات التنظيمية إضافة لتطبيقها لمبادئ تكنولوجيا المعلومات في اكتساب وتواصل ونشر وتشارك المعارف التنظيمية المختلفة. وتعد إدارة المعرفة من العوامل المؤثرة على تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال استفادتها من أحد أهم الموارد التنظيمية ألا وهو المعرفة. ولأن إدارة المعرفة نشاط إداري ذو قيمة عالية، فإن العمل على وضع استراتيجيات فاعلة في إدارة المعرفة

عملية أساسية في إدارة المؤسسة إذا أرادت تحقيق أهدافها. وتشتمل عملية إدارة المعرفة على عدة عمليات لخصها الناصر (2015) في الآتي:

- 1- **مرحلة بناء المعرفة (Build Knowledge):** وهي مجموع الأنشطة الموجهة نحو الحصول على المعارف ومن ثم تحليلها وإعادة تنفيذها وتوليفها وترميزها ونمذجتها من أجل العمل على بناء قاعدة معرفية تنظيمية يمكن الاستفادة منها.
- 2- **مرحلة تملك المعرفة (Hold Knowledge):** وهي المرحلة التي تشتمل على عدة عمليات من قبيل تذكر المعرفة المبنية وتخزينها في الثقافة التنظيمية وأرشفتها وحفظها بهدف اللجوء إليها عند الحاجة.
- 3- **مرحلة تجميع المعرفة (Pooling Knowledge):** تتضمن هذه المرحلة عدة أنشطة أهمها تنسيق المعلومات والمعارف المكتسبة في المرحلتين السابقتين وإعادة بنائها وتركيبها بهدف استرجاعها عند الضرورة لاستخدامها في مواجهة التحديات والمشكلات التي تظهر في البيئة التنظيمية.
- 4- **مرحلة تطبيق المعرفة (Use Knowledge):** بعد العمل على توليد المعرفة وتجميعها وامتلاكها، تستخدم المعارف المكتسبة لإنجاز المهام التنظيمية الروتينية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في المؤسسة. وتشتمل عملية تطبيق المعرفة على عدة عمليات أهمها تحليل المشكلة، ووضع الحلول لها.

وتواجه المؤسسات مجموعة من المعوقات والتي تشكل عائقاً في التطبيق الأمثل لعمليات إدارة المعرفة إذ يذكر السحيمي (2009) أن هناك عدة معوقات لتطبيق إدارة المعرفة يمكن وضعها في الآتية:

1. التصور المطلق للمعرفة بوصفها موجودة خارج عقول الأفراد، في حين أن أغلب المعرفة ضمنية في عقولهم.
2. عدم إدراك أهمية ودور المعرفة الضمنية، وعدم التشجيع على إظهارها.
3. عزل المعرفة عن استعمالاتها، وإحلال الاتصال التكنولوجي بدل الحوار المباشر.
4. الاعتماد على المعرفة المخزونة في القواعد المعرفية.
5. عدم الاهتمام بالتدفق المعرفي والمعرفة الجديدة.

وتعدّ الجامعات من الأدوات الرئيسية التي يعتمد عليها المجتمع في سعيه الدائم للحصول على المعرفة. ولهذا السبب، تبرز أهمية إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية المختلفة في كونها توفر مجموعة من الآليات الممكن استخدامها في إيجاد روابط قوية بين أفراد المجتمع والعمليات ومصادر المعرفة الجديدة ومن ثم تعمل الجامعات على تطوير مجموعة من السياسات والممارسات التي تساعد أفراد المجتمع على تشارك المعرفة وإدارتها. وكونها مركزاً علمياً يقدم المعارف المختلفة لأفراد المجتمع ويعول عليها في حل المشكلات الصعبة التي تواجه المجتمع، تناط بالجامعات مسؤولية توليد المعارف المختلفة ورفد المجتمع بالكفاءات القادرة على صنع مستقبل مشرق إذ أنه من أهم المؤسسات التربوية التي تسعى لإيجاد جيل قادر على تلبية الاحتياجات المجتمعية في المستقبل. إضافة لذلك، يعتمد المجتمع على الجامعات في توفير الابتكارات والاختراعات العلمية والتكنولوجية. وبشكل أساس، فإن الوظيفة الرئيسية للمجتمع ذات طبيعة أكاديمية وهي توفير مجموعة من المدخلات الضرورية القادرة على المساهمة في جعل المجتمع المحيط قادراً على مواكبة التطورات التكنولوجية والمعلوماتية (Al-Zoubi, 2014).

وتعرّف عمليات إدارة المعرفة في الجامعات بأنها تطوير أطر عملية ونظرية تمكن العاملين في الجامعات من أعضاء هيئة تدريس وموظفين إضافة إلى الطلبة من إيجاد مجموعة من الممارسات التي تمكنه من جمع المعارف المختلفة ومشاركتها ونقلها مما يؤثر إيجاباً على سلوكياتهم وتصرفاتهم التنظيمية وبالتالي تحسين مستوى الخدمة المقدمة في الجامعة (أبو خضير، 2009). وأما المليجي (2010) فيرى بأنها "جميع الأنشطة والممارسات التي تقوم بها أو ينبغي أن تقوم بها مؤسسة التعليم العالي، لتوليد المعرفة وتصنيفها، وتخزينها، وتوزيعها، وإتاحتها لجميع العاملين والمستفيدين من الداخل والخارج، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية في وظائف هذه المؤسسات الحديثة المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع".

ويرى باتشر (Butcher, 2014) أن الاستثمار الموجه من الجامعات في إدارة المعرفة استثمار طويل الأمد يتطلب من الجامعات تبني واستخدام مجموعة من أنظمة الإدارة الفاعلة وخلق ثقافة تنظيمية قادرة على دعم تطبيق عمليات إدارة المعرفة. بالتالي، فإن على الجامعات التحول من إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس والطلبة إلى تبني مفاهيم إدارة المعرفة والإبداع والابتكارية في سعيها لتحقيق أهدافها التنظيمية.

ويعدّ أعضاء هيئة التدريس في الجامعات تجسيد لمفهوم العاملون المعرفيون لأن عليهم مسؤوليات كبيرة في تحليل وتطوير وتطبيق الأهداف المصرّح بها في المناهج ممّا يعني أنهم المسؤولون الرئيسيون عن تطبيق ونقل المعرفة للطلبة. ويمكن أن تعمل

الجامعات على جعل المتعلمين فيها جزءاً لا يتجزأ من عملية توليد وخلق ونشر المعرفة في جميع أركان هذه المؤسسة التعليمية المهمة. وبالتالي، يتحمل الطلبة مسؤوليات عظيمة تنقلهم من مجرد متعلمين سلبيين ليصبحوا أنفسهم عاملون في المعرفة حالهم كحال أعضاء هيئة تدريس في الجامعات (Belawi, & Hussin, 2007).

وفي السياق نفسه، يؤكد ودمان ووانغ (Wedman & Wang, 2005) أن الجامعات مؤسسات متوجهة نحو اكتساب المعرفة مما يعني أنها تسعى لعكس التميز في المؤسسات المجتمعية المختلفة. ويتجذر دور الجامعات في كونها تتحمل مسؤولية تطبيق مبادئ وسياسات إدارة المعرفة لتصبح قدوة لباقي المؤسسات المجتمعية لتحذو حذوها. ويمكن تطبيق عمليات إدارة المعرفة بتبني مجموعة من الاستراتيجيات والسياسات التي تسهل هذه العملية وجعلها جزءاً لا يتجزأ من العمليات الإدارية والأكاديمية والفنية داخل الجامعة.

ثانياً: الدراسات السابقة

قام جوييري، جوليبور وشراي (Joybari, Gholipour & Charati, 2013) بدراسة في إيران هدفت للكشف عن أثر مكونات الثقافة التنظيمية وتكنولوجيا المعلومات على تطبيق مفاهيم إدارة المعرفة في وقد بلغت عينة الدراسة (200) من أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة. ولتحقيق هدف الدراسة، استخدمت الاستبانة. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة كان منخفضاً. وأظهرت النتائج وجود أثر لمكونات الثقافة التنظيمية (السلوك التنظيمي والثقافة التنظيمية) وتكنولوجيا المعلومات على تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة.

وهدف دراسة آل عثمان (2013) في السعودية تحري واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف للعلوم الأمنية وتحديد أهم معيقات تطبيق إدارة المعرفة ومجالات تطويرها. وتكونت عينة الدراسة من (102) من أعضاء هيئة التدريس والموظفين اختيروا عشوائياً من مجتمع الدراسة. ولتحقيق هدف الدراسة، استخدمت الاستبانة في عملية جمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة نايف للعلوم الأمنية لأهمية إدارة المعرفة كان مرتفعاً. وكما وبينت النتائج أن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعة كان متوسطاً من وجهة نظرهم. كما وأشارت النتائج أن مستوى معيقات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة كان متوسطاً.

وأجرى راماشندران وشونغ وونغ (Ramachandran, Chong & Wong, 2013) دراسة في هونغ كونغ هدفت للكشف عن ممارسات إدارة المعرفة في الجامعات الحكومية من وجهة نظر الإداريين. بلغت عينة الدراسة (191) من الإداريين العاملين في الجامعات الحكومية. ولتحقيق هدف الدراسة، استخدمت الاستبانة. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن مستوى استخدام ممارسات إدارة المعرفة في الجامعات الحكومية في هونغ كونغ كان منخفضاً. بينت النتائج وجود فروق تعزى إلى الجنس ولصالح الذكور في مستوى استخدام ممارسات إدارة المعرفة وإلى عدم وجود فروق تعزى إلى الخبرة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية.

وأما دراسة ربابعة، الشبول والزغول (Rababah, Al-Shboul & Al Zaghoul, 2013) في الأردن فقد هدفت التعرف إلى واقع إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية. وبلغت عينة الدراسة (140) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة. أيضاً، استخدمت الدراسة المنهجية النوعية القائمة على تحليل البيانات والوثائق الخاصة بتطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية. وتم الرجوع إلى الإحصائيات الرسمية ذات الصلة بتطبيق إدارة المعرفة في الجامعة حيث كان من أبرز نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية تراوح بين منخفض إلى متوسط.

وقامت الزعبي (Al-Zoubi, 2014) بدراسة في الأردن هدفت تحري أثر استخدام عمليات إدارة المعرفة في تحسين جودة عمليات التعليم والتعلم في الجامعات. تم استخدام المنهجية الوصفية الناقد المبنية على مراجعة الدراسات السابقة والتي بحثت في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات. وتكونت عينة الدراسة من (48) دراسة سابقة تم الحصول عليها بالرجوع إلى قواعد البيانات التربوية ذات الصلة. أكدت نتائج هذه الدراسة نتائج الدراسات السابقة والتي أشارت بوجود أثر إيجابي لاستخدام عمليات إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم والتعلم في الجامعات الأردنية.

وقام كل من كارنيباوان وهيرا (Kurniawan & Hieerra, 2014) بدراسة في أندونيسيا هدفت إلى تحليل أنظمة إدارة المعرفة المستخدمة في كلية تكنولوجيا المعلومات في إحدى الجامعات الإندونيسية. ولتحقيق هدف الدراسة، استخدمت المنهجية الوصفية النوعية الناقد القائمة على مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة لمتغيرات الدراسة. وتم مراجعة المجالات المحكّمة بالرجوع إلى قواعد البيانات التربوية ذات العلاقة. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن تطوير نظم إدارة المعرفة في الجامعات قادرة على حل المشكلات المرتبطة بعمليات إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية. أظهرت النتائج أن توفير البنية التحتية التكنولوجية والاستثمار

في رأس المال البشري أهم عوامل نجاح نظم إدارة المعرفة في الجامعات.

وأجرى ماهر (2014) دراسة في العراق هدفت للكشف عن مدى تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات وأثرها على جودة التعليم العالي. تكونت عينة الدراسة من (120) من العاملين في جامعة بغداد اختيروا عشوائياً من مجتمع الدراسة. ولتحقيق هدف الدراسة، أستخدمت الاستبانة في عملية جمع البيانات. وخلصت الدراسة لمجموعة من النتائج كان من أهمها أن عمليات إدارة المعرفة تشتمل على عدة عناصر حيث احتلت عملية تخزين المعرفة وتنظيمها على المرتبة الأولى، بينما احتلت عملية تشارك المعرفة المرتبة الأخيرة. وأظهرت النتائج أن عملية توثيق المعرفة كانت الأكثر تأثيراً على جودة التعليم العالي في الجامعات العراقية مقارنة مع عمليات المعرفة الأخرى.

وفي الدراسة التي أجراها ميسيونيت وجوزيفسيني (Misiunaite & Juceviciene, 2014) في ليتوانيا، هدفت للكشف عن مستوى استخدام عمليات إدارة المعرفة في الأقسام الأكاديمية في الجامعات. وقد بلغت عينة الدراسة (216) من الإداريين العاملين في الأقسام الأكاديمية. ولتحقيق هدف الدراسة، استخدمت الاستبانة حيث كانت من أبرز نتائجها أن مستوى الاستخدام كان منخفضاً. كما وبينت النتائج عدم وجود تعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والرتبة العلمية في تصورات أفراد العينة حول مستوى استخدام عمليات إدارة المعرفة في الأقسام الأكاديمية.

بينما هدفت دراسة صالح (Salleh, 2015) في ماليزيا للكشف عن واقع ممارسة المؤسسة المتعلمة وإدارة المعرفة في الجامعات الحكومية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي. وقد بلغت عينة الدراسة (900) من أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين اختيروا بالطريقة العشوائية من الكليات المختلفة. ولتحقيق هدف الدراسة، استخدمت الاستبانة في عملية جمع البيانات، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق مفهوم المؤسسة المتعلمة وإدارة المعرفة في الجامعات الماليزية تراوح بين منخفض إلى متوسط. وكشفت النتائج وجود فروق تعزى إلى نوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية مقارنة مع الكليات العلمية في تصورات أعضاء هيئة التدريس حول واقع مفهوم المؤسسة المتعلمة ومفهوم إدارة المعرفة.

وبعد استعراض الدراسات السابقة، يمكن أن نلاحظ أنها اتفقت في الهدف والمنهجية المستخدمة وفي أهمية النتائج المستخدمة. وتتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في تناولها لواقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة وربطها مع بعض المتغيرات التنظيمية مثل الأداء التنظيمي. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كل من والمنصوري (2011) التي حاولت الكشف عن مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات. كما وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة كل من دراسة (Salleh, 2015) ودراسة (Misiunaite & Juceviciene, 2014) والتي حاولت الكشف أيضاً عن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات الحكومية والخاصة. وبالرجوع إلى الدراسات السابقة، اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المجتمع المبحوث وهم أعضاء هيئة التدريس وفي الأداة المستخدمة لقياس واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات ألا وهي الاستبانة.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Rababah, Al-Shboul & Al Zaghoul, 2013) في المنهجية المستخدمة حيث استخدمت تلك الدراسة منهجية دراسة الحالة (الجامعة الأردنية) بينما ستستخدم الدراسة الحالية المنهجية الوصفية المسحية القائمة على استخدام الاستبانة.

وسوف تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء أدبها النظري، في مناقشة نتائج الدراسة، في تطوير أدواتها، في اختيار التحليل الإحصائي المناسب.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بيئة التطبيق وهي الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن.

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الجزء منهج الدراسة والعينة وأداة الدراسة ومُتغيراتها وإجراءات تنفيذها والتحليلات والمعالجات الإحصائية، وفيما يلي توضيحاً لذلك:

منهجية الدراسة:

أستخدم المنهج الوصفي المسحي عن طريق توزيع الاستبانة على عينة مُتاحة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، آل البيت) والخاصة (جرش، جدارا، إربد الأهلية) في شمال الأردن لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مُجتمع الدراسة من (2174) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، آل البيت) والخاصة (جرش، جدارا، إربد الأهلية)، منهم (1861) ذكور و(313) إناث (الجامعات الحكومية (1507) ذكور و(265) إناث، والجامعات الخاصة (354) ذكور، (48) إناث. وحسب الرتبة الأكاديمية، فكان (564) من رتبة أستاذ، (762) رتبة أستاذ مشارك و(848) رتبة أستاذ مساعد منهم (519) من رتبة أستاذ، و(656) من رتبة أستاذ مشارك، (597) من رتبة أستاذ مساعد في الجامعات الحكومية و(45) من رتبة أستاذ، و(106) من رتبة أستاذ مشارك، (251) من رتبة أستاذ مساعد في الجامعات الخاصة.

الجدول (1): مجتمع الدراسة

اسم الجامعة	العدد الكلي	عدد الذكور	عدد الإناث	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
جامعة اليرموك	741	643	98	254	251	236
جامعة العلوم والتكنولوجيا	754	624	130	213	260	281
آل البيت	277	240	37	52	145	80
جامعة جرش	175	152	23	21	44	110
جامعة جدارا	136	121	15	18	30	88
جامعة إربد الأهلية	91	81	10	6	32	53
المجموع	2174	1861	313	564	762	848

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة (20%) من مجتمع الدراسة، وقد بلغ عددهم (307)، منهم (150) من الجامعات الخاصة و(157) من الجامعات الحكومية. حيث تضمنت هذه العينة كل من الجامعات الحكومية (اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، آل البيت) والخاصة (جرش، جدارا، إربد الأهلية، جامعة عجلون الوطنية) في شمال الأردن. وكما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (2): عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	252	82.4%
	أنثى	54	17.6%
الخبرة	10 سنوات فما دون	162	52.9%
	أكثر من 10 سنوات	144	47.1%
نوع الجامعة	حكومية	202	66.0%
	خاصة	104	34.0%
الرتبة	أستاذ	41	13.4%
	أستاذ مشارك	160	52.3%
	أستاذ مساعد	105	34.3%
المجموع		307	100 %

أداة الدراسة:

طُور مقياس لواقع إدارة المعرفة لدى الأكاديميين في الجامعات الأردنية، وذلك بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة من قبيل دراسة (العلي وقندليجي والعمرى، 2012)، وقد تم التحقق من صدقها من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين حيث بلغ عددهم (10) محكماً من أجل إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صحة هذه الفقرات ومناسبتها، ومدى ملائمة

الفقرات وانتمائها لمجالات الاستبانة حيث كان عدد فقرات الاستبانة (36)، وبناء على آرائهم تم تعديل وحذف بعض الفقرات بناءً على معيار اتفاق بمستوى (80%) بين المحكمين وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (30) فقرة. وتكونت أداة الدراسة من (30) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي اكتساب المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تطوير المعرفة، ونشر وتوزيع المعرفة.

صدق أداة الدراسة:

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين المجالات والأداة الكلية لكلا المقياسين، من خلال إيجاد مدى ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الأداة ككل والارتباطات البيئية للمجالات، وكما هو بين في الآتي:

الجدول (3): معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات الأداة والإداة ككل

الاداة الكلية	نشر وتوزيع المعرفة	تطوير المعرفة	تخزين المعرفة	توليد المعرفة	اكتساب المعرفة	
** .88	** .73	** .72	** .58	** .72	1	اكتساب المعرفة
** .88	** .68	** .73	** .64	1	** .72	توليد المعرفة
** .78	** .59	** 4.5	1	** .64	** .58	تخزين المعرفة
** .87	** .70	1	** .55	** .73	* .27	تطوير المعرفة
** .87	1	** .70	** .59	** .68	** .73	نشر وتوزيع المعرفة
1	** .87	** .87	** .78	** .88	** .88	الاداة الكلية

** دالة عند مستوى الدلالة $a < 0.01$.

يتبين من الجدول أن قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الأداة ككل، تراوحت ما بين (0.7-0.8)، كما ان قيم معاملات الارتباط البيئية لمجالات اداة الدراسة تراوحت ما بين (0.5-0.8).

مؤشرات صدق أداة الدراسة:

للتحقق من مؤشرات صدق البناء، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (25) من العاملين الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لمعرفة انتماء الفقرات لمجالاتها وصياغتها اللغوية وبين الفقرات والأداة ككل.

ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات الأداة بطريقة التعرف إلى مدى الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا، بتوزيعها على (25) مبحثاً خارج مجتمع الدراسة؛ حيث تم التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة مجالاتها، تم استخدام كرونباخ الفا على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات اعادة لأداة الدراسة ومجالاتها، فقد تم اعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار واعادة الاختبار (Test-Retest)، وبفاصل زمني مدته اسبوعان بين التطبيقين الاول والثاني، والجدول التالي يوضح نتائج الثبات.

الجدول (4): نتائج ثبات أبعاد الدراسة بأسلوب كرونباخ ألفا لأداة لواقع ادارة المعرفة في الجامعات الحكومية الأردنية

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الاعادة
اكتساب المعرفة	0.84	0.85
توليد المعرفة	0.85	0.84
تخزين المعرفة	0.88	0.85
تطوير المعرفة	0.85	0.83
نشر وتوزيع المعرفة	0.83	0.82
الأداة ككل	0.86	0.81

يبين الجدول (4) أن ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (ككل) بلغ (0.86)، وتراوح قيم الثبات للمجالات بين (0.83-0.88)، في حين بلغ معامل ثبات إعادة لأداة الدراسة ككل (0.81)، وتراوح قيم الثبات للمجالات بين (0.82-0.85)، وفي ضوء دلالات الصدق والثبات مما يقدم مؤشرات أن نتائج الثبات مقبولة لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

طرق تصحيح الأداة

أعطى لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على فقرات الاستبانة، حيث تعطى درجة واحدة (1) لعبارة موافق بدرجة قليلة جداً، ودرجتان (2) لموافق بدرجة قليلة، وثلاث درجات (3) لموافق بدرجة وسط، وأربع درجات (4) لموافق بدرجة كبيرة، وخمس درجات (5) لموافق بدرجة كبيرة جداً، وقد تم الاستجابة على هذه الفقرات وفق سلم ليكرت الخماسي:

وللتعرف إلى مستوى الإجابة، تم تحويل سلم الإجابة الخماسي إلى سلم ثلاثي وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{1-5}{3} = 1.33$$

ويمكن اعتماد المعيار التالي للحكم على درجة التقدير:

منخفض إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي اقل من (2.33).

متوسط إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو تساوي (2.33)، وأقل من (3.67).

مرتفع إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو تساوي من (3.67).

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل:

- الجنس: وله فئتان ذكر وأنثى.
- الرتبة الأكاديمية، ولها ثلاث مستويات (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).
- الخبرة وله مستويان من (1-10 سنوات، أكثر من (10 سنوات).
- نوع الجامعة ولها مستويان (حكومية، خاصة).

المتغير التابع:

- واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن.

المعالجة الإحصائية:

تم تفرغ استجابات أفراد العينة بإعطائها رموز وإدخال البيانات إلى الحاسوب والذي تم فيه معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد للإجابة عن السؤال حول الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن تعزى للمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الجامعة، وسنوات الخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول والذي نصه:

ما واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة، وكما هو مبين في

الجدول التالي:

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة مرتبة تنازليا

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.	تخزين المعرفة	3.84	0.71	1	مرتفع
2.	اكتساب المعرفة	3.77	0.75	2	مرتفع
3.	نشر وتوزيع المعرفة	3.77	0.74	2	مرتفع
4.	تطوير المعرفة	3.69	0.83	3	مرتفع
5.	توليد المعرفة	3.66	0.76	4	متوسط
	المقياس الكلي	3.74	0.65		مرتفع

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، باستثناء مجال توليد المعرفة، كما يتبين فإن مجال (تخزين المعرفة) على أعلى متوسط بلغ (3.84)، يليه مجال (نشر وتوزيع المعرفة) بمتوسط حسابي بلغ (3.77) أما في المرتبة الأخيرة فقد جاء مجال (توليد المعرفة) بمتوسط حسابي (3.66).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة تقدم عدة وسائل لتعزيز اكتساب وتوليد وتخزين ونشر ونقل وتوزيع المعرفة من خلال إعطاء الفرص للمشاركة في الورشات التدريبية والمؤتمرات والمنتديات داخل وخارج المملكة والقادرة على اطلاع القادة الأكاديميين على أهم المستجدات في مجال عمليات إدارة المعرفة مما يشجعهم على استخدامها كأحد النشاطات الرئيسية في الثقافة التنظيمية في الجامعات.

كما ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن القادة الأكاديميين يمتلكون الخبرات والمهارات الكافية لاستخدام عمليات إدارة المعرفة كجزء من نشاطاتهم الأكاديمية في الأقسام من خلال الولوج إلى قواعد البيانات العلمية وتوفير الجامعات لمحركات بحث علمية وأكاديمية تقدم المعلومات التي يحتاجونها مما يعزز لديهم مستوى استخدام عمليات إدارة المعرفة.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وكما هو مبين في الجداول الآتية:

المجال الأول: اكتساب المعرفة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال اكتساب المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن كما يوضح الجدول الآتي.

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال اكتساب المعرفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.	يكتسب القائد الأكاديمي المعرفة من مصادر داخلية (قواعد البيانات، الكتب المقررة، الخبرات الشخصية...)	3.89	0.81	1	مرتفع
2.	يكتسب المعرفة من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات	3.84	0.86	2	مرتفع
3.	يسعى القائد الأكاديمي للحصول على المعرفة من مصادر خارجية (كتب، مجلات، أبحاث...).	3.82	0.92	3	مرتفع
4.	يعمل على تشجيع الميزة التنافسية للجامعة على المستويين الأكاديمي والإداري	3.74	0.90	4	مرتفع
5.	يستقطب القائد الأكاديمي أفراداً مبدعين من أعضاء هيئة التدريس	3.67	1.07	5	مرتفع
6.	يقدم مجموعة من الإجراءات حول كيفية إيجاد المعرفة والاحتفاظ بها	3.66	0.89	6	متوسط
	الدرجة الكلية	3.77	0.75		مرتفع

يتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين درجة متوسطة إلى درجة مرتفعة حيث

جاءت الفقرة التي نصها (يكتسب القائد الأكاديمي المعرفة من مصادر داخلية (قواعد البيانات، الكتب المقررة، الخبرات الشخصية، الخ) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.89)، وانحراف معياري (0.81)، يليه فقرة (يكتسب المعرفة من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (0.86). أما في المرتبة الثالثة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يسعى القائد الأكاديمي للحصول على المعرفة من مصادر خارجية (كتب، مجلات، أبحاث...)) بمتوسط حسابي (3.82)، وانحراف معياري (0.92). وأما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يقدم مجموعة من الإجراءات حول كيفية إيجاد المعرفة والاحتفاظ بها) بمتوسط حسابي (3.66)، وانحراف معياري (0.89).

ويعزى ذلك أن الجامعات الأردنية توفر مصادر مختلفة لاكتساب المعرفة كالمكتبات الحديثة وقواعد البيانات مما يسمح لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة بالحصول على المعرفة واستخدامها لزيادة معارفهم ومهاراتهم وتطبيقها على أرض الواقع في ممارساتهم التدريسية. كما أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة يسعون دائماً للحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة ومن خلال الولوج إلى عدة مصادر معرفية.

كما ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية يسعون دائماً للاطلاع على أهم المستجدات في الميادين العلمية والمعرفية المختلفة لإدراكهم بأنها توسع من آفاقهم المعرفية وتساهم في تحقيق طموحاتهم الأكاديمية. كما وأن اطلاعهم على مصادر المعرفة المختلفة المتوفرة تتسجم مع طبيعة عملهم إذ أنهم يعملون كناشرين للمعرفة للطلبة مما يدعوهم ويحفزهم للحصول عليها من مصادرها المختلفة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة آل عثمان (2013) ودراسة (Rababah, Al-Shboul & Al Zaghoul, 2013) والتي أشارت إلى أن مستوى عمليات إدارة المعرفة ومن ضمنها عملية اكتساب المعرفة كانت تتراوح بين متوسطة إلى مرتفعة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ماهر (2014) والتي أشارت إلى أن عمليات تخزين المعرفة وتشاركها احتلت المرتبة الأولى من عمليات إدارة المعرفة ودراسة (Joybari, Gholipour & Charati, 2013) ودراسة (Ramachandran, Chong & Wong, 2013) والتي أشارت إلى أن مستوى تطبيق المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة كان منخفضاً.

المجال الثاني: توليد المعرفة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال توليد المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن كما يوضح الجدول الآتي.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال توليد المعرفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.	يشجع القائد الأكاديمي أساليب العمل الجماعي لتوليد أفكار جديدة	3.76	0.88	1	مرتفع
2.	يستفيد القائد الأكاديمي من المؤسسات التربوية الأخرى في توليد المعرفة	3.72	0.86	2	مرتفع
3.	يسهم في توليد المعرفة من خلال الاعتماد على التفوق في الانجاز	3.67	0.91	3	مرتفع
4.	يركز على استخدام المعرفة المصرحة والضمنية في تحسين الأداء التنظيمي	3.65	0.90	4	متوسط
5.	يعتمد على مفاهيم المنظمة المتعلمة لتوليد المعرفة	3.59	0.90	5	متوسط
6.	يركز على الابتكار في إيجاد الوسائل اللازمة في توليد المعرفة	3.56	0.98	6	متوسط
	الدرجة الكلية	3.66	0.76		متوسط

ويتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة إلى مرتفعة حيث جاءت الفقرة التي نصها (يشجع القائد الأكاديمي أساليب العمل الجماعي لتوليد أفكار جديدة) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ

(3.77)، وانحراف معياري (88)، يليه فقرة (يستفيد القائد الأكاديمي من المؤسسات التربوية الأخرى في توليد المعرفة) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.72)، وانحراف معياري (86). أما في المرتبة الثالثة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يسهم في توليد المعرفة من خلال الاعتماد على التفوق في الانجاز) بمتوسط حسابي (3.67)، وانحراف معياري (91). أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يركز على الابتكار في إيجاد الوسائل اللازمة في توليد المعرفة) بمتوسط حسابي (3.55)، وانحراف معياري (98). ويعزى ذلك أن القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية يحاولون جهودهم لتقديم مساهماتهم المعرفية والأكاديمية في المجالات المختلفة من خلال إجرائهم للأبحاث والدراسات ذات الصلة بالحقل المعرفي المختصين فيه. كما وأنهم يستفيدون من الفرص المتاحة من إدارات الجامعات لتشجيع البحث العلمي والدراسة في المجالات المتنوعة.

وتعزى هذه النتيجة أيضاً إلى أن القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية يسعون دائماً إلى تقديم الإضافة العلمية في ميدان تخصصهم من خلال محاولتهم الحديثة على كتابة الدراسات والأبحاث وإجراء التجارب بما يتواءم مع التقدم العلمي والمعرفي في المجالات المختلفة. كما وأنهم يحفزون طلبتهم على المساهمة في حقل التخصص المسجلين فيه من خلال إعطائهم مهام وواجبات تشجعهم على كتابة الدراسات والأبحاث وإجراء التجارب المخبرية العلمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ماهر، 2014) ودراسة (Misiunaite & Juceviciene, 2014) إذ أشارت أن القادة الأكاديميين في الجامعات يسعون إلى توليد المعرفة باستخدام الوسائل النظرية والعملية المختلفة.

المجال الثالث: تخزين المعرفة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تخزين المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن كما يوضح الجدول الآتي.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تخزين المعرفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.	يستفيد القائد الأكاديمي من تكنولوجيا المعلومات في تخزين المعرفة	4.04	0.87	1	مرتفع
2.	يستخدم تكنولوجيا المعلومات لمعالجة قاعدة البيانات الخاصة بالانشاطات التربوية للوصول إلى المعرفة المطلوبة وبالسعة اللازمة	3.87	0.96	2	مرتفع
3.	يعتمد القائد الأكاديمي في خزن المعرفة على المعرفة الضمنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	3.83	0.83	3	مرتفع
4.	يركز على الذاكرة التنظيمية لتخزين المعرفة	3.81	0.82	4	مرتفع
5.	يعتمد ف عملية تخزين المعرفة على بنك المعلمات المتعلق بها للرجوع إليها عند الحاجة	3.76	0.97	5	مرتفع
6.	يعتد على دليل المعرفة ونموذج ادارة الوثائق للوصول الى المعارف المخزنة	3.72	0.92	6	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.84	0.71		مرتفع

ويتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة إلى مرتفعة حيث جاءت الفقرة التي نصها (يستفيد القائد الأكاديمي من تكنولوجيا المعلومات في تخزين المعرفة) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.04)، وانحراف معياري (87)، يليه فقرة (يستخدم تكنولوجيا المعلومات لمعالجة قاعدة البيانات الخاصة بالانشاطات التربوية للوصول إلى المعرفة المطلوبة وبالسعة اللازمة) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.87)، وانحراف معياري (96). وأما في المرتبة الثالثة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يعتمد القائد الأكاديمي في خزن المعرفة على المعرفة الضمنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة) بمتوسط حسابي (3.83)، وانحراف معياري (82). أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يعتمد على دليل المعرفة ونموذج إدارة الوثائق للوصول إلى المعارف المخزنة) بمتوسط حسابي (3.72)، وانحراف معياري (91).

ويعزى ذلك بأن القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية يستخدمون الوسائل التكنولوجية المختلفة المتوفرة في الجامعات في

تخزين معارفهم المكتسبة. كما وأن الجامعات الأردنية توفر وسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة القادرة على مساعدتهم في تخزين المعارف المختلفة التي يحصلون عليها من مختلف المصادر. إضافة لذلك، ومن خلال سعيها لتطوير جودة التعليم المقدم فيها، توفر الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة على حدٍ سواء وسائل تكنولوجيا متقدمة قادرة على تشجيع أعضاء القادة الأكاديميين على الاستفادة من المعرفة المخزنة مما يحفزهم إلى تخزينها.

إنّ وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب شخصية ومحمولة واستخدام تقنيات كالانترنت والبريد الإلكتروني تسمح للقادة الأكاديميين تخزين كميات كبيرة من المعارف والمعلومات إذ أصبحت هذه الوسائل سهلة الوصول ويمكن الحصول عليها في أي وقت يرغبه المستخدم. كما وأنّ استخدام التقنيات الحديثة (الحاسوب والهاتف النقال) يعطي القادة الأكاديميين فرصة تخزين المعارف حالما يحصلوا عليها. وتتفق هذه النتيجة مع النتائج المسجلة في دراسة ماهر (2014) والتي أكدت أن مستوى تخزين المعرفة في الجامعات العراقية كان مرتفعاً.

المجال الرابع: تطوير المعرفة.

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تطوير المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن كما يوضح الجدول الآتي.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تطوير المعرفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.	يدعم القائد الأكاديمي جهود البحث والتطوير	3.86	0.99	1	مرتفع
2.	يدعم القائد الأكاديمي استخدام تكنولوجيا المعلومات في توزيع المعرفة	3.74	0.97	2	مرتفع
3.	يوجد قنوات فاعلة قادرة على تحسين فرص تطوير المعرفة	3.66	0.92	3	متوسط
4.	يركز في عملية تطوير المعرفة على زيادة قدرات ومهارات وكفايات اعضاء هيئة التدريس في الجامعة	3.66	0.97	3	متوسط
5.	يسعى الى تطوير المعرفة من خلال تكثيف البرامج التدريبية	3.63	1.00	4	متوسط
6.	يشجع تبادل المعرفة بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعة	3.60	1.04	5	متوسط
	الدرجة الكلية	3.69	0.83		مرتفع

يتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة إلى مرتفعة حيث جاءت الفقرة التي نصها (يدعم القائد الأكاديمي جهود البحث والتطوير) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.86)، وانحراف معياري (0.99)، يليه فقرة (يدعم القائد الأكاديمي استخدام تكنولوجيا المعلومات في توزيع المعرفة) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.74)، وانحراف معياري (0.97). أما في المرتبة الثالثة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يوجد قنوات فاعلة قادرة على تحسين فرص تطوير المعرفة) بمتوسط حسابي (3.66)، وانحراف معياري (0.92). أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يشجع تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة) بمتوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (1.04).

بما أن القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة يدركون أهمية المعرفة في الجامعات كونها إحدى أهم مؤسسات توليد ونشر المعرفة، فإنّ مستوى تطوير المعرفة جاء مرتفعاً مما ينسجم مع التوجهات والسياسات المتبعة في الجامعات الأردنية والتي تدعو إلى تطوير المعرفة باعتبارها رأس المال الأهم في هذه المؤسسات التربوية. كما وأدركت الجامعات الأردنية ضرورة أن يكرس القادة الأكاديميين جهودهم نحو الارتقاء بالمعارف المتوفرة والعمل على تطويرها.

كما وأنّ القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية أخصائيين في مجال المعرفة وتطويرها مما يحفزهم على ضرورة إيلاء عملية تطوير المعرفة أهمية خاصة نظراً لأنها تشكل الأساس والجوهر في عملها بما أنهم مسؤولون بشكل مباشر وغير مباشر عن المساهمة في تطوير المعارف المختلفة وتقديم تطبيقات عملية لها تسقيدها منها مؤسسات المجتمع المحلي مما يشكل مساهمة في تطور المجتمع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Salleh, 2015) والتي أشارت إلى أن مستوى عملية تطوير المعرفة كان متوسطاً لدى القادة الأكاديميين في الجامعات.

المجال الخامس: نشر وتوزيع المعرفة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال نشر وتوزيع المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة في شمال الأردن كما يوضح الجدول الآتي.

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال نشر وتوزيع المعرفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.	يؤكد القائد الأكاديمي على الاستفادة من المعرفة العلمية في الجامعة	3.90	0.78	1	مرتفع
2.	يعمل على نشر المعرفة وتوزيعها من خلال الاعتماد على المصادر المتنوعة (مجلات، ندوات، كتب...)	3.88	0.86	2	مرتفع
	يقوم بنشر المعرفة من خلال الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية	3.76	0.90	3	مرتفع
	يوفر شبكة اتصالات داخلية تمكن العاملين معه من الوصول لقواعد البيانات واستخدام البريد الإلكتروني لتبادل المعرفة مع الآخرين	3.73	0.88	4	مرتفع
	يُهيئ القائد الأكاديمي المناخ المناسب للاستفادة من المعرفة الجديدة	3.71	0.94	5	مرتفع
	يركز في عملية نشر المعرفة على التجريب والتطبيق من خلال العمل الميداني في الجامعة	3.64	1.00	6	متوسط
	الدرجة الكلية	3.77	0.74		مرتفع

ويتبين من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة إلى مرتفعة حيث جاءت الفقرة التي نصها (يؤكد القائد الأكاديمي على الاستفادة من المعرفة العلمية في الجامعة) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.90)، وانحراف معياري (0.78)، يليه فقرة (يعمل على نشر المعرفة وتوزيعها من خلال الاعتماد على المصادر المتنوعة مجلات، ندوات، كتب، الخ) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.88)، وانحراف معياري (0.86). أما في المرتبة الثالثة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يقوم بنشر المعرفة من خلال الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية) بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (0.90). أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يركز في عملية نشر المعرفة على التجريب والتطبيق من خلال العمل الميداني في الجامعة) بمتوسط حسابي (3.64)، وانحراف معياري (1.00).

ويُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن تشارك المعرفة مع زملائهم في نفس القسم الأكاديمي وفي الأقسام الأكاديمية الأخرى يعزز من اكتسابهم وتوليدهم للمعرفة نظراً لأنهم يتبادلون خبراتهم الأكاديمية معهم مما ينعكس إيجاباً على مستوى المعارف المتوفرة في الجامعة. كما وأن الإدارات الجامعية وعمادات البحث العلمي تشجع أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة ونقلها فيما بينهم نظراً لإدراكها لأهمية هذه العملية في تحسين جودة التعليم المقدمة فيها.

كما ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن القادة الأكاديميين يدركون الحاجة بضرورة تشارك المعرفة ونقلها بين الأقسام لمساهمتها في تحسين وتطوير الأداء التنظيمي والأكاديمي للجامعات مما ينعكس إيجاباً على مرتبتهم العلمية وعلى مكانتهم كأعضاء هيئة تدريس فيها. كما ويمكن عزو ذلك إلى أن القادة الأكاديميين لديهم قناعات راسخة تعززها السياسات التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بأن نقل وتشارك المعرفة من الأخلاقيات والقيم العلمية المترسخة في العلوم الإنسانية وينبغي العمل على تعزيزها بينهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Kalling, 2003) إذ أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى نشر وتوزيع ونقل المعرفة بين القادة الأكاديميين كان متوسطاً.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصه:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن تعزى للمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الجامعة، وسنوات الخبرة؟

وللكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة العلمية) كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة حسب متغير الجنس، وكما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على حسب متغيرات الدراسة (الجنس، الخبرة، الرتبة، نوع الجامعة)

المتغير	المستوى	اكتساب المعرفة	توليد المعرفة	تخزين المعرفة	تطوير المعرفة	نشر وتوزيع المعرفة	المقياس الكلي
الجنس	ذكر	3.74	3.62	3.84	3.66	3.72	3.72
	ن	252	252	252	252	252	252
	ع	0.76	0.76	0.72	0.87	0.74	0.67
	س	3.90	3.84	3.83	3.81	3.99	3.88
	ن	54	54.00	54.00	54.00	54.00	54.00
	ع	0.68	0.72	0.68	0.62	0.69	0.51
سنوات الخبرة	المجموع	3.77	3.66	3.84	3.69	3.77	3.74
	ن	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00
	ع	0.75	0.76	0.71	0.83	0.74	0.65
	س	3.79	3.72	3.89	3.79	3.77	3.79
	ن	162.00	162.00	162.00	162.00	162.00	162.00
	ع	0.72	0.76	0.73	0.88	0.78	0.68
نوع الجامعة	أكثر من 10 سنوات	3.74	3.59	3.78	3.58	3.77	3.69
	ن	144.00	144.00	144.00	144.00	144.00	144.00
	ع	0.77	0.75	0.69	0.76	0.68	0.61
	س	3.77	3.66	3.84	3.69	3.77	3.74
	ن	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00
	ع	0.75	0.76	0.71	0.83	0.74	0.65
الرتبة العلمية	حكومية	3.73	3.64	3.86	3.67	3.79	3.74
	ن	202.00	202.00	202.00	202.00	202.00	202.00
	ع	0.80	0.83	0.78	0.90	0.79	0.71
	س	3.83	3.69	3.80	3.71	3.74	3.76
	ن	104.00	104.00	104.00	104.00	104.00	104.00
	ع	0.63	0.60	0.56	0.69	0.61	0.51
الرتبة العلمية	المجموع	3.77	3.66	3.84	3.69	3.77	3.74
	ن	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00
	ع	0.75	0.76	0.71	0.83	0.74	0.65
	س	3.80	3.72	3.87	3.70	3.80	3.78
	ن	41.00	41.00	41.00	41.00	41.00	41.00
	ع	0.75	0.61	0.56	0.67	0.68	0.58
الرتبة العلمية	أستاذ مشارك	3.72	3.51	3.72	3.61	3.71	3.66
	ن	160.00	160.00	160.00	160.00	160.00	160.00
	ع	0.81	0.79	0.78	0.87	0.76	0.69
	س	3.83	3.86	4.00	3.80	3.84	3.87
	ن	105.00	105.00	105.00	105.00	105.00	105.00
	ع	0.65	0.71	0.63	0.84	0.72	0.59
الرتبة العلمية	المجموع	3.77	3.66	3.84	3.69	3.77	3.74
	ن	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00	306.00
	ع	0.75	0.76	0.71	0.83	0.74	0.65

ويبين الجدول السابق تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى واقع إدارة المعرفة تبعاً للمتغيرات بسبب اختلاف فئات متغيرات الدراسة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية كما تم إجراء اختبار تحليل التباين الرباعي المتعدد لمتغيرات الدراسة وفقاً لمجالاتها الخمسة وفيما يلي توضيحاً لذلك:

الجدول (12): تحليل التباين المتعدد لأثر متغيرات الدراسة على واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	اكتساب المعرفة	0.40	1.00	0.40	0.73	0.39
	توليد المعرفة	0.47	1.00	0.47	0.88	0.35
	تخزين المعرفة	0.02	1.00	0.02	0.04	0.85
	تطوير المعرفة	0.92	1.00	0.92	1.35	0.25
	نشر وتوزيع المعرفة	2.35	1.00	2.35	4.37	0.04
	المقياس الكلي	0.62	1.00	0.62	1.53	0.22
سنوات الخبرة	اكتساب المعرفة	0.84	1.00	0.84	1.53	0.22
	توليد المعرفة	0.14	1.00	0.14	0.26	0.61
	تخزين المعرفة	0.26	1.00	0.26	0.55	0.46
	تطوير المعرفة	0.02	1.00	0.02	0.03	0.87
	نشر وتوزيع المعرفة	0.22	1.00	0.22	0.40	0.53
	المقياس الكلي	0.23	1.00	0.23	0.56	0.45
نوع الجامعة	اكتساب المعرفة	0.10	1.00	0.10	0.19	0.66
	توليد المعرفة	0.01	1.00	0.01	0.03	0.88
	تخزين المعرفة	0.07	1.00	0.07	0.15	0.70
	تطوير المعرفة	0.00	1.00	0.00	0.00	0.99
	نشر وتوزيع المعرفة	0.47	1.00	0.47	0.88	0.35
	المقياس الكلي	0.02	1.00	0.02	0.04	0.85
الرتبة العلمية	اكتساب المعرفة	1.71	2.00	0.85	1.56	0.21
	توليد المعرفة	4.78	2.00	2.39	4.50	0.01
	تخزين المعرفة	3.04	2.00	1.52	3.21	0.04
	تطوير المعرفة	0.54	2.00	0.27	0.40	0.67
	نشر وتوزيع المعرفة	1.43	2.00	0.71	1.33	0.27
	المقياس الكلي	1.40	2.00	0.70	1.73	0.18
الخطأ	اكتساب المعرفة	155.74	285.00	0.55		
	توليد المعرفة	151.15	285.00	0.53		
	تخزين المعرفة	134.92	285.00	0.47		
	تطوير المعرفة	195.13	285.00	0.69		
	نشر وتوزيع المعرفة	152.96	285.00	0.54		
	المقياس الكلي	115.88	285.00	0.41		
المجموع	اكتساب المعرفة	4516.03	306.00			
	توليد المعرفة	4271.39	306.00			
	تخزين المعرفة	4659.28	306.00			
	تطوير المعرفة	4371.58	306.00			
	نشر وتوزيع المعرفة	4513.31	306.00			
	المقياس الكلي	4417.97	306.00			

يتبين من الجدول السابق الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) تُعزى لأثر متغير الجنس، على جميع المجالات باستثناء مجال نشر وتوزيع المعرفة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) تُعزى لأثر سنوات الخبر ونوع الجامعة، على جميع المجالات والمقياس ككل.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) تُعزى لأثر الرتبة العلمية، باستثناء مجال توليد المعرفة، وتخزين المعرفة.
- ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام المقارنات البعدية باستخدام طريقة شيفيه، وكما يلي:
- أولاً: الرتبة العلمية**
- لمعرفة دلالة الفروق على حسب متغير الرتبة العلمية، تم إجراء المقارنات البعدية باستخدام شافية، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول (13): المقارنات البعدية على حسب طريقة شافية لمتغير الرتبة العلمية

الدلالة	الفرق بين المتوسطين	الرتبة	الرتبة	المجال
0.29	0.20	أستاذ مشارك	أستاذ	توليد المعرفة
0.57	-0.14	أستاذ مساعد		
0.29	-0.20	أستاذ	أستاذ مشارك	
0.00	*-.3452	أستاذ مساعد		
0.57	0.14	أستاذ	أستاذ مساعد	
0.00	*.3452	أستاذ مشارك		
0.46	0.15	أستاذ مشارك	أستاذ	تخزين المعرفة
0.63	-0.12	أستاذ مساعد		
0.46	-0.15	أستاذ	أستاذ مشارك	
0.01	*-.2723	أستاذ مساعد		
0.63	0.12	أستاذ	أستاذ مساعد	
0.01	*.2723	أستاذ مشارك		
0.56	0.12	أستاذ مشارك	أستاذ	المقياس الكلي
0.76	-0.09	أستاذ مساعد		
0.56	-0.12	أستاذ	أستاذ مشارك	
0.03	*-.2094	أستاذ مساعد		
0.76	0.09	أستاذ	أستاذ مساعد	
0.03	*.2094	أستاذ مشارك		

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

1. وجود فروق على حسب متغير الرتبة العلمية على مجال توليد المعرفة وتخزينها، بين فئة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، ولصالح الأستاذ المساعد.
 2. وجود فروق على حسب متغير الرتبة العلمية على المقياس الكلي، بين فئة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، ولصالح الأستاذ المساعد.
- ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن القادة الأكاديميين من رتبة أستاذ مساعد يسعون بشكل أكبر إلى توليد المعرفة نظراً لإدراكهم

لأهميتها ويكونها أحد أهم محددات تطوره الوظيفي إذ أنهم يسعون للوصول إلى رتب أكاديمية أعلى لا تتحقق إلا من خلال محاولاتهم لتوليد المعرفة.

كما ويمكن عزو هذه النتيجة إلى حقيقة أن القادة الأكاديميين في الرتب الأكاديمية المختلفة وخاصة الرتب العليا يسعون دائماً إلى تحسين معارفهم مما ينعكس إيجاباً على مهاراتهم البحثية والأكاديمية والتدريسية. كما وأنهم مدركون لحقيقة أن إدارة المعرفة إحدى المتطلبات التنظيمية الحديثة تدعوهم لضرورة الاطلاع على ما هو جديد في الحقول والميادين العلمية والمعرفية المختلفة. ولأنّ القادة الأكاديميين من الرتب العلمية العليا (أستاذ، أستاذ مساعد) أكثر إدراكاً لهذه الحقيقة، فإن سعيهم لتطبيق عمليات إدارة المعرفة ينسجم مع قيمهم الأكاديمية.

وتختلف هذه النتيجة مع النتائج المسجلة في دراسة (Ramachandran, Chong & Wong, 2013) ودراسة (Misiunaite & Juceviciene, 2014) إذ أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى إلى الرتبة العلمية في مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة.

ثانياً: الجنس

كذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والأخطاء المعيارية لمجالات الدراسة على حسب متغير الجنس، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (14): المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لمجالات الدراسة على حسب متغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي المعدل	الخطأ المعياري
نشر وتوزيع المعرفة	ذكر	3.72	0.06
	أنثى	4.04	0.16
المقياس الكلي	ذكر	3.71	0.06
	أنثى	3.89	0.14

ويظهر الجدول المتوسطات الحسابية المعدلة وجود فروق ظاهرية ذات دلالة إحصائية على حسب متغير الجنس على مجال نشر وتوزيع المعرفة، وكانت الفروق لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي المعدل للإناث على مجال نشر وتوزيع المعرفة (4.04)، بينما الذكور (3.72).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الإناث من أعضاء هيئة التدريس أكثر دافعية نحو نقل وتوزيع المعرفة فيما بينهن نظراً لانخفاض مستوى التنافسية بينما يرى أعضاء هيئة التدريس من الذكور أن نقل ونشر المعرفة للآخرين يمكن أن يؤثر على وضعهم الأكاديمي ويشكل تهديداً وظيفياً لهم. كما ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء حقيقة أن الذكور يتصفون بخصائص نفسية وانفعالية تجعلهم أكثر رغبة في التميز مقارنة مع الإناث مما لا يحفزهم على تشارك المعرفة مع الآخرين.

ويمكن عزو هذه النتيجة أيضاً إلى أن الإناث أكثر سعياً نحو تحقيق ذاتهن أمام الآخرين من إدارة جامعية وزملاء نظراً للنظرة غير السوية التي يحملها الذكور تجاه القادة الأكاديميين من الإناث باعتبارهن لسن كفؤاً لتبوء مناصب ورتب أكاديمية عليا في الجامعات الحكومية والخاصة. كما وأنّ الأردن وباعتباره من الدول النامية تسوده الثقافة الذكورية التي يطغى عليها مفهوم سائد بأن الذكور يجب أن يسيطروا على الإناث مما يحفزهم لتطبيق أنجع الوسائل والطرق لتحقيق ذاتهن والإثبات بأنهن قادرات على تحمل المسؤولية والقيام بالواجبات المطلوبة منهن.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Ramachandran, Chong & Wong, 2013) التي أشارت إلى وجود فروق في مستوى تطبيق إدارة المعرفة ولصالح القادة الأكاديميين الذكور.

ثالثاً: نوع الجامعة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر نوع الجامعة، على جميع المجالات والمقاييس ككل كما يظهر الجدول (13). ويمكن عزو هذه النتيجة إلى كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن تولى اهتماماً خاصاً بعمليات نقل المعرفة. كما وأنها تعمل على توفير جميع المتطلبات الضرورية الخاصة بإدارة المعرفة للقادة الأكاديميين فيها.

رابعاً: الخبرة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى لأثر سنوات الخبرة، على جميع المجالات والمقاييس ككل كما يظهر الجدول (13). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة يدركون أهمية عمليات إدارة المعرفة كأساس لتطورهم الوظيفي ورفع رتبهم العلمية مما يشير إلى أن سنوات الخبرة لا تؤدي دوراً مهماً في مستوى عمليات إدارة المعرفة. كما وأن الإدارات الجامعية تشجع وتحفز القادة الأكاديميين على أخذهم لدورهم باعتبارهم من أهم العاملين المعرفيين في المجتمع. كما وأن الخبرة لا تعد مؤشراً في مستوى عمليات إدارة المعرفة إذ يدرك القادة الأكاديميون أهميتها ودورها المحوري.

التوصيات

1. تعزيز استخدام عمليات نقل المعرفة من قبل الإدارات الجامعية كأحد العمليات الجوهرية في بنائها التنظيمي.
2. تنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية لزيادة استخدام أعضاء هيئة التدريس لعمليات إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية وبخاصة الجامعات.
3. خلق شراكات بين الجامعات الحكومية والخاصة لزيادة مستوى إدارة المعرفة بينها.
4. إجراء دراسات مستقبلية تتناول واقع إدارة المعرفة من وجهة نظر عينات أخرى من المبحوثين مثل الطلبة ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات.

المراجع

- الأغا، ن.؛ وأبو الخير، أ. (2012). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 16(1)، 30-62.
- حنونة، س؛ والعوضي، ر. (2011). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: إطار فكري. بحث مقدم لمؤتمر التعليم الإلكتروني واقتصاديات المعرفة المنعقد بجامعة القدس المفتوحة- منطقة غزة التعليمية بتاريخ يوليو 2011م.
- أبو خضير، إ. (2009). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: أفكار وممارسات. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- الزطمة، ن. (2011). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الزيادات، م. (2008). اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة. ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- السحيمي، ز. (2009). جاهزية المؤسسات لإدارة المعرفة: حالة تطبيقية. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. معهد الإدارة العامة، جامعة الملك عبدالعزيز، الرياض: المملكة العربية السعودية.
- آل عثمان، ع. (2013). واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: المعوقات وسبل التطوير. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ماهر، أ. (2014). أثر عمليات إدارة المعرفة على جودة التعليم العالي في العراق: دراسة تحليلية من منظور ريادي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، المملكة العربية السعودية.
- المحاميد، ر. (2008). دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي: دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان: الأردن.
- الملكواوي، إ. (2007). إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم. ط1، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- المليجي، ر. (2010). إدارة المعرفة والتعليم التنظيمي: مدخل للجامعة المتعلمة في مجتمع المعرفة. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- الناصر، ع. (2015). إدارة المعرفة في إطار نظم ذكاء الأعمال. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- العلي، عبدالستار؛ وقندلجي، عامر؛ والعمري، غسان (212). المدخل إلى إدارة المعرفة. ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- Agrawal, A. (2004). Knowledge management application in higher technical institutions in India. International Association for Management of Technology (IAMOT) 13th International Conference Proceedings, Washington.

- Al-Zoubi, D. (2014). Improving teaching and learning at Universities- the use of knowledge management. *IJAC*, 7(1), 32-40.
- Belawi, H. & Hussin, S. (2007). *Knowledge management in education*. Alexandria: Dar Alwafa for Publication.
- Brewer, Peggy; Brewer, Kristen (2010). Knowledge Management, Human Resource Management, and Higher Education: A Theoretical Model. *Journal of Education for Business*, 85: 330-335.
- Butcher, N. (2014). Knowledge management strategies for distance education. Retrieved from: <http://pcf4.dec.uwi.edu/viewpaper.php?id=id=73&print=1>
- Dagli, G., Silman, F. & Birol, C. (2009). A qualitative research on the university administrators' capacity to use management knowledge tools: The case of TRNC universities. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(3), 1269-1290.
- Gupta, B., Lyer, L. & Aronson, J. (2000). Knowledge management: Practices and challenges. *Industrial Management & Data Systems*, 100(1), 17-21.
- Joybari, M., Gholipour, A. & Charati, J. (2013). Effects of components of organizational culture and information technology on the implementation of knowledge management in Mazandaran university of medical sciences, 2012. *Journal Mazand University of Medical Science*. 23(102), 59-65.
- Kalling, T. (2003). Organization-internal transfer of knowledge and the role of motivation: A qualitative case study. *Knowledge and Process Management*, 10(2), 115-126.
- Kidwell, J., Linde, K & Johanson, S. (2000). Applying corporate knowledge management practices in higher education. *Educause Quarterly*, 4: 28-33.
- Kurniawan, Y. & Hieerra, S. (2014). Analysis and design of knowledge management systems for school of information system at XYZ University: A case study approach. *International Journal of Multimedia and Ubiquitous Engineering*, 9(12), 229-240.
- Laudon, K.C & Laudon, J.P (2007). *Essentials & management information systems*. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Mc Dermott, R. (1998). Knowing is a human act= How is information technology inspired but can not deliver knowledge management revised. sep. 27.
- Misiunaite, B. & Juceviciene, P. (2014). Study related knowledge management process at the university department: Theoretical approach. *Pedagogy Studies*, 113: 11-27.
- Nemani, R. (2010). The role of computer technologies in knowledge acquisition. *Journal of knowledge Management Practice*, 11(3), 1-14.
- Nonaka, I. (2006). *The knowledge creating company*. London: Oxford University Press.
- Rababah, O., Al-Shboul, M. & Al Zaghoul, F. (2013). Utilizing knowledge management in education: The case of "The university of Jordan". *International Journal of Educational Technology* , 8(1), 58-63.
- Ramachandran, S., Chong, S.C. & Wong, K.Y. (2013). Knowledge management practices and enablers in public universities: A gap analysis. *Campus-Wide Information Systems*, 30(2), 76-94.
- Salleh, K. & Huang, C. (2015). Learning organization, knowledge management process and organizational performance: Empirical evidence from a public university. *Accounting Research Institute and Faculty of Accountancy, Technology University, Shah Alam, Malaysia*.
- Salleh, K. (2015). Learning organization and knowledge management: Transfer process of tacit knowledge in public university for academic excellence. *University Technology MARA, Shah Alam, Malaysia*.
- Stronmgulst, N. & Samoff, J. (2000). Knowledge management system: On the promise and actual forms of information technology. *Journal of Comparative Education*, 30(3), 318-330.
- Wedman, J. & Wang, F. (2005). Knowledge management in higher education: A knowledge repository approach. *Journal of Computing in Higher Education*, 17(1), 116-138.

Status of Knowledge Management among Academic Leaders at Jordanian Universities at Northern District

*Walaa Alzghol**

ABSTRACT

The study examined the status of knowledge management among academic leaders at Jordanian universities in North Jordan among (307) academic leaders who responded to questionnaire measuring the status of knowledge management among academic leaders. The study showed that the knowledge acquisition, generation, storage, development, dissemination, and distribution were moderate to high. There were statistically significant differences in status of knowledge management level among academic leaders at Jordanian universities due to the gender and rank, in favor of females and assistant professors, while no statistically significant differences were found due to type of university and experience. The study recommended the need for partnerships between public and private universities to promote knowledge management processes.

Keywords: Status of Knowledge Management, Academic Leaders, Jordanian Universities.

* The University of Jordan. Received on 10/1/2016 and Accepted for Publication on 23/3/2016.