

درجة تطبيق رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

The Application Degree of Academic Department Heads in the Private Jordanian Universities in the Capital Amman to Knowledge Management and its Relation with the Degree of Scientific Productivity From Staff Members Point Of View

إعداد

دلال سامي الخب

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران - 2017

تفويض

أنا دلال سامي أحمد الخب أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، او الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: دلال سامي أحمد الخب

التاريخ: 2017/6/6

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها : "درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم".

وأجيزت بتاريخ: 2017/6/6

التوقيع	الجامعة	أعضاء لجنة المناقشة
	جامعة الشرق الأوسط	الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي مشرفاً
	جامعة الشرق الأوسط	الأستاذ الدكتور عباس الشريف رئيساً
	جامعة اليرموك	الأستاذ الدكتور كايد سلامة عضواً خارجياً

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد أشرف الخلق والمرسلين..
أشكر الله تعالى على ما أنعمه علي بتحقيق هذا العمل والحلم المتواضع، كما أوجه شكر خاص للأستاذ
الدكتور عبد الجبار البياتي على ما قدمه لي من إشراف وتوجيه وحرصه الدائم على متابعة إعداد
الرسالة.
كما أتوجه بالشكر الى الاساتذه الأفاضل أعضاء الهيئة التدريسية بتفضلهم بمناقشة هذه الرسالة
وإعطاء
أرائهم وملاحظاتهم القيمة.

شكرا من قلبي على كل شيء ..

الباحثة

سامي الخب

الأهداء

إلى أبي الغالي الحبيب .. سندي وقوتي وسبب نجاحي مهما أطلت الحديث عنك لن أوافيك حقك
وتعبك وطموحك العالي بإكمالي ما بدأت .. أشكرك من كل قلبي وأهديك ثمرة نجاحي المتواضعة ..
إلى أمي التي حممتني وقوتني بدعائها .. إلى الإنسانية المؤمنة بقوتي بداخلها .. أنتِ العون والحماية
التي أرجو وأكثر .. أنتِ التي تحملت صعاب أيامي .. أشكرك من كل قلبي وأهديك ثمرة نجاحي
المتواضعة ..

وما المرء إلا بإخوانه وأخواته كما تقبض الكف بالمعصم .. إن كنت سأحدث عن الجمال فجمال
محببتكم وروحكم أبدأ أدامكم الله لي يا أحلى ما في الوجود .. ناديا، محمد وغنى ..
إلى الأساس والدعم الذي لا ينتهي والمحبة التي تزداد بيننا إلى أختي ورفيقتي نور أدامك الله سندا لي
وأختا وصديقة بل وأكثر أشكرك لأنك موجودة دائما معي ..
الخالة أم وأنتِ كذلك .. أشكرك على ما تقدميه لي من دعم شكرا سناء ..
صديقتي وأختي ودعمي الذي لا ينتهي إلى أختي الصغيرة سجي ..
إلى دعمي المعنوي وصاحبة الابتسامة الجميلة والروح الاجمل حنين ..
إلى مديرتي وصديقتي الغالية فرح الاغا وصاحبة الأصرار والقوة أشكرك من قلبي على وقفتك معي
وتحملي في أصعب الاوقات ..

إلى زميلاتي على مقاعد الدراسة العظيمة روان وصابرين وفداء ولاء اشكركم من كل قلبي على
دعمكم المتواصل لي ومساعدتي على إنجاز هذا العمل ..
وفي الختام لا يسعني الشكر مهما طلت فيه لحضرة الدكتورة العظيمة ملك الناظر، والدكتور محمود
الحديدي لأنكم أنتم كنتم سبب إكمالي لهذا النجاح بدعمكم لي من أول يوم كنت فيه طالبة وتعلمت من
حضراتكم الكثير شكرا لكم من كل قلبي ..

الباحثة

دلال سامي الخب

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان.....
ب	تفويض.....
ج	قرار لجنة المناقشة.....
د	شكر وتقدير.....
هـ	الإهداء.....
و	قائمة المحتويات.....
ح	قائمة الجداول.....
ي	قائمة الملحقات.....
ك	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
م	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.....
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
1	مقدمة.....
3	مشكلة الدراسة.....
4	أهداف الدراسة وأسئلتها.....
5	أهمية الدراسة.....
5	مصطلحات الدراسة.....
6	حدود الدراسة.....
7	محددات الدراسة.....
الفصل الثاني: الادب النظري والدراسات السابقة	
8	الادب النظري.....
20	الدراسات السابقة ذات الصلة.....

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

27 منهجية الدراسة.
27 مجتمع الدراسة.
28 عينة الدراسة.
29 أدوات الدراسة.
31 متغيرات الدراسة.
31 المعالجة الإحصائية.
32 إجراءات الدراسة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

33 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
35 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
37 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
38 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
42 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

47 مناقشة نتائج السؤال الأول.
49 مناقشة نتائج السؤال الثاني.
50 مناقشة نتائج السؤال الثالث.
51 مناقشة نتائج السؤال الرابع.
52 مناقشة النتائج السؤال الخامس.
54 التوصيات.
56 المراجع العربية.
59 المراجع الأجنبية.
62 الملحقات.

فهرس الجداول

رقم الفصل- رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان حسب الجامعة و الجنس	28
2	توزع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة حسب الجامعة و الجنس	29
3	معاملات ثبات الاستباننتين	30
4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان مرتبة تنازلياً	33
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	36
6	معامل الارتباط بيرسون بين درجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان ودرجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس	38
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة ودرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان ، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس	39
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	40
9	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق في تقديرات عينة الدراسة ودرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	41
10	اختبار شيفيه لإيجاد مصادر الفروق في درجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	42

43	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس	11
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	12
45	تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق في تقديرات عينة الدراسة لدرجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	13
46	اختبار شيفيه لايجاد مصادر الفروق في مستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	14

قائمة الملحقات

رقم الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
62	الاستبانة المتعلقة بإدارة المعرفة بصورتها الأولية	1
68	الاستبانة المتعلقة بالإنتاجية العلمية بصورتها الأولية	2
69	قائمة بأسماء المحكمين	3
70	الاستبانة المتعلقة بإدارة المعرفة بصورتها النهائية	4
73	الاستبانة المتعلقة بالإنتاجية العلمية بصورتها النهائية	5
74	كتاب تسهيل مهمة من رئاسة جامعة الشرق الأوسط إلى وزير التعليم العالي والبحث العلمي الأكرم	6
75	كتاب تسهيل مهمة من وزير التعليم العالي والبحث العلمي الأكرم إلى الجامعات الخاصة في العاصمة عمان	7

درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

إعداد

دلال سامي الخب

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (260) من أعضاء هيئة التدريس منهم (63) إناث و (197) ذكور، وقد تم تطوير اداتين لجمع المعلومات هما: الأولى استبانة تطبيق المعرفة والثانية استبانة الإنتاجية العلمية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها:

1. أن درجة تطبيق ادارة المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة.

2. أن درجة الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في العاصمة

عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3. أشارت النتائج الى وجود علاقة موجبة ودالة احصائية بين درجة تطبيق إدارة المعرفة لدى

رؤساء الاقسام الاكاديمية و الدرجة الكلية الانتاجية العلمية.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الدرجة الكلية لتطبيق

ادارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة تعزى لمتغير الجنس و

وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الانتاجية العلمية

لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس و وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: رؤساء الاقسام، الإنتاجية العلمية، إدارة المعرفة.

٤

The Application of Academic Department Heads in The Private Jordanian Universities in the Capital Amman to Knowledge Management and its Relation with the degree of scientific productivity From staff members point of view

Prepared by

Dalal Sami Al-khub

Supervised by

Prof.Dr.Abdul Jabbar Al-Biati

Abstract

This study aimed at investigating The Application of Academic Department Heads in The Private Jordanian Universities in the Capital Amman to Knowledge Management and its Relation with the degree of scientific productivity From staff members point of view

To achieve this objective a sample of (260) private university staff members were selected (197) were male and (63) female.

Two Questionnaires were developed and their validity and reliability were achieved.

- 1- Some results of the study were as follows degree, then knowledge management among heads of departments in the private universities in Amman was average from the point of view of staff members.

- 2- The degree of scientific productivity of faculty members in the private universities in Amman was average.
- 3- The result indicated a positive relationship statistical function between the variable application of knowledge management among heads of academic department of scientific productivity.

Keywords: Department Heads, scientific productivity, Knowledge Management.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

شهد النصف الثاني من القرن العشرين تقدماً علمياً وتوسعاً وتطوراً في التكنولوجيا وأدواتها والذي أبرز أهمية المعلومات والمعارف كموارد أساسية لأية مؤسسة مهما كبر أو صغر حجمها، وأنها موارد منفصلة عن الإنسان، مما أدى إلى الإدراك بأن الاهتمام بهذه الموارد يشكل مسؤولية للجامعة. فالمعرفة تعد الثروة الحقيقية للجامعات، كما هي بالنسبة للأفراد والشعوب والمجتمعات، وهي بالتالي الأداة التي تساعد الجامعات على القيام بوظائفها وأنشطتها بحيوية ونشاط من أجل تحقيق أغراضها وغاياتها التي وجدت من أجلها.

وتعد المعرفة قوة وثروة في آن واحد وهي الميزة التي تميز الجامعة بوصفها المورد الأكثر أهمية من الموارد الأخرى. وتكمن أهميتها في كونها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون الغلة، وأنها لا تعاني من مشكلة الندرة بوصفها المورد الوحيد الوافر الذي ينمو بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام. وتعد إدارة المعرفة أداة الجامعات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري من خلال تمكين وصول إلى المعرفة للأشخاص المحتاجين لها من خلال عملية سهلة وممكنة، فهي أداة تحفيز للجامعات لتشجيع المقدرات الإبداعية لمواردها البشرية لإيجاد معرفة جديدة، والكشف المسبق عن الفجوات في توقعاتهم، كما أنها توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية المستدامة للجامعات، عبر إسهامها في تمكين الجامعات من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح منتجات علمية جديدة (العلي، 2009).

تقوم إدارة المعرفة على فكرة عامة ملخصها بأن المؤسسات التربوية ملزمة بالاستفادة من كل ما لديها من معلومات ومعارف ومهارات وخبرات وبراءات اختراع، وهي من أهم الأفكار الحديثة وذات الاثر الفعال في نجاح المؤسسات التربوية انطلاقاً من مفهوم رأس المال الفكري، وظهور إدارة المعرفة والاهتمام المتزايد بها هو أمرٌ طبيعيٌّ نتيجة لتطور إدارة الجودة الشاملة ومفاهيمها، وأيضاً التقدم التكنولوجي وثورة المعلومات والاتصالات، والاعتماد الكبير على تكنولوجيا المعلومات، واستخدام شبكة الانترنت واستثمارها في تنفيذ الأعمال (الظاهر، 2009).

ولمواجهة هذه التحديات، وتحسين الانتاجية العلمية قامت العديد من الجامعات بتبني إدارة المعرفة، والتي تعد من أهم السبل التي من الممكن أن تلجأ إليها، وذلك من خلال إعادة تأهيل الموارد البشرية عما أشار (Hottenrott & Thorwarth, 2011: 1). فإدارة المعرفة من أهم الاستراتيجيات لأي جامعة تريد أن تستمر في المنافسة في السوق التنافسي وترمي للتوصل إلى النجاح، وتسعى إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فاعلية من تلك المستخدمة من قبل المنافسين، كما أنها تساعد على توليد المعرفة وإنتاجها، والحصول عليها واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها، وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تمتلكها الجامعة، والتي تعدها ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعلم، والتخطيط الاستراتيجي (همشري، 2013).

كما أن إدارة المعرفة تسهم في تحسين مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس وتحسين مقدراتهم المتعلقة بالتكيف مع متطلبات التغيير السريعة بالجامعة، كما أنها تساعد الجامعات على مشاركة المعرفة واستخدامها، وإتاحتها لجميع منتسبي الجامعة ورفع انتاجيتهم العلمية (العنبي، 2008).

ولقد أصبح إنتاج البحوث أساساً لنجاح الجامعات لتعزيز آفاق الأكاديميين، حيث تعد الجامعات محركات ومولدات لإنتاج المعرفة وتعزيزها من خلال التركيز والاهتمام بالجانب البحثي فيها. ولذلك انصب اهتمام القيادات وصناع القرار في الجامعات نحو تحسين وتعزيز دور أعضاء الهيئة التدريسية، لما لها من دور فعال في إيجاد ونشر والحفاظ على المعرفة، وتحقيق آفاق واسعة من العلم والمعرفة، من خلال وضع برامج بحثية لتطوير المهارات المهنية والهامة للطلبة ، وتقديم بما يعكس روح العصر، والرؤية السائدة التي يتطلع لها الجميع ويسعى الى تحقيقها (Okiki, 2013). ولذا وجدت الباحثة ضرورة لبحث العلاقة بين متغيري إدارة المعرفة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كونهم العنصر الأساسي في العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة

يعد تطبيق إدارة المعرفة واستراتيجياتها من أهم العناصر التي تساعد الجامعات بشكل عام، والجامعات الخاصة بشكل خاص على تعزيز وتطوير مستوى الانتاجية العلمية، ذلك أن تطبيق إدارة المعرفة يقوم على تنمية الموارد البشرية، ويهدف بشكل رئيسي إلى تحسين الأداء التنظيمي في الجامعات من خلال تمكين رأس المال البشري وإشراكهم في عمليات اتخاذ القرار لتفعيل دورهم. إلا أن واقع الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان يشير إلى وجود معوقات تواجه تطبيق إدارة المعرفة، الذي يحول دون تحقيق أعلى مستويات الانتاجية الأكاديمية، وذلك يعود إلى ندرة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات، وغياب السياسات البحثية وضعف في عمليات الإشراف على طلبة الدراسات العليا، وتدني مستوى الإنفاق على عمليات البحث العلمي. وقد بينت نتائج دراسة الزبون والشيخ (2015) أن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء

هيئة التدريس كان متوسطاً. كما بينت دراسة (Hossain, Bischoff, Willy, Roncace & Walsh, 2015) إن دور إدارة المعرفة كان فاعلاً في تحسين وتطوير المخرجات البحثية في الولايات المتحدة الأمريكية. من هنا تأتي مشكلة الدراسة في ضرورة دراسة تطبيق إدارة المعرفة وعلاقتها بمستوى الإنتاجية العلمية في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان.

هدف الدراسة وأسئلتها

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة تطبيق إدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان. وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:-

1- ما درجة تطبيق رؤوساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان

لإدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

2- ما درجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة في

العاصمة عمان من وجهة نظرهم ؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق إدارة المعرفة

ودرجة الإنتاجية العلمية ؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تطبيق إدارة المعرفة

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرين الجنس والرتبة الاكاديمية ؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الإنتاجية العلمية

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس والرتبة الأكاديمية ؟

أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة بما يأتي:

1- يؤمل أن تضيف هذه الدراسة أدباً نظرياً جديداً، وإثراء المكتبة العربية بعامة، والأردنية بخاصة

بهذا الأدب، من خلال متغيري الدراسة وهما: ادارة المعرفة والانتاجية العلمية .

2-من المؤمل أن تقدم الدراسة صورة واضحة للمسؤولين، في الجامعات الأردنية الخاصة عن إدارة

المعرفة، والانتاجية العلمية لغرض الارتقاء بها.

3-من الإمكان أن تفيد نتائج هذه الدراسة القادة المسؤولين الإداريين في وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي في الجامعات في تحديد مهام أعضاء الهيئة التدريسية والتركيز فيها على تطبيق إدارة

المعرفة والانتاجية العلمية.

4-من المؤمل أن تكون هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة واستخدامها كمرجع لهم باستخدام

متغيرات أخرى.

مصطلحات الدراسة

تشمل الدراسة تعريف المصطلحات الآتية:-

تطبيق إدارة المعرفة: تعرف إدارة المعرفة مفهوماً بأنها "مجموعة من الحقائق التي يحصل

عليها الفرد من خلال بحوثه أو من خلال تجاربه العلمية السابقة المتراكمة والتي قد توصله إلى درجة

الخبرة ومن ثم الحكمة" (الجاموس، 2013، ص12). وتعرف إجرائياً بأنها الدرجة التي حصل عليها أفراد العينة في استجاباتهم على الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض .

الإنتاجية العلمية: تعرف الإنتاجية العلمية مفاهيمياً بأنها "الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في إثراء العلم من خلال تقديم مقالات وأبحاث علمية ومؤلفات وكتب متخصصة، وبذل الجهود في الإشراف على الدراسات العليا والتي تساهم في رقي المجتمعات وتطور ونمو العلم والمعرفة" (نجم، المجيدل والحولي، 2012، ص9).

وتعرف الإنتاجية العلمية إجرائياً بأنها الدرجة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في استجاباتهم عن الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.

حدود الدراسة

تتضمن الدراسة الحدود الآتية:-

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني 2016/2017.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الجامعات الخاصة في العاصمة عمان.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان.

محددات الدراسة

يتحدد تعميم نتائج هذه الدراسة بما بالاتي:

1- مدى صدق وثبات الاستباننتين اللتين طورتهما الباحثة لهذا الغرض.

2- مدى دقة وموضوعية استجابة أفراد العينة على الاستباننتين المطورتين من قبل الباحثة لهذا

الغرض.

3- لن تعمم الدراسة نتائج الدراسة إلا على المجتمع الذي سحبت منه عينة هذه الدراسة والمجتمعات

المماثلة الأخرى.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تم في هذا الفصل عرض للأدب النظري بشأن متغيري الدراسة، وهما : إدارة المعرفة، والانتاجية العلمية كما تضمن عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، العربية والاجنبية منها . وفيما يلي عرض بذلك :

أولاً: الادب النظري

تضمن الادب النظري عرضاً لإدارة المعرفة من حيث نشأة المعرفة، مفهوم إدارة المعرفة، وأهميتها، وعناصرها، وفوائدها، كما تضمن عرضاً للانتاجية العلمية من حيث مفهومها، وأهميتها، وصورها، وفيما يلي عرض بذلك :

إدارة المعرفة:

واشتملت على ما يأتي :

نشأة المعرفة :

إن المعرفة موجودة منذ القدم، وكانت تعرف بإسم (العلم)، كان منذ بدء البشرية امتدادها، وقد ورد ذكرها في مواقع عدة من القرآن الكريم، منها قوله، تعالى: (إقرأ باسم ربك الذي خلق) (العلق، 1) وكل المؤشرات واضحة على أن المعرفة ممتدة ومستمرة، وتدعو الى التفكير والسعي المستمر في طلب العلم والمعرفة (البطاينة، والمشاقبة، 2010)

وقد عمل التطور التكنولوجي على إحداث نقل نوعية في طريقة أداء وعمل المنظمات، فأصبحت الحاجة متزايدة للمعرفة في العمل، وبذلك توجهت المنظمات نحو المعرفة، وبدأ الاهتمام بها بشكل كبير من جميع النواحي. ورأى العالم بيتر داركر Drucker أن العالم اليوم أصبح يتعامل مع الصناعات المعرفية التي تعد البيانات هي مادتها الأولية، والعقل البشري أدواتها والافكار منتجاتها(القهيوي،2013).

مفهوم إدارة المعرفة

إدارة المعرفة عبارة عن عملية منهجية تهدف إلى الحصول على المعارف، ونقلها والاحتفاظ بها واستخدامها والاستفادة منها، سواء كانت معرفة ضمنية، أم تم اكتسابها من خلال التجربة والتدريب، ولإدارة المعرفة أثر ايجابي على تحسين الأداء التربوي في المؤسسات التعليمية والجامعات، حيث أن تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات يساعد على حفظ التوازن بين متطلبات التعليم والواقع التعليمي، بالإضافة إلى أن إدارة المعرفة تمكن الإداريين من التعامل مع المعارف والاستفادة منها بما يحقق الأهداف التعليمية والنهوض بالتعليم إلى الأمام، ومجاراة التطورات الحديثة (Jenaabadi, Pourghaz & Sharifdejkam, 2014).

كما تعد إدارة المعرفة واستراتيجياتها وتطبيقاتها الأساس الذي يعتمد عليه الإداريون من أجل تعزيز الأداء التنظيمي في الجامعات، وضمان الاستمرارية والتقدم، وإدارة المهام لتحقيق التنمية والتطور ومواكبة متطلبات العصر الحديث، كما تمكن إدارة المعرفة الجامعات من اتخاذ القرارات المناسبة، واستخدام المعرفة في حل المشكلات، ومواجهة التحديات، وتكريس المعارف الضمنية

والمكتسبة في العمل التعاوني والإبداعي لتحسين الأداء العام (Jenaabadi, Pourghaz & Sharifdejkam, 2014).

وتتمثل إدارة المعرفة بعدد من التطبيقات منها باستخدام أساليب تقديم حديثة ومختلفة، الذي من شأنه تعزيز قدرة عضو هيئة التدريس الجامعي على اختيار المساق التعليمي المناسب، بالإضافة إلى التحرر من النمطية وتجاوز الأطر الرسمية والمحددة بالمقررات، والعمل على تطوير التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، كذلك تنمية قدرة الجامعات على اتباع أحدث تطبيقات إدارة المعرفة وتوفير بيئة تعليمية تعليمية مناسبة وتدعيم ثقافة نوعية المعرفة وليس كميتها الذي من شأنه رفع مستوى الإنتاجية العلمية في الجامعات (مساعدة والزيديين، 2009، 7-8).

نستنتج بأن إدارة المعرفة نظام توليد عمل مزدهر وأنها بيئة تعلم من شأنها تشجيع توليد كل من المعرفة الشخصية، والمعرفة التنظيمية، وتجميعها، واستخدامها، وإعادة استخدامها سعياً نحو تحقيق وإضافة قيمة للأعمال.

عرف سكايرم (Skyrme) المشار اليه في الظاهر (2009:56)، إدارة المعرفة بأنها إدارة النظامية والمعرفة واضحة، والمرتبطة بها، والخاصة باستحداثها، ونشرها، واستغلالها، كما انها تتطلب تحويل المعرفة الفردية الى معرفة مشتركة متعاونة من خلال المنظمة. كما عرفها البطاينة، والمشاقبة (2010)، بأنها مجموعة عمليات تساهم في اكتساب المعرفة، واختيارها، ونشرها، وتحويل ممتلكات المنظمة من معلومات وخبرات لأنشطة ادارية، وذلك للمساعدة بإتخاذ القرار وحل المشكلات.

كما عرفها العلي (2009:27) بأنها: "إدارة المعرفة الحرجة التي تعتمد على قاعدة المعرفة، والتي تهدف إلى إضافة قيمة للأعمال، وتتم من خلال عمليات منتظمة تتمثل في تشخيص، واكتساب، وتوليد، وتخزين، وتطوير، وتوزيع، وتطبيق المعرفة في الشركة". وعرفها الزيادات (2008،55) بأنها: " الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما، من أجل النقاط وجمع، وتصنيف، وتنظيم، وخرن كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة، وجعلها جاهزة للتداول، والمشاركة بين أفراد وأقسام ووحدات المؤسسة، بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي". وبين المليجي(2010)، أن ادارة المعرفة هي الجهود الاستراتيجية التي تعمل عليها المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية، من خلال الموارد الفمرية واستثمارها، والرفع من مستوى ممارسة الافراد العاملين، والاستغلال الامثل للمعلومات المخزنة بقواعد البيانات الخاصة بها، وذلك حتى تصل المنظمة لمستوى مرتفع من الجودة، والزيادة في الانتاج.

وتعرف الباحثة، في ضوء ذلك، إدارة المعرفة بأنها: مجموعة العمليات التي تتم داخل المنظمة وتعتبر هي أساس المنظمة، من ناحية فكرية لأنها الراس المال البشري التي تستند عليه المنظمة، وتشمل عدة جوانب، كالخبرات، والتجارب التي يمر بها الفرد، وكله يصب على الإنعكاس داخل المنظمة ورفع كفاءتها والأرتقاء باننتاجيتها.

أهمية إدارة المعرفة

إنّ تطبيق إدارة المعرفة كإستراتيجية أعمال للمنظمة يتطلب من المنظمة إعادة تعريف إستراتيجياتها وهياكلها التنظيمية، وتقييم الأداء فيها، حيث أصبحت قوة أية دولة تقاس بإمتلاكها ناصية العلم والمعرفة ويعدد العلماء والمفكرين فيها، ومستوى التراكم المعرفي، فاقتصاد المعرفة حل محل

الاقتصاد الصناعي التقليدي، وأصبح المفتاح الرئيس لنجاح المنظمات في القرن الحالي، الذي أصبحت القيادة فيه لصناعة المعرفة من العاملين ذوي المهارات والمعارف الخاصة، والمتصفة بالندرة، فهم رأس مال وموجود إستراتيجي يمنح المنظمة ميزة تنافسية تعتمد على الإبداع والتحسين المستمر للإنتاجية (الكبيسي، 2005).

كما تعود أهمية إدارة المعرفة إلى أهداف تسعى المنظمات إلى تحقيقها، فهي تسعى لتوفير المعرفة للمنظمة بشكل دائم، وتعمل لترجمتها لسلوك عملي يساعد في الوصول إلى الكفاءة والفاعلية للمنظمة، عن طريق التخطيط والتنظيم، بحيث تعمل على إنجاز أهداف المنظمات، كما تعمل على توفير مقدرات في تقنية المعلومات، لتنعكس جميعها على سلوك الأفراد في المنظمة. (الملكوي، 2007).

كما أن إستراتيجيات المعرفة ومبادرات إدارة المعرفة التي لا تربط بإستراتيجية الأعمال فانها على الأرجح سوف لا تحقق النجاح، فهناك حقيقة متفق عليها هي أن المواقف المختلفة التي تمر بها المنظمات تتطلب إستراتيجيات مختلفة لإدارة المعرفة، إلا أن مدى الاختلاف الواسع لهذه الإستراتيجيات قد جعل الأمر محيراً خصوصاً عند اختيار إستراتيجية إدارة معرفة لموقف معين (الجاموس، 2013).

وأظهر آل عثمان (2013)، في دراسته، أن إدارة المعرفة مهمة في المؤسسات التربوية العامة، والجامعات الخاصة، وذلك لما لها من دور كبير مؤثر في تطوير المؤسسات وتحسينها، ويعود هذا التطوير لعدة أسباب، أهمها أن بيئة هذه المؤسسات تحتوي رصيذاً معرفياً وفكرياً كبيراً، وللدور المهم الذي تقوم به هذه المؤسسات في إعداد وتأهيل الأفراد في المجتمع.

عناصر إدارة المعرفة

إن العناصر الأساسية لإدارة المعرفة هي الاستراتيجية، والأفراد، والتكنولوجيا والعملية. كما أوضحها الكبيسي (2005)، هي موضحة كما كالاتي:

- **الإستراتيجية:** هي الأسلوب الذي يتبع في إدارة المعرفة، وهي كل الامور التي تحدث داخل المنظمة.

- **الأفراد:** هم العنصر البشري الذي يمثل الجزء الأهم في إدارة المعرفة؛ فمن خلال العنصر البشري تنتقل المنظمة من المعرفة الفردية الى المعرفة التنظيمية، فتتم مشاركة هذه المعرفة، وإعادة استخدامها.

- **التكنولوجيا:** تؤدي التكنولوجيا دوراً مهماً في إدارة المعرفة، فقد أسهمت في إيجاد بيئة ملائمة تساعد على توليد المعرفة، واكتسابها، أو نشرها، أو الاحتفاظ بها، كما عملت على تعزيز مقدرة المنظمات في السيطرة على المعرفة الموجودة.

- **العملية:** تسعى العملية إلى توفير المهارة والحرفة اللتان تعدان من أهم مصادر المعرفة، واللذان يتم تحقيقهما من خلال العملية.

ورأى نور الدين (2010)، أن إدارة المعرفة تتضمن مجموعة من العناصر، هي:

1- **التعاون:** هو عمل أفراد المنظمة بروح الفريق الواحد، وأساس من أسس قوة المؤسسة

ليساعدوا بعضهم البعض في مجال عملهم، وذلك للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة.

- 2- **الثقة:** تعني وجود مستوى عالٍ ومتبادل من إيمان الأفراد بمقدرات بعضهم بعضاً، إذ يمكن أن تسهل الثقة عملية التبادل الحقيقي والمؤثر للمعرفة، إذ تسهل الثقة من الأتصال، وتبادل الأفكار، وتبادل المعلومات والبيانات، فينتج عن ذلك زيادة في الحصيلة المعرفية.
- 3- **التعلم:** ويعني العملية التي يتم من خلالها اكتساب معرفة جديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لاستخدام تلك المعرفة في اتخاذ القرارات، أو التأثير في الآخرين.
- 4- **المركزية:** تعني تركيز صلاحيات اتخاذ القرارات والرقابة على تنفيذ الهيئة التنظيمية العليا للمنظمة، غير أن المعرفة وتوليدها تحتاج الى اللامركزية في العمل.
- 5- **الرسمية:** وتعني المدى الذي تتحكم فيه القواعد الرسمية والسياسات والأجراءات القياسية بعملية اتخاذ القرارات، وعلاقات العمل ضمن إطار المؤسسة.
- 6- **الخبرة الواسعة والعميقة:** هي أن يمتلك الأفراد خبرة واسعة، وعميقة، بحيث تكون هذه الخبرة مركزة ومتخصصة.
- 7- **الإبداع التنظيمي:** وهي مقدرة الأفراد وكل من يعمل في المؤسسة على ايجاد قيمة، وخدمات، ومنتجات، وأفكار، واجراءات مفيدة وجديدة عن طريق إبداعاتهم وإبتكاراتهم.
- 8- **تسهيلات ودعم نظام تكنولوجيا المعلومات:** إن نظام تكنولوجيا المعلومات يعد من الأمور المهمة في توفير المعرفة واستخدامها عند الحاجة، وذلك من خلال البرامج المتعددة فنظام تكنولوجيا يدعم ويقوي ادارة المعرفة داخل المؤسسة.

فوائد تطبيق المعرفة:

هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تتحقق من تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات، إذ يمكن أن تعمل على تحويل المنظمات الى مجتمعات معرفية، وتؤثر على زيادة مرونة المنظمات، وتشجيع الأفراد على الابداع والإبتكار المستمر، كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في عملية إتخاذ القرارات الصحيحة، وحل المشكلات التي تواجه المنظمات وتؤثر أيضا في النهوض بمستوى الأداء، والبقاء في ميدان المنافسة لفترات طويلة (الشياب، وأبو حمور، 2011)

وذكر كدويل، ولندي، وجونسون (Kidwell, Linde & Johnson,2000) فوائد تطبيق

إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي. وهي كالاتي:

- تطوير المناهج:تعمل إدارة المعرفة على رفع مستوى جودة المنهاج، والاسهام في تطوير وإستمرارية عمليات التطوير والتجديد، التحسين من أداء أعضاء الهيئة التدريسية، والاستفادة من خبرات الأعضاء القدامى.
- تحسين الخدمات الإدارية: يعمل تطبيق إدارة المعرفة على رفع من مستوى الخدمات الإدارية، ورفع فعاليتها وكفاءتها، ومستوى الخدمة المقدم على مختلف الأصعدة، وتطوير السياسات والإجراءات الإدارية، وتساعد على توجه الإدارة الى إدارة اللامركزية في أداء العمل.
- تطوير البحث العلمي: يعمل تطبيق إدارة المعرفة على تشجيع الأبداع في البحوث، وزيادة التنافس في مجال الأبحاث، وتوفير الوقت والكلفة في عملية الأبحاث، وذلك لسهولة الوصول للمعلومات، كما وتعمل على تسهيل إجراء أبحاث مشتركة بين التخصصات.

الإنتاجية العلمية

مفهوم الإنتاجية العلمية

باتت الإنتاجية العلمية الوسيلة الأولى لتحقيق الرقي المعرفي في العديد من الجامعات حول العالم، وقد عكست الإنتاجية العلمية أثراً كبيراً في تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية بما يتناسب مع التغيرات التي تشهدها المنظومة العلمية اليوم، كما مكنت أعضاء هيئة التدريس من تصميم وتحسين البرامج الأكاديمية والمناهج التعليمية بناءً على مؤهلاتهم وخبراتهم، وتطوير أسس ومقومات البحث العلمي، وتعظيم دوره بين الطلبة، فالتفعيل القوي لدور أعضاء الهيئة التدريسية ينمي مقدراتهم على إيجاد وبلورة رؤية واضحة للمستقبل وربط الأهداف الإستراتيجية التعليمية بما يتطلبه سوق العمل من موارد بشرية مدربة ومؤهلة ، (Goodall, McDowell & Singell, 2014: 2-3).

وعرف الإمام(2008) الإنتاجية العلمية على أنها نتاج عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من أجل تقصي الحقائق عن مشكلة البحث، باتباع طرق علمية منظمة للوصول إلى حلول للمشكلات أو للوصول إلى إضافات علمية للنظريات.

تؤكد النظم واللوائح الرسمية للجامعات على أن الإنتاجية العلمية من أهم مسئوليات أعضاء هيئة التدريس، إلا أن هذا المفهوم خضع لتغيرات عديدة تعذر تحديدها في مفهوم واحد متفق عليه، نتيجة للتصورات المختلفة التي كونها الباحثون عن الإنتاجية العلمية باعتبارها ظاهرة إجتماعية معقدة، تشتمل على العديد من المكونات المتداخلة، مثل النوعية والكمية والاصالة(السيسي،وعبدالرحيم،2004،235).

وقد تمتد الانتاجية العلمية لتشمل أشكال الأداء الأكاديمي كافة، وما يرتبط به من أداء وتدريس ورعاية
طلبة، وخدمة المجتمع بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والأهلية ونشر المعرفة عن طريق
المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح المجتمع، وتوجيه الانتقادات للمجتمع
والجامعة(زاهر، 2003: 316)

وعرّفت على أنها: "مجل الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس، وتشمل البحوث المنشورة، والكتب
العلمية المؤلفة والمترجمة، أوراق عمل في المؤتمرات والندوات والمجلات العلمية، والإشراف على
الرسائل العلمية، فضلاً عن اشتراكه في الجمعيات العلمية. (حوالة، 2009: 20)

كما ويعرفها محمد (2009، 74) بأنها "نواتج جميع الجهود التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في
مجالات التدريس الجامعي، والبحث العلمي وخدمة المجتمع" ويعرفها (زاهر ، 2003 ، 316) بأنها
"كافة أشكال الأداء الأكاديمي وما يرتبط به من اداءات بحثية وتدرسية، ورعاية الطلبة وخدمة المجتمع
بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والأهلية، ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة،
وإجراء البحوث لصالح المجتمع" .

وذهب (Budd,2003.232) "الى أنها احتساب عدد ما تم إنتاجه علما وتشمل: الأبحاث، والاوراق
المقدمة في المؤتمرات والندوات التعليمية، والاستشارات المرجعية، وخدمة المجتمع من خلال تقديم
الاستشارات أو الدورات وغيرها، والأعمال الإبداعية من الاعمال الأدبية أو الحاصلين على براءات
الاختراع"

كما وعرفت الباحثة بأنها الأثر المنعكس من قبل أعضاء الهيئة التدريسية، وهي نتاج وحصيلة العلم
الذي يمتلكه وينعكس من خلال تفاعلهم وتدريسهم للطلبة، وتقاس الانتاجية العلمية لعضو هيئة

التدريس بمقدار وعدد المؤتمرات والندوات التي اشترك فيها عضو هيئة التدريس، الكتب المنشورة، الإشراف على الرسائل والأبحاث الطلابية.

أهمية الإنتاجية العلمية

يرى (Berger & Thoma, 2015:20) أن الإنتاجية العلمية يمكن تحقيقها من خلال اعطاء ومنح أعضاء هيئة التدريس دوراً فاعلاً في تحسين الجودة والكفاءة التعليمية والفكرية، ورفع معايير ومستويات المناهج الأكاديمية، فضلاً عن اشتراك الطلبة وتعظيم دورهم في تجويد وتحسين البرامج التعليمية، وتقييم أدائهم. كما تركز الإنتاجية العلمية على تنمية وتطوير المقدرات في المجالات الحيوية اللازمة لتقييم إدارة المخاطر المالية العامة، وإشراك الهيئة التدريسية في المساهمة في تنظيم وإدارة الخدمات الطلابية، والأنشطة، والمهارات الرياضية، والثقافية في المؤسسة التعليمية.

صور الإنتاجية العلمية

تقاس الإنتاجية العلمية بصور عدة ومختلفة كالاتي :

- حضور المؤتمرات : من صور الإنتاجية العلمية حضور عضو هيئة التدريس للمؤتمرات التي تهتم بتوسع آفاقه، ومخزونه الثقافي.
- نشر الكتب العلمية : العمل على مواكبة المواضيع والأفكار المواكبة لتطور العصر ودراساتها، وعمل منشورات عنها، ونشرها للمساعدة في رفع المستوى الأكاديمي للطلبة.
- الإشراف على الرسائل والأبحاث للطلبة : تبادل الأفكار والأبحاث التي تعمل على رفع المستوى الأكاديمي للطلبة عن طريق عضو هيئة التدريس .

دور الجامعات في الإنتاجية العلمية

تعد الجامعات مصدراً مهماً في الإنتاجية العلمية، ولها دور رئيس في الإنتاج العلمي، وإنتاج المعرفة ويعود ذلك لعدة أسباب بينها نجم (2010) وتم تلخيصها بالآتي :

1- تعد الجامعات مصنعاً كبيراً يحتوي الكثير من القدرات المبدعة والأساليب التقنية للمعرفة والمنتجات، وكل محركات التطور المعرفي فهي مصدر ينظر إليها كرأس مال فكري .

2- تعتبر الجامعة البيئة المحفزة للإبداع، والمشاركة، وتوفر فرصاً للإنجاز الفردي والجماعي سواء في البحوث العلمية أو التعليم وبالتالي تعد مؤسسة الحرية الأكاديمية في الجامعات البحثية والعلمية.

3- تمثل الجامعات وما تتميز به من كثافة في أصول المعرفة ورأس المال المعرفي القطاع الاقتصادي الأكثر حيوية وتأثيراً في الاقتصاد الوطني، فإن تأثير الجامعات يتجاوز حدودها التعليمية والبحثية إلى الاقتصاد الوطني بأكمله.

4- تعتبر الجامعات مؤسسات علمية بحثية إذ إن جوهر نشاطها هو إنشاء المعرفة (البحث العلمي) أو تحسينها باستخدامات جديدة للمعرفة السابقة كما في الاستشارات أو تقاسمها وتعلمها كما في التعليم.

5- تعد مركزاً لإنشاء القيمة في رأسمالها الفكري أكثر من كونها مركزاً لتقديم الخدمات.

ثانياً: الدراسات السابقة

تم تناول الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة:-

1- الدراسات ذات العلاقة بإدارة المعرفة

دراسة (Farsi & Talebi, 2009) والتي هدفت إلى إقتراح نموذج ملائم لإدارة المعرفة لتمكين الجامعات من تسويق البحوث، وتطوير الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس. أجريت الدراسة في أستراليا، تم استخدام المنهج التحليلي بالإعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة. وتوصلت بعض نتائج الدراسة إلى أن إدارة المعرفة كان لها دور كبير في تعزيز وتمكين ودعم أعضاء هيئة التدريس في زيادة إنتاجيتهم العلمية والبحثية، وأن دور القيادات والإدارات العليا في تطبيق إدارة المعرفة كان فعالاً. كما أشارت النتائج أن تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات كان ذو تأثير إيجابي في تسويق البحوث وتطوير إنتاجية اعضاء هيئة التدريس.

دراسة (Dagli, Silman & Birol, 2009) والتي هدفت البحث في مدى مقدرة أعضاء مجلس الإدارة في إجراء البحث النوعي في الجامعة من خلال اعتماد واستخدام أدوات إدارة المعرفة. أجريت الدراسة في قبرص، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت الاستبانة كأداة. تكونت العينة من (52) مدرساً و(25) من أعضاء هيئة التدريس في خمس جامعات في قبرص. وأظهرت بعض نتائج الدراسة أن أعضاء مجلس الإدارة لا يستخدم إدارة المعرفة على نحو فعال في تحسين الجانب البحثي والتعليمي في الجامعات، وأن المدرسين لا يعتمدون أدوات وأساليب إدارة المعرفة في تطوير التعليم وتقييم المعرفة. وأوصت الدراسة إلى ضرورة تطوير أعضاء مجلس الإدارة لأدوات وأساليب إدارة المعرفة من أجل تطوير البنية البحثية في الجامعات.

دراسة عودة (2010) والتي هدفت الكشف عن واقع إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء. تكونت العينة من (327) من عمداء الكليات ومديري الدوائر والأقسام الإدارية ونوابهم في الجامعات الفلسطينية كما هدفت الى بيان واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد أظهرت بعض نتائج الدراسة أن ممارسة عمليات إدارة المعرفة كانت مرتفعة، وأظهرت وجود فروق لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ومكان العمل، وعدم وجود فروق لواقع إدارة إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجنس.

دراسة الأغا وأبو الخير (2012) والتي هدفت الكشف عن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة، وإجراءات تطويرها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات . تكونت العينة على (250) مشرفاً أكاديمياً من مشرفي جامعة القدس المفتوحة. وأظهرت بعض نتائج الدراسة أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة بجامعة القدس المفتوحة جاء متوسطاً، كما كشفت الدراسة أن سعة الإطلاع والمستوى الثقافي وطبيعة العمل وعدد الأبحاث وورش العمل ومجال الاهتمام الذي يتمتع به أصحاب المؤهلات العلمية دون الدكتوراه ضعيفة في الجامعة، ومرتفعة لدى حملة الدكتوراه. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغيرات لسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية. أوصت الدراسة بضرورة وجود قيادة داعمة لاستراتيجية إدارة المعرفة، بحيث يكون لها رؤية واضحة لتشخيص المعرفة بأنواعها المختلفة، كما أوصت باختيار أفراد مؤهلين وخبراء يمتلكون المعرفة، واستحداث دائرة خاصة بإدارة المعرفة توضع ضمن الهيكل التنظيمي لإدارة الجامعة.

دراسة الزبون والشيخ (2015) والتي هدفت معرفة واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكونت العينة على (695) عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية من عدة جامعات خاصة. أظهرت بعض نتائج الدراسة أن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين الأكاديميين جاء بدرجة متوسطة. وأنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية للمعرفة في الجامعات الخاصة تعزى لمتغير الجنس، و لمتغير الخبرة، و لمتغير الرتبة العلمية. أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالقيادات الجامعية التي تتجه نحو الإصلاح في الممارسات الإدارية، والتي توضح الرؤية المستقبلية للجامعة.

دراسة الطجانية والخالدي (2015) والتي هدفت تعرف درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات. ركزت العينة على (51) عضو هيئة تدريس من كليتي التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية. وقد أظهرت النتائج أن درجة تطبيق إدارة المعرفة كانت مرتفعة. كما أظهرت بعض نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية.

دراسة (Tan, 2016) هدفت إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تعزيز التبادل المعرفي والتعاون البحثي بين الأكاديميين. تم اختيار العينة بطريقة الحصص. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات. ركزت العينة على (94) بروفيسوراً و(154)

بروفسوراً مساعداً و(173) من كبار المحاضرين، ليلبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس (421) عضو هيئة تدريس. وتوصلت بعض نتائج الدراسة إلى أن إدارة المعرفة كان لها أثر كبير وفعال في تطوير وتحسين الإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما كان لها أثر في تحسين مهارة الانفتاح والتواصل التفاعلي بين أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن إدارة المعرفة كان لها دور في تطوير الإنتاجية العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس.

2- الدراسات ذات العلاقة بالإنتاجية العلمية

دراسة العمارة والسراي (2008) هدفت إلى الكشف عن معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات. ركزت العينة على (36) عضو هيئة تدريس موزعين على كليات الجامعة السبع. أظهرت بعض نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشكلات تعيق قيامهم بالبحث العلمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمعوقات البحث العلمي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.

دراسة (Shariatmadari, 2012) هدفت إلى التعرف على أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتي تحول دون إنتاجية البحوث لديهم. أجريت الدراسة في إيران. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات. ركزت العينة على أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (4500) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن نقص الموارد المالية، والمعرفة المتواضعة في مهارات البحث العلمي، وعبء العمل الثقيل كان لها تأثير سلبي على الإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت النتائج أن البنية التحتية الضعيفة، وعدم تجهيز المختبرات

البحثية بأحدث الأساليب التكنولوجية كان من أهم العوائق التي تحد من الإنتاجية البحثية والعلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

دراسة نجم، المجيدل والحوالي.(2012) التي هدفت التعرف على حجم الإنتاجية العلمية لدى عضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي. أجريت الدراسة في قطاع غزة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد ركزت العينة على (86) من عضوات هيئة التدريس، تم استخدام الاستبانة كأداة. أظهرت بعض نتائج الدراسة أن معدل ما تنتجه عضوات هيئة التدريس من أبحاث علمية يعادل بحثاً كل عام ونصف، كما أن الانتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس متمثلة في ورش العمل، المشاركة في أوراق العمل البحثية، تحكيم الأبحاث، الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة ومناقشتها، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة الأكاديمية، المنصب الإداري)، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الانتاجية العلمية تعزى للمتغيرات (المؤسسة التعليمية، التخصص، الحالة الاجتماعية).

دراسة (Hossain, Bischoff, Willy, Roncace & Walsh, 2015) هدفت إلى التحقيق في أثر تطبيق إدارة المعرفة على زيادة الإنتاجية البحثية في الجامعات. أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكون مجتمع الدراسة من أربع جامعات في نيويورك. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ايجابية بين تطبيق إدارة المعرفة وزيادة الإنتاجية البحثية في الجامعات، كما أشارت بعض نتائج الدراسة إلى أن دور إدارة المعرفة كان فعالاً في تحسين وتطوير المخرجات البحثية في الولايات المتحدة الأمريكية.

دراسة الجندي(2015) والتي هدفت التعرف على درجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بقسم المكتبات والمعلومات جامعة المنوفية فى ببيوجرافية موحدة. أجريت الدراسة في مصر، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. حيث ركزت العينة على (27) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت بعض نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنوفية لهم إسهامات واضحة في تعزيز الانتاجية العلمية، تتمثل في (368) عملاً، (124) بحث مؤتمرات، و(145) مقال دوريات، (49) كتاباً، (50) كتاباً للتعليم المفتوح. وتبين أن 62% من الكتب كانت تأليف فردي، و28% منها كانت تأليف مشترك، تناولت موضوعات المكتبات النوعية وقضايا النشر والرقابة على الإنتاج الفكري والإنترنت والمكتبات الرقمية، وتحليل النظم، ومصادر المعلومات الإلكترونية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تباينت الدراسات السابقة في أهدافها فمنها ما هدف لاقتراح نموذج ملائم لإدارة المعرفة لتمكين الجامعات من تسويق البحوث وتطوير الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس كما في دراسة (Farsi&Talebi, 2009) حول المتغير الأول. ودراسة (Tan, 2016) والتي هدفت إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تعزيز التبادل المعرفي والتعاون البحثي بين الأكاديميين حول المتغير الثاني. وأما الدراسة الحالية فقد هدفت الى تطبيق إدارة المعرفة وعلاقتها بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم.

وكما تراوح عدد الأفراد العينة ما بين (4500) عضواً من أعضاء هيئة التدريس كحد أدنى، كما في دراسة (Shariatmadari, 2012)، و(25) عضواً من أعضاء هيئة التدريس كحد أدنى كما في

دراسة (Dagli, Silman & Birol, 2009). أما الأدوات المستخدمة فكانت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مثل دراسة (الجندي، 2015)، ودراسة (Shariatmadari, 2012)، ودراسة الطجائية والخالدي (2015) ودراسة تان (Tan, 2016).

وكما هو الحال في معظم الدراسات السابقة استخدمت هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، إلا أن محتوى هذه الاستبانة تميز بالتركيز على أبعاد إدارة المعرفة التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالإنتاجية المعرفية لديهم من رؤية ورسالة وأهداف عامة وإجرائية وتحليل للبيئة الداخلية والخارجية للجامعات الخاصة.

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث المستخدم، ومجتمع الدراسة، وعينتها وعرضاً للإستبانيتين اللتين تم تطويرهما من قبل الباحثة، مع كيفية التحقق من صدقهما وثباتهما. كما تضمن عرضاً للمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وفيما يأتي عرض بذلك.

منهجية الدراسة

تم استخدام منهج البحث الوصفي الارتباطي لكونه المنهج المناسب لإجراء مثل هذه الدراسة التي تتناول العلاقة بين المتغيرين هما: إدارة المعرفة والإنتاجية العلمية.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، الفصل الثاني للعام الجامعي (2017/2016) والذين يبلغ عددهم (3928) منهم (3074) ذكور و(854) إناث، موزعة كما في الجدول (1) أدناه:

الجدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان حسب الجامعة و الجنس

التسلسل	الجامعة	عدد اعضاء هيئة التدريس		
		ذكور	اناث	المجموع
1	جامعة الزيتونة	190	61	251
2	جامعة العلوم التطبيقية	160	51	211
3	جامعة البتراء	158	65	223
4	جامعة عمان الاهلية	150	51	201
5	جامعة الاسراء	152	34	186
6	جامعة الشرق الاوسط	128	26	154
7	جامعة عمان العربية	86	19	105
8	جامعة العربية المفتوحة	49	12	41
*	المجموع	3074	854	3928

عينة الدراسة:

تم اختيار افراد عينة الدراسة وفقاً لجدول بارتلت وكوترلك وهيجينز (2001) (Bartlett, Kotrlik, Higgins) وفق طريقتين:-

1- العينة العنقودية العشوائية تم اختيار ثلاث جامعات جامعة الشرق الاوسط وجامعة البتراء وجامعة الزيتونة.

2- العينة الطبقية العشوائية تم تحديد حجم العينة من الذكور والاناث من أعضاء هيئة التدريس وهي كما موضحة في الجدول (2) أدناه.

جدول (2)

توزع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة حسب الجامعة و الجنس

التسلسل	الجامعة	ذكور	إناث	المجموع
1	الشرق الاوسط	53	11	64
2	البتراء	65	27	92
3	الزيتونة	79	25	104
	المجموع	197	63	260

أداتا الدراسة:

تم تطوير استبانتين لجمع المعلومات، كالاتي:

1- استبانة ادارة المعرفة اعتمادا على دراسة الصمادي (2017) وبلغ عدد فقرات الاستبانة بصيغتها

الاولية (20) فقرة (ملحق 1)

2- استبانة الانتاجية العلمية اعتمادا على دراسة ابو سنينية (دراسة غير منشورة) حيث كان عدد

فقرات الاستبانة بصيغتها الأولى (16) فقرة (ملحق 2)

صدق الأداتين:

تم التحقق من الصدق الظاهري لاستبانة درجة تطبيق رؤساء الأقسام لإدارة المعرفة واستبانة

الإنتاجية العلمية، في صورتها الأولى من خلال عرضهما على عدد من المحكمين من أساتذة

الجامعات (ملحق 3) من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية والمناهج وتكنولوجيا التعليم، وقد

تم قبول الفقرات التي تم اتفق بشأنها 80% من المحكمين، كما تم التعديل وحذف الفقرات التي اتفق

بشأنها أقل من ذلك، وبذلك اصبح عدد فقرات استبانة ادارة المعرفة بصيغتها النهائية (19) فقرة

(ملحق4)، كما أصبحت استبانة الانتاجية العلمية بعد التعديل والحذف بصيغتها النهائية (15) فقرة

(ملحق 5)

ثبات الاستبانتين

تم استخدام نوعين من الثبات:

1- ثبات الإختبار وإعادة الإختبار، تم اختيار عينة عددها (15) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من

خارج عينة الدراسة وتم تطبيق الأداتين عليهم لمرتين تفصل بينهما فترة إسبوعين ثم تم استخراج

معامل الإرتباط بين التطبيقين الأول والثاني وإن المعامل الذي تم الحصول عليه اعتبر معاملاً

للثبات.

2-تمَّ استخراج معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام مسالة كرونباخ - الفا **Cronbach**

(**Alpha**) حيث أن الإستبانتين ذات خمسة بدائل للاجابة وفقاً لمقياس ليكارت الجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

عوامل ثبات الاستبانتين

الأداة	معامل ثبات الاتساق الداخلي	معامل ثبات الإختبار-إعادة الإختبار
استبانة إدارة المعرفة	0.90	0.87
استبانة الانتاجية العلمية	0.93	0.84

متغيرات الدراسة

إن متغيرات الدراسة هي:

- المتغيرات المستقلة
- إدارة المعرفة
- المتغيرات التابعة
- الانتاجية العلمية
- المتغيرات الوسيطة
- الجنس، وهو فئتين ذكور وإناث.
- الرتبة الأكاديمية، وهي أربعة رتب استاذ واستاذ مشارك واستاذ مساعد ومحاضر.

المعالجة الإحصائية

استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الآتية لتحليل النتائج:

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
- 2- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرين للإجابة عن السؤال الثالث.
- 3- استخدمت الباحثة الاختبار التائي في عينتين مستقلتين للمقارنة بين أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس واستخدام تحليل التباين الاحادي للمقارنة بينهم حسب الرتبة. كما تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه هذه الفروق.

إجراءات الدراسة

تتلخص إجراءات الدراسة بما يأتي:

- 1- تم إعداد الإستانتين اللتين استخدمتا في جمع البيانات.
 - 2- تم التحقق من صدق وثبات الإستانتين.
 - 3- تم الحصول كتاب تسهيل مهمة من رئاسة الجامعة إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - 4- تم إختيار العينة التي ستطبق على الإستانتين.
 - 5- تم تطبيق الإستانتين على أفراد العينة ثم إعادة جمعها.
 - 6- استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية لتحليل نتائج الإستجابات على الإستانتين.
- تم تطبيق المعادلة التالية مستوى تطبيق ادارة المعرفة ومستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس
- الحد الاعلى - الحد الادنى ÷ عدد المستويات = $5 - 1 \div 3 = 1,33$ وبذلك يتكون المستويات كما يلي:
- المستوى المنخفض 1-2.33
- المستوى المتوسط 2.34-3.67
- المستوى المرتفع 3.68-5

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

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

السؤال الأول: ما درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
7	ينفذ رئيس القسم الأكاديمي برامج تدريبية تنمي القدرة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس .	3.95	0.95	1	مرتفع
12	تساعد ثقافة التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في ايجاد المعرفة للبيئة الجامعية.	3.83	1.59	2	مرتفع
16	تحتاج ادارة المعرفة الى تدريب العاملين في الجامعة.	3.83	1.02	2	مرتفع
18	تساعد ادارة المعرفة في تحسين ادارة المعلومات و استرجاعها في الوقت المناسب .	3.78	0.90	4	مرتفع
3	يدرك رؤساء الأقسام الأكاديمية، مفهوم إدارة المعرفة معتمداً على المفاهيم السائدة وليس ثورة عليها .	3.55	1.13	5	متوسط

متوسط	5	0.96	3.55	يحرص رئيس القسم الاكاديمي على مراجعة المعرفة المتوفرة لمعالجة الفجوة مع المعرفة المنشودة .	8
متوسط	7	0.84	3.42	يحدد رؤساء الأقسام الكاديمية أن إدارة المعرفة تساعد اعضاء هيئة التدريس على القيام بأعمالهم من خلال ما يتوفر من معلومات .	4
متوسط	7	0.89	3.42	تعد ادارة المعرفة نتاج تراكم الخبرات.	11
متوسط	9	0.92	3.31	تنتج المعرفة من خلال تشجيع الحوار بين اعضاء هيئة التدريس و طلبتهم.	14
متوسط	10	0.61	3.28	تساهم المعلومات المتقدمة في تطور ادارة المعرفة في البيئة الجامعية .	13
متوسط	11	0.81	3.19	ربط تطبيقات ادارة المعرفة بالخطة الاستراتيجية للجامعة.	15
متوسط	12	0.45	3.15	يساعد تطبيق ادارة المعرفة في جامعه على تقصير الزمن المطلوب للاستجابة للمعلومات المستفسر عنها.	19
متوسط	13	1.34	3.11	تساعد ادارة المعرفة أعضاء هيئة التدريس على تدريس المقررات.	17
متوسط	14	0.58	3.06	تسهم إدارة المعرفة في فهم كيفية استثمار المعرفة لصالح الجامعة	6
متوسط	15	0.73	3.00	يوفر رئيس القسم الاكاديمي بيئة ملائمة لإكتساب المعارف المختلفة .	9
متوسط	16	1.14	2.97	يسهم رؤساء الأقسام الأكاديمية بنشر مفاهيم إدارة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس	5
متوسط	17	0.67	2.96	يحرص رئيس القسم الأكاديمي على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس المعرفية ضمن تخصصاتهم	10
متوسط	18	1.25	2.90	يعكس الوعي عند رؤساء الاقسام بأن نتاج الخبرات هي ادارة المعرفة	1
متوسط	19	1.04	2.63	يمتلك رؤساء الاقسام الوقت الكافي لتبادل المعلومات في القسم .	2
متوسط		0.18	3.31	الدرجة الكلية لدرجة تطبيق إدارة المعرفة	

يلاحظ من الجدول (4) أن درجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان كان بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.31) وانحراف معياري (0.18)، وجاءت الفقرات في ضمن المجالين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95-2.63)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) التي تنص على " ينفذ رئيس القسم الأكاديمي برامج تدريبية تنمي القدرة المعرفية لدى أعضاء هيئة تدريس"، بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.95) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرتان (12) التي تنص على " تساعد ثقافة التعاون بين اعضاء هيئة التدريس في ايجاد المعرفة للبيئة الجامعية " و(16) التي تنص على " تحتاج ادارة المعرفة الى تدريب العاملين في الجامعة" بمتوسط حسابي (3.83) وانحرافين معياريين (1.59)، و(1.02) على الترتيب وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (1) التي تنص على " يعكس الوعي عند رؤساء الاقسام بأن نتاج الخبرات هي ادارة المعرفة" بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (1.25)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (2) التي تنص على " يمتلك رؤساء الاقسام الوقت الكافي لتبادل المعلومات في القسم" بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (1.04) وبمستوى متوسط.

السؤال الثاني: ما درجة تطبيق الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الانتاجية العلمية
13	تأليف كتب علمية مشتركة مع أعضاء هيئة تدريس في جامعات أخرى .	3.95	1.00	1	مرتفع
1	الإشراف على رسائل الماجستير خلال عملي في الاربع السنوات الأخيرة	3.75	0.43	2	مرتفع
5	مشاركة الزملاء على السعي لعمل بحوث جديدة .	3.67	1.10	3	متوسط
12	تأليف كتب علمية مشتركاً مع أعضاء من هيئة التدريس في الكلية التي أعمل فيها .	3.58	0.50	4	متوسط
7	اجراء البحوث المشتركة مع أكثر من عضو هيئة تدريس خارج الجامعة .	3.46	1.00	5	متوسط
3	أقوم بمساعدة الطلبة الذين أشرف عليهم ببلورة مشكلات بحوثهم لرسائل الماجستير .	3.42	1.08	6	متوسط
2	مناقشة رسائل ماجستير خلال الاربع السنوات الأخيرة .	3.40	0.78	7	متوسط
10	الحضور لمؤتمر علمي من دون تقديم بحث .	3.39	0.83	8	متوسط
8	المشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات خارج الاردن مع تقديم بحث.	3.38	0.66	9	متوسط
9	المشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات داخل الاردن مع تقديم بحث.	3.23	0.60	10	متوسط
6	اجراء البحوث المنفردة خلال عملي في الجامعة .	3.17	0.38	11	متوسط
14	يقوم باستشارات علمية لطلبة الكلية .	3.17	0.38	11	متوسط
15	يقوم باستشارات علمية لطلبة الكليات الأخرى وإعداد مشكلات بحث رسائلهم الجامعية وتحديدها	3.10	1.32	13	متوسط
16	اقوم باستشارات لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الأخرى .	2.95	1.34	14	متوسط
11	تأليف كتب علمية منفردا في إختصاصي وخلال عملي في الجامعة .	2.85	0.99	15	متوسط
4	المشاركة بالبحوث المشتركة مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .	2.60	0.77	16	متوسط
	الدرجة الكلية لمستوى الانتاجية العلمية	3.20	0.40		متوسط

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي

(3.20) وانحراف معياري (0.40)، وجاءت الفقرات في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95 - 2.60)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (13) التي تنص على " تأليف كتب علمية مشتركة مع أعضاء هيئة تدريس في جامعات أخرى"، بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (1.00) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنص على " الإشراف على رسائل الماجستير خلال عملي في الاربع السنوات الأخيرة" بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.43)، وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (11) التي تنص على " تأليف كتب علمية منفردا في إختصاصي وخلال عملي في الجامعة" بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (0.99)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (4) التي تنص على " المشاركة بالبحوث المشتركة مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة" بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (0.77) وبمستوى متوسط.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق إدارة المعرفة ودرجة توافر الانتاجية العلمية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان ومستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (6) يبين هذه النتائج:

الجدول (6)

معامل الارتباط بين درجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان ومستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس باستخدام معامل ارتباط بيرسون

إدارة المعرفة		الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس
0.643**	معامل الارتباط	
0.000	مستوى الدلالة	

**دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

*دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين

درجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان درجة توافر الانتاجية

العلمية لأعضاء هيئة التدريس، إذ بلغ معامل الارتباط (0.643) وبمستوى دلالة (0.000).

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة

تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس والرتبة الأكاديمية ؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق

إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير

الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان ، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	197	3.32	0.18	1.222	0.223
أنثى	63	3.28	90.1		

تشير النتائج في الجدول (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة

$(\alpha \leq 0.05)$ لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت

(1.222) وبمستوى دلالة (0.223).

2- متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق

إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير

الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استاذ	63	3.44	0.15
استاذ مشارك	66	3.34	0.13
استاذ مساعد	99	3.22	70.1
محاضر	32	3.27	90.1
المجموع	260	3.31	0.18

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة بدرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصلت فئة (استاذ) على أعلى متوسط حسابي (3.44)، وجاءت فئة (استاذ مشارك) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.34)، ثم فئة (محاضر) بمتوسط حسابي (3.27)، وأخيراً فئة (استاذ مساعد) بمتوسط حسابي (3.22)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت النتائج على النحو الذي يوضحه الجدول (9):

الجدول (9)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق في تقديرات عينة الدراسة لمستوى تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.837	3	0.612	23.113	0.000
داخل المجموعات	6.783	256	0.026		
المجموع	8.621	259			

*الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

في تقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (23.113)، وبمستوى دلالة (0.000). ولمعرفة عائدة الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات

البعديّة:

الجدول (10)

اختبار شيفيه لايجاد مصادر الفروق في درجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	استاذ	استاذ مشارك	محاضر	استاذ مساعد
	3.44	3.44	3.34	3.27	3.22
استاذ	3.44	-	*0.10	*0.17	*0.22
استاذ مشارك	3.34		-	0.07	*0.12
محاضر	3.27			-	0.05
استاذ مساعد	3.22				-

*الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول (10) أن الفرق جاء لصالح فئة استاذ عند مقارنتها مع فئة (استاذ مساعد،

محاضر، واستاذ مشارك)، ولصالح فئة استاذ مشارك عند مقارنتها مع فئة (استاذ مساعد).

السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة

توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان

من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس، والرتبة الأكاديمية؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة درجة توافر

الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة

نظرهم، تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	197	3.21	0.41	0.939	0.349
أنثى	63	3.16	0.37		

تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر ت الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى

قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (0.939) وبمستوى دلالة (0.349).

2- متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر

الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة

نظرهم، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (12) ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استاذ	63	3.44	0.50
استاذ مشارك	66	3.12	0.33
استاذ مساعد	99	3.09	0.29
محاضر	32	3.22	0.42
المجموع	260	3.20	0.40

يلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصلت فئة (استاذ) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.44)، وجاءت فئة (محاضر) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.22)، ثم فئة (استاذ مشارك) بمتوسط حسابي (3.12)، واخيرا فئة (استاذ مساعد) بمتوسط حسابي (3.09)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (13):

الجدول (13)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق في تقديرات عينة الدراسة لدرجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5.364	3	1.788	12.631	*0.000
داخل المجموعات	36.236	256	0.142		
المجموع	41.6	259			

*الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (13) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

في تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية

الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة ف

المحسوبة إذ بلغت (12.631)، وبمستوى دلالة (0.000). ولمعرفة عائدة الفروق تم استخدام

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية:

الجدول (14)

اختبار شيفيه لايجاد مصادر الفروق في درجة توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	استاذ	محاضر	استاذ مشارك	استاذ مساعد
	3.44	3.44	3.22	3.12	3.09
استاذ	3.44	-	*0.22	*0.32	*0.35
محاضر	3.22	-	-	0.10	0.11
استاذ مشارك	3.12	-	-	-	0.03
استاذ مساعد	3.09	-	-	-	-

*الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق كان لصالح أستاذ محمد مقارنتها بفرقة (أستاذ مساعد، ، محاضر، أستاذ مشارك، ولصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها بفرقة أستاذ مساعد

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج :

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج والتوصيات التي توصلت اليها الدراسة في ضوء هذه النتائج وفيما يأتي توضيح بذلك.

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الاول:

ونص هذا السؤال على "ما درجة تطبيق رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان لادارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

أشارت النتائج المعروضة في (الجدول 4) الى أن درجة تطبيق ادارة المعرفة من قبل رؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة حيث أن المتوسط الحسابي لهذه الدرجة كان مقداره (3.31) وهي درجة متوسطة .

ويمكن أن يعزى السبب الى أن أعضاء هيئة التدريس يؤكدون عدم إدراك أو وعي رؤساء الاقسام بمفهوم إدارة المعرفة. وكيفية التعامل معها كما يمكن أن يعزى السبب الى ضعف العلاقة بين رؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التدريس مما جعلهم يعتقدون بأن معرفة رؤساء الاقسام بإدارة المعرفة كانت متوسطة وليست مرتفعة.

كما يمكن أن يعزى ذلك الى الانحدار الاحصائي الذي يميل فيه المستجيبون من أعضاء هيئة التدريس إلى الوسط بدلاً من الدرجة المرتفعة أو المنخفضة فهم غير متأكدين من إمكانية رؤساء الاقسام من ادارة المعرفة بشكل مناسب، كما أنهم ربما يخشون من لوم رؤساء الاقسام لهم في حالة اعطائهم تقيماً منخفضاً . كما يمكن ان يعزى السبب في ذلك الى احتمال أن يكون اغلب رؤساء الاقسام قد تم تعيينهم بشكل ممتاز وعند الرجوع لفقرات الاستبانة تبين أن هناك 4 فقرات منها، كانت بشكل مرتفع منها الفقرة (7) التي تنص على (ينفذ رئيس القسم الاكاديمي برامج تدريبية تنمي القدرات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس) والفقرة (16) التي تنص على(تحتاج ادارة المعرفة إلى تدريب العاملين في الجامعة) أن هذه الفقرات تشير إلى أن رؤساء الاقسام ينفذون البرامج التدريبية التي تنمي المقدرة المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس في حالة أقرت الجهات العليا في الجامعة تنظيم مثل هذه الدورات، وكانت أدنى فقرة هي الفقرة (2) التي تنص (بملاك رؤساء الاقسام الوقت الكافي لتبادل المعلومات في القسم) كان المتوسط الحسابي لها (2.63) بدرجة متوسطة إذ يبدو أن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أن رؤساء الاقسام لا يمتلكون بشكل ممتاز وقتاً كافياً لتبادل المعلومات معهم.

وأنفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الزبون والشيخ (2015) التي توصلت إلى أن واقع ادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة كان بدرجة متوسطة .

وأختلفت هذه النتائج مع النتائج التي توصل اليها عودة(2010) التي أظهرت أن ممارسة عمليات ادارة المعرفة كانت بصورة مرتفعة، كما تختلف مع النتائج التي توصل اليها الطجاينة والخالدي (2015) التي توصلت الى ان درجة تطبيق ادارة المعرفة في كليات التربية الرياضية كانت مرتفعة.

ثانيا : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ونص هذا السؤال على (ما درجة توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ؟)

أشارت النتائج المعروضة في الجدول (5) إلى أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كان مقداره (3.20) وبدرجة متوسطة .

ويمكن أن يعزى السبب إلى كون أن الدرجة متوسطة وليست مرتفعة هو لكثرة الاعباء الاخرى على أعضاء هيئة التدريس والتي لا علاقة لها بالانتاجية العلمية ، أو ربما لإنشغال أعضاء هيئة التدريس في القاء المحاضرات جعل جهودهم تتركز في العملية التعليمية وما يصاحبها من تحضير وتصحيح تقارير الطلبة وانشغالهم في الامتحانات التي يجرونها في موادهم الدراسية وهذا ما جعلهم يرون أن الانتاجية العلمية كانت بدرجة متوسطة وربما يرجع السبب لدى البعض الى ضعف دوافعهم ورضاهم الوظيفي

وعند النظر في فقرات استبانة الانتاجية العلمية يظهر أن فقرتين منهما كانت بدرجة مرتفعة

كما هو الحال بالنسبة للفقرة (13) التي نصت على(تأليف الكتب العلمية المشتركة مع أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات أخرى) وكذلك فقرة (1) التي نصت على (الإشراف على رسائل الماجستير

خلال عملي في الاربع السنوات الاخيرة).

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث :

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نص على (هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق إدارة المعرفة ودرجة توافر الانتاجية العلمية ؟)

أظهرت النتائج في جدول (6)، وجود علاقة إيجابية ، وذات دلالة احصائية ، بين درجة ادارة المعرفة والانتاجية العلمية، اذ كان معامل الارتباط (0.643) ويمكن أن يعزى السبب في ذلك، أنه من الطبيعي أن ادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة يمكن أن تسهم بدرجة كبيرة في الانتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس ، اذ أن كل من المتغيرين مرتبطين معا ، فكلما زاد تطبيق رؤساء الاقسام الاكاديمية لإدارة المعرفة زادت انتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس، أما في حالة انخفاض درجة تطبيق ادارة المعرفة فإنه من المتوقع انخفاض درجة الانتاجية العلمية مما يشير الى وجود علاقة ايجابية قوية بين المتغيرين.

رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع :

و نص هذا السؤال على "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس والرتبة الأكاديمية؟"

أ- متغير الجنس لأعضاء هيئة التدريس

أظهرت النتائج في الجدول (7)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لدرجة تطبيق إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الجنس، ويمكن أن يعزى ذلك إلى كون أعضاء هيئة التدريس من كلا الجنسين لهم خلفيات علمية متشابهة ، وكونهم يعملون في الجامعات الأردنية نفسها، ويلتقون في نفس الأماكن ذاتها سوية ومعظمهم يخضعون للتشريعات والتوجيهات الجامعية نفسها.

واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (Farsi & Talebi, 2009)، ومع دراسة عودة(2010)،

لم تجد هذه الدراسات فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ولم تعثر الباحثة على أية دراسة تختلف في نتائجها سلباً أو إيجاباً مع نتائج هذه الدراسة.

ب- متغير الرتبة الاكاديمية

بالنسبة لمتغير الرتبة الاكاديمية، فيلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية لإدارة المعرفة، إذ بلغت قيمة "ف" (23.113) بمستوى دلالة (0.000)، ويلاحظ من الجدول (8) أن الفروق كانت لصالح رتبة استاذ، فتميزت رتبة استاذ عن باقي الرتب العلمية في استجابات أعضاء هيئة التدريس، وقد حصلت على الرتبة الأولى، وأعلى متوسط حسابي، إذ بلغ (3.44) وتفوقت على رتبة أستاذ مشارك (3.34)، وأستاذ مساعد (3.22). وتفوق الاستاذ على بقية الرتب الاكاديمية في درجة تطبيق رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية الخاصة لإدارة المعرفة، هو أمر طبيعي، باعتبار أن من يملك الرتبة يمكن أن يكون الافضل من باقي الرتب، وذلك لخبرتهم الاطول، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن تطبيق ادارة المعرفة يتطلب إمكانيات علمية أكبر من الإمكانيات العلمية للرتب الأخرى الأقل درجة فهم قادرون على تقييم تطبيق إدارة المعرفة إلى رؤساء الأقسام بشكل أكثر موضوعية من غيره من النسب الاخرى والمراتب الأخرى .

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العميرة والسرابي (2008) من جانب وجود فروق ذات

دلالة احصائية .

خامسا: مناقشة نتائج السؤال الخامس:

نص هذا السؤال على "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

درجة توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة

عمان من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس، والرتبة الأكاديمية؟"

أ-متغير الجنس لأعضاء هيئة التدريس

أظهرت النتائج في الجدول (11)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، لدرجة توافر الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس. وقد يعزى السبب في ذلك الى أن الأفراد من كلا الجنسين يدركون اهمية الانتاجية العلمية، لانهم يعملون معا ويتأثر كل منهم بالآخر في تكوين رأي مشترك بلنسبة إلى الانتاجية العلمية. ويمكن أيضا أن يرجع السبب إلى وجود الذكور والإناث في العمل سويةً، وربما يشتركون سويةً، بالمهام نفسها ذات الصلة بالانتاجية العلمية؛ مثل إجراء دراسات مشتركة وإشراف علمي على الطلبة بصورة مشتركة أيضاً، ويعملون على رفع من درجة الانتاجية العلمية معاً، في أثناء العمل، ويرجع أيضا السبب الى طبيعة المجتمع في الوقت الحالي وإنماج الذكور مع الاناث والمساواة بينهما يؤكد على النتيجة بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ب-متغير الرتبة الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس

أما بالنسبة لمتغير الرتبة الاكاديمية، فأظهرت النتائج في الجدول (12)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، وبلغت قيمة "ف" (12.631) وبمستوى دلالة (0.000)، كما ورد في الجدول (13) ويمكن أن يعزى السبب في ذلك كون من هم في رتبة استاذ لهم خبرة أطول وأعمق في الاشراف من جهة الدراسات العليا، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وتأليف الكتب وكتابة البحوث في حين أن من هم في مراتب أقل يمكن أن يكونوا أقل من ناحية الانتاج العلمي.

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. توصلت نتائج الدراسة الى أن ادارة المعرفة كانت بدرجة متوسطة، وكذلك الانتاجية العلمية، ولذا توصي الباحثة بضرورة قيام المسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الاردني، بتنظيم دورات تدريبية توضح لرؤساء الاقسام فيها مفهوم ادارة المعرفة، وكذلك الانتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس، مما قد يؤدي إلى رفع الدرجة المتوسطة الى درجة مرتفعة.
2. أشارت النتائج الى وجود علاقة موجبة ودالة احصائية بين متغير تطبيق إدارة المعرفة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية، وبين الانتاجية العلمية، ولذلك توصي الباحثة بضرورة وضع معايير مناسبة تركز على أن يكون من بينها الام رؤساء الاقسام بإدارة المعرفة والانتاجية العلمية، عند إختيارهم لهذه الوظيفة.
3. تشير النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية من هم برتبة أستاذ، في كلا المتغيرين عن هم برتبة أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر، مما كان واضحاً بوجود نقص في المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس ممن هم أقل من رتبة أستاذ، ولذلك يجب العمل على الإهتمام أكثر بهذه الرتب للأرتقاء بالمستوى الفكري لهم وذلك عن طريق إشراكهم في إدارة ندوات ومؤتمرات ودورات داخل الجامعات لتوضيح مفاهيم إدارة المعرفة والانتاجية العلمية، وتوجههم لعمل دراسات علمية مشتركة في مثل الإختصاص.

4. نتيجة لقيام الباحثة بالبحث في المطبوعات التي تناولت الأدب النظري المتعلق بالانتاجية العلمية، وجدت أن اعداد هذه المطبوعات قليلة جداً في الجامعات والمكتبات المهمة في الاردن وقد يصل موضوع القلة الى الندرة، ولذلك توصي الباحثة الكتاب الاردنيين وبخاصة التربويين المختصين بتأليف وترجمة بعض الكتب التي تتناول هذا الموضوع من حيث مفهومه، وأهميته، وأسسها، بشكل شامل، إضافة إلى الجوانب الأخرى ذات العلاقة بهذا المجال.
5. اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان، وذلك يتطلب دراسة المتغيرات نفسها على مجتمع موجود في المحافظات أو على نطاق الجامعات الحكومية ومقارنة النتائج مع النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة .
6. تم دراسة العلاقة بين درجة تطبيق إدارة المعرفة بدرجة توافر الإنتاجية العلمية، وهناك حاجة لإجراء مزيد من الدراسات عن علاقة تطبيق إدارة المعرفة بمتغيرات أخرى، الحوكمة والرضا الوظيفي والضغوط التنظيمية وغيرها.

قائمة المراجع

المراجع العربية

القرآن الكريم.

آل عثمان، عبد العزيز بن محمد بن عبدالعزيز (2013). واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الأغا، ناصر، وأبو الخير، أحمد (2012). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 16(1): 30-62. الإمام، وفقى السيد (2008). البحث العلمي، ط1، المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

الجاموس، عبدالرحمن (2013). إدارة المعرفة في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الجندي، محمود عبد الكريم (2015). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بقسم المكتبات والمعلومات جامعة المنوفية : دراسة بيبليومترية، مجلة الفهرست، 50: 60 - 65 .

الزبون، سليم، والشيخ، منال، (2015). واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 42(2): 461-465.

الزيادات، محمد عواد (2008). إتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة. ط1، عمان: دار صفاء للنشر

والتوزيع.

الطجائنة، زياد، والخالدي، حسن (2015). تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، 42(2): 571-580.

الظاهر، نعيم إبراهيم (2009). إدارة المعرفة، عمان، جدارا للكتاب العالمي.

العنبي، ياسر (2012). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيق على جامعة أم القرى، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

العلي، عبدالستار (2009). المدخل إلى إدارة المعرفة، عمان: دار المسيرة.

العميرة، محمد والسرابي، سهام (2008). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة -الأردن، مجلة جامعة دمشق، 24(2): 295-298.

زاهر، ضياء الدين (2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) الجامعة الاردنية، عمان ، الاردن.

عودة، فراس، (2010). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الكبيسي، صلاح الدين (2005). إدارة المعرفة، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

مساعدة، ماجد عبد المهدي والزبيدي، خالد عبد الوهاب (2009). تطبيق متطلبات إدارة المعرفة في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية دراسة حالة جامعة الزرقاء، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الزرقاء، الأردن.

محمد، ماهر أحمد حسن (2009). "المحاسبية التعليمية كمدخل لرفع الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية"، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، 25(1) ج 1، 48-98. المليجي، رضا (2010). إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي، ط1، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع. الملكاوي، إبراهيم الخلوف (2007). إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم. ط1، عمان: مؤسسة الوراق نجم، منور، المجيدل، عبد الله والحولي، عليان (2012). الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 23(1): 11-66.

نور الدين، عصام (2010). إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة. ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

همشري، عمر، (2013). إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، عمان: دار صفاء للنشر.

المراجع الأجنبية

Bartlett, Kotlik, (2001). Determining Appropriate Sample Size in Survey Research Higgins, **Information Technology Learning and Performance Journal** 19 (1) 43-48

Berger, J. B., & Thoma, H. S. (2015). The Challenges of Developing an Autonomous Higher Education System in Afghanistan. **International Higher Education**, (81): 20-21.

Budd, J.M.(2000)>Scholarty Productivity of U.S.LIS Faculty , As Update Library Quarterly , 70(2) ,232-245

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 and Practice**, 9(3): 1269-1290.

Farsi, J. Y., & Talebi, K. (2009). Application of Knowledge Management for Research Commercialization. **World Academy of Science, Engineering And Technology**, 49:451-455.

Goodall, A. H., McDowell, J. M., & Singell, L. D. (2014). Leadership and the Research Productivity of University Departments. **Published Paper**, IZA DP No. 7903, zurZukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.

Hossain, N., Bischoff, J., Willy, C., Roncace, R., & Walsh, T. (2015). Increasing Research Productivity: The Impact of Knowledge Management Applications in University Research Environments. **Knowledge And Process Management**, 22(2): 63-67.

Hottenrott, H., & Thorwarth, S. (2011). **Industry Funding of University Research and Scientific Productivity**. *Kyklos*, 64(4): 534-555.

Jenaabadi, H., Pourghaz, A. & Sharifdejkam, M. (2014). Investigating the Relationship between Knowledge Management and Organizational Commitment Elementary School Principals. **International Research Journal of Management Sciences**, 2(4):122-126.

Okiki, O. C. (2013). Research Productivity of Teaching Faculty Members in Nigerian Federal Universities: An investigative study . **An International Electronic Journal**, 36: 99- 118.

Shariatmadari, M., & Mahdi, S. (2012). Barriers to Research Productivity in Islamic Azad University: Exploring Faculty Members Perception. **Indian Journal of Science and Technology**, 5(5): 2765-2769.

Tan, C. N. L. (2016). Enhancing Knowledge Sharing and Research Collaboration among Academics: **The Role of Knowledge Management**. **Higher Education**, 71(4): 525-556.

الملحقات

الملحق (1) الإستبانة بصورتها الأولية

الدكتور.....المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "تطبيق إدارة المعرفة وعلاقتها بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم". ولأغراض هذه الدراسة فقد قامت الباحثة بتطوير استبانتيين الأولى لقياس تطبيق إدارة المعرفة و الثانية علاقتها بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة . وبما أنكم من المختصين والمهتمين في هذا المجال، أرجو التكرم من سيادتكم بالإطلاع على الاستبانتيين المرفقتين . وأغدو ممتنة لو تكرمتم بقراءتهما و ابداء آرائكم بصددهما من حيث:

- 1- مدى ملاءمة الفقرة لموضوع الدراسة.
 - 2- مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته.
 - 3- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً أو أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى.
- هذا وسيكون لآرائكم وتوجيهاتكم الأثر الفعال في تطوير الأداة وإخراجها بصورة ملائمة، لذا ترجو الباحثة إبداء رأيكم في كل فقرة من فقرات الأداة، وذلك بوضع إشارة (✓) في الحقل الذي ترونه مناسباً وتدوين ملاحظتكم) حذف، إضافة، تعديل، دمج، إعادة صياغة ودرجة موافقتكم على فقرات الأداة.
- شاكرين لكم تعاونكم مع فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحثة

دلال سامي الخب

أولاً : (المعلومات العامة) ديموغرافية

يرجى اختيار الإجابة المناسبة عن طريق وضع إشارة (✓) في المكان المناسب:

البيانات الأساسية

• الجنس

ذكر

أنثى

• الرتبة الأكاديمية

استاذ

استاذ مشارك

استاذ مساعد

يعد تطبيق إدارة المعرفة واستراتيجياتها من أهم العناصر التي تساعد الجامعات بشكل عام والجامعات الخاصة بشكل خاص على تعزيز وتطوير مستوى الإنتاجية العلمية، ذلك أن تطبيق إدارة المعرفة تقوم على تنمية الموارد البشرية، وتهدف بشكل رئيسي إلى تحسين الأداء التنظيمي في الجامعات من خلال تمكين رأس المال البشري وإشراكهم في عمليات اتخاذ القرار لتفعيل دورهم. إلا أن واقع الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان يشير إلى وجود قصور ومشكلات في أغلب الجوانب المتعلقة بتطبيق إدارة المعرفة، الذي يحول دون تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية الأكاديمية، وذلك يعود إلى ندرة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات، وغياب السياسات البحثية وضعف في عمليات الإشراف على طلبة الدراسات العليا، وتدني مستوى الإنفاق على عمليات البحث العلمي. وقد بينت نتائج دراسة الزبون والشيخ (2015) أن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً. كما بينت دراسة هوسين، وباسكوف، ويلي، رونسيس ووالش (Hossain, Bischoff, Willy, Roncace & Walsh, 2015) إن دور إدارة المعرفة كان فاعلاً في تحسين وتطوير المخرجات البحثية في الولايات المتحدة الأمريكية. من هنا تأتي مشكلة الدراسة في ضرورة دراسة أثر تطبيق إدارة المعرفة وعلاقتها بمستوى الإنتاجية العلمية في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان.

تطبيق إدارة المعرفة: تعرف إدارة المعرفة مفاهيمياً "مجموعة من الحقائق التي يحصل عليها الفرد من خلال بحوثه أو من خلال تجاربه العلمية السابقة المتراكمة والتي قد توصله إلى درجة الخبرة ومن ثم الحكمة" (الجاموس، 2013). أما تطبيق إدارة المعرفة تعرف اجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب للإستبانة التي تعدها الباحثة.

الإنتاجية العلمية: تعرف الإنتاجية العلمية مفاهيمياً بأنها "الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في إثراء العلم من خلال تقديم مقالات وأبحاث علمية ومؤلفات والكتب المتخصصة، وبذل الجهود في الإشراف على الدراسات العليا والتي تساهم في رقي المجتمعات وتطور ونمو العلم والمعرفة" (نجم، المجيدل والحولي، 2012). وتعرف الإنتاجية العلمية إجرائياً بأنها الدرجة التي سيحصل عليها أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في استجاباتهم عن الاستبانة التي ستعدها الباحثة لهذا الغرض بشأن الانتاجية العلمية.

ثانيا :استبانة إدارة المعرفة:

رقم الفقرة	الفقرة	التقييم		الانتماء إلى المجال		صلاحية الفقرة		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	
1	الوعي عند رؤساء الأقسام بأن نتائج الخبرات هي إدارة المعرفة .							
2	يمتلك رؤساء الأقسام الوقت الكافي لتبادل المعلومات في القسم .							
3	يدرك رؤساء الأقسام الأكاديمية، مفهوم إدارة المعرفة ممثدا للمفاهيم السائدة ليس ثورة عليها .							
4	يحدد رؤساء الأقسام الكاديمية أن إدارة المعرفة تساعد اعضاء هيئة التدريس على القيام بأعمالهم من خلال ما يتوفر من معلومات .							
5	يسهم رؤساء الأقسام الأكاديمية بنشر مفاهيم إدارة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس							
6	أن إدارة المعرفة تسهم في فهم كيفية استثمار المعرفة لصالح الجامعة							
7	ينفذ رئيس القسم الأكاديمي برامج تدريبية تنمي القدرة المعرفية لدى أعضاء هيئة تدريس .							
8	يحرص رئيس القسم الاكاديمي على مراجعة المعرفة المتوفرة لمعالجة الفجوة مع المعرفة المنشودة .							
9	يوفر رئيس القسم الاكاديمي بيئة ملائمة لإكتساب المعارف المختلفة .							
10	يحرص رئيس القسم الأكاديمي على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس المعرفية ضمن تخصصاتهم .							
11	تعد ادارة المعرفة نتاج تراكم الخبرات.							
12	تساعد ثقافة التعاون بين اعضاء هيئة التدريس في ايجاد المعرفة للبيئة الجامعية.							
13	تساهم المعلومات المتقدمة في تطور ادارة المعرفة في البيئة الجامعية .							
14	تنتج المعرفة من خلال تشجيع الحوار بين اعضاء هيئة التدريس و طلابهم من جهة اخرى.							
15	ربط تطبيقات ادارة المعرفة بالخطة الاستراتيجية للجامعة.							

					16	تحتاج ادارة المعرفة الى تدريب العاملين في الجامعة.
					17	تساعد ادارة المعرفة أعضاء هيئة التدريس على تدريس المقررات لطلابها.
					18	تساعد ادارة المعرفة في تحسين ادارة المعلومات و استرجاعها في الوقت المناسب .
					19	توفر ادارة المعرفة تبادل معلومات بين اعضاء هيئة التدريس من جهة و طلابهم من جهة أخرى
					20	يساعد تطبيق ادارة المعرفة في الجامعة على تقصير الزمن المطلوب للاستجابة للمعلومات المستفسر عنها.

الملحق (2)
الإستبانة بصورتها الأولية

ثالثا : استبانة الانتاجية العلمية						
					1	الإشراف على رسائل الماجستير خلال عملي في الاربع السنوات الأخيرة
					2	مناقشة رسائل ماجستير خلال الاربع السنوات الأخيرة .
					3	أقوم بمساعدة الطلبة الذين أشرف عليهم ببلورة مشكلات بحوثهم لرسائل الماجستير .
					4	مناقشة أطروحات الدكتوراه خلال الاربع سنوات الأخيرة .
					5	الإشتراك بالبحوث المشتركة مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .
					6	حث الزملاء على السعي لعمل بحوث جديدة .
					7	اجراء البحوث المنفردة خلال عملي في الجامعة .
					8	اجراء البحوث المشتركة مع أكثر من عضو هيئة تدريس .
					9	المشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات خارج الاردن مع تقديم بحث.
					10	المشاركة في مؤتمر علمي من دون تقديم بحث .
					11	أقوم بتأليف كتب علمية منفردا في إختصاصي وخلال عملي في الجامعة .
					12	تأليف كتب علمية مشتركا مع أعضاء من هيئة التدريس في الكلية التي أعمل فيها .
					13	تأليف كتب علمية مشتركة مع أعضاء هيئة تدريس في جامعات أخرى .
					14	أقوم بإستشارات علمية لطلبة الكلية .
					15	أقوم بإستشارات علمية لطلبة الكليات الأخرى تحديد وإعداد مشكلات بحث رسائلهم الجامعية .

الملحق (3)
قائمة بأسماء المحكمين للإستبانة

الجامعة	التخصص	الاسم	الرقم
جامعة الشرق الاوسط	الإدارة التربوية	أ.د. عباس الشريفي	1
جامعة الشرق الاوسط	المناهج وطرق تدريس	أ.د. محمود الحديدي	2
جامعة الشرق الاوسط	الإدارة التربوية	د. أمجد الدرادكة	3
جامعة الشرق الاوسط	الإدارة التربوية	د. محمد بني مفرج	4
جامعة الشرق الاوسط	تكنولوجيا التعليم	د. حمزة العساف	5
جامعة البتراء	العلوم التربوية	د. أسيل ابو الشوارب	6
جامعة الشرق الاوسط	تكنولوجيا التعليم	د. فادي عياصرة	7
جامعة الشرق الاوسط	تكنولوجيا التعليم	أ.د. عبد الحافظ سلامة	8
الجامعة الاردنية	الإدارة التربوية	أ.د. سلامة طنناش	9
الجامعة العربية المفتوحة	الإدارة التربوية	د. عودة عبد الجبار	10

الملحق (4)
الإستبانة بصورتها النهائية

جامعة الشرق الاوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الادارة والمناهج

الاستاذ/الدكتور.....المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "درجة تطبيق رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية الخاصة في العاصمة عمان بإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم". وبهدف الحصول على معلومات حول موضوع الدراسة تم تصميم هذه الاستبانة .

أرجو التكرم منكم بالاطلاع على فقرات الاستبانة ووضع اشارة (√) في المكان المناسب الذي يمثل رأيكم، علماً بأن جميع إجاباتكم ستكون موضع الإهتمام وستحظى بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شاكرين لكم تعاونكم مع فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحثة

دلال سامي الخب

أولاً : (المعلومات العامة) ديموغرافية

يرجى اختيار الإجابة المناسبة عن طريق وضع إشارة (✓) في المكان المناسب:

البيانات الأساسية

• الجنس

ذكر

أنثى

• الرتبة الأكاديمية

استاذ

استاذ مشارك

استاذ مساعد

محاضر

ثانيا :استبانة إدارة المعرفة:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1.	يعكس الوعي عند رؤساء الأقسام بأن نتاج الخبرات هي إدارة المعرفة					
2.	يمتلك رؤساء الأقسام الوقت الكافي لتبادل المعلومات في القسم .					
3.	يدرك رؤساء الأقسام الأكاديمية، مفهوم إدارة المعرفة معتمداً على المفاهيم السائدة وليس ثورة عليها .					
4.	يحدد رؤساء الأقسام الكاديمية أن إدارة المعرفة تساعد أعضاء هيئة التدريس على القيام بأعمالهم من خلال ما يتوفر من معلومات .					
5.	يسهم رؤساء الأقسام الأكاديمية بنشر مفاهيم إدارة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس					
6.	تسهم إدارة المعرفة في فهم كيفية استثمار المعرفة لصالح الجامعة					
7.	ينفذ رئيس القسم الأكاديمي برامج تدريبية تنمي القدرة المعرفية لدى أعضاء هيئة تدريس .					
8.	يحرص رئيس القسم الأكاديمي على مراجعة المعرفة المتوفرة لمعالجة الفجوة مع المعرفة المنشودة .					
9.	يوفر رئيس القسم الأكاديمي بيئة ملائمة لإكتساب المعارف المختلفة .					
10.	يحرص رئيس القسم الأكاديمي على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس المعرفية ضمن تخصصاتهم					
11.	تعد إدارة المعرفة نتاج تراكم الخبرات.					
12.	تساعد ثقافة التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في ايجاد المعرفة للبيئة الجامعية.					
13.	تساهم المعلومات المتقدمة في تطور ادارة المعرفة في البيئة الجامعية .					
14.	تنتج المعرفة من خلال تشجيع الحوار بين أعضاء هيئة التدريس و طلبتهم.					
15.	ربط تطبيقات ادارة المعرفة بالخطة الاستراتيجية للجامعة.					
16.	تحتاج ادارة المعرفة الى تدريب العاملين في الجامعة.					
17.	تساعد ادارة المعرفة أعضاء هيئة التدريس على تدريس المقررات.					
18.	تساعد ادارة المعرفة في تحسين ادارة المعلومات و استرجاعها في الوقت المناسب .					
19.	يساعد تطبيق ادارة المعرفة في الجامعة على تقصير الزمن المطلوب للاستجابة للمعلومات المستفسر عنها.					

الملحق (5)

الإستبانة بصورتها النهائية

ثالثا : استبانة الانتاجية العلمية

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
2	مناقشة رسائل ماجستير خلال الاربع السنوات الأخيرة .					
3	أقوم بمساعدة الطلبة الذين أشرف عليهم ببلورة مشكلات بحوثهم لرسائل الماجستير .					
4	مناقشة أطروحات الدكتوراه خلال الاربع سنوات الأخيرة .					
5	الاشترك بالبحوث المشتركة مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .					
6	حث الزملاء على السعي لعمل بحوث جديدة .					
7	اجراء البحوث المنفردة خلال عملي في الجامعة .					
8	اجراء البحوث المشتركة مع أكثر من عضو هيئة تدريس .					
9	المشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات خارج الاردن مع تقديم بحث.					
10	المشاركة في مؤتمر علمي من دون تقديم بحث .					
11	أقوم بتأليف كتب علمية منفردا في إختصاصي وخلال عملي في الجامعة .					
12	تأليف كتب علمية مشتركا مع أعضاء من هيئة التدريس في الكلية التي أعمل فيها .					
13	تأليف كتب علمية مشتركة مع أعضاء هيئة تدريس في جامعات أخرى .					
14	أقوم بإستشارات علمية لطلبة الكلية .					
15	أقوم بإستشارات علمية لطلبة الكليات الأخرى تحديد وإعداد مشكلات بحث رسائلهم الجامعية .					

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من رئاسة جامعة الشرق الاوسط الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د/ ١٤٠٣ / ٤٤٤ / ٦٣٧
التاريخ: ١٤ / ٣ / ٢٠٢٠

معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي الأستاذ

تحية طيبة وبعد،،،

تكرم الطالبة دلال سامي أحمد العقب بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: تطبيق إدارة المعرفة وعلاقتها بمستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية المختصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة للدرجة من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأبحاث دراستها بما في ذلك الاستجابة المرفقة وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، وإن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول الفائق الاحترام والتقدير



مديرة
مؤسسات التعليم العالي

مستشفى الأمير الحسين الجامعي
شعبة الأشعة والتشخيص الطبي

٢٨ / ٥٦٦٤
٤٧٥

مديرة
مؤسسات التعليم العالي

www.meu.edu.jo

موقع: 4790222 (0962 6) هاتف: 4129613 (0962 6) فاكس: 393 1001 11801 الأردن | info@meu.edu.jo
www.meu.edu.jo | 4129613 (0962 6) فاكس: 393 1001 11801 الأردن | info@meu.edu.jo

