

العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية

د. ابراهيم حربي هاشم تادرس
دكتوراه نظم معلومات حاسوبية
أستاذ مشارك جامعة البلقاء
التطبيقية

د. ايمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن
أستاذ مساعد جامعة البلقاء التطبيقية

د. راند احمد ابراهيم الكريمين
محاضر متفرغ
الأردن

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية. تكون مجتمع الدراسة من (٤٠٩) أستاذ أكاديمي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وقد بلغ عددهم (٢٠٠) أستاذ أكاديمي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء أداة الدراسة للكشف عن درجة توافر متطلبات إدارة المعرفة، ومدى تنمية الموارد البشرية ومن ثم العلاقة الارتباطية بينهما في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر الأساتذة الأكاديميين في كليات التربية، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مدى تنمية الموارد البشرية في كليات التربية جاءت (متوسطة) على جميع المجالات، كما جاءت درجة توافر متطلبات إدارة المعرفة (متوسطة) في جميع المجالات، كما وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين تنمية إدارة الموارد البشرية ومتطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: وضع نظام للحوافز يشجع الأساتذة الأكاديميين على تطبيق معارفهم وخبراتهم والمشاركة فيها، وإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال مستقبلاً.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، الموارد البشرية، كليات التربية، الجامعات الأردنية الرسمية.

المقدمة:

يتسم العصر الذي نعيشه بسرعة التغيير والتراكم المعرفي وانتشار وسائل الاتصال وسهولة الحصول على المعلومات والتسارع التقني، حيث فرضت الحياة المعاصرة بتشابكاتها العلمية أن يكون هناك مجموعة من التحديات، ووجود نوعية من الأفراد يتسمون بالفكر المبدع والإنتاج المبتكر والتكيف مع المستجدات التكنولوجية الحديثة، والتطلع إلى المستقبل، وهذا النوع من الأفراد يحتاج إلى إدارة عصرية تحرص على رفع مستوياتهم المعرفية.

ومن أجل مواجهة تلك التحديات والمتمثلة بالبحث العلمي والتسارع التقني وتحسين الأداء؛ فإن تطبيق إدارة المعرفة يعد أفضل السبل التي يمكن للمؤسسات اللجوء إليها، ويتم ذلك من خلال القيام بعمليات إعادة وتعليم القوى العاملة وتدريبها على إدارة المعرفة وبناء القاعدة المعرفية، والقيام بالأنشطة والممارسات والسياسات والبرامج وكذلك العمل على توجيه المؤسسات نحو تجميع المعرفة، ونشرها على كافة المستويات الإدارية فيها، وتطوير سعيها نحو الاستثمار في امتلاك معرفة جديدة، وصولاً إلى مرحلة التميز من خلال ما يسمى بالممارسة الأفضل.

حيث تعتمد نشأة إدارة المعرفة على إدارة الموارد البشرية المرافقة لتكنولوجيا المعلومات، لتسهيل عملية التفاعلات البشرية المتعددة، حيث أن دور إدارة الموارد البشرية في إدارة المعرفة يتمثل في نشر المعرفة ضمن عدة أساليب منها: ورشات العمل والمؤتمرات، والندوات،... ومن ثم إعداد الخطة النهائية لإدارة المعرفة من خلال الموارد البشرية المتوفرة وبما أن دور الجامعات إنتاج المعرفة، فهي الحلقة المجتمعية الأكثر تحسناً لمتطلبات التطور؛ فإن تبني استراتيجيات وتقنيات إدارة المعرفة في الجامعات يعد أمراً مهماً حتمياً كما هو في القطاعات الأخرى، فإذا تم تطبيقها بفعالية فإنها ستؤدي إلى تحسين عملية اتخاذ القرارات، وتطوير المناهج، والأبحاث العلمية، والخدمات الأكاديمية والإدارية، وخفض التكاليف وزيادة النمو.

ومن المعلوم أن العنصر البشري ثروة وأعلى ما تملكه الجامعات، فهو الوسيلة الأولى لتحقيق الجودة والتميز، وعن طريقه يتحقق الرضا والسعادة لدى المستفيدين من الطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي (بدح، ٢٠٠٦). كذلك وتعد الجامعات مصدراً من مصادر رفد المجتمع بالكفاءات البشرية القادرة، والمؤهلة لخدمته، وهذا يتطلب وجود هيئة تدريسية فاعلة تمتلك كفايات رئيسية تؤهلهم لأداء رسالتهم ورسالة الجامعة على الوجه الأكمل المبنية على المعرفة والتعامل معها. ويمكن القول، أنه مهما توافرت الموارد التكنولوجية والمادية والهيكل التنظيمية فإنها تبقى خامات لا بد من وجود الانسان لاستثمارها في خدمة أهداف الجامعات لذلك تفوق أهمية الاستثمار فيه عن باقي العناصر الأخرى لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقته بمتغير الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة.

مفهوم إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية:

هناك العديد من التعريفات التي تطرقت لمفهوم إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية منها: إدارة المعرفة: هي "العملية المنهجية التي توفر المعرفة للعاملين في مختلف القطاعات، من خلال توفر البيانات والمعلومات ونشر المعارف والمعلومات" (Loudon and Loudon, 2007) ويرى (Chou, 2005) أنها: عملية يتم من خلالها

استثمار رأس المال الفكري الخاص بالمؤسسة، بهدف الوصول إلى قرارات كفؤة وفعالة وابتكارية من أجل إكساب المؤسسة ميزة تنافسية".

أما مفهوم تنمية الموارد البشرية فتعرف بأنها: "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن" (المندى العربي لإدارة الموارد البشرية، ٢٠٠٨).

أبعاد إدارة المعرفة:

يرى دويك (Dueck,2001) أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية لإدارة المعرفة وهي:

١. البعد التكنولوجي **Technological Dimension** : ويعني البرمجيات والشبكات وقواعد بيانات إدارة رأس المال الفكري والتكنولوجيات الفريدة.

٢. البعد التنظيمي واللوجستي للمعرفة **Organizational and Logistical Dimension** : ويعني الحصول على المعرفة وإدارتها وتخزينها ونشرها ومعالجتها وإعادة استخدامها، والطرق والإجراءات والتسهيلات والوسائل والعمليات المستخدمة (Amirit,2002).

٣. البعد الاجتماعي **Social Dimension** : ويعني تقاسم المعرفة بين الموارد البشرية، وتكوين جماعات من صناعات المعرفة وتأسيس ثقافة مجتمعية وتنظيمية داعمة للمعرفة، والتقاسم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات اتصال بين الأفراد (الملكوي، ٢٠٠٧).

يلاحظ أن في جميع هذه الأبعاد أن إدارة المعرفة تسعى إلى تقديم حلول للإدارة من خلال استثمار موارد المعرفة وبناء ذاكرة للمعرفة والتركيز على تبادل المعرفة والمشاركة فيها من خلال مدخل منهجي منظم

متطلبات إدارة المعرفة:

يشير كل من جولتا وفينديل وبودوريك (Julta, et al., 2003) أن إدارة المعرفة تتطلب توفير البنية التحتية لكل من: الاتصالات والمعلومات، والموارد البشرية، والقناعة والرضى، الثقافة التنظيمية، الحكومة الإلكترونية والإبداع أما أوليفر (Oliver,2003) فقد لخصها في البنية التحتية التكنولوجية، والبنية التحتية التنظيمية بينما حددها (الملكوي، ٢٠٠٧) بتوفير البنية التحتية اللازمة، والموارد البشرية اللازمة، والهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية الداعمة.

مبررات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي

تعد البيئة التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي وخاصة الجامعات، من أكثر البيئات مناسبة لتطبيق إدارة المعرفة، بل تكاد الأكثر احتياجاً لتطبيق المفهوم مقارنة بغيرها من المؤسسات، وذلك انطلاقاً من طبيعة الدور المناط بها في المجتمع؛ إذ أن مؤسسات التعليم العالي بمختلف أنواعها وأنماطها هي المسؤولة عن إعداد وتهيئة الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة، والتي تعد العنصر الحيوي لجميع عمليات التنمية المجتمعية الشاملة، سواء على مستوى القطاع الحكومي أم الخاص؛ مما يستلزم ضرورة

الاهتمام بتبني المفاهيم والأساليب والممارسات الإدارية الحديثة، التي تسهم في رفع مستوى الأداء (التعليمي، البحثي الابتكاري)، ويؤدي إلى الارتقاء بمستوى جودة مخرجاتها (أبو خضير، ٢٠٠٩).

اهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها لدى الجهات التالية:

١. الجامعات الاردنية الرسمية:

- حيث تتناول هذه الدراسة موضوع معاصر وحديث، ذو أهمية كبيرة للجامعات؛ نظراً لدورها الكبير في عملية إدارة الموارد البشرية.
 - تعتبر نتائج هذه الدراسة مجالاً لطرح تساؤلات علمية لموضوع إدارة المعرفة وتأثيرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الأردنية الرسمية ومخرجاتها.
 - التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في فاعلية وكفاءة إدارة المعرفة وإدارة الموارد البشرية من ناحية؛ ولعلاج المشاكل والتحديات التي تواجهها من ناحية أخرى في الجامعات.
٢. الباحثون والمهتمون في هذا المجال.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر الأساتذة الأكاديميين.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، نظراً لأنه أكثر وأنسب المناهج البحثية لوصف الظاهرة موضوع البحث.

مشكلة وأسئلتها:

تتمثل مشكلة الدراسة بالكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى تنمية الموارد البشرية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية؟
٢. ما درجة توافر متطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية؟

محددات الدراسة:

شملت الدراسة الحدود التالية:

- المحدد المكاني: تقتصر هذه الدراسة على كليات التربية في الجامعات الأردنية الرسمية، كما اقتصر على قسم العلوم التربوية في كلية السلط للعلوم الإنسانية فيما يخص جامعة البلقاء التطبيقية.
- المحدد البشري: تقتصر هذه الدراسة على الأساتذة الأكاديميين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية برتبة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر متفرغ.
- المحدد الزمني: تم إجراء الدراسة في العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢م.

التعريفات الإجرائية:

تشتمل الدراسة على مجموعة من المصطلحات تم تعريف أهمها إجرائياً وهي:

إدارة المعرفة: هي مجموعة الممارسات الإدارية التي تساعد الجامعات الأردنية الرسمية على تحسين الكفاءة والفاعلية فيها واستغلال المعرفة لحل مشكلة أو معالجتها، وتقاس إجرائياً من خلال مجالات الاستبانة: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية واللوجستية للمعرفة، الهيكل التنظيمي للمعرفة.

تنمية الموارد البشرية: هي كل الإجراءات والسياسات المتعلقة برأس المال البشري الأكاديمي داخل الجامعة من جميع الرتب الأكاديمية المحددة في الدراسة، وتقاس إجرائياً من خلال مجالات الاستبانة: رأس المال البشري، التدريب وتنمية المهارات نظام الحوافز والمكافآت المشاركة في اتخاذ القرارات، تقييم الأداء والمتابعة.

الأساتذة الأكاديميين: هم أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية، وهم برتبة أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر متفرغ، للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢ والتي شملتهم الدراسة.

الجامعات الأردنية الرسمية: مؤسسات تعليمية أردنية حكومية تقدم برامج أكاديمية وتدريبية بعد مرحلة الدراسة الثانوية أو ما يعادلها، تمنح درجات علمية، والتي تم تحديدها لتوزيع أداة الدراسة.

هدفت دراسة هولويتزكي (Holowetzki, 2002) إلى بيان أثر العوامل الثقافية على إدارة المعرفة من خلال مراجعة أدبيات إدارة المعرفة (تحليل المحتوى) في جامعة جون الامريكية للعام ١٩٩٨-٢٠٠٢م. أظهرت أهم النتائج أن العوامل الثقافية التي تؤثر على إدارة المعرفة هي: نظم المعلومات، الهيكل التنظيمي، المكافآت، العمليات، الأفراد، القيادة.

وفي دراسة كيللي (Keeley, 2004) التي هدفت إلى تحديد مدى وفاعلية ممارسة إدارة المعرفة في تطوير التخطيط واتخاذ القرار في مؤسسات التعليم العالي، حيث بلغ حجم العينة (٤٥٠) فرداً. أظهرت أهم النتائج أن توفر البنية التحتية لتطبيق إدارة المعرفة قد أثر بشكل إيجابي على تطوير التخطيط واتخاذ القرار وتطوير العمل وتحسين الأداء.

في حين قام افان واليني (Ivan and Eleni, 2007) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة في الجامعات الأمريكية، من خلال مراجعة مقالات بحثية تربط بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة أظهرت أهم النتائج ضرورة إجراء المزيد من البحوث على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة.

وفي دراسة أزرى وأموي (Azari and Amuei, 2008) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العوامل التكنولوجية والثقافية والاجتماعية في ترسيخ مفهوم إدارة المعرفة في جامعات أزد الإيرانية. تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٦٢) فرداً أظهرت أهم النتائج: أن تكنولوجيا المعلومات كان لها دور في ترسيخ وتبني إدارة المعرفة، وعدم وجود دور لإدارة الموارد البشرية. أما دراسة دروزة (٢٠٠٨). هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وأثر هذه العلاقة على تمييز الأداء المؤسسي في وزارة التعليم العالي. تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) فرداً. أظهرت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها من جهة، ورضا العاملين، والتعلم والنمو المؤسسي، وكفاءة العمليات الداخلية من جهة أخرى. في حين هدفت دراسة بني هاني (٢٠٠٩) إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها. تكونت عينة الدراسة من (٧٥) عضو هيئة تدريس. أظهرت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة. وقامت خباش (٢٠٠٩) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية على وحدة الموارد البشرية في الإدارة الوسطى والعليا. تكونت عينة الدراسة من (١٦٣) فرداً أظهرت أهم النتائج أن درجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية كانت متوسطة. وهدفت دراسة العلول (٢٠١١) إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية في غزة، وعلاقة ذلك بسنوات الخبرة. تكونت عينة الدراسة من (١٩٦) أكاديمياً. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة إدارة المعرفة للأكاديميين كانت بدرجة متوسطة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من استعراض الدراسات السابقة تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة على أهمية إدارة المعرفة في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وبينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها سوف تكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية.

أما استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- فهم أعمق لموضوع ومشكلة البحث.
- صياغة أهداف وأسئلة البحث.
- اختيار المنهجية وأداة جمع المعلومات المناسبة.
- تصور واضح لمحاور ومجالات الدراسة التي تم بناء الاستبيان عليها.
- مناقشة النتائج ووضع التوصيات.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم الاستبانة ومتغيرات الدراسة والأدب النظري.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من (٤٠٩) فرداً، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية تم توزيع الاستبانات على جميع أفراد العينة، وقد تم استرداد (٢٠٠) استبانة أي ما نسبته (٩٠.٩٪) من مجموع الاستبانات الكلي، وهي تشكل (٤٨.٨٪) من مجتمع الدراسة. والجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة وسنوات الخبرة.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
	أقل من ٥ سنوات	26	13.0
سنوات الخبرة	من ٥-١٠ سنوات	61	30.5
	أكثر من ١٠ سنوات	113	56.5
	أستاذ	31	15.5
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مشارك	63	31.5
	أستاذ مساعد	88	44.0
	محاضر متفرغ	18	9.0
	المجموع	200	100.0

متغيرات الدراسة:

تشتمل الدراسة على عدد من المتغيرات وهي:

أولاً: المتغيرات الوسيطة

- الرتبة الأكاديمية ومستوياتها هي: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر متفرغ.
- سنوات الخبرة ومستوياتها هي: أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، ١١ سنة فأكثر.

ثانياً: المتغير التابع

العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة للكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية تضمنت الأداة الأجزاء الآتية: بيانات تعريفية شملت الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة. والجزء الثاني بعد تنمية إدارة الموارد البشرية المكون من (٢٨) فقرة موزعة على (٥) مجالات: رأس المال البشري، التدريب وتنمية المهارات، نظام الحوافز والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات، تقييم الأداء والمتابعة. وبعد متطلبات إدارة المعرفة المكون من (٢٧) فقرة موزعة على (٣) مجالات: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، الثقافة التنظيمية واللوجستية للمعرفة، الهيكل التنظيمي للمعرفة. وقد استخدم مقياس خماسي متدرج للكورت (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً). حسب الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، تم عرضهما على أساتذة الجامعات المتخصصين في الإدارة التربوية وتكنولوجيا المعلومات، والبالغ عددهم (٧) محكمين في جامعة البلقاء التطبيقية، والجامعة الأردنية. تم الأخذ بملاحظاتهم فيما يتعلق بالتعديل والحذف والإضافة وإعادة الصياغة بنسبة (٧٥٪).

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم حساب الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة عددها (١٠) أفراد حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول أدناه يبين هذه المعاملات، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا

المجالات	الاتساق الداخلي
رأس المال البشري	0.76
التدريب وتنمية المهارات	0.79
نظام الحوافز والمكافآت	0.78
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.75
تقييم الأداء والمتابعة	0.78
تنمية إدارة الموارد البشرية ككل	0.88
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.84
الثقافة التنظيمية واللوجستية للمعرفة	0.83
الهيكل التنظيمي للمعرفة	0.87
المجالات ككل	0.92

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام التحليلات الإحصائية باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS)، وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين تنمية إدارة الموارد البشرية ومتطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

سيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لأسئلتها باعتماد مدى مكون من ثلاثة مستويات. ومستويات هذا المدى كما يلي:

- من ١-٢.٣٣ مستوى ممارسة ضعيف.
- من ٢.٣٤-٣.٦٧ مستوى ممارسة متوسط.
- من ٣.٦٨-٥ درجة مستوى ممارسة مرتفع.

السؤال الأول: "ما مدى تنمية الموارد البشرية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية؟ للإجابة عن هذا السؤال: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تنمية إدارة الموارد البشرية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تنمية إدارة الموارد البشرية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	رأس المال البشري	3.52	.725	متوسط
٢	التدريب وتنمية المهارات	3.32	.643	متوسط
٥	تقييم الأداء والمتابعة	3.27	.715	متوسط
٤	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.14	.791	متوسط
٣	نظام الحوافز والمكافآت	3.04	.687	متوسط
	تنمية إدارة الموارد البشرية ككل	3.27	.558	متوسط

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٠٤-٣.٥٢)، حيث جاء مجال رأس المال البشري في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٥٢)، وبمستوى (متوسط). وقد يعزى السبب في ذلك الى أن رأس المال البشري هو الركيزة الأساسية في نجاح أي جامعة، واستغلاله بشكل جيد يعطي كليات التربية ميزة تنافسية حاسمة بينها وبين الكليات الأخرى بينما جاء مجال نظام الحوافز والمكافآت في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٤)، وبلغ المتوسط الحسابي لتنمية إدارة الموارد البشرية ككل (١.٢٦)، وبمستوى (متوسط). وقد يعزى السبب في ذلك إلى ضعف نظام الحوافز المادية والمعنوية في الجامعة بشكل عام وفي الكلية بشكل خاص، وعدم مواكبته للتطورات والأزمات الاقتصادية التي نعيشها في الوقت الحاضر. وفيما يلي عرض لكل مجال على النحو الآتي:

١. رأس المال البشري: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال رأس المال البشري. والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات رأس المال البشري مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٦	توظيف الكلية خبرات ومعارف الأساتذة الأكاديميين لإيجاد قيمة تنافسية معرفية للكلية مع الكليات الأخرى.	3.64	1.081	متوسط
٢	يميل الأساتذة الأكاديميين إلى تطوير مقدراتهم والارتقاء بمستوياتهم (العلمية والمعرفية) داخل الكلية.	3.57	1.092	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٥	تهتم الكلية بإعداد الكفاءات البشرية لتتناسب مع عصر المعرفة وثورة المعلومات والاتصالات.	3.56	1.054	متوسط
١	تمتلك الكلية الخبرات البشرية الكافية للوصول إلى المعرفة.	3.51	1.094	متوسط
٣	تقوم الكلية بدعم المعرفة بواسطة سياسات خاصة بالموارد البشرية.	3.51	1.007	متوسط
٤	يتمتع الأساتذة الأكاديميين بتوظيف الحوارات والمناقشات لخدمة العملية التعليمية وتطوير المناهج.	3.32	1.083	متوسط
	المجال ككل	3.52	.725	متوسط

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٣٢ - ٣.٦٤)، حيث جاءت الفقرة رقم (٦) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٤)، بينما جاءت الفقرة رقم (٤) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٢). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٥٢)، وبمستوى (متوسط). وقد يعزى السبب في ذلك إلى إدراك القيادات العليا بأن رأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي الذي يتوقف عليه نجاح الجامعة، وأهميته في حل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي للوصول إلى جامعة معاصرة في ظل البيئة شديدة التنافس، وذلك من خلال تحقيق التميز عن طريق استغلال الطاقات الفكرية والعقلية للأكاديميين.

٢. التدريب وتنمية المهارات: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال التدريب وتنمية المهارات. والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التدريب وتنمية المهارات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٢	تستند الكلية إلى التعليم والتدريب لأنه أساس الاستثمار في المعرفة والمعلومات.	3.38	1.034	متوسط
٩	تقوم الجامعة باختيار الأساتذة الأكاديميين للالتحاق بالبرامج التدريبية بما يخدم العملية التعليمية.	3.36	1.075	متوسط
١١	توفر الكلية دورات تدريبية بشكل دوري فيما يخص المعرفة الحديثة لتحقيق الأداء المميز في العمليات التعليمية.	3.36	1.107	متوسط
١٠	تتميز الدورات التدريبية بالتنوع والتكامل لضمان الجودة وتحسين أداء الاساتذة الاكاديميين.	3.33	1.061	متوسط
٧	تحدد الكلية الاحتياجات التدريبية للأساتذة الأكاديميين بناءً	3.26	1.153	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	على دراسات دقيقة مسبقاً.			
٨	يتم تحديد بعض الدورات التدريبية بناءً على طلب الأساتذة الأكاديميين.	3.23	1.203	متوسط
	المجال ككل	3.32	.643	متوسط

يبين الجدول (٥) إن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٢٣ - ٣.٣٨)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٢) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (٨) وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٣) وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٣٢)، وبمستوى (متوسط). وقد يعزى السبب في ذلك إلى ضرورة تنمية مهارات الأكاديميين من خلال متابعته للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتباره هذا الأمر ضروري لتحسين عمله ولتحديد الفجوة المعرفية من خلال التدريب، حيث يشكل عضو هيئة التدريس أهم مدخلات النظام التعليمي وبناءً على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من المخرجات، وذلك من أجل تحديد الفجوة المعرفية وتضييقها، على أن تكون البرامج التدريبية في مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

٣. نظام الحوافز والمكافآت: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال نظام الحوافز والمكافآت. والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات نظام الحوافز والمكافآت مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٦	تزيد الحوافز المادية والمعنوية من استخدام المعرفة للأساتذة الأكاديميين.	3.61	.966	متوسط
١٧	تقدم الكلية جوابات شكر على تقديم أعمال المعرفة (إنتاجها تطويرها).	3.12	1.191	متوسط
١٤	يتناسب مع امكانيات تحقيق الاهداف التعليمية والبحثية للأساتذة الأكاديميين.	3.04	1.293	متوسط
١٨	يتوفر في الكلية جائزة للتميز في التدريس للأساتذة الأكاديميين.	3.01	1.156	متوسط
١٥	يتم تعديله وتحسينه حسب المستجدات.	2.94	1.214	متوسط
١٣	يرتبط بمستوى الإبداع والابتكار المعرفي الذي يمارسه الأساتذة الأكاديميين.	2.52	1.367	متوسط
	المجال ككل	3.04	.687	متوسط

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢.٥٢ - ٣.٦١)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٦) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٣) بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٢) وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٠٤)، وبمستوى (متوسط). وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن الحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في زيادة الأداء وزيادة الدافعية والرضا عن العمل. ومن الواضح وجود ضعف في نظام الحوافز والمكافآت للأساتذة الأكاديميين وعدم العمل على تطويره وتعديله حسب المستجدات وخصوصاً الاقتصادية منها؛ لذلك جاء هذا المجال بأقل المتوسطات الحسابية من بين النتائج.

٤. المشاركة في اتخاذ القرارات: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال المشاركة في اتخاذ القرارات. والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات المشاركة في اتخاذ القرارات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢١	توفر الكلية الوسائل المتعددة التي تعزز المشاركة في المعرفة الضمنية.	3.28	1.121	متوسط
١٩	تمتلك الكلية نظاماً يعمل على وجود مشاركة فعالة للأساتذة الأكاديميين في عملية صناعة القرار.	3.15	1.105	متوسط
٢٢	تحرص الكلية على مناقشتي في المشكلات المتعلقة بسير العملية التعليمية.	3.08	1.095	متوسط
٢٠	تمنح الكلية الأساتذة الأكاديميين الحرية في تطبيق معارفهم وحل مشكلاتهم داخل الكلية.	3.06	1.101	متوسط
	المجال ككل	3.14	.791	متوسط

يبين الجدول (٧) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٠٦ - ٣.٢٨)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢١) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٠) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٦). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.١٤)، وبمستوى (متوسط). وقد يعزى السبب في ذلك إلى حاجة أي كلية إلى توفير فريق لإدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة وذلك لرسم معالم برنامج إدارة المعرفة ووضع القواعد، ولضمان تحقيق رضا الوظيفي والنتائج الأفضل من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات، وبالتالي أداء أفضل.

٥. تقييم الأداء والمتابعة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال تقييم الأداء والمتابعة. والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تقييم الأداء والمتابعة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢٤	تحرص الكلية على استخدام نتائج تقييم أداء الأساتذة بدقة وموضوعية.	3.40	1.047	متوسط
٢٧	تتم عملية التقييم وفق أسس ومعايير واضحة بشكل دوري وشمولي.	3.39	1.138	متوسط
٢٨	تتم عملية التقييم من خلال تشخيص واقع العملية التدريسية والبحثية للأساتذة الأكاديميين.	3.26	1.095	متوسط
٢٥	تعتمد عملية التقييم على نظام معلومات متكامل يشكل تغذية راجعة لتعديل الخطة عند اللزوم.	3.22	1.117	متوسط
٢٦	تعتمد الكلية على مقاييس نوعية خاصة بقياس أداء الأنشطة.	3.20	1.066	متوسط
٢٣	تقيم الكلية الأساتذة وفقاً لمشاركتهم بالمعرفة بما ذلك المعرفة الضمنية.	3.17	1.157	متوسط
	المجال ككل	3.27	.715	متوسط

يبين الجدول (٨) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.١٧ - ٣.٤٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٤) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٠)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٣) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٧). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٢٧)، وبمستوى (متوسط). وقد يُعزى السبب في ذلك إلى وجود مقاييس أو معايير لتقييم أثر استخدام نظام إدارة الموارد البشرية والتحقق من المعرفة التي تم اكتسابها وإيجادها هي المعرفة الصحيحة المطلوبة أم لا وذلك لتحسين الأداء التنظيمي، ومن ثم مقارنة ما تم انجازه بالأهداف التي تم وضعها في الخطة، ووجود تتبع لكل عملية تقويم من أجل خطة التطوير المستقبلية.

السؤال الثاني: ما درجة توافر متطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر متطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة عن متطلبات إدارة المعرفة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٣	الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة	3.45	.672	متوسط
١	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	3.41	.652	متوسط

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٢	الثقافة التنظيمية واللوجستية لإدارة المعرفة	3.30	.709	متوسط
	متطلبات إدارة المعرفة ككل	3.38	.627	متوسط

يبين الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٣٠-٣.٤٥)، حيث جاء مجال الهيكل التنظيمي للمعرفة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٤٥)، بينما جاء مجال الثقافة التنظيمية واللوجستية للمعرفة في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٠)، وبلغ المتوسط الحسابي لمتطلبات ادارة المعرفة ككل (٣.٣٨). وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن الهيكل التنظيمي للمعرفة في الجامعة يتسم بالمرونة والمقدرة على مواكبة استخدام المعرفة المتجددة، ويسهل عملية تبادل ومشاركة المعرفة بين جميع العاملين في الكلية. ومن ناحية أخرى توفر ثقافة تنظيمية تدعم وتساعد ممارسات وتطبيقات إدارة المعرفة من خلال المشاركة وتبادل الخبرات والمعلومات والتعاون من خلال عدة أساليب (ورش العمل، المؤتمرات، والندوات.....). اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العلول (٢٠١١)، ودراسة خباش (٢٠٠٩) بأن درجة ممارسة إدارة المعرفة للأكاديميين كانت بدرجة متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدى، حيث كانت على النحو التالي:

١. البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات. والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٤٠	يتم رصد مخصصات مالية لازمة لإجراء التغييرات التكنولوجية اللازمة للمعرفة.	3.55	.971	متوسط
٣٢	توفر الكلية موقع الكتروني يعرف بما يصدر من جديد في مجال الابحاث	3.50	1.017	متوسط
٣٣	توفر الكلية تسهيلات تكنولوجية خاصة لتقاسم المعرفة بين الأكاديميين (شبكة اتصال داخلية).	3.49	1.037	متوسط
٣٦	توفر الكلية قواعد بيانات محلية ودولية للأساتذة الاكاديميين للقيام بأغراض البحث العلمي.	3.48	1.103	متوسط
٣٧	تعمل الكلية على ربط الانترنت مع مكاتب الأساتذة الأكاديميين.	3.46	1.065	متوسط
٣٥	يتوفر في الجامعة مكتبة متنوعة (وسائط متعددة، الكتب	3.42	1.077	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
	(النادرة، الميكروفيلم، ...)			
٣٩	تقدم الكلية معرفة تخصصية وبرامج تكنولوجية أكاديمية بصورة مكثفة تتصف بالرونة.	3.38	1.101	متوسط
٣٠	توفر الكلية المستلزمات والتسهيلات البحثية (مختبرات، تجهيزات، مواد، ...) لدعم عملية التعلم والبحث.	3.37	1.131	متوسط
٣٤	توفر الكلية الوسائل التكنولوجية الحديثة والمناسبة للتعلم الذاتي.	3.36	1.056	متوسط
٣٨	توفر الكلية أنظمة فعالة لاستخدام المعرفة وأدواتها لخدمة العملية التعليمية والبحثية.	3.34	1.034	متوسط
٢٩	تمتلك الكلية ما يكفي من قواعد بيانات ليستطيع الأساتذة الأكاديميين الوصول إليها بسهولة.	3.29	1.146	متوسط
٣١	يتوفر في الكلية رسائل البريد الإلكتروني للتعرف بالمعرفة الجديدة للأساتذة الأكاديميين من معارف ومؤتمرات وندوات وورش عمل.	3.25	1.089	متوسط
	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	3.41	.652	متوسط

يبين الجدول (١٠) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٢٥ - ٣.٥٥)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤٠) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٥)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣١) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٥). وبلغ المتوسط الحسابي للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ككل (٣.٤١)، وبدرجة (متوسطة). وقد يعزى السبب في ذلك إلى توفر البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة مقارنةً بالجامعات الأخرى خارج المملكة، وذلك لاستخدامها في عمليات جمع البيانات وتصنيفها وإعدادها وتخزينها وتوصيلها وإعدادها من خلال وسائطه وبرمجياته المتعددة، كما يتم تطوير شبكة الاتصال بين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الكلية لنقل المعلومات والمعارف المختلفة من وقت لآخر. اتفقت الدراسة مع نتائج دراسة كيلي (Keeley, 2004) بأن توفر البنية التحتية لتطبيق إدارة المعرفة قد أثر بشكل إيجابي على تطوير التخطيط واتخاذ القرار وتطوير العمل وتحسين الأداء. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أزري وأموي (Azari and Amuei, 2008) بأن تكنولوجيا المعلومات كان لها دور في ترسيخ وتبني إدارة المعرفة.

٤. الثقافة التنظيمية واللوجستية لإدارة المعرفة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال الثقافة التنظيمية واللوجستية. والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الثقافة التنظيمية واللوجستية لإدارة المعرفة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٤٦	تشجع الكلية على تبادل المعرفة باستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة بين الأساتذة الأكاديميين.	3.43	1.063	متوسط
٤٥	تقوم الكلية على نشر ثقافة توعوية لجميع الأساتذة الأكاديميين بضرورة تبادل المعلومات (ثقافة التقاسم) لإنجاح إدارة المعرفة.	3.39	1.037	متوسط
٤٣	تشجع الكلية على اشاعة مفهوم ثقافة المشاركة في المعرفة والمعلومات.	3.38	1.072	متوسط
٤٤	تعمل الكلية على ايجاد مناخ ديمقراطي تتاح فيه الفرص لطرح الأفكار والمعارف.	3.38	1.034	متوسط
٤٦	تشجع الكلية وتحفز الأساتذة الأكاديميين على تبادل وتطوير المعارف المتوفرة لديهم مع بعضهم.	3.37	1.086	متوسط
٤٢	تنظم الكلية مجموعات عمل للتطوير والمشاركة بالمعرفة.	3.33	1.067	متوسط
٤١	تهيئ الكلية البيئة التنظيمية الداعمة لممارسة إدارة المعرفة.	3.32	1.065	متوسط
٤٩	المناخ السائد في الكلية يشجع الأساتذة الأكاديميين على تنمية المبادرات الإبداعية لديهم.	3.08	1.095	متوسط
٤٧	تحدد الكلية رؤية جماعية عن طريق خريطة المعرفة.	3.01	1.156	متوسط
	الثقافة التنظيمية واللوجستية للمعرفة	3.30	.709	متوسط

يبين الجدول (١١) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٠١-٣.٤٣)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤٦) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٣)، بينما جاءت الفقرة رقم (٤٧) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠١) وبلغ المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية واللوجستية لإدارة المعرفة ككل (٣.٣٠)، وبدرجة (متوسطة) وقد يعزى السبب في ذلك إلى وجود التهيئة الثقافية لضمان نجاح مشروع إدارة المعرفة إذ يتطلب تطبيقها نشر ثقافة تنظيمية تشجع المشاركة والتبادل المعرفي، وتوفير ثقافة تنظيمية تدعم وتساعد ممارسات وتطبيقات إدارة المعرفة في الجامعة. وأيضاً بروز دور إدارة العلاقات العامة والإعلام في الجامعات الأردنية في نشر ومواكبة كل ما هو مفيد للعاملين في مجال الإعلام المرئي والمسموع والمقروء لإبراز دور الجامعة. اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة هولويتزكي (Holowetzki, 2002) بأن العوامل الثقافية التي تؤثر على إدارة المعرفة.

٥. الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة. والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الهيكل التنظيمي للمعرفة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٥٥	يتم تعديل الهيكل التنظيمي للكلية لتتماشى مع تغير المعارف التي تراكمت لديها.	3.54	.955	متوسط
٥٣	تتوفر في الجامعة أقساماً خاصة بجمع وتخزين المعلومات والعمل على نشرها وتسهيل الوصول إليها.	3.48	1.012	متوسط
٥٤	تتسم الاتصالات العمودية والأفقية بين الأكاديميين والإداريين بالسرعة والمرونة مما يؤثر على فاعلية المعارف.	3.44	1.045	متوسط
٥١	تجري بعض التعديلات والتحسينات على الروتينيات التنظيمية بعد استخدام معارف جديدة.	3.42	1.029	متوسط
٥٢	يتمتع البناء التنظيمي للكلية بالمرونة الكافية للتطوير المستمر للمعارف واستخدامها.	3.41	1.281	متوسط
٥٠	تتوفر في الجامعة أقساماً ووحدات مهمتها الاهتمام بالمعرفة ونواقصها مثل الفرق المدارة ذاتياً.	3.40	1.070	متوسط
	الهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة	3.45	.672	متوسط

يبين الجدول (١٢) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٤٠ - ٣.٥٤) ، حيث جاءت الفقرة رقم (٥٥) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٤) ، بينما جاءت الفقرة رقم (٥٠) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٠). وبلغ المتوسط الحسابي للهيكل التنظيمي لإدارة المعرفة ككل (٣.٤٥) ، وبدرجة متوسطة. وقد يُعزى السبب في ذلك إلى توفر ادارة مستقلة بأعلى سلطة إدارية في الجامعة تتولى مسؤولية التخطيط لتبني إدارة المعرفة، والإشراف على تنفيذ الممارسات والأنشطة والمهام المطلوبة لتحقيق أهداف إدارة المعرفة، بالإضافة الى إجراء تعديلات دورية على الهيكل التنظيمي يتماشى مع أدوار الأكاديميين والإداريين المستجدة.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية؟
للإجابة عن هذا السؤال: تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين تنمية إدارة الموارد البشرية ومتطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية ، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين تنمية إدارة الموارد البشرية ومتطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية

المجال	معامل الارتباط	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	الثقافية التنظيمية واللوجستية للمعرفة	الهيكل التنظيمي للمعرفة	متطلبات إدارة المعرفة ككل
رأس المال البشري	معامل الارتباط	.824**	.742**	.747**	.837**
	الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000
	العدد	200	200	200	200
التدريب وتنمية المهارات	معامل الارتباط	.722**	.733**	.602**	.752**
	الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000
	العدد	200	200	200	200
نظام الحوافز والمكافآت	معامل الارتباط	.201**	.374**	.214**	.285**
	الدلالة الإحصائية	.004	.000	.002	.000
	العدد	200	200	200	200
المشاركة في اتخاذ القرارات	معامل الارتباط	.750**	.809**	.634**	.801**
	الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000
	العدد	200	200	200	200
تقييم الأداء والمتابعة	معامل الارتباط	.792**	.832**	.715**	.849**
	الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000
	العدد	200	200	200	200
تنمية إدارة الموارد البشرية ككل	معامل الارتباط	.830**	.879**	.738**	.890**
	الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000
	العدد	200	200	200	200

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

تبين من الجدول (١٣) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين تنمية إدارة الموارد البشرية ومتطلبات إدارة المعرفة في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن تطبيق إدارة المعرفة يعزز من استخدام الموارد البشرية في بيئة الجامعة، وإعداد وتهيئة الموارد البشرية المؤهلة والمدربة تستلزم بالضرورة الاهتمام بالأساليب والممارسات الإدارية كإدارة

المعرفة اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة افان واليني (Ivan and Eleni, 2007) بضرورة إجراء المزيد من البحوث على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة. واتفقت أيضاً مع دراسة بني هاني (٢٠٠٩) بوجود علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة واختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أزري وأموي (Azari and Amuei, 2008) بعدم وجود دور لإدارة الموارد البشرية.

التوصيات:

بعد عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، تم التوصل إلى بعض التوصيات كالتالي:

١. وضع نظام للحوافز يشجع الأساتذة الأكاديميين على تطبيق معارفهم وخبراتهم والمشاركة فيها.
٢. ربط نظام الحوافز والمكافآت فعلياً بمدى الإبداع والابتكار المعرفي الذي يمارسه الأساتذة الأكاديميين بحيث يتم التمييز بين الأكاديمي وفقاً لمستوى ممارسته للمعرفة، مما يشجع الأكاديميين جميعاً مهما كانت رتبهم الأكاديمية.
٣. منح الأساتذة الأكاديميين الحرية في تطبيق معارفهم وحل مشكلاتهم باستخدام إدارة المعرفة من خلال مشاركتهم في التخطيط لإدارة المعرفة.
٤. أن تتم عملية التقييم للأساتذة الأكاديميين وفقاً لمشاركتهم بالمعرفة، وخصوصاً المعرفة الضمنية.
٥. تهيئة البيئة التنظيمية الداعمة لممارسة إدارة المعرفة من قبل الإدارة العليا.
٦. إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال مستقبلاً.

المراجع:

١. أبو خضير، ايمان (٢٠٠٩). إدارة المعرفة ودورها في تطوير الأداء الحكومي. المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو اداء متميز في القطاع الحكومي. ١-٤ نوفمبر ٢٠٠٩. المملكة العربية السعودية. الرياض.
٢. بدح، أحمد (٢٠٠٦). نموذج مقترح لإدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية العامة. مجلة الجامعات العربية. العدد ٤٦، ص ٨٩-١٣١. عمان. الأردن.
٣. بني هاني، خلود (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية. الأردن
٤. خباش، نوال (٢٠٠٩). العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية على وحدة الموارد البشرية في الإدارة الوسطى والعليا. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية. الأردن.
٥. دروزة، سوزان (٢٠٠٨). العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الأداء المؤسسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا. الأردن.
٦. العلول، سمر (٢٠١١). دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر. غزة.
٧. محجوب، بسمان (٢٠٠٤). عمليات إدارة المعرفة - مدخل للتحوّل إلى جامعة رقمية. إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع "إدارة المعرفة في العالم العربي" 26-28 نيسان. جامعة الزيتونة الأردنية. الأردن.
٨. الملكاوي، ابراهيم (٢٠٠٧). ادارة المعرفة- الممارسات والمفاهيم. عمان: دار الوراثة.
٩. المندى العربي لادارة الموارد البشرية. (٢٠٠٨). مفهوم تنمية الموارد البشرية. استرجع بتاريخ ١/٢/٢٠١٣ من الموقع الالكتروني <http://www.hrdiscussion.com/hr1938.html>
10. Allee, V (2000). The Value Evolution: Addressing Larger Implications of an Intellectual Capital and Intangibles Perspective, Journal of Intellectual capital, vol. 1, no,1, 17-32.
11. Amirit, T (2002). The Knowledge Management Toolkit, Orchestrating, IT, Strategy and Knowledge Platforms, 2ed, New Jersey, Pearson Education.
12. Armstrong, M (2002). The name has changed but h the game remained the same, Employee Relations, 22(6), 576-593.
13. Azari, N., and Amuei, F (2008). Studying the effective factors on the knowledge management establishment in Islamic Azad universities, mazandan province. World Applied science journal 3(4),543-547,Iran.

14. Chou, Yeh. and Yaying, Mary (2005). The Implementation Of Knowledge Management System In Taiwan's Higher Education, Journal of College Teaching and learning (September) Vol. 2, No 9, 35–42.
15. Dueck, G (2001). "Views of Knowledge are Human Views, IBM Systems Journal, vol. 40, no. 4, 885–888.
16. Holowetzki, A (2002). The relationship Between knowledge Management and Organizational Culture: an Examination of Cultural Factors that Support the Flow and Management of Knowledge Within an Organization, Master Thesis, University of Oregon, U.S.A.
17. Ivan, Svetlik. and Eleni, Stavou (2007). Connecting human resources management and knowledge management. International Journal of Manpower. 28(3). 197–206.
18. Julta, D., Feindel, S. And Bodorik, A (2003). KM Infrastructure and Electronic Services with Innovation Diffusion Characteristics for Community Economic Development, Electronic Journal of Knowledge Management, 1 (2), 8 – 20.
19. Keeley, Edward (2004). Institutional Research as the Catalyst for the Extent and effectiveness of Knowledge management Practices in Improving planning and Decision Making in Higher Education Organizations. U.S.A. <http://proquest.umi.com/pqdweb>. UMI NUMBER.3152488.
20. Kidwell, Jillinda. and Linde, M. Vander, Johnson. Sandra, L (2002). Applying Corporate Knowledge Management Practices In Higher Education, EDUCAUSE QUARTERLY, November, No. 4..28–33.
21. Loudon, K. and Loudon, J (2007). Essentials and Management Information Systems. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
22. Oliver, G (2003). Towards Understanding KM Practices in the Academic Environment: The Shoemaker's Paradox. Electronic Journal of Knowledge Management, 1 (2), 13 –33.