

البحث الأول

معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق

د. محمد أحمد حلاق*

المخلص

يهدف البحث إلى معرفة معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، فضلاً عن تقديم مجموعة من المقترحات لتطوير واقع إدارة المعرفة، اتبع البحث المنهج الوصفي من خلال العودة إلى الأدبيات والبحوث المتعلقة بإدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، اعتمد البحث على إستبانة لرصد معوقات إدارة المعرفة ومقترحات التطوير من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وقد تم التحقق من صدق الإستبانة وثباتها، ثم تم تطبيقها في أثناء الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي ٢٠٠٨/٢٠٠٩م على عينة مؤلفة من (٧٥) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، تألفت الإستبانة من (٦١) بنداً، (٤٠) بنداً حول معوقات إدارة المعرفة و(٢١) بنداً حول مقترحات تطوير إدارة المعرفة، كما تم قياس أثر متغير الجنس والخبرة والمرتبة العلمية في درجة معوقات إدارة المعرفة ومقترحات التطوير.

وقد أظهرت النتائج معوقات كبيرة تواجه إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها من أهمها: غياب فرق العمل البحثي، وقلة كفاية الوسائط الالكترونية المناسبة للقيام بالبحوث، وضيق وقت أعضاء الهيئة التدريسية، وأن هناك فروقاً في تقدير تلك الإعاقات لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور ولأصحاب المرتبة العلمية برتبة مدرس ولأصحاب الخبرة أقل من خمس سنوات، كما قدم الأساتذة مجموعة من المقترحات من أهمها: ضرورة الارتباط بشبكة الكترونية فيما بين كلية التربية وكليات التربية الأخرى في القطر وفي الوطن العربي، والإسهام في إنشاء قاعدة فهرسة عربية مشتركة، وإنشاء مركز إحصائي تابع إلى كل قسم في الكلية، وأخيراً إنشاء مركز لإنتاج البرامج التربوية والتعليمية.

* كلية التربية المقارنة - كلية التربية - جامعة دمشق - سورية.

١- مقدمة:

تحدد أهداف الجامعات في مهمات أساسية ثلاث هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن أجل القيام بوظيفة الجامعة بفاعلية عالية يتطلب إليها امتلاك مقومات تمكنها من ذلك من أهمها تبني مفهوم إدارة المعرفة المتعلقة بقيام إدارة الجامعات بمهمات خمس أساسية هي: الحصول على المعرفة وتطويرها ونشرها واستخدامها وحفظها.

لقد أثبتت إدارة المعرفة في الجامعات نجاحها في تحسن أداء الإدارة الجامعية في أثناء القيام بعملها من جهة، وفي تلبية حاجات المجتمع من جهةٍ أخرى، كما برزت بوصفها عاملاً من أهم العوامل المساهمة في عملية التنمية الشاملة، فماذا يعني مفهوم إدارة المعرفة، وما عملياته؟ وما المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات في ممارسة إدارة المعرفة؟

٢ - مشكلة البحث:

لم تعد مهمة إدارة الجامعة مجرد محاولة اقتناء المعرفة بل أصبح الأهم من ذلك كله العمل على إنتاج المعرفة ونشرها وتطويرها وحفظها ومن ثم العودة إليها باستمرار والسعي إلى تقويمها، (عبد القادر، ٢٠٠٥، ص ٣٥) ولم يعد الهدف الأساسي من عمل الجامعات نقل المعرفة من جيل إلى آخر بل صار توظيف المعرفة بما يحقق رغبات المستفيدين من خدماتها من أهم أهداف المؤسسات الجامعية، وهذا فرض على الجامعات ضرورة توفير المناخ الملائم لتيسير عمليات إدارة المعرفة، وتدعيم عمليات الاتصال والتفاعل ما بين الأفراد والبيانات والمعلومات، واستخدام التقانات الالكترونية في الوصول إلى المعلومة الدقيقة والمناسبة بأسرع وقت ممكن، وإزالة الحواجز والعقبات التي تحول دون تحقيق إدارة المعرفة في الجامعة بصورة صحيحة. وقد اهتم القرار السياسي في الجمهورية العربية السورية بإدارة العملية المعرفية في الجامعات وأنشئ مجلس التعليم العالي عام "١٩٧٥" وكلف باقتراح سياسة التعليم العالي والبحوث العلمية في الجامعات، وكان من مهام هذا المجلس:

- اقتراح السياسة العامة للبحوث العلمية وتوجيهها نحو معالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية ومتابعة تنفيذها.

- العناية بالمكتبات الجامعية ورفدها باستمرار بمصادر المعرفة.

- إلزام الأقسام بوضع برامج محددة ودقيقة للبحوث العلمية وربطها بخطة التنمية.

- استكمال التجهيزات العلمية التي تتطلبها بحوث أعضاء هيئة التدريس. (المنظمة العربية، ١٩٨٦،

ص ١١١.١٠٣)

وقد أكد العمارة والسراي (٢٠٠٨) أنه على الرغم من تلك التشريعات التي تهتم بعملية إدارة المعرفة في الجامعات مازالت عمليات إنتاج المعرفة وتطويرها ونشرها /وهي أهم عمليات إدارة المعرفة/ ضعيفة ودون المعدل المطلوب. (العمارة والسراي، ٢٠٠٨، ص ٣٠٣)، كما أكدت مجموعة من الدراسات في الوطن

العربي مثل (محافظة ١٩٩٣، وطناش ١٩٩٥، وكنعان ٢٠٠١ وغيرها) أن الباحثين وأعضاء الهيئة التدريسية تواجههم مشكلات وتحديات كثيرة تحول دون النهوض بعملية إنتاج المعرفة وتطويرها. - كما بين التقرير السنوي لكلية التربية في جامعة دمشق لعام (٢٠٠٨/٢٠٠٩) مجموعة من الحقائق حول واقع كلية التربية، وفيما يخص إدارة المعرفة قدم التقرير بيانات هامة ترتبط بعملية اقتناء المعرفة وحفظها: فالمعدل السنوي للكتب التي يستعيرها عضو الهيئة التدريسية خمسة كتب إلى كل عضو، والإنفاق على شراء الكتب الأجنبية والالكترونية لهذا العام معدوم، وعدد العاملين في مكتبة الكلية ستة أعضاء، ونظام العمل فيها تقليدي لا تستخدم فيه الأجهزة التقنية، وأن العاملين في المكتبة غير خاضعين لدورات بخصوص التقنيات والحاسب والعمل في المكتبات، وأنهن من الإناث فقط.

تبين الحقائق السابقة تخلف المكتبة عن عملية مواكبة التطورات الخارجية، فالنظام التقليدي للإعارة لا يتناسب مع الأعداد الكبيرة من الطلبة وأعضاء الهيئة التعليمية وحاجاتهم الملحة للسرعة في الحصول على المعلومة، ويضاف إلى ذلك كله ضعف كفاية العاملين فيها، وأن تأنيث العاملين في المكتبة يجعل فترة العمل في المكتبة صعبة فقط، وبذلك تكون فترة الإعارة غير كافية، وأن المكتبة تكون مكتظة بالطلبة في فترة قصيرة، وأن المقاعد غير كافية، وأن الضجيج يحول دون العمل بشكل فعال، فضلاً عن ندرة الكتب المترجمة من قبل الزملاء، وفي حال ترجم كتاب لا يوضع نسخة منه في مكتبة الكلية.

أما فيما يتعلق بعملية نشر المعرفة وتطويرها فقد شارك أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بمجموعة من المؤتمرات هي: "مؤتمر دور المعلم في عصر التدفق المعرفي" في جامعة حرش الأهلية وعدد المشاركين (٥) أعضاء، و"مؤتمر التعليم وتحديات المستقبل" برعاية جمعية الثقافة من أجل التنمية في مصر وعدد المشاركين عضو واحد فقط، و"مؤتمر التعليم الالكتروني وجودة التعليم والتدريب" في البحرين وعدد المشاركين عضو واحد فقط، والمشاركة في "الاجتماع الاقليمي لإدراج التربية على فيروس نقص المناعة المكتسبة" ضمن مناهج تدريب المعلمين وعدد المشاركين عضو واحد فقط، ومن ضمن الجهود العلمية التي قام بها أعضاء الهيئة التدريسية المشاركة في الحصول على موافقات للنشر بلغ عددها ثمانية بحوث في مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية وثمانية بحوث في مجلة جمعية كليات التربية في الوطن العربي، ويضاف إلى ذلك أن كلية التربية في جامعة دمشق تقوم بالتحضير لمؤتمر "نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر" في شهر (١١) المقبل من العام ٢٠٠٩، وقد بلغ عدد المشاركين من كلية التربية في جامعة دمشق (١٥) مشاركاً حتى تاريخ إجراء البحث الحالي.

يتبين من الحقائق السابقة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في عملية نشر المعرفة واقتنائها مشاركة جيدة، فعدد البحوث المنجزة كما نلاحظ بلغ (٣٩) بحثاً، فضلاً عن المشاركة بالمؤتمرات الخارجية لكن تبقى هذه المشاركات فردية تغيب عنها فرق العمل البحثي والمشاركات الجماعية، كما أن عدد الأعضاء المشاركين في المؤتمرات الخارجية قليل جداً حيث نلاحظ مشاركة واحدة فقط في بعض المؤتمرات.

أما على صعيد إسهام الكلية في خدمة المجتمع وتحقيق عملية استخدام المعرفة فقد ساهمت كلية التربية العام الحالي (٢٠٠٨/٢٠٠٩) في مجموعة من الدورات التدريبية وورشات العمل هي: "دورة (TOT) تدريب المدربين في مجال تقنيات التعليم الجامعي" وعدد المشاركين من أعضاء الهيئة التدريسية (١٥) عضواً، ودورة "تدريب طلبة كلية التربية في المعسكرات الطليعية على اكتساب مهارات الأنشطة اللاصفية" وعدد المشاركين (٦) أعضاء، وورشة "الإرشاد النفسي لإعداد المرشدين النفسيين وتدريبهم" وعدد المشاركين (٣٠) عضواً، وورشة "العمل الاجتماعي" بالتعاون مع الجامعة العربية الدولية وجامعة دار مشنت الألمانية وعدد المشاركين (٦) أعضاء، وورشة "تدريب العاملين مع الأطفال في مجال حماية الطفل من الإساءة والعنف" بالتعاون مع وزارة التربية وعدد المشاركين (٤) أعضاء.

إن الحقائق السابقة تبين أن كلية التربية ساهمت بخمس فعاليات تفيد في خدمة المجتمع، لكن ما يؤخذ على تلك الفعاليات: قلة الفعاليات المساهمة في خدمة المجتمع واستخدام المعرفة وتوظيفها، وضعف نسبة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية فيها، كما أن هذه المشاركات تبدو غير كافية فهناك فئات اجتماعية أخرى لم تتواصل معها كلية التربية مثل: مراكز الخدمة الاجتماعية، ومراكز رعاية المتفوقين والموهوبين، ومراكز تأهيل ذوي الحاجات الخاصة وتدريبهم، ومراكز رعاية الطفولة والأمومة والتربية الوالدية، فضلاً عن ضعف التعاون والتواصل مع وزارة التربية لاسيما من خلال رفدها بالبحوث العلمية التي تعالج المشكلات التربوية في مدارس القطر، كما استنتج الباحث من خلال لقاءاته مع الزملاء عدم معرفة نسبة كبيرة من الزملاء بانعقاد تلك الفعاليات!

ونستنتج من التقرير السابق أن أكثر عمليات إدارة المعرفة تحقّقاً في جامعة دمشق هي عملية نشر المعرفة، تليها عملية اقتناء المعرفة، وأن أقل العمليات تحقّقاً هي عملية تطوير المعرفة واستخدامها، وخلاصة القول يبين التقرير أن عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق لا تتحقق بدرجة كافية مما يلفت الانتباه إلى أن هناك أسباباً أدت إلى ذلك.

وهذا ما دعا الباحث إلى الكشف عن الأسباب التي تحول دون القيام بعمليات إدارة المعرفة الخمسة "تحديد المعرفة واقتنائها، تطوير المعرفة، نشر المعرفة، استخدام المعرفة، حفظ المعرفة" من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، طارحاً السؤالين التاليين:

ما أهم معوقات عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

ما أهم مقترحات تطوير عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية في جامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

٣- أهمية البحث:

تنطلق أهمية البحث الحالي من مجموعة من العوامل من أهمها: أهمية إدارة المعرفة في العملية التربوية

والتنموية، وأهمية إدارة المعرفة في المؤسسات الجامعية بعامه وفي كليات التربية خاصة، وأخيراً أهمية تحديد معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق ومن ثم تقديم مجموعة من المقترحات من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في سبيل النهوض بعملية إدارة المعرفة.

٤ - أهداف البحث: يهدف البحث إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ٤-١- ما مضمون إدارة المعرفة عامة وفي المؤسسات التربوية خاصة؟
- ٤-٢- ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق؟
- ما أهم مقترحات تطوير إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

٥- فرضيات البحث: يحاول البحث مناقشة فرضيتين أساسيتين هما:

- ٥-١- ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى إلى كل من متغير (الجنس، والخبرة، والمرتبة العلمية).
- ٥-٢- ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير مقترحات تطوير إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى إلى كل من متغير (الجنس، والخبرة، والمرتبة العلمية).

٥ - حدود البحث:

- ٥-١- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية القائمين على رأس عملهم في كلية التربية بجامعة دمشق في العام الأكاديمي ٢٠٠٨/٢٠٠٩م

٥-٢- الحدود الزمانية: الفصل الثاني من العام الأكاديمي ٢٠٠٨/٢٠٠٩م

- ٦ - مجتمع البحث وعينته: يتألف المجتمع الأصلي للبحث من أعضاء الهيئة التدريسية كافةً من حملة شهادة الدكتوراه في التربية والقائمين على رأس عملهم في العام الأكاديمي ٢٠٠٨/٢٠٠٩م في كلية التربية بجامعة دمشق، والبالغ عددهم (١٠٧) أعضاء.
- أما عينة البحث فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية مقصودة من المجتمع الأصلي، وقد بلغت نسبة التمثيل (٧٤٪)، وفيما يلي جدول يمثل توزع أفراد العينة وفق متغير الجنس والخبرة والمرتبة العلمية.

الجدول رقم (١)

توزع أفراد العينة وفق متغير الجنس والخبرة والمرتبة العلمية

المجموع	عدد سنوات الخبرة			الجنس	المؤهل العلمي
	١٦ فما فوق	١٥-٦ سنوات	٥-١ سنوات		
15	4	5	6	ذكور	مدرس
29	1	6	22	إناث	
44	5	11	28	مجموع	
15	12	3	0	ذكور	أستاذ مساعد
0	0	0	0	إناث	
15	12	3	0	مجموع	
11	11	0	0	ذكور	أستاذ
5	4	1	0	إناث	
16	15	1	0	مجموع	
75	32	15	28	المجموع الكلي	

٧- **منهج البحث:** اتبع البحث المنهج الوصفي، وهو منهج يتضمن الوصف والتحليل، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المعرفة وتحليل مضمونها من أجل التوصل إلى مكونات إدارة المعرفة واستخلاص المعوقات التي يمكن أن تحول دون تحقيقها بصورة أفضل.

٨- **أدوات البحث:** إستبانة تم تصميمها بغية رصد أهم معوقات إدارة المعرفة ومقترحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وقد تم التوصل إلى المعوقات والمقترحات في الاستبانة من خلال تحليل الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات المتعلقة بإدارة المعرفة فضلاً عما قدمه الزملاء أعضاء الهيئة التدريسية من ملاحظات. وقد تألفت الإستبانة من ثلاثة أقسام أساسية، القسم الأول: يشمل بيانات عامة عن عضو الهيئة التدريسية، أما القسم الثاني: يتناول أهم معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق وبلغ عدد المعوقات (٤٠) بنداً، أما القسم الثالث: فيتناول أهم مقترحات تطوير إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق وقد بلغ عدد المقترحات (٢١) بنداً.

٩ - **خطة البحث وإجراءاته:**

٩-١- الاطلاع على الأدبيات والدراسات المتعلقة بإدارة المعرفة عامة وفي المؤسسات التربوية خاصة والعمل على تحليل مضمونها لتعرف مكونات عمليات إدارة المعرفة، ورصد ما تطرقت إليه من معوقات وما قدمته من توصيات ومقترحات، وفي ضوءها تم تصميم إستبانة معوقات إدارة المعرفة ومقترحات تطويرها في كلية التربية بجامعة دمشق بصورتها الأولية، ثم عرضت على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (٢٢) محكماً وذلك للتحقق من صدقها الظاهري.

٢-٩- أجمع المحكمون على مناسبة البنود المقترحة لقياس المعوقات والمقترحات المقدمة، وقد اقترح بعضهم تعديل بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً، فضلاً عن اقتراح بعض البنود أو العبارات، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة خلصت الاستبانة بصورتها النهائية، وقد كان عدد البنود المتعلقة بالمعوقات (٤٠) بنوداً ولم يتغير بعد التحكيم، أما البنود المتعلقة بالمقترحات فقد كانت (٢٠) بنوداً قبل التحكيم وتمت إضافة مقترح واحد فقط بعد التحكيم، وفيما يلي جدول بالتعديلات:

الجدول رقم (٢)

التعديلات في الاستبانة المقترحة

التعديل	السابق	البند
غياب المعايير الأكاديمية التي تحدد طبيعة العلاقات الإنسانية في الكلية	عدم الاتفاق على معايير أخلاقية تحدد طبيعة العمل الجامعي وعلاقاته	١١ (معوقات)
خضوع المكافآت المادية المخصصة للأعمال العلمية لحد معين من الراتب ٢	خضوع جميع الأعمال العلمية لحد معين من الراتب	٣٥ (معوقات)
غياب إتباع أسس انتخابية في تولي المناصب الإدارية في الكلية	عدم تكافؤ الفرص في تولي المناصب الإدارية	٣٩ (معوقات)
المتوافرة	الصادرة والواردة	٦ (مقترحات)
قيام نظام الترقية على أسس إنتاجية وليس بالأقدمية المطلقة	قيام نظام الترقية على أسس إنتاجية وموضوعية أو مؤسسية) وليس بالأقدمية المطلقة	١٦ (مقترحات)
	إضافة مقترح إنشاء مركز لإنتاج البرامج التدريبية والتعليمية في كلية التربية	١٩ (مقترحات)

٣-٩- كما حسب الصدق المحكي وذلك بأسلوبين الأول المقارنة الطرفية بحساب قيمة (U) مان ويتني، والأسلوب الثاني بحساب صدق الاتساق الداخلي، وفيما يلي عرض لهما:

٣-٩-١- صدق المقارنة الطرفية:

وقد تم حساب صدق المقارنة الطرفية من خلال ترتيب درجات أفراد العينة ترتيباً تصاعدياً، ومن ثم أخذ ٢٥٪ من أعلى الدرجات وعد متوسطها المعيار الأعلى، وأخذ أيضاً ٢٥٪ من أدنى الدرجات وعد متوسطها المعيار الأدنى، ثم تم اختبار الفرق بين المتوسطين باستخدام قانون مان ويتني اللامعلمي لتناسبه مع العينات الصغيرة.

الجدول رقم (٣)

صدق المقارنة الطرفية

١ يمكن العودة إلى الملحق رقم (١) لمعرفة أسماء السادة المحكمين.
٢ يمكن حساب سقف الراتب من خلال عملية ضرب مقدار الراتب المقطوع بالعدد ١٢ وهو ما قصد به بحد معين من الراتب.

درجة الدلالة	الدرجة المعيارية	قيمة (U) مان ويتني	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	الدرجة الكلية
0.000	-5.379	0.000	190	10	19	الدنيا	المعوقات
			551	29	19	العليا	
0.000	-5.657	0.000	190	10	19	الدنيا	المقترحات
			551	29	19	العليا	

نستنتج من الجدول السابق رقم (٣) أن درجة الدلالة عند المعوقات وعند المقترحات $(0.000) > (0.005)$ مما يدل على أن بنود الاستبانة دالة في عملية قياس المعوقات والمقترحات.
٢٠٣٠٩ صدق الاتساق الداخلي:

الجدول رقم (٤)

صدق الاتساق الداخلي للمعوقات

درجة الدلالة	معامل الارتباط	البند	درجة الدلالة	معامل الارتباط	البند	درجة الدلالة	معامل الارتباط	البند	درجة الدلالة	معامل الارتباط	البند
.000	.592(**)	31	.234	.139	21	.000	.412(**)	11	.000	.649(**)	1
.000	.526(**)	32	.000	.693(**)	22	.000	.741(**)	12	.000	.698(**)	2
.000	.578(**)	33	.000	.630(**)	23	.000	.490(**)	13	.000	.488(**)	3
.000	.558(**)	34	.000	.480(**)	24	.000	.554(**)	14	.000	.508(**)	4
.000	.743(**)	35	.000	.634(**)	25	.004	.331(**)	15	.000	.601(**)	5
.000	.418(**)	36	.000	.658(**)	26	.000	.680(**)	16	.228	.141	6
.000	.536(**)	37	.000	.465(**)	27	.000	.673(**)	17	.000	.604(**)	7
.003	.335(**)	38	.001	.376(**)	28	.057	.221	18	.000	.548(**)	8
.000	.555(**)	39	.874	.019	29	.274	.128	19	.000	.558(**)	9
.000	.416(**)	40	.000	.526(**)	30	.000	.447(**)	20	.000	.595(**)	10

نستنتج من الجدول السابق رقم (٤) أن معظم بنود معوقات إدارة المعرفة دالة فيما عدا البنود ذوات الأرقام (٦، ١٨، ١٩، ٢١، ٢٩) وقد تمت إعادة صوغ هذه البنود لتصبح أكثر وضوحاً.

الجدول رقم (٥)

صدق الاتساق الداخلي للمقترحات

درجة الدلالة	معامل الارتباط	البند	درجة الدلالة	معامل الارتباط	البند	درجة الدلالة	معامل الارتباط	البند
.000	.601(**)	15	.000	.764(**)	8	.000	.491(**)	1
.000	.454(**)	16	.000	.620(**)	9	.001	.365(**)	2
.007	.308(**)	17	.000	.595(**)	10	.000	.692(**)	3
.006	.315(**)	18	.000	.656(**)	11	.000	.503(**)	4
.000	.411(**)	19	.000	.636(**)	12	.000	.694(**)	5
.000	.668(**)	20	.000	.511(**)	13	.000	.529(**)	6
.001	.365(**)	21	.000	.433(**)	14	.000	.628(**)	7

نستنتج من الجدول السابق رقم (٥) أن جميع بنود مقترحات تطوير إدارة المعرفة دالة فيما تقبسه.

٤-٩- تم التحقق من ثبات الاستبانة وذلك من خلال حساب معامل الثبات ألفا لكرونباخ،

والتجزئة النصفية وفق سيرمان براون وحتمان، كما هو مبين في الجدولين اللاحقين:

الجدول رقم (٦)

معامل ثبات ألفا لكرونباخ

المقترحات	المعوقات	الدرجة الكلية	معامل الثبات
٠.٨٤٦	٠.٩٢٣	٠.٩١٩	درجة ألفا لكرونباخ

الجدول رقم (٧)

معامل الثبات بالتجزئة النصفية

المقترحات	المعوقات	الدرجة الكلية	معامل الثبات
٠.٩٠٥	٠.٩٣٤	٠.٩٤١	سبيرمان براون
٠.٩٠٤	٠.٩٣٣	٠.٩٤٠	جيتمان

نلاحظ من الجدولين السابقين أن معامل الثبات وفق ألفا لكرونباخ لدى المقترحات يعادل (٠.٨٤٦) ويعد عامل ثبات مرتفعاً، ولدَى المعوقات يعادل (٠.٩٢٣) ويعد عامل ثبات مرتفعاً جداً، كما أن معامل الثبات وفق سبيرمان براون للمقترحات (٠.٩٠٥) وجيتمان (٠.٩٠٤) وهي معاملات ثبات مرتفعة جداً، وكذلك للمعوقات وفق سبيرمان (٠.٩٣٤) و(٠.٩٣٣) وفق جيتمان وهي معاملات ثبات مرتفعة جداً.

٩-٥- تم تطبيق الاستبانة بتوزيعها على أعضاء الهيئة التدريسية القائمين على رأس عملهم في كلية التربية بجامعة دمشق، كما تناقش الباحث مع الزملاء في بعض المعوقات والمقترحات حول ما أبدوه من تعليقات متعلقة بالواقع والمعوقات والمقترحات والتجارب الشخصية في أثناء تسليمهم للإستبانة، ومن ثم تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، وقد تم التوصل إلى معلومات حول مدى تأثير الإعاقات في عملية إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق، وأثر الجنس والمرتبة العلمية وسنوات الخبرة فيها، فضلاً عن تعرف آليات تجاوز المعوقات، وتمت مناقشة تلك المعلومات للوصول إلى معرفة وضعت من خلال مقترحات البحث، وبذلك تم تطبيق مراحل عمليات إدارة المعرفة عن طريق الوصول إلى بيانات ومن ثم معلومات وأخيراً الحصاد أو إنتاج المعرفة.

١٠- الدراسات السابقة:

تم تصنيف الدراسات السابقة إلى مجالين، المجال الأول: يتناول ما تعلق بإدارة المعرفة في المرحلة الجامعية، أما المجال الثاني: فيتناول الدراسات التي تطرقت لمعوقات البحث العلمي وذلك لأن البحث العلمي يرتبط بدرجة كبيرة بمفهوم إدارة المعلومات المرتبطة بمفهوم إدارة المعرفة، حيث يشكل البحث العلمي حجر الأساس في عمليات إدارة المعرفة المتعلقة بالبحث عن المعلومة وتنظيمها وحفظها وتطويرها وتطبيقها، وفيما يلي عينة من الدراسات التي تناولت كلا من مجال:

١٠-١- دراسات في إدارة المعرفة:

- دراسة حجازي (٢٠٠٤م) بعنوان "مدى توظيف المنظمات الأردنية لإدارة المعرفة" وتهدف الدراسة إلى تعرف فيما إذا كانت المنظمات الأردنية تطبق مفهوم إدارة المعرفة؟ وإلى أي مدى يتم هذا

التوظيف؟ وقد أظهرت الدراسة أن توظيف إدارة المعرفة يتم بشكل محدود وبدرجات متفاوتة في المنظمات الأردنية، وأن أكثر العمليات تحقّقاً من عمليات إدارة المعرفة هو نقل المعلومات ونشرها، وأن عملية تطوير المعلومة واستخدامها يعد أقلها تحقّقاً، كما يواجه تطبيق إدارة المعرفة مجموعة من العقبات من أهمها ندرة الموارد الاقتصادية والطبيعية في الأردن، وضعف تحقيق التنمية الشاملة العصب الرئيس لإدارة المعرفة، فضلاً عن غلبة الروتين وقلة توافر الخبرات التكنولوجية. (نقلاً عن طاشكندي، ٢٠٠٨م)

- دراسة رزوقي (٢٠٠٥م) بعنوان "الدور الجديد لمهنة المعلومات في عصر هندسة المعرفة وإدارتها" تهدف الدراسة إلى تحديد متطلبات إدارة المعرفة وأساليبها في الجامعات الكويتية، وقد أظهرت النتائج أن من أهم متطلبات إدارة المعرفة تبني مبدأ العمل المعرفي والإداري ضمن فريق، والابتعاد عن الروتين والعادات في الممارسات الإدارية، وضرورة وضع فلسفة واقعية مستمدة من النظرة الجديدة لإدارة المعلومات والمعرفة، وضرورة امتلاك مهارة التعامل مع التقنية للحد من فوضى معلومات الانترنت. (نقلاً عن طاشكندي، ٢٠٠٨م)

- دراسة عبد القادر (٢٠٠٥م) بعنوان "إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية" وتهدف الدراسة إلى تقديم بعض المرتكزات التي تصلح أساساً لإستراتيجية إدارة المعرفة بوصفها مدخلاً للإبداع التنظيمي، وما يفيد البحث الحالي من نتائج دراسة عبد القادر رصد واقع إدارة المعرفة في الجامعات المصرية حيث أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج من أهمها: قصور الجامعات المصرية في تحقيق الحضور العلمي بالخارج فضلاً عن القصور في تحقيق التواصل بين الجامعات المصرية، فضلاً عن قصور الجامعات المصرية في تحقيق إنتاجية المعرفة وخدمة المجتمع، كما أظهرت الدراسة أن من أهم المعوقات التي تواجه إدارة المعرفة عدم استفادة أعضاء الهيئة التدريسية من خبرات الجامعات الأخرى سواء أكان في مصر أم خارجها، والتناقض بين الوضع الاقتصادي للأستاذ الجامعي ومكانته العلمية مما يؤثر سلباً في البحث العلمي وتطوير المعرفة والمهمة التدريسية، وغلبة الروتين وسيطرة المركزية، فضلاً عن سوء حالة المكتبات وعدم تحديثها، وضعف الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في الحصول على المعرفة وتخزينها وتطويرها.

- دراسة طاشكندي (٢٠٠٨) بعنوان "إدارة المعرفة، أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر الإداريات المشرفات بإدارة التربية والتعليم بمكة وجدة" من أهداف الدراسة تحليل الواقع الحالي لإدارة المعرفة في منطقتي مكة المكرمة وجدة، ومن أهم النتائج المتعلقة بالبحث الحالي ما أظهرته الدراسة أن أهم عمليات إدارة المعرفة وأكثرها ممارسةً عملية اكتساب المعرفة وتطويرها، ومن ثم عملية نقل المعرفة وممارستها، وأخيراً عملية تنظيم المعرفة وتقييمها، كما أظهرت الدراسة ضعف معرفة نسبة كبيرة من الإداريات بماهية إدارة المعرفة رغم قناعتهم بأهميتها، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات منها ضرورة توظيف التكنولوجيا في عمليات إدارة المعرفة، وتوفير البيئة المناسبة لتحقيق التمكن المعرفي.

- دراسة قنديلجي (٢٠٠٨م) بعنوان "أسس إدارة المعرفة واستراتيجياتها التكنولوجية" تهدف الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا المعلومات في نقل المعرفة والمشاركة فيها وتحويلها في الأردن، وأظهرت

الدراسة أن من معاني إدارة المعرفة تحقيق التوافق بين الأفراد والمعلومات مما يكسب المكتبة مكانة مرموقة في عملية إدارة المعرفة، كما حددت الدراسات مواصفات المعلومات المطلوبة في عملية إدارة المعرفة بالدقة والوضوح والشمولية والموقوتية والإتاحة والقابلية للتحقق، وأن من أهم حلول إدارة المعرفة الاعتماد على التقنية والتكنولوجيا بوصفها أداة أساسية في توليد المعرفة وتنظيمها ونقلها وأن من أهم تلك الأدوات التقنية: الانترنت والانترانت ونظم إدارة الوثائق الإلكترونية ونظم الذكاء الاصطناعي وأدوات الذكاء الذهني.

- دراسة البادي (٢٠٠٨م) بعنوان "تقييم دور المكتبات الجامعية في إدارة المعرفة في بيئاتها التعليمية من وجهة نظر طلبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية" وذلك في جامعة السلطان قابوس في مسقط. وتهدف الدراسة إلى معرفة دور المكتبة في عملية إدارة المعرفة ومدى رضا المستفيدين من خدماتها عن دورها في إدارة المعرفة فضلاً عن معرفة مدى استفادتها من تكنولوجيا المعلومات في عملية إدارة المعرفة، وقد أظهرت نتائج الدراسة نسبة متوسطة من الرضا عن خدمات الإعارة والتعامل مع الانترنت في المكتبة وذلك بسبب حاجة العاملين في المكتبة إلى مزيد من الإعداد والتدريب وقلّة عدد الحواسيب وحاجتها المستمرة إلى الصيانة وضعف مهارات التعامل مع التقنية، كما عبرت نسبة كبيرة من أفراد الدراسة عن رضاها عن استفادة المكتبة من التكنولوجيا في عملية الأرشفة والتوثيق والفهرسة الآلية، وأخيراً قدم أفراد الدراسة مجموعة من المقترحات لتحسين واقع إدارة المعرفة في المكتبة من أهمها: زيادة عدد الحواسيب وصيانتها باستمرار، وضرورة توفير خدمات الترجمة والتعامل مع التقنية في البحث عن المعلومات وإنتاجها.

- دراسة جوهري (٢٠٠٨) بعنوان "الوعي المعلوماتي مطلب الحضور بالألفية الثالثة" تهدف الدراسة إلى بيان ماهية الوعي المعلوماتي والتحديات التي تواجه الجامعة في المملكة العربية السعودية في تحقيقه، ومن أهم هذه التحديات: الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية، وازدياد أعداد طلاب الجامعات، وغلبة الجوانب النظرية على العملية في عملية الإعداد، وضعف تلبية الجامعات في خدمة المجتمع، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من المعوقات التي تحول دون تحقيق الوعي المعلوماتي من أهمها: التدفق المستمر في المعلومات، وتكلفة التجهيزات الآلية للمعلومات، وتكلفة الوصول إلى المعلومات، وعدم وضوح الرؤية أمام الأفراد بمفهوم ثورة المعلومات ومتطلبات الوعي المعلوماتي، وقصور دور وسائل الإعلام في تقديمها للثورة المعلوماتية، وأخيراً ضعف التمويل والدعم الكافي لمحور الوعي المعلوماتي.

١٠-٢- دراسات في معوقات البحث العلمي في المرحلة الجامعية:

- دراسة محافظة (١٩٩٣م) بعنوان "مشكلات البحث العلمي ومعوقاته في جامعة مؤتة كما يراها أعضاء هيئة التدريس" وقد أظهرت الدراسة أن من أهم معوقات البحث العلمي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة: ضعف التسهيلات البحثية والخدمات المكتبية وغياب المناخ العلمي المشجع

على البحث، وأن من أهم دوافع البحث العلمي هي: الترقية الوظيفية، والمكانة العلمية، والنمو المهني في حقل التخصص، والبحث عن المعرفة ونشرها.

- دراسة طناش (١٩٩٥م) بعنوان "البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية" وقد أظهرت الدراسة أن من أهم المشكلات التي تواجه البحث العلمي: انشغال أعضاء الهيئة التدريسية بالتدريس على حساب البحث العلمي وعدم التشجيع على المشاركة في البحوث والمؤتمرات الخارجية وعدم الدعم المادي لإجراء البحوث والتأخر في تحكيم البحوث، كما ولم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة ترجع إلى متغير الجنس ونوع الكلية وسنوات الخبرة في مشكلة عدم توفر الوقت الكافي لإجراء البحوث العلمية، في حين أظهرت فروقاً ذات دلالة في مشكلة التأخير في تحكيم البحوث ترجع إلى متغير الخبرة.

- دراسة كنعان (٢٠٠١م) بعنوان "البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، الأهداف، المعوقات، سبل التطوير" وقد أظهرت الدراسة أن من أهم معوقات البحث العلمي في جامعة دمشق: قلة التعاون ما بين الجامعة والجهات المعنية بخدماها، وقصور تطبيق خطة مركزية للبحوث العملية على مستوى الجامعة والكليات، ونقص عدد الموفدين للبحث العلمي، ونقص تمويل البحث العلمي، وأن من أهم مقترحات التطوير هي: الدعم المادي لإجراء البحوث، وتوفير المكافآت، وتوفير المراجع والمصادر الأجنبية والحديثة منها.

- دراسة الخطيب وحداد (٢٠٠١م) بعنوان "البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية" وقد أظهرت الدراسة أن من أهم مشكلات البحث العلمي في جامعة إربد الأهلية: عدم توافر الوقت الكافي للقيام بالأبحاث العلمية، وعدم توافر الدعم المادي للبحث العلمي، وضعف التشجيع على المشاركة بالبحوث والمؤتمرات الخارجية، ولم تظهر الدراسة فروقاً في مشكلات البحث العلمي ترجع إلى متغير الخبرة والمرتبة العلمية ونوع التخصص.

- دراسة العمایرة والسرابی (٢٠٠٨م) بعنوان "البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن (معوقاته ومقترحات تطويره)" وقد أظهرت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير معوقات البحث العلمي وفقاً إلى متغير الجنس وذلك لصالح الإناث، في حين لم تظهر فروقاً ترجع إلى متغير المؤهل العلمي، بينما ظهرت الفروق وفقاً إلى متغير نوع الكلية لصالح الكليات الإنسانية، وكانت من أهم معوقات البحث العلمي والمشكلات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية: عدم توافر مجلة محكمة في الجامعة، وضآلة الإفادة من نتائج البحوث العلمية، قلة التعاون ما بين الجامعات والجهات المستفيدة من البحث العلمي، وقلة توافر الحوافز والمكافآت المادية للباحثين، وضيق الوقت الكافي لإجراء البحوث، ونقص التمويل الكافي لدعم الأبحاث العلمية، ونقص المساعدين والاختصاصيين الفنيين، ونقص المراجع ومصادر المعرفة.

- دراسة يوسف (٢٠٠٨م) بعنوان "أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق" وقد أظهرت نتائج الدراسة أن التشريعات المتعلقة بالبحث العلمي قد شجعت على زيادته لدى أعضاء الهيئة التدريسية لاسيما المتعلقة بتحسين الوضع المعيشي وزيادة الحوافز المشجعة على البحث التي تعد الدافع الأساسي لإجراء البحوث العلمية، في حين عبر معظم أفراد الدراسة عن عدم كفاية التشريعات في التشجيع على البحث العلمي، كما عبر أفراد الدراسة عن وجود بعض المعوقات من أهمها: ضيق الوقت لانشغالهم بالتدريس لعدم وجود توازن بين الوقت المخصص للتدريس والوقت المخصص للبحث العلمي، فضلاً عن ضعف نسبة المشاركة في البحوث الخاصة والعربية والدولية نتيجة نقص الإمكانيات المادية والإجراءات الإدارية المعقدة، ومن أهم مقترحات الدراسة: الاهتمام بتخطيط البحث العلمي، ووضع سياسات وخطط لتنميته وتفعيله.

تعليق على الدراسات السابقة ومكانة الدراسة الحالية منها: اشتركت جميع الدراسات السابقة في تأكيد أهمية إدارة المعرفة وما تشمله من عمليات تحصيل على المعرفة وتطويرها وحفظها واستخدامها، فضلاً عن تأكيد أهمية البحث العلمي الذي يعد خطوة من خطوات عملية إدارة المعرفة فيما يتعلق بمحصاد المعلومة واستخدامها وأوضح الدراسات أن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه إدارة المعرفة، والجدير بالذكر أن المعوقات ظهرت مشتركة في أقطار الوطن العربي رغم اختلاف بعض الظروف المحلية في كل قطر عن الآخر وتركزت أهم هذه المعوقات في ضعف تمويل عمليات إدارة المعرفة، وضعف استخدام التكنولوجيا في التعامل مع المعلومات وإدارة المعرفة، قلة الحوافز والمكافآت، ضيق الوقت الكافي وانشغال عضو الهيئة التدريسية في مهام التدريس، فضلاً عن التعقيدات الإدارية والروتين مما يدل على تماثل الظروف وتشابه المعوقات بين أقطار الوطن العربي، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الاطلاع على مكونات إدارة المعرفة من جهة، ومن جهة أخرى في استخلاص معوقات إدارة المعرفة والبحث العلمي، ومن ثم الاستفادة من المقترحات المقدمة، وانفردت عنها في تخصيص معوقات أخرى تم اشتقاقها من تطور النظرة إلى علم إدارة المعرفة من جهة، ومن خصوصية كلية التربية في جامعة دمشق من جهة أخرى، فضلاً عن دراسة أثر متغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق.

١١- مصطلحات البحث:

إدارة المعرفة في كلية التربية: مجموعة من العمليات التي يمارسها الإداريون وأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية تتحدد في إنتاج المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتطويرها وحفظها، بهدف توجيه العمليات المعرفية والارتقاء بمستوى الإنجاز والخدمات التي تقدمها الكلية.

معوقات إدارة المعرفة: مجموعة من المحددات المالية والمادية والمعنوية والبشرية والتقنية التي تحول دون الوصول إلى مستوى مناسب من العمل الإداري الهادف إلى الارتقاء بالعمليات المعرفية في كلية التربية،

وتقاس تلك المعوقات بالدرجة الكلية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية عن مدى حدة الإعاقة في الإستبانة المخصصة في البحث.

أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية: هم الأفراد أو ما يسمى وفق مفهوم علم إدارة المعرفة صانعو المعرفة أو منتجو المعرفة الحاصلون على شهادة الدكتوراه في التربية والقائمون على رأس عملهم في العام الأكاديمي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ م.

المرتبة العلمية: وهي المرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس الحاصل على شهادة الدكتوراه في التربية، وتصنف في جامعة دمشق إلى أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس. (المادة ٦٨ من قانون تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية السورية الصادر بالقانون رقم ١ لعام ١٩٧٥).

الخبرة: وهي عدد سنوات التدريس بوصفه عضو هيئة تدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وحددت سنوات الخبرة في البحث الحالي في ثلاثة مجالات أساسية هي: (من ١ إلى ٥ سنوات)، (من ٦ إلى ١٥ سنة)، (أكثر من ١٦ سنة).

١٢- الإجابة عن أسئلة البحث:

١٢-١- الإجابة عن السؤال الأول للبحث:

ما مضمون إدارة المعرفة عامة وفي المؤسسات التربوية خاصة؟
إن تعرف مضمون إدارة المعرفة يتطلب الوقوف على تعريف مفهوم إدارة المعرفة من جهة، وتعرف مكوناتها من جهة أخرى، فما معنى إدارة المعرفة وما مكوناتها؟

١٢-١-١- تعريف إدارة المعرفة:

ويعرف العتيبي (٢٠٠٦) إدارة المعرفة بأنها: العمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة والحصول عليها واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها ثم تحويل المعلومات إلى مهمات إدارية مثل اتخاذ القرارات، حل المشكلات، التخطيط. (العتيبي، ٢٠٠٦)

وتعرف منظومة الأمم المتحدة (٢٠٠٧) إدارة المعرفة بأنها: عمليات منهجية أو مجموعة ممارسات تستخدمها المؤسسات في تحديد المعرفة وتسجيلها وتخزينها وتمثيلها وتفسيرها وتوزيعها لأغراض الاستخدام والتوعية والتعلم. (لارابور، ٢٠٠٧)

ومن تحليل التعريفين السابقين يمكن الوصول إلى تعريف لإدارة المعرفة في كلية التربية بأنها: مجموعة من الممارسات التي تساعد في تحديد المعارف المطلوبة ومن ثم العمل على تخزينها وتطويرها ونشرها وتوظيفها بما يحقق الأهداف الأساسية لكلية التربية، وبما يسهم في تحقيق مهمات إدارية أساسية تظهر من خلال القدرة على التخطيط واتخاذ القرار وحل المشكلات.

١٢-١-٢- عمليات إدارة المعرفة:

إن تعريف إدارة المعرفة يبين أن لإدارة المعرفة عمليات تعتمد عليها هي: الحصول على المعرفة وإنتاجها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتطويرها وحفظها، ومن الممكن تصنيف عمليات إدارة المعرفة إلى خمس عمليات أساسية هي: تحديد المعرفة واقتناؤها، تطوير المعرفة، نشر المعرفة، استخدام المعرفة، حفظ المعرفة، وفيما يلي توضيح موجز إلى كل عملية:

١-٢-١-١٢ - تحديد المعرفة واقتناؤها: تصنف المعرفة في المؤسسات الجامعية وفق تحديد مصدرها إلى معرفة داخلية تتمثل بحضور الأشخاص العاملين في الكلية لاسيما أعضاء الهيئة التدريسية ممن يقومون بأنشطة معرفية كالبحث العلمي، أو برمجة الحاسب، أو المخططين وواضعي المناهج. أما المعرفة التي تحدد بمصادر خارجية فهي المعرفة التي تتمثل في المفهومات والأفكار والتجارب والتقنيات المتوفرة في مؤسسات أخرى ترتبط بالمؤسسة الجامعية مثل المؤسسات الجامعية في محافظات أو مناطق أو دول أخرى. (السلمي، ١٩٩٧، ص ١٧٤)

إن عملية تحديد المعرفة واقتنائها في المؤسسات الجامعية يتطلب إنشاء قاعدة بيانات شاملة حول إمكانات أعضاء الهيئة التدريسية العاملة فيها وتحديد ما يلزمها من معرفة المؤسسات الجامعية الأخرى أو قطاعات الدولة وهذا يقود إلى إجراء يتطلب تبادل الخبراء من المؤسسات الأخرى أو التعاقد معهم، فضلاً عن إنشاء مخازن للمعرفة ضمن كل مؤسسة جامعية تتضمن المنشورات والبحوث والمؤتمرات والندوات والتعليمات المتعلقة بها.

١-٢-٢-١-١٢ - تطوير المعرفة: يقصد بها العمليات التي تقوم بها المؤسسات الجامعية لإيجاد أفكار وحلول مبتكرة وهذه المهمة التي تتحسد في القيام محل المشكلات تعد إحدى المهمات الإدارية لعملية إدارة المعرفة، وتنطلق المؤسسات الجامعية في هذه الخطوة نحو تجاوز التحديد والنقل إلى عملية إنتاج المعرفة وتطويرها وذلك من خلال البحث العلمي الذي يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية. (العلواني، ٢٠٠١، ص ٣١٦).

وتتطلب عملية إنتاج المعرفة وتطويرها من الجامعة توفير المناخ المناسب لإجراء البحوث العلمية مثل: دعم عمليات الاتصال التقنية، وتشجيع فرق العمل البحثي والوحدات المهنية، وتوفير التمويل الكافي وغيرها.

١-٢-٣-١-١٢ - نشر المعرفة: يقصد بها العمليات التي تقوم بها الجامعة من أجل جعل المعرفة متاحة إلى كل من يقصدها سواء أكان ذلك داخل الجامعة أم خارجها وهذا يتطلب الاعتماد على التقانة في مسألة إيصال المعرفة مما جعل عملية الوصول إلى المعرفة عملية سهلة وسريعة ولاسيما بعد الاستفادة من خدمة الانترنت. (عبد القادر، ٢٠٠٥، ص ٣٦)

وقد حدد قنديلجي صفات المعلومة التي يجب حفظها ونشرها بسبع خصائص هي: الدقة والموقوتية، والوضوح، والشمولية، والعلائقية، وسهولة المنال، والقابلية للمراجعة والتقييم. (قنديلجي، وسامرائي، ٢٠٠٢، ص ١٢)

ومن الممكن استنتاج متطلبات نشر المعرفة بعدة عوامل من أهمها: التوثيق والأرشفة الدقيقة للمعلومة، وإقامة وسائط تواصل تقنية متنوعة لاسيما الاعتماد على شبكة الانترنت، فضلاً عن دعم المهارات التقنية لأعضاء الهيئة التدريسية، ووضع سياسة واضحة للمعرفة مما يحول دون الوقوع في فوضى المعلومات على شبكة الانترنت.

١٢-١-٢-٤ - استخدام المعرفة: يقصد بهذه العملية الاستفادة من المعرفة لاسيما البحوث المنجزة في الجامعات بما يخدم المجتمع ويطوره وهذا يعد من أهم أهداف المؤسسات الجامعية ويراها بعض الباحثين من أهم عمليات إدارة المعرفة، وتتضح عملية خدمة المؤسسات الجامعية للمجتمع من خلال تقديم الجامعة للاستشارات البحثية التي يستفاد منها في عملية تطوير المنتجات التربوية والتعليمية أو المنتجات الاقتصادية وغيرها، أو تبني مشروعات بحثية لحل مشكلات تربوية أو خدمية أو اقتصادية معينة. (عيد، وعطا، ١٩٩٨، ص ٣١٧).

وهذا يتطلب من الجامعة رصد معوقات إدارة المعرفة، وتقديم تسهيلات للحصول على البيانات والمعلومات والمعارف بسرعة وسهولة، وتجاوز الروتين وتشجيع الأفكار الإبداعية، وتشجيع فرق العمل البحثي لاسيما الوحدات المهنية داخل كل جامعة يكون حل المشكلات وتقديم المشورات والتسويق البحثي من مهماتها الأساسية.

١٢-١-٢-٥ - حفظ المعرفة: يتم من خلال هذه العملية انتقاء المعرفة وحفظها إلكترونياً وهذا يستدعي دقة إدخال المعلومات بما يضمن سهولة استرجاعها. والهدف من عملية حفظ المعرفة تخزينها صونها من الضياع من جهة ومن ثم سهولة العودة إليها واسترجاعها والاستفادة منها في الوقت المناسب وبسهولة وبشكل دقيق وكافي، وبعد استخدام الحاسوب وبرامجه من أكثر أدوات حفظ المعرفة انتشاراً، ويجب التأكيد في هذه المرحلة أن تتيح عملية الحفظ إمكانية تطوير المعرفة وتقومها باستمرار. (عبد القادر، ٢٠٠٥، ص ٣٩)

وقد حدد فرج أسباب ضياع المعرفة في مجموعة من العوامل من أهمها: عدم إمكانية الحصول على المعرفة بالشكل الصحيح والوقت المناسب، عدم استخدام المعرفة وتوظيفها، إحلال معارف جديدة بدلاً عن المعارف القديمة، غياب فرق العمل البحثي، عدم نشر البحوث المقدمة إلى المؤتمرات. (فرج، ٢٠٠٩، ص ٢٠)

إن عملية حفظ المعرفة تتطلب من المؤسسات الجامعية القيام بتوثيق المعارف وحفظها حفظاً دقيقاً، توفير تلك المعرفة في الوقت المناسب وبالشكل المطلوب، تشجيع فرق العمل البحثي، وأخيراً توظيف البحوث واستخدامها والقيام بعملية التطوير والتقييم باستمرار.

ومما سبق يمكن تحليل خصائص عمليات إدارة المعرفة وتحليل متطلباتها ومعوقاتها كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (٨)

خصائص عمليات إدارة المعرفة ومتطلباتها ومعوقاتها

المعوقات	المتطلبات	الخصائص	العملية
- ضعف توافر الكوادر البشرية المؤهلة.	. إنشاء قاعدة بيانات شاملة. . تحديد ما يلزم من معرفة. . ضرورة تبادل الخبراء. . ضرورة إنشاء مخازن للمعرفة	مجموعة من الأفكار والخصائص والفهميات والتجارب	١. تحديد المعرفة واقتناؤها:
. ضعف كفاية التمويل. . عدم كفاية التواصل التقني.	- توفير الجو المناسب للبحث العلمي مثل: دعم التواصل التقني، وتشجيع فرق العمل البحثي والوحدات المهنية، وتوفير التمويل الكافي	إيجاد حلول مبتكرة، وتجاوز النقل إلى الإنتاج	٢. تطوير المعرفة:
- ضعف الاعتماد على التقانة في التوثيق والحفظ والنشر. - قلة كفاية المهارات التقنية للعاملين على المعرفة. - ضعف توافر سياسة واضحة للمعرفة تحول دون الوقوع في فوضى المعلومات	. التوثيق والأرشفة الدقيقة. - اعتماد وسائط تواصل تقنية متنوعة. - دعم المهارات التقنية للعاملين عليها.	جعل المعرفة متاحة للجميع بسرعة وسهولة ودقة	٣. نشر المعرفة:
. ضعف الحوافز المادية والمعنوية. . غلبة الروتين وسيطرة المركزية. . غياب فرق البحث، والوحدات المهنية.	- إنشاء وحدات عمل مهنية و فرق عمل بحثي. . تشجيع فرق العمل البحثي. - تقاسم تسهيلات مادية ومعنوية.	الاستفادة من المعرفة في خدمة المجتمع	٤. استخدام المعرفة:
- ضعف الكوادر البشرية المؤهلة لاستخدام التقانة. . عدم نشر البحوث المشارك بها في المؤتمرات الخارجية	. توثيق المعارف توثيقاً دقيقاً. - استخدام التقانة في عملية الحفظ.	معارف منتقاة ومحفوظة إلكترونياً	٥. حفظ المعرفة:

١٢-٢- الإجابة عن السؤال الثاني: ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر

أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق؟

تم التوصل إلى قائمة معوقات إدارة المعرفة عن طريق مجموعة من الخطوات أولها تحديد المعوقات التي وردت في الدراسات السابقة من البحث، فضلاً عن المعوقات التي وردت في الجدول رقم (٨) الناتج من

تحليل مضمون عمليات إدارة المعرفة، وأخيراً الاستعانة بأراء الزملاء من أعضاء الهيئة التدريسية، وبعد الوصول إلى قائمة المعوقات بصورتها النهائية وتطبيقها على السادة الزملاء، تمت المعالجة الإحصائية، ويبين الجدول التالي رقم (٩) ترتيب معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية:

الجدول رقم (٩)

معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

رقم المعوق	المعوق	متوسط	انحراف معياري	درجة المعوق
21	غياب فرق العمل البحثي والعمل المشترك	4.88	0.327	كبيرة جدا
20	ضعف كفاية الوسائط الالكترونية المناسبة للبحث العلمي	4.76	0.460	كبيرة جدا
36	انشغال الأساتذة بالعمل التدريسي على حساب البحث العلمي	4.68	0.596	كبيرة جدا
37	تحدد ساعات مكتبية في ظروف مكتبية غير مشجعة على الإنتاج العلمي	4.65	0.479	كبيرة جدا
18	غياب قنوات اتصال ما بين كلية التربية وكليات التربية في الوطن العربي	4.64	0.483	كبيرة جدا
26	غياب نشر وتوظيف المعارف الناتجة عن المشاركة في المؤتمرات الخارجية أو الإيفاد الخارجي	4.64	0.536	كبيرة جدا
30	ضعف توظيف التكنولوجيا في عملية الأرشفة والتصنيف واستخراج المعلومات في المكتبة	4.63	0.941	كبيرة جدا
29	البيانات والمعلومات والمعارف في مكتبة الكلية غير كافية	4.61	0.613	كبيرة جدا
38	التأخر في تحكيم البحوث العلمية	4.55	0.722	كبيرة جدا
12	سوء حالة المكتبة وقلة تحديث الكتب والدوريات فيها	4.49	0.578	كبيرة جدا
17	غياب قنوات اتصال سريعة ما بين كليات التربية في القطر	4.49	0.760	كبيرة جدا
27	المؤتمرات التربوية في الكلية غير كافية	4.48	0.760	كبيرة جدا
32	ضعف توظيف نتائج المعلومات واستخدامها في خدمة المؤسسات التربوية والمجتمع	4.43	0.947	كبيرة جدا
28	ضعف وضوح مفهوم إدارة المعرفة	4.37	0.802	كبيرة جدا
31	ضعف إمكانات الفنيين العاملين في المكتبة	4.37	1.183	كبيرة جدا
34	عدم توافر مركز إحصائي لمساعدة العمل البحثي في الكلية	4.37	0.997	كبيرة جدا
9	هناك سياسة غير واضحة للأبحاث في كل قسم	4.33	0.949	كبيرة جدا
4	غياب قنوات اتصال الكترونية سريعة ما بين الكلية والجامعة	4.25	0.718	كبيرة جدا
40	ضعف إتقان عضو هيئة التدريس للغة أجنبية	4.25	0.988	كبيرة جدا
24	قلة التشجيع على المشاركة في المؤتمرات الخارجية	4.21	1.004	كبيرة جدا
7	غياب الفلسفة الواقعية	4.19	0.940	كبيرة
2	جمود الأنظمة والإجراءات الجامعية	4.17	0.891	كبيرة

كبيرة	0.921	4.17	غياب خطة واضحة لإستراتيجية إدارة المعرفة	8
كبيرة	0.685	4.17	قلة الاستفادة من الخبرات الإدارية لمعظم أعضاء الهيئة التدريسية	13
كبيرة	0.891	4.17	تمويل البحث العلمي غير كافٍ	19
كبيرة	0.982	4.15	مركزية القرارات في كلية التربية	5
كبيرة	1.082	4.13	شخصنة القرارات على حساب الموضوعية	10
كبيرة	0.879	4.11	خضوع المكافآت المادية عن الأعمال العلمية لحد معين من لراتب	35
كبيرة	1.016	4.09	عدم إتباع أسس انتخابية في تولي المناصب الإدارية في الكلية	39
كبيرة	1.245	4.07	ضعف تشجيع البحوث العلمية	23
كبيرة	1.004	4.07	فرص الاستفادة من الإيفاد العلمي غير متكافئة	25
كبيرة	0.899	4.05	غياب المعايير الأكاديمية المحددة لطبيعة العلاقات الإنسانية في الكلية	11
كبيرة	1.138	4.05	الافتقار إلى قاعدة بيانات كافية عن أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية	16
كبيرة	0.761	4.04	غلبة الروتين وسيطرة المركزية في الإدارة الجامعية	3
كبيرة	0.914	3.95	ضعف امتلاك مهارة التعامل مع التقنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية	33
كبيرة	1.252	3.80	ضعف قناعة الإدارة بأهمية البحث العلمي	22
كبيرة	0.991	3.73	البيانات والمعلومات الواردة إلى الكلية غير كافية	14
كبيرة	0.802	3.71	النشرات والتعليمات والأدلة الجامعية غير واضحة بشكل تام	6
كبيرة	1.045	3.49	ضبابية الرؤية والأهداف في كلية التربية	1
متوسطة	1.277	3.33	قلة وضوح حقوق الأستاذ الجامعي وواجباته	15

نستنتج من الجدول السابق رقم (٩) أن معظم المعوقات كانت بدرجة كبيرة جداً وكبيرة، فيما عدا المعوق رقم (١٥) حصل على تقدير متوسط برأي أعضاء الهيئة التدريسية، أي أن غياب أو قلة وضوح حقوق الأستاذ الجامعي لم تشكل عائقاً كبيراً برأي أعضاء الهيئة التدريسية وربما يعود الأمر لمعرفة الأساتذة بحقوقهم أو لضعف الارتباط ما بين معرفة الأساتذة لحقوقهم وعمليات إدارة المعرفة، كما أن أول عشر معوقات كانت (٢١، ٢٠، ٣٦، ٣٧، ١٨، ٢٦، ٣٠، ٢٩، ٣٨، ١٢)، وهذه المعوقات تتفق مع المعوقات التي أكدتها الدراسات السابقة مثل دراسة (كنعان ٢٠٠١) و(محافظة ١٩٩٣) و(طافش ١٩٩٥)، وقد شغل البند رقم (٢١) المرتبة الأولى من بين المعوقات، وقد بين معظم أعضاء الهيئة التدريسية في أثناء مناقشتهم أن العمل المشترك سواء أكان على صعيد البحوث أم على صعيد التأليف والترجمة غير متوافر في الكلية ويعتقد بعضهم أن سبب ذلك ضعف العلاقات الإنسانية فيما بين أعضاء الهيئة التدريسية وشعور بعض الأساتذة باختلاف الفروق الفردية في القدرة على الأداء والإنجاز فيما بينهم، إن ترتيب هذا المعوق بالدرجة الأولى من بين المعوقات يدل على تعارض إدارة المعرفة في كلية التربية مع المدخل الاجتماعي لإدارة المعرفة الذي يهتم بالعلاقات الإنسانية والعمل المشترك، أما فيما يتعلق بالبند (٢٠) المتعلق بضعف كفاية الوسائط الالكترونية فتعود لأسباب كثيرة وأهمها رغبة معظم أعضاء الهيئة التدريسية

بضرورة توافر حواسيب في مكاتبهم متصلة بشبكة الانترنت وهذا غير متوافر بشكل كاف في الكلية، فضلاً عن رغبتهم في الحصول على حاسب محمول وهذا لا يتفق مع قدراتهم المادية على الرغم من أن جامعة دمشق تقوم بالتقدم بعروض تفسح المجال للأساتذة في الحصول على حاسب محمول بالتقسيط إلا أن مثل هذه العروض غير منتظمة وتحتاج إلى وقت طويل من الانتظار والروتين في المعاملات الإدارية، ومما هو جدير بالذكر هنا أن جامعة دمشق لم تقم بمثل هذه العروض منذ أكثر من خمس سنوات، فضلاً عن عدم توافر الفهرسة الالكترونية لما هو حديث من مراجع في مكتبة الكلية مع ضعف الارتباط ما بين الكلية وكليات التربية الأخرى عبر شبكة الكترونية تؤمن حصاد المعرفة ونشرها وتطويرها بأكثر قدر ممكن، كما عبر معظم أعضاء الهيئة التدريسية عن أسفهم تجاه قرارات الجامعة التي تطالبهم بالتقيد بساعات مكتبية تحدد ب (٣٦) ساعة أسبوعياً ولو فرضنا أن مثل هذا القرار ينفذ حرفياً فإن الأستاذ الجامعي مطالب بدوام يعادل سبع ساعات خلال خمسة أيام وهي أيام الدوام الرسمي في ظروف مكتبية غير مشجعة مثل ازدحام الكلية بأعداد كبيرة من الطلبة المراجعين لأعضاء الهيئة التدريسية في مكاتبهم واكتظاظ الغرفة بالسادة الزملاء حيث يحضر في الغرفة الواحدة ما يقارب سبعة زملاء مما يحول دون الراحة في العمل أو القيام بعمل علمي في أثناء حضور عضو هيئة التدريس في مكتبه، فضلاً عن قضاء معظم الوقت في العمل التدريسي، وفي حال قيامه ببحث علمي فإنه يضطر إلى الانتظار لأكثر من ثلاثة أو أربعة أشهر للحصول على الرد المنتظر نتيجة عملية التحكيم الأول ومثلها في حال الحصول على تحكيم مرة أخرى مما يستغرق ما يقارب ثمانية أشهر للحصول على الموافقة على النشر، كما أن التعاون المشترك فيما بين كليات التربية على مستوى القطر وعلى مستوى الوطن العربي يعد من المعوقات الهامة حيث أكدت الفتيات في مكتبة كلية التربية والموظفات في مكتب المتابعة في رئاسة جامعة دمشق أنهن يرسلن نسخاً من الرسائل الجامعية إلى بعض الأقطار العربية دون الحصول على رسائل من الطرف الآخر، وهذا يعني أن عملية توافر المعلومات في المكتبة ولاسيما الحديثة منها ضعيفة مما يؤثر سلباً في عملية اقتناء المعرفة وتطويرها وهي من أهم عمليات إدارة المعرفة.

وخلاصة القول إن وجود معوقات على درجة كبيرة من التأثير برأي أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية يدل على ضعف ممارسة إدارة المعرفة في كلية التربية لأسباب كثيرة: منها ما يعود لقلّة المعرفة بعلم إدارة المعرفة لأنه أحد المفهومات التربوية والتنموية المعاصرة كما هو مبين من خلال النتائج حول المعوق رقم (٢٨) وكما يتفق مع دراسة (طاشكندي ٢٠٠٨)، فضلاً عن أسباب أخرى من أهمها ضعف التمويل وضعف الارتباط الالكتروني وضعف المشاركة الخارجية فضلاً عن غيرها من الخصائص المتعلقة بالمدخل الاقتصادي والاجتماعي والالكتروني لعلم إدارة المعرفة.

ويتفرع عن السؤال الثاني مجموعة من التساؤلات تقدم في التساؤلات التالية:

١-٢-١ ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية

بجامعة دمشق وفق متغير الجنس؟

١٢-٢-٢- ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفق متغير الخبرة؟

١٢-٢-٣- ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفق متغير المرتبة العلمية؟
وفيما يلي نناقش تلك التساؤلات:

١٢-٢-٤- ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفق متغير الجنس؟

الجدول رقم (١٠)

معوقات إدارة المعرفة وفق متغير الجنس

إناث			ذكور		
انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق	انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق
0.239	4.94	21	0.300	4.90	30
0.524	4.71	20	0.381	4.83	21
0.462	4.71	37	0.401	4.80	20
0.774	4.65	27	0.419	4.78	9
0.485	4.65	36	0.419	4.78	29
0.544	4.65	38	0.435	4.76	26
0.500	4.59	18	0.680	4.71	36
0.992	4.53	17	0.471	4.68	18
0.663	4.50	12	0.471	4.68	28
0.615	4.50	26	0.488	4.63	39
0.743	4.41	29	0.488	4.63	40
1.101	4.38	16	0.494	4.61	37
0.806	4.32	19	0.670	4.59	24
0.799	4.29	4	0.499	4.59	32
1.292	4.29	30	0.711	4.54	8
1.281	4.24	32	1.003	4.51	31
1.149	4.21	23	0.506	4.51	34
1.366	4.21	31	0.506	4.49	12
1.366	4.21	34	0.505	4.46	17
0.857	4.15	2	0.840	4.46	38
1.190	4.09	10	0.923	4.44	7
0.952	4.06	5	0.728	4.34	27
0.649	4.06	13	0.708	4.27	13
0.953	4.00	28	0.830	4.24	25

0.814	3.94	6	0.860	4.24	35
0.952	3.94	33	0.652	4.22	4
0.886	3.94	35	1.013	4.22	5
0.686	3.88	3	0.928	4.20	2
0.880	3.88	7	0.749	4.20	11
1.038	3.88	11	0.803	4.17	3
1.122	3.88	22	0.998	4.17	10
1.158	3.85	25	0.947	4.05	19
1.122	3.79	9	1.322	3.95	23
1.225	3.79	40	0.893	3.95	33
1.156	3.76	24	1.029	3.88	1
0.963	3.74	8	1.100	3.88	14
0.824	3.56	14	1.107	3.78	16
1.106	3.44	39	1.361	3.73	22
1.281	3.24	15	0.746	3.51	6
0.870	3.03	1	1.284	3.41	15

نستنتج من الجدول السابق رقم (١٠) أن أول عشرة معوقات كانت برأي الذكور هي: (٣٠، ٢١، ٢٠، ٩، ٢٩، ٢٦، ٣٦، ١٨، ٢٨، ٣٩)، أما لدى الإناث فكانت (٢١، ٢٠، ٣٧، ٢٧، ٣٦، ٣٨، ١٨، ١٧، ١٢، ٢٦) ونستنتج من مقارنة المعوقات العشرة الأولى لدى الجنسين أن البنود رقم (٢٠، ٢١، ٢٦، ٣٦، ١٨) كانت مشتركة لدى الجنسين في الحصول على ترتيب متقدم في درجة الإعاقة، حيث يبدو الاتفاق والإلحاح في مسألة العمل المشترك وفرق العمل البحثي، فضلاً عن الاتفاق في مسألة الانشغال بالعمل التدريسي، وهذا يتفق مع دراسة (طناش ١٩٩٥) ودراسة (حداد وخطيب ٢٠٠١) ودراسة (يوسف ٢٠٠٨)

١٢-٢-٥- ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفق متغير الخبرة؟

الجدول رقم (١١)

معوقات إدارة المعرفة وفق متغير الخبرة

١٦ فما فوق			١٥-٦ سنة			٥-١ سنوات		
انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق	انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق	انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق
0.369	4.84	24	0.000	5.00	21	0.189	4.96	38
0.397	4.81	6	0.258	4.93	30	0.262	4.93	27
0.397	4.81	12	0.258	4.93	40	0.315	4.89	21
0.397	4.81	25	0.516	4.87	29	0.356	4.86	12
0.508	4.75	28	0.414	4.80	32	0.356	4.86	23

0.644	4.69	5	0.458	4.73	18	0.356	4.86	26
0.602	4.66	3	0.458	4.73	20	0.418	4.79	20
0.660	4.63	34	0.828	4.60	19	0.418	4.79	37
0.707	4.63	7	0.507	4.60	34	0.713	4.71	10
0.504	4.56	8	0.507	4.60	37	0.476	4.68	36
0.504	4.56	10	0.516	4.47	4	0.742	4.57	5
0.564	4.56	22	0.507	4.40	17	0.742	4.57	28
0.564	4.56	23	0.976	4.33	36	0.744	4.54	2
0.879	4.53	20	0.488	4.33	38	1.071	4.54	17
0.803	4.53	33	0.414	4.20	26	0.745	4.50	9
0.507	4.53	35	1.014	4.20	27	0.745	4.50	24
0.842	4.50	19	0.990	4.13	39	1.105	4.46	16
0.508	4.50	39	0.884	4.07	6	0.744	4.46	22
0.619	4.44	17	0.961	4.07	15	0.508	4.46	29
0.756	4.41	29	1.033	4.07	28	0.920	4.43	11
0.793	4.38	36	0.258	3.93	12	0.497	4.39	18
0.793	4.38	11	0.915	3.87	14	0.713	4.29	25
0.701	4.34	31	1.457	3.87	31	1.410	4.29	31
0.701	4.34	13	0.990	3.87	33	0.441	4.25	13
0.683	4.28	21	0.775	3.80	2	1.404	4.25	30
0.924	4.28	1	0.775	3.80	3	0.887	4.25	35
0.880	4.25	15	1.014	3.80	16	0.499	4.21	8
0.975	4.22	37	0.507	3.60	13	0.863	4.18	7
0.751	4.22	16	0.834	3.47	7	0.629	4.11	3
0.870	4.22	9	1.302	3.47	25	1.359	4.07	32
0.738	4.19	4	0.828	3.40	5	1.464	4.07	34
0.987	4.16	2	1.242	3.40	8	0.693	3.96	4
1.040	4.13	32	1.242	3.40	9	0.848	3.86	19
0.856	4.09	40	0.458	3.27	35	0.863	3.68	33
0.914	4.06	14	0.258	3.07	11	0.832	3.61	14
0.967	4.03	30	0.926	3.00	24	1.170	3.54	39
1.148	3.81	27	0.834	2.87	10	1.170	3.54	40
0.832	3.78	18	0.617	2.33	1	0.634	3.43	6
1.157	3.78	38	0.926	2.00	22	0.833	3.21	1
1.494	3.34	26	0.926	2.00	23	0.979	2.93	15

نلاحظ من دراسة الجدول السابق رقم (١١) أن أول عشر معوقات كانت وفقاً إلى متغير الخبرة كانت لدى المجموعة الأولى من (٥/١) سنة والمجموعة الثانية من (١٥/٦) سنة والمجموعة الثالثة من (٦) سنة فما

فوق)، كما يلي على التوالي (٣٨، ٢٧، ٢١، ١٢، ٢٣، ٢٦، ٢٠، ٣٧، ١٠، ٣٦)، (٢١، ٣٠، ٤٠، ٢٩، ٣٢، ١٨، ٢٠، ١٩، ٣٤، ٣٧)، (٢٤، ٦، ١٢، ٢٥، ٢٨، ٥، ٣، ٣٤، ٧، ٨)، كما أن المقارنة بين المعوقات العشرة تبدو متفاوتة فيما بين المجموعات الثلاث، لكن تتفق المجموعة الأولى والثانية في البنود (٢١، ٢٠، ٣٧)، فالبنود (٢١) يؤكد ضعف التعاون والعمل المشترك في مسألة البحث العلمي والإنتاج المشترك وهذا يتفق مع دراسة (رزوقي ٢٠٠٥)، والبنود (٢٠) عدم كفاية الوسائط الالكترونية، والبنود (٣٧) تحديد ساعات مكتبية مما يجعل وقت المدرس الجامعي مشغولاً في الكلية مما يحول دون ممارسة نشاط البحث العلمي لضيق الوقت وعدم توافر الظروف المريحة، في حين تشترك المجموعة الأولى مع المجموعة الثالثة في البنود (١٢) الذي يؤكد سوء حالة المكتبات وقلة تحديث الكتب والدوريات فيها، وهذا يتفق مع دراسة (البادي، ٢٠٠٨) ودراسة (محافظة ١٩٩٣) حيث تبين قلة رضا المستفيدين من خدمات المكتبة، ويتفق مع ما تم ملاحظته في التقرير السنوي لكلية التربية لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩.

١٢-٢-٦- ما أهم معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية

التربية بجامعة دمشق وفق متغير المرتبة العلمية؟

الجدول رقم (١٢)

معوقات إدارة المعرفة وفق متغير المرتبة العلمية

أستاذ		أستاذ مساعد			مدرس			
انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق	انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق	انحراف معياري	متوسط	رقم المعوق
0.342	4.88	21	0	5.00	2	0.370	4.84	21
0.403	4.81	18	0	5.00	3	0.462	4.80	38
0.403	4.81	20	0	5.00	5	0.438	4.75	37
0.403	4.81	30	0	5.00	7	0.499	4.73	20
0.447	4.75	36	0	5.00	8	0.726	4.59	27
0.806	4.63	7	0	5.00	9	0.501	4.57	26
0.806	4.63	31	0	5.00	21	0.501	4.57	29
0.727	4.56	8	0	5.00	25	0.504	4.55	12
0.727	4.56	9	0	5.00	26	0.697	4.55	36
0.730	4.50	26	0	5.00	27	0.505	4.52	18
0.512	4.44	4	0	5.00	28	0.90	4.48	17

						2		
0.814	4.44	24	0	5.00	29	1.16 9	4.43	30
0.512	4.44	32	0	5.00	30	0.83 8	4.36	28
1.025	4.38	11	0	5.00	31	1.15 3	4.30	32
0.957	4.38	29	0	5.00	34	1.21 2	4.20	34
0.447	4.25	17	0	5.00	36	0.83 4	4.16	19
0.447	4.25	34	0	5.00	37	0.86 8	4.11	2
0.403	4.19	39	0	5.00	39	1.24 3	4.11	16
0.403	4.19	40	0	5.00	40	1.38 8	4.07	31
0.342	4.13	10	0.414	4.80	4	1.04 5	4.02	9
0.680	4.06	6	0.414	4.80	10	0.95 2	4.02	11
0.680	4.06	12	0.414	4.80	12	0.54 9	4.02	13
0.250	4.06	37	0.414	4.80	13	1.17 1	4.02	40
0.632	4.00	5	0.414	4.80	14	0.74 7	4.00	4
0.894	4.00	13	0.414	4.80	17	1.07 8	4.00	24
0.632	4.00	23	0.414	4.80	18	0.62 5	3.93	3
0.894	4.00	35	0.414	4.80	20	1.09 6	3.91	5
0.500	3.88	1	0.414	4.80	32	1.30 9	3.91	10
0.981	3.81	19	0.414	4.80	35	1.47 6	3.91	23
0.655	3.81	28	0.414	4.80	38	0.88 4	3.91	35
1.078	3.69	25	0.828	4.60	1	0.97 0	3.89	25
0.602	3.69	27	0.828	4.60	15	0.87 0	3.82	33
0.873	3.69	33	0.828	4.60	16	0.89 2	3.75	7

0.806	3.63	38	0.828	4.60	19	0.89 2	3.75	8
0.814	3.56	2	0.828	4.60	22	1.14 4	3.75	39
0.629	3.44	3	0.828	4.60	23	1.41 3	3.66	22
0.727	3.44	22	0.828	4.60	24	0.99 8	3.57	14
0.719	3.38	16	0.828	4.60	33	0.90 2	3.48	6
0.544	3.19	14	0.000	4.00	6	1.08 0	3.36	15
0.854	2.06	15	0.414	3.80	11	0.90 2	2.98	1

نستنتج من دراسة الجدول السابق رقم (١٢) أن أول عشرة معوقات وفق متغير المرتبة العلمية لدى المجموعة الأولى (مدرس) والمجموعة الثانية (أستاذ مساعد) والمجموعة الثالثة (أستاذ) كانت على التوالي: (٢١، ٣٨، ٣٧، ٢٧، ٢٠، ٢٦، ٢٩، ١٢، ٣٦، ١٨)، (٢، ٣، ٥، ٧، ٨، ٩، ٢١، ٢٥، ٢٦، ٢٧)، (٢١، ٢١، ١٨، ٢٠، ٣٦، ٣٠، ٧، ٣١، ٨، ٩، ٢٦)، وتبين النتائج تفاوتاً في المعوقات العشرة بين المجموعات، إلا أن البند (٢١) مشترك فيما بين المجموعات الثلاث، مما يؤكد إلحاح المعوق المتعلق بغياب فرق البحث العلمي والعمل المشترك وهذا يتفق مع دراسة (رزوقي ٢٠٠٥)، بينما تشترك المجموعة الأولى والثالثة في المعوقات (١٨، ٢٠، ٣٦) وهذا يتفق مع دراسة (يوسف ٢٠٠٨) ودراسة (حداد وخطيب ٢٠٠١)، ودراسة (طناش ١٩٩٥)، ويتفق مع ما تمت ملاحظته في التقرير السنوي لكلية التربية لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩، أما المجموعة الأولى والثانية فتتفق على المعوقين (٢٦، ٢٧) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (يوسف ٢٠٠٨) ودراسة (حجازي ٢٠٠٤) ودراسة (عبد القادر ٢٠٠٥) التي أكدت أن المعوق المتعلق بالاستفادة من البحوث وتوظيفها، والمعوق المتعلق بضعف المشاركة في البحوث الخارجية والمؤتمرات، ويتفق مع ما تمت ملاحظته في التقرير السنوي لكلية التربية لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩.

١٢-٣- الإجابة عن السؤال الثالث: ما أهم مقترحات تطوير إدارة المعرفة من وجهة

نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق؟

الجدول رقم (١٣)

مقترحات تطوير إدارة المعرفة

الرقم	المقترح	متوسط	انحراف معياري	درجة الأهمية
2	ارتباط كلية التربية بشبكة الكترونية مع بقية كليات التربية في القطر والوطن العربي	4.99	0.115	كبيرة جدا
21	الإسهام في إنشاء قاعدة فهرسة عربية مشتركة	4.99	0.115	كبيرة جدا
1	إنشاء مركز إحصائي للبحوث التربوية في الكلية	4.96	0.197	كبيرة جدا

19	إنشاء مركز لإنتاج البرامج التدريبية والتعليمية تابع لكلية التربية	4.89	0.352	كبيرة جدا
3	إنشاء قاعدة بيانات عن كل عضو من أعضاء الكلية	4.88	0.366	كبيرة جدا
13	اعتماد التقانة في عملية التواصل فيما بين الكلية والجامعة	4.88	0.401	كبيرة جدا
20	وضع خطط لاستثمار البحوث التربوية المودعة في الكلية	4.87	0.342	كبيرة جدا
6	فهرسة وتوثيق البيانات والمعلومات والمعارف المتوافرة في الكلية بشكل دقيق	4.85	0.456	كبيرة جدا
11	إقامة مؤتمرات وورش عمل تربوية دورية	4.85	0.392	كبيرة جدا
12	مد جسور التعاون ما بين الكلية والمؤسسات التربوية والاجتماعية	4.85	0.392	كبيرة جدا
4	إنشاء مركز لفرق العمل البحثي في الكلية	4.84	0.494	كبيرة جدا
7	تحديد سياسة واضحة لعمل كل قسم من أقسام الكلية	4.83	0.476	كبيرة جدا
5	إرساء سياسة واضحة للعمل البحثي في الكلية	4.79	0.501	كبيرة جدا
10	تقديم جوائز دورية لتشجيع البحث والتأليف والنشر	4.79	0.552	كبيرة جدا
15	دعم المهارات التقنية لأعضاء الهيئة التدريسية	4.77	0.452	كبيرة جدا
9	إحياء حركة الترجمة التربوية	4.76	0.589	كبيرة جدا
8	تشجيع المشاركة في المؤتمرات الخارجية بغض النظر عن النسبة في القسم والتكاليف المادية	4.75	0.522	كبيرة جدا
17	حجب نظام السقف المادي للنشاط العلمي للأستاذ الجامعي	4.72	0.605	كبيرة جدا
16	قيام نظام الترقية على أسس إنتاجية وليس بالأقدمية المطلقة	4.67	0.622	كبيرة جدا
14	تحجيم المركزية الجامعية والروتين في القرارات التربوية	4.65	0.626	كبيرة جدا
18	إتاحة الفرص للعناصر الشابة لتولي المناصب الإدارية	4.17	0.921	كبيرة

نستنتج من دراسة الجدول السابق رقم (١٣) أن جميع المقترحات كانت كبيرة جداً من حيث الأهمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية، في حين أن البند رقم (١٨) المتعلق بتولية العناصر الشابة مناصب إدارية حصل على تقدير كبير فقط، وربما يعود السبب إلى قناعة أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية الخبرة والمرتبة العلمية في ذلك، ومهما يكن من الأمر فإن النتيجة تبين إجماع أعضاء الهيئة التدريسية على أهمية المقترحات المقدمة في البحث، كما أن أول عشر مقترحات من حيث الأهمية كانت (٢، ٢١، ١، ١٩، ٣، ١٣، ٢٠، ٦، ١١، ١٢) فالبند المتعلق بضرورة ربط كلية التربية بشبكة الكترونية مع باقي كليات التربية يعد من المتطلبات الأساسية في عملية اقتناء المعرفة وتطويرها ونشرها وهذا يتفق مع دراسة (قنديلجي ٢٠٠٨) التي أكدت أهمية التواصل الالكتروني فيما بين الجامعات من أجل تحصيل المعلومة وإنتاجها ونشر المعرفة، أما فيما يتعلق بالبند (٢١) الذي يؤكد أهمية الإسهام في إنشاء قاعدة فهرسة عربية مشتركة فهو من أهم مزايا المدخل الالكتروني لإدارة المعرفة، إن هذا المقترح يتفق مع ما نادى به مؤتمر إدارة المعلومات والمعرفة في مجتمع الخليج العربي والمنعقد في المنامة بتاريخ ٥/٢ نيسان ٢٠٠٧ حيث نادى المؤتمر بإنشاء قاعدة فهرسة خليجية مشتركة، أما البند رقم (١) المتعلق بإنشاء مركز إحصائي في الكلية يعد أيضاً من المقترحات الهامة، وقد أكد الاساتذة في أثناء المناقشة عن رغبتهم تلك أسوة بما هو جار في بعض

كليات التربية في الوطن العربي حيث يساعد هذا المركز الأستاذ الجامعي في تقديم المشورات الإحصائية والخدمات الإحصائية مما يساهم في دقة المعلومة وسرعة الحصول عليها، أما البند رقم (١٩) المتعلق بإنشاء مركز لإنتاج البرامج التدريبية والتعليمية تابع للكلية فهو يتفق مع ما أكدته المدخل الاقتصادي في إدارة المعرفة والذي بين أهمية المعرفة كقوة اقتصادية تساهم في خدمة المجتمع وتنميته، وخلاصة القول فإن جميع المقترحات كانت ذات أهمية في عمليات إدارة المعرفة الخمسة التي تبناها البحث، كما أنها تتفق مع النظرة الشمولية لمداخل إدارة المعرفة المدخل الاقتصادي، والمدخل التقني، والمدخل الاجتماعي.

١٣- مناقشة فرضيات البحث :

١٣-١- الفرضية الأولى: ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات

تقدير معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء الهيئة

التدريسية تعزى إلى كل من متغير (الجنس، والخبرة، والمرتبة العلمية).

عند دراسة العلاقة بين درجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق لمعوقات إدارة المعرفة واختلاف الجنس سواءً أكان ذكراً أم أنثى، تبين أن أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور أكثر تقدراً من الإناث لتلك المعوقات من وجهة نظرهم، ويبين الجدول التالي رقم (١٣) تلك الدلالة:

الجدول رقم (١٤) (T-test) للفروق بين المتوسطات في المعوقات وفقاً إلى متغير الجنس

الجنس	المتوسط	ت المحسوبة	درجات الحرية	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	الخطأ المعياري للفرق
ذكور	173.80	2.219	73	0.030	8.923	4.021
إناث	164.88					

نلاحظ من دراسة الجدول (١٤) أن درجة الدلالة $(0.03) > (0.05)$ ، مما يدل على أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية لصالح الذكور فيما يتعلق بدرجة معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق، أي إن الذكور أكثر تأثراً بدرجة معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم، وهذه النتيجة تتعارض مع دراسة (عمايرة وسراي ٢٠٠٨) التي كانت فيها النتيجة لصالح الإناث في جامعة إربد، كما تتعارض مع دراسة (طناش ١٩٩٥) التي لم تظهر فروقاً تعزى إلى متغير الجنس.

أما فيما يتعلق بالعلاقة فيما بين درجة تقدير تلك المعوقات وخبرة عضو الهيئة التدريسية في العمل في كلية التربية، فيوضحها الجدول التالي رقم (١٥):

الجدول رقم (١٥)

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) المتعلق بالخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اف	درجة الدلالة
بين المجموعات	3560.064	2	1780.032	6.454	0.003
داخل المجموعات	19857.616	72	275.800	-	-
الكلية	23417.680	74	-	-	-

نلاحظ من دراسة الجدول السابق رقم (١٥) أن درجة الدلالة $(0.003) > (0.005)$ ، أي أن هناك فرقاً بين المجموعات الثلاث فيما يتعلق بدرجة معوقات إدارة المعرفة.

الجدول رقم (١٦)

(LSD) لبيان دلالة المتوسطات وفقاً إلى متغير الخبرة

١٦ فما فوق (174.59)		١٥-٦ سنة (156.27)		٥-١ سنوات (171.46)		عدد سنوات الخبرة في التدريس
درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	
-	-	-	-	-	-	٥-١ سنوات (171.46)
-	-	-	-	0.006	-15.198(*)	١٥-٦ سنة (156.27)
-	-	0.001	18.327(*)	0.469	3.129	١٦ فما فوق (174.59)

نلاحظ من الجدول السابق رقم (١٦) أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين المجموعة الثانية والمجموعة الأولى وذلك لصالح المجموعة الأولى، أي أن أعضاء الهيئة التدريسية من أصحاب الخبرة فيما بين (١/٥ سنوات) أكثر تأثراً بدرجة المعوقات المتعلقة بإدارة المعرفة من وجهة نظرهم من أصحاب الخبرة فيما بين (٦/١٥ سنة)، أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين المجموعة الثانية والمجموعة الثالثة وذلك لصالح المجموعة الثالثة، أي أن أعضاء الهيئة التدريسية من أصحاب الخبرة (١٦ سنة فما فوق) أكثر تأثراً بدرجة معوقات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم من أصحاب الخبرة (٦/١٥ سنة)، وهذا يختلف مع دراسة (حداد وخطيب ٢٠٠١) ودراسة (طناش ١٩٩٥) التي لم تبين فروقاً تعزى إلى متغير الخبرة. ويوضح الجدول التالي رقم (١٧) العلاقة فيما بين تقدير المعوقات والمرتبة العلمية لعضو الهيئة التدريسية في كلية التربية:

الجدول رقم (١٧)

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وفقاً إلى متغير المرتبة العلمية

درجة الدلالة	اف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.000	25.10 ₁	4810.128	2	9620.256	بين المجموعات
-	-	191.631	72	13797.42 ₄	داخل المجموعات
-	-	-	74	23417.68 ₀	الكلية

نلاحظ من دراسة الجدول السابق رقم (١٧) أن درجة الدلالة $(0.000) > (0.005)$ ، أي أن هناك فرقاً بين أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية فيما يتعلق بدرجة معوقات إدارة المعرفة تعزى إلى متغير المرتبة العلمية.

الجدول رقم (١٨)

(LSD) للفروق بين المتوسطات وفقاً إلى متغير المرتبة العلمية

المرتبة العلمية	مدرس (164.34)	أستاذ مساعد (192.40)	أستاذ (163.44)
-----------------	---------------	----------------------	----------------

درجة الفرق المتوسطين	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة
-	-	-	-	-	-	مدرس (164.34)
-	-	-	-	0.000	28.059(*)	أستاذ مساعد (192.40)
-	-	0.000	-28.963(*)	0.824	-0.903	أستاذ (163.44)

نلاحظ من دراسة الجدول رقم (١٨) أن هناك فرقاً فيما يتعلق بوجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق تعزى إلى متغير المرتبة العلمية، لأن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين المجموعة الأولى والمجموعة الثانية وذلك لصالح المجموعة الثانية، أي أن أعضاء الهيئة التدريسية في المرتبة العلمية أستاذ مساعد أكثر تأثراً بمعوقات إدارة المعرفة من المدرسين من أعضاء الهيئة التدريسية، في حين أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية في المجموعة الثانية والمجموعة الثالثة وذلك لصالح المجموعة الثانية، أي أن أعضاء الهيئة التدريسية من المرتبة العلمية أستاذ مساعد أكثر تأثراً بمعوقات إدارة المعرفة، وهذا يعني أن الأستاذ مساعد أكثر تأثراً من المدرس ومن الأستاذ بدرجة معوقات إدارة المعرفة، وهذا يختلف مع دراسة (عمارة وسراي ٢٠٠٨) التي لم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير المرتبة العلمية.

وخلاصة القول، تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس وذلك لصالح الذكور، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة وذلك لصالح أصحاب الخبرة فيما بين (٥/١) سنوات، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المرتبة العلمية وذلك لصالح الأستاذ مساعد.

١٣-٢- الفرضية الثانية: ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات

تقدير مقترحات تطوير إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر

أعضاء الهيئة التدريسية تعزى إلى كل من متغير (الجنس، والخبرة، والمرتبة العلمية)

يبين الجدول التالي رقم (١٨) الفروق بين المتوسطات في تقدير مقترحات التطوير وفق متغير الجنس:

الجدول رقم (١٩)

(T-test) للفروق بين المتوسطات في المقترحات وفقاً إلى متغير الجنس

الخطأ المعياري للفرق	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	درجات الحرية	ت المحسوبة	المتوسط	
1.207	0.613	0.614	73	0.508	101.02	ذكور
					100.41	إناث

نلاحظ من دراسة الجدول رقم (١٩) أن درجة الدلالة (٠.٦١٤) < (٠.٠٥)، أي أن ليس هناك فرق فيما يتعلق بمقترحات تطوير إدارة المعرفة تعزى إلى متغير الجنس، وهذا أن هناك اتفاقاً بين الذكور والإناث من أعضاء الهيئة التدريسية في تقدير أهمية المقترحات التي يقدمها البحث في عملية تطوير إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق.

ويبين الجدول التالي رقم (٢٠) درجات تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لمقترحات تطوير إدارة المعرفة

وفق متغير الخبرة:

الجدول رقم (٢٠)

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وفق متغير الخبرة (مقترحات)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اف	درجة الدلالة
بين المجموعات	337.521	2	168.761	7.836	0.001
داخل المجموعات	1550.665	72	21.537	-	-
الكلية	1888.187	74	-	-	-

نلاحظ من دراسة الجدول رقم (٢٠) أن درجة الدلالة (٠.٠٠١) > (٠.٠٠٥)، أي أن هناك فرقاً فيما يتعلق بالمقترحات بين أعضاء الهيئة التدريسية تعزى إلى متغير الخبرة.

الجدول رقم (٢١)

(LSD) دلالة الفرق بين المتوسطات في المقترحات وفقاً إلى متغير الخبرة

١٦ فما فوق (100.56)		١٥-٦ سنة (97.07)		٥-١ سنوات (102.93)		عدد سنوات الخبرة في التدريس
درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	
-	-	-	-	-	-	٥-١ سنوات (102.93)
-	-	-	-	0.000	-5.862(*)	١٥-٦ سنة (97.07)
-	-	0.019	3.496(*)	0.053	-2.366	١٦ فما فوق (100.56)

نستنتج من دراسة الجدول السابق رقم (٢١) أن أفراد المجموعة الأولى (١/٥ سنة) يعولون أهمية كبيرة على المقترحات المقدمة لتطوير إدارة المعرفة أكثر من أفراد المجموعة الثانية (٦/١٥ سنة)، كما أن أفراد المجموعة الثالثة (١٦ سنة/ فما فوق) يرون في المقترحات أهمية أكبر مما يراها أفراد المجموعة الأولى (١/٥ سنوات)، وربما يعود السبب إلى أن الخبرة الطويلة تمنح الأساتذة وجهات نظر كثيرة حول ما يمكن أن يقدم من مقترحات في سبيل تطوير إدارة المعرفة.

وبين الجدول التالي رقم (٢٢) درجات تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لمقترحات تطوير إدارة المعرفة وفق متغير المرتبة العلمية:

الجدول رقم (٢٢)

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) في المقترحات وفق متغير المرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اف	درجة الدلالة
بين المجموعات	155.690	2	77.845	3.235	0.045
داخل المجموعات	1732.497	72	24.062	-	-
الكلية	1888.187	74	-	-	-

نلاحظ من دراسة الجدول السابق رقم (٢٢) أن درجة الدلالة (٠.٠٤٥) > (٠.٠٥٥)، أي أن هناك فرقاً بين المجموعات يعود إلى متغير المرتبة العلمية.

الجدول رقم (٢٣)

(LSD) لدلالة الفرق في المتوسطات في المقترحات وفق متغير المرتبة العلمية

أستاذ (98.06)		أستاذ مساعد (100.80)		مدرس (101.70)		المرتبة العلمية
درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	درجة الدلالة	فرق المتوسطين	
-	-	-	-	-	-	مدرس (101.70)
-	-	-	-	0.539	-0.905	أستاذ مساعد (100.80)
-	-	0.125	-2.737	0.013	-3.642(*)	أستاذ (98.06)

نلاحظ من دراسة الجدول السابق رقم (٢٣) أن هناك فروقاً في تقدير أهمية المقترحات المتعلقة بتطوير إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق تعود إلى متغير المرتبة العلمية وذلك لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من مرتبة مدرس حيث يرون أن هذه المقترحات هامة بدرجة كبيرة أكثر من زملائهم الأساتذة، وليس هناك فرق في آرائهم مقارنةً بالأستاذ المساعد.

وخلاصة القول، إن أعضاء الهيئة التدريسية على اختلاف الجنس والخبرة والمرتبة العلمية يرون أن المقترحات هامة ويجب الإسراع في عملية وضعها قيد التنفيذ، وأن هناك اتفاقاً بين الذكور والإناث في تقدير أهمية تلك المقترحات، بينما يقدر أعضاء الهيئة التدريسية أصحاب الخبرة (٥/١) سنوات ومن هم في مرتبة مدرس أهمية تلك المقترحات تقديراً أكبر من زملائهم الآخرين.

١٤- مقترحات البحث:

١٤-١-١-١٤ مقترحات متعلقة بنتائج البحث:

- ١٤-١-١-١٤ إعادة النظر في بعض التشريعات الجامعية المتعلقة بما يلي:
- ١٤-١-١-١٤-١ الساعات المكتبية المفروضة على السادة أعضاء الهيئة التدريسية.
- ١٤-١-١-١٤-٢ نظام الترقية والترقية العلمي.
- ١٤-١-١-١٤-٣ نظام المكافآت المادية لقاء قيام أعضاء الهيئة التدريسية بأعمال علمية من تحكيم أو إنتاج، وضرورة جعلها مستقلة عن سقف الراتب.
- ١٤-١-١-١٤-٤ نظام المشاركة في المؤتمرات والبحوث الخارجية وذلك من خلال جعله متاحاً لجميع الراغبين وتقديم التسهيلات المادية والإدارية.
- ١٤-١-١-١٤-٢ دعم الاعتماد على التقانة في مجالات عدة من أهمها:
- ١٤-١-٢-١-١٤ التواصل الإلكتروني السريع سواء أكان فيما بين الجامعة والكلية، أم فيما بين كليات التربية في القطر والوطن العربي، وذلك من أجل معرفة الدراسات والبحوث السابقة من جهة، ولمعرفة المؤتمرات وورشات العمل من جهة أخرى.
- ١٤-٢-٢-١-١٤ اعتماد الفهرسة والتوثيق والأرشفة الإلكترونية في مكتبة كلية التربية من أجل الحصول على المعرفة الدقيقة والسريعة بسهولة، ومن أجل حفظ المعرفة وصونها من الضياع.
- ١٤-١-٣-١-١٤ ربط خطط البحث العلمي في كلية التربية بما يحقق خدمة المجتمع، مثلاً:

١٤-١-٣-١- أن تتعاون كلية التربية مع وزارة التربية في إجراء أبحاث لمشكلات تعترض سير العملية التربوية في المدارس، أو أن تعقد دورات تدريبية للأساتذة والمدربين والموجهين التربويين حول المستجدات التربوية سواء أكان في طرائق التدريس أم في التوجيه والإرشاد.

١٤-١-٣-٢- أن تتعاون كلية التربية في إقامة برامج ومشروعات مع مؤسسات رعاية ذوي الحاجات الخاصة على أن تكون تلك المشروعات مقترحة من قبل تلك المؤسسات ونابعة من حاجاتها.

١٤-٢- اقتراحات عامة:

١٤-٢-١- تشجيع فرق العمل البحثي وإحياء الوحدات المهنية التي تسهم في إنتاج البرامج التعليمية والتدريبية وتطوير العمل البحثي وخدمة المجتمع.

١٤-٢-٢- إزام السادة المشاركين في البحوث والمؤتمرات الخارجية بنشر معارفهم، لاسيما من خلال إيداع البحوث الخاصة وبحوث المؤتمرات التي قاموا بالمشاركة فيها في مكتبة الكلية وجعلها متاحة لجميع الزملاء بدلاً من احتكارهم للمعرفة، فضلاً عن تعريف زملائهم بالمعارف الجديدة وبما أفادوا من المؤتمرات من خلال لقاءات خاصة تحدد رسمياً من قبل الأقسام التابعين لها (السيمنارات مثلاً).

١٤-٢-٣- عقد دورات للسادة أعضاء الهيئة التدريسية لتعريفهم بمفهوم إدارة المعرفة وأهميته في العملية التربوية والتنمية.

١٤-٢-٤- إضافة مقرر في كلية التربية يتعلق بمفهوم إدارة المعرفة في العملية التربوية.

١٤-٢-٥- الإسهام في إنشاء مركز إحصائي يكون في خدمة الأقسام التربوية في الكلية، ومزود بأحدث البرامج الالكترونية الإحصائية.

١٤-٢-٦- توفير حواسيب في جميع مكاتب أعضاء الهيئة التدريسية مرتبطة بشبكة الانترنت، حيث لا تتوفر سوى (٨) حواسيب فقط لأعضاء الهيئة التدريسية في مكاتبهم.

١٤-٢-٧- تقديم تسهيلات تسمح لجميع أعضاء الهيئة التدريسية بشراء حواسيب شخصية.

١٤-٢-٨- دعم الدورات التي تقيمها رئاسة الجامعة الموجهة لأعضاء الهيئة التدريسية المتعلقة بالحصول على شهادة (ICDL)

١٤-٢-٩- دعم مكتبة كلية التربية من خلال تزويدها بالأجهزة التقنية التي تيسر عملية حفظ المعرفة ونشرها وتطويرها، ورفدها بصورة مستمرة بالمراجع والدوريات الحديثة.

١٤-٢-١٠- وأخيراً، تحتاج كلية التربية إلى التوسع في المكتبة وإلى التوسع في المبنى وإلى زيادة أعداد مكاتب أعضاء الهيئة التدريسية وهذا يتفق مع ما اقترحه التقرير السنوي لكلية التربية لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩.

المراجع

المراجع العربية:

- البادي، وليد بن علي. (٢٠٠٨). تقييم دور المكتبات الجامعية في إدارة المعرفة في بيئاتها التعليمية من وجهة نظر طلبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، عن الموقع الإلكتروني: libwebserver.uob.edu.bh/sla07/Papers_pdf/Arabic/ استرجع في ٢٠٠٩/٤/٢٠ من المصدر.
- التقرير السنوي لكلية التربية في جامعة دمشق لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ (تقرير غير منشور)
- جوهرى، عزة. (٢٠٠٨). الوعي المعلوماتي متطلب تواجد في الألفية الثالثة، الموقع: <http://kavartinfo.blogspot.com/2009/blogpost:htm> استرجع في ٢٩/٤/٢٠٠٩ من المصدر.
- خطيب، حازم، وحداد، مناور. (٢٠٠١). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أربد الأهلية، مجلة أربد للبحوث والدراسات، ٤ (١).
- السلمي، علي. (١٩٩٧). الإدارة بالمعرفة، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، ٢ (٢).
- السلمي، علي. (٢٠٠٢). إدارة التميز، القاهرة: دار الغريب.
- طاشكندى، زكية. (٢٠٠٨). إدارة المعرفة، أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر الإداريات والمشرفات الإداريات في مديريات التربية والتعليم بمنطقتي مكة المكرمة وجدة، ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى: libback.uqu.edu.sa/hipres/ABS/ind3341.pdf استرجع في ٢٠٠٩/٤/٢١ من المصدر.
- طنناش، سلامة. (١٩٩٥). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، مجلة أبحاث اليرموك، ١١ (٤).
- العباس، هشام. (٢٠٠٩). التعليم الجامعي في ظل إدارة المعرفة، مقالة مأخوذة من الموقع الإلكتروني: alyaseer.net/vb/showthread.php?t=5886 استرجع في ٢٠٠٩/٤/٨ من المصدر.
- عبد القادر، نهلة. (٢٠٠٥). إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية، مجلة مستقبل التربية العربية، ١١ (٣٨).
- العتيبي، سعد مرزوق. (٢٠٠٦). إدارة المعرفة، مقالة عن الموقع الإلكتروني للنور، www.alnoor.infolearnltopicbodyID=119 استرجع في ٢٠٠٩/٥/٤ من المصدر.
- العلواني، حسن. (٢٠٠١). إدارة المعرفة المفهوم والمداخل النظرية، المؤتمر العربي الثاني في الإدارة القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية، ٨.٦ نوفمبر، القاهرة.

- عمارة، محمد حسن، وسراي، سهام محمد. (٢٠٠٨). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن (موقوفاته ومقترحات تطويره)، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، ٢٤ (٢).
- عيد، رمضان، وعطا، محمود. (١٩٩٨). آليات الربط بين البحث العلمي الجامعي والتنمية الاقتصادية، مجلة التربية والتنمية، ٥ (١٣).
- الفرج، حنا. (٢٠٠٩). إدارة المعرفة، موقع كتّيب، www.kutub.infolibrarybook=1283 استرجع في ٢٠٠٩/٥/١ من المصدر.
- قنديلجي، عامر. (٢٠٠٨). أسس إدارة المعرفة واستراتيجياتها التكنولوجية، عن الموقع: <http://libwebserver.uob.edu.bh/sla07/Papers/AMERKINDLICHIE.pdf> استرجع في ٢٠٠٩/٤/١٨ من المصدر.
- قنديلجي، عامر، وسامرائي، إيمان. (٢٠٠٢). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها الاقتصادية، عمان: دار الوراق.
- كنعان، أحمد. (٢٠٠١). البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق (الأهداف والمعوقات وسبل التطوير، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، ١٧ (٤).
- لارابوره، خوان لويس. (٢٠٠٧). إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة، وحدة التفتيش المشترك، جنيف، عن الموقع: [www. Unjlu.orgl_datal_reportsl_2007l_ar2007](http://www.Unjlu.orgl_datal_reportsl_2007l_ar2007) استرجع في ٢٠٠٩/٥/٧ من المصدر.
- محافظة، سامح. (١٩٩٣). مشكلات البحث العلمي وموقفاته في جامعة مؤتة كما يراها أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، الجامعة المستنصرية، (٤).
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (١٩٨٦). تشريعات البحث العلمي وأوضاع الباحثين في الوطن العربي، تونس.
- يوسف، نبيلة. (٢٠٠٨). أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، ١٧ (٤).