Vol.2. No.2, Dec, 2013 ISSN: 2090-5890

الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية فى الجامعـــات الأردنيـــة وعلاقتهـــا بإدارة المعرفـــة

د. نهلة الناظر

إدارة أعمال جامعة الشرق الأوسط

ملخـــص :

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الأنماط المعرفية وإدارة المعرفة لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية، والتعرف إلى الفروق في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري). ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة شملت (30)فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (81)فرداً .

وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط المعرفية (النمط المعرفي الإدراكي؛ النمط المعرفي الإبتكاري ؛ النمط المعرفي التخطيطي) لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة عند مستوى الدلالة .(α≤ 0.05) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري) عند مستوى الدلالة .(α≤ 0.05)

***الكلمات الدالة** : الأنماط المعرفية ؛ إدارة المعرفة؛ القيادات الاكاديمية؛ الجامعات الأردنية*

Abstract

This study aimed to identify the relationship between cognitive styles and knowledge management at Academic Leaders in Jordanian Universities and identify the cognitive styles difference at Academic Leaders in Jordanian Universities due to experience years and managerial position. In order to achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire consisting of (30) Items to gather the primary information from study sample which consisted (81) individuals. In light of this has been the collection and analysis of data and test hypotheses using SPSS program. The main conclusions of the study were: there is significant relationship between cognitive styles and knowledge management in Jordanian Universities at level (α≤0.05); there is no significant difference in cognitive styles at academic leaders due to experience years and managerial positionat level (α≤ 0.05).

Key Words: cognitive styles; knowledge management; academic leaders; Jordanian Universities.

المقدمـــــة :

تبلور مفهوم الأنماط المعرفية بعد الحرب الكونية الثانية بهدف التعرف إلى الفروق الفردية بين الأفراد. وعلى الرغم من أنه قد يظهر للوهلة الأولى من أن الأنماط المعرفية ذات طابع معرفي بحت تعكس الفروق الفردية في عمليات التفكير، والانتباه، والتعلم، وغير ذلك من عمليات عقلية، إلّا أنها في واقع الحال ذات بُعد وجداني تشكل الأسلوب الذي يعتاد عليه الفرد في إدراك المعلومات ومعالجتها وتنظيمها.

إن للأنماط المعرفية أهمية في حياة الأفراد، إذ أنها تصف وتميز الطريقة التي تتم بها العمليات العقلية (Cools & Broeck, 2007: 359). فالأنماط المعرفية تفيد في فهم السلوك الإنساني وتفسيره، فضلاً عن فهم الأنشطة العقلية التي يمارسها الفرد في معظم مواقف حياته، ومعرفة الأسس العلمية وراء طرق الأفراد في التعامل مع المواقف الحياتية المختلفة (Gallén, 2006: 120.).

وعدّ (صالح، 2006: 70) الأنماط المعرفية من العوامل المهمة في دراسة الشخصية، إذ تسهم في قياس المكونات المعرفية وغير المعرفية في الشخصية، كما تهتم بالشكل الذي يتم به اكتشاف المعلومات أو تعلم السلوك، وليس بمحتواه، ولذلك تعمل على تجميع الخصائص الفردية في أنماط كلية بغرض تحديد مجموعة من الخصائص والمواصفات التي تميز الأفراد في تعاملهم للموضوعات.

لقد تعددت التصورات الخاصة بتصنيف الأنماط المعرفية، واختلف الباحثون في تصنيفاتهم لهذه الأنماط، واعتمدت الباحثة في تحديد الأنماط المعرفية على (Cools & Broeck, 2007)، وهذه الأنماط هي النمط المعرفي المدرك؛ والنمط المعرفي المخطط؛ والنمط المعرفي المبتكر. ويعدّ **النمط المعرفي المدرك** جوهر النشاط العقلي الإنساني، فهو الصورة التي ينظم بها الفرد الخبرات التي يمر بها والانطباعات التي يكونها ويفسرها، وبالتالي يتعامل مع البيئة على أساسها. إن عملية الإدراك لدى الفرد تتضمن ثلاثة عناصر، هي: الوعي والانتباه للأفعال والأنشطة من حوله، وترجمة وتفسير وتحليل هذه الأفعال، والاستجابة لهذه الأفعال بردة فعل مناسبة. أما ما يتعلق **بالنمط المعرفي المخطط** فإن المديرين يفضلون اتباع المنهج العقلاني، فهم لا يفضلون اتخاذ القرارات المستندة على الشعور الغريزي، بالإضافة إلى أنهم أقل تركيزاً على الحقائق والأرقام، فهم يفضلون المدخل المهيكل في اتخاذ القرارات، ويتصفون باعتمادهم على وضع القضايا ضمن الهيكل والتنظيم الصحيح وبشكل مرتب ومنظم. إذ أن هذا النمط يختلف عن سابقه في طبيعة التأكيد على مستوى تحقق معايير التفكير على أرض الواقع. وفيما يخص **النمط المعرفي المبتكر** فإن المديرين يفضلون الميل إلى اتخاذ القرارات المستندة على البيانات

والشعور الغريزي، فهم يصفون عملية اتخاذ القرارات بأنها مزيج من البديهة والعقلانية، بالإضافة إلى استخدامهم أساليب التفكير، وليس لديهم مبالاة بكون القرار المتخذ هو خاطئ، فيما يعنيهم هو اتخاذ القرار نفسه. إن الأفراد من النمط المعرفي المبتكر يتصفون بقدرتهم على حل المشكلات المعقدة عبر نوعين من التفكير هما: التفكير التحليلي باستخدام المنطق في تسلسل الأفكار وتحليلها، والتفكير الابتكاري الذي يتضمن البحث عن الحلول والأفكار غير المتوقعة. وقد بين (Cools & Broeck, 2007) أن المديرين من النمط المعرفي المبتكر يقترحون الأفكار الأصيلة بدون الأخذ بنظر الاعتبار صعوبات التنفيذ.

لقد تحول موضوع إدارة المعرفة إلى قضية مركزية وحيوية في جميع أنحاء العالم، حيث إن المعرفة تعني القوة في عصر الإنترنت، لذلك أصبح جوهر التحدي يتمثل الآن في أن مناخاً عالمياً يتسم باضطراب في الظروف المعرفية، وهذا المناخ يتأثر بزيادة حجم المعرفة المنتجة، وزيادة التخصص في فروعها، وزيادة عالمية الاستفادة بها. وقد أصبحت المعرفة ضرورة حتمية وأداة تنقل المنظمات من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة المرتبط ارتباطاً وثيقاً بحقبة العولمة. ومفهوم المعرفة من المفاهيم التي تعرض له الكثير من الباحثين والكتاب، ووضعوا تعريفاً له كل حسب تخصصه، وقد اختلف العلماء والمفكرون في تحديد مضامينه، وبمراجعة هذه التعريفات اتضح أن هناك شبه إجماع من قبلهم على أن المعرفة ما هي إلّا المعلومات المقترنة بالخبرة والتجربة الإنسانية، وما هي إلّا مزيج من المعلومات التي يكتسبها الفرد من خبراته وتجاربه، ويتم دمجها ومعالجتها بفكره الإنساني لتصبح أصلاً معنوياً داخل عقله يساعده في تنمية قدراته ومهاراته على إدارة أعماله بحكمة، الأمر الذي دفع العديد من الباحثين والدارسين إلى إعداد دراسات وبحوث لتوضيح مفهوم إدارة المعرفة، إذ بين (Martin, 2002) أن إدارة المعرفة تمثل كل الطرق والأدوات التي تساهم في ترويج عمليات توليد المعرفة وتخزينها ونقلها في كل مستويات المنظمة.

وعُرّفت إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي بكونها إطار أو طريقة تمكّن الأفراد العاملين في المؤسسة التعليمية من تطوير مجموعة من الممارسات لجمع المعلومات، ومشاركتها، مما ينتج عنه تصرفات تؤدي إلى تحسين مستويات الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة التعليمية (Petrides & Nodin, 2003: 10). وصنف (الوذياني، 2007) مصادر المعرفة في المنظمات إلى صنفين رئيسيين، هما:

١. مصادر داخلية: وتشمل الأفراد العاملين الذين يكونون رأس المال المعرفي بما يمتلكونه من مهارات وخبرات متراكمة وإبداعات متجددة.

٢. مصادر خارجية: وتشمل قواعد البيانات ونظم المعلومات، والبيئة العامة (المكتبة، والانترنت، ....) وبيئة المهمة (المجهزون، المنافسون، الجامعات، المراكز العلمية)، والتقنية (المؤتمرات، التعلم الصفي).

وبين (الصباغ، 2008) بأن إدارة المعرفة تساعد الجامعات في جمع وتنظيم معرفتها وجعلها متوافرة على أساس المشاركة، كما تساعد المنظمات في الحصول على الفهم المعمق من خلال خبراتها الذاتية، وتدفعها إلى تركيز اهتمامها على الحصول على المعرفة وتخزينها، واستخدامها لأشياء أخرى مثل حل المشكلات، والتخطيط الاستراتيجي، وصناعة القرارات، كما أنها تحمي الموارد الذهنية من الاندثار، وتتيح مرونة أكبر، وأكد (صالح، 77 :2006) أن سلوك الفرد له تأثيره في المنظمة إذا اتسم بالتفاعل والتكامل مع مجمل فعالياتها، لأن سلوك الفرد يعد محصلة تفاعله مع البيئة التي تشكل المنظمة جزءاً منها. وشدد (يونس، 24 :2002) على أن الاهتمام بالعمليات المعرفية والتفاعلات الاجتماعية للأفراد شكل نقطة تحوّل في الفكر الإداري المعاصر، لأن الإدراك هو العملية العقلية الخاصة بتنظيم المعلومات التي يستقبلها العقل البشري للإحساس بالأشياء المحيطة وتفسيرها واختبار الموقف الجيد والمرغوب من بينها. وأشار (صالح، 156 :2006) إلى إن من أبرز خصائص الأنماط المعرفية اهتماماتها بالعمليات الوسيطة (كالإدراك، والتعلم، والتفكير) والتي تمثل السلوك المستتر، إذ أن إنتاجية المعرفة تمثل منظوراً عالي القيمة، لأنه يرتبط بتوليد المعرفة الجديدة، مع التأكيد على أن توليد المعرفة الجديدة يعتمد على المعرفة الضمنية شديدة الصلة بالرؤى الذاتية والحدسية وتفاعلات الأفراد، وهذا ما يعكس النمط المعرفي (نجم، 2004: 710).

ويشدد (نجم، 47-46 :2008) أن الفرد في الحياة العامة والمدير في حياته الإدارية تميّز بنمطه المعرفي الخاص، فإما أن يميل إلى الأسلوب الرشيد القائم باختيار البديل الأمثل من بين عدّة أبدال، أو أن يميل إلى الأسلوب القائم على الحدس والمستند على الخبرة والتقدير الذاتي، وإذا كان الأسلوب الرشيد هو أسلوب الخطوة بخطوة، والتعرّف التدريجي على الموقف وأسلوب الصورة التفصيلية المليئة بالوقائع والأحداث الصغيرة، فإن الأسلوب الحدسي هو أسلوب الخطوة الواحدة.

يتضح مما سبق العلاقة الوثيقة بين الأنماط المعرفية وإدارة المعرفة لدى القيادات الإدارية، وستحاول هذه الدراسة تقصي هذه العلاقة لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تحول موضوع إدارة المعرفة إلى قضية مركزية ومحورية في جميع المؤسسات في جميع أنحاء العالم، ذلك أن المحافظة على الخبرات المتراكمة سواءً الموجود في قواعد البيانات أم في الملفات وعقول الأفراد وتوزيعها بالكيفية التي تساعد المنظمة على

تحقيق نتائج أفضل. ويتضح من الأدب المتصل بالأنماط المعرفية أن المعلومات عن هذه الأنماط وعلاقتها بإدارة المعرفة يحقق نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها. وبمراجعة الدراسات السابقة تبين عدم وجود أي دراسة عربية أو أجنبية تتناول العلاقة بين الأنماط المعرفية وإدارة المعرفة في الإدارات الأكاديمية في الجامعات، وإزاء ذلك فإن هناك حاجة لسد هذا النقص لدراسة العلاقة بين أنماط المعرفة وإدارتها. ويسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن السؤالين التاليين:

السؤال الأول: هل توجد علاقة ارتباطية بين الأنماط المعرفية (النمط المعرفي الإدراكي؛ النمط المعرفي الإبتكاري ؛ النمط المعرفي التخطيطي) لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري)؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين الأنماط المعرفية (النمط المعرفي الإدراكي؛ النمط المعرفي الإبتكاري ؛ النمط المعرفي التخطيطي) لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة عند مستوى الدلالة .($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري) عند مستوى الدلالة .($\alpha \leq 0.05$)

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. بيان العلاقة بين الأنماط المعرفية وإدارة المعرفة لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية.

٢. التعرف على الفروق في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها موضوع جديد يشكل إضافة معرفية إلى الأدب المتعلق بالأنماط المعرفية وإدارة المعرفة والكشف عن العلاقة بينهما. ومن المؤمل من خلال توصياتها ومقترحاتها أن تفيد القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية.

حدود الدراسة:

إقتصرت هذه الدراسة على القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية في عمّان خلال العام الجامعي 2012/2013.

الدراسات السابقة:

أجرى Gallén 2006)) دراسة بعنوان " Managers and strategic decisions: does the cognitive style *matter*" .هدفت إلى اختبار السؤال الآتي :هل النمط المعرفي للمديرين يؤثر على القرارات الاستراتيجية المتخذة بخصوص الاستراتيجية المعتمدة في صناعة المنتجات السياحية . وقد تكون مجتمع الدراسة من (39)شركة تعمل في مجال صناعة المنتجات السياحية في فلندا، وقد إستجابت (13)شركة من أصل .(39)أما عينة الدراسة فقد تكونت من (70)مديراً من العاملين في هذه الصناعة . وتوصلت إلى أن النمط المعرفي للمديرين يؤثر على القرارات الاستراتيجية المتخذة بخصوص الاستراتيجية المعتمدة .وأن أكثر البدائل الاستراتيجية المعتمدة من قبل المديرين هي التحليلية والمنقبة.

كما قام Chakraborty, et..al 2008)) بدراسة هدفت إلى اختبار الأثر المتوقع للنمط المعرفي للأفراد المستخدمين للتكنولوجيا في إتخاذ قراراتهم .وقد تكون مجتمع الدراسة من طلبة البكالوريوس تخصص إدارة أعمال في إحدى الجامعات الكبرى في غرب الولايات المتحدة .أما عينة الدراسة فقد تكونت من (550)طالباً تراوحت اعمارهم بين 17إلى 48سنة بمتوسط عمري بلغ (22)سنة .وقد توصلت الدراسة إلى أن كلاً من المنافع المتأتية والمعايير الموضوعية للأنماط المعرفية تؤثر بشكل إيجابي على القرارات المتخذة من قبل الأفراد مستخدمي التكنولوجيا، وأن الافراد ذوي الانماط المعرفية الإبداعية أكثر استخداماً للتكنولوجيا من الافراد المتكيفين مع الانماط المعرفية المتعارف عليها.

وهدفت دراسة D'Agostino 2009)إلى بيان طبيعة العلاقة بين الاختلافات الفردية والأداء، وأثر هذه العلاقة على اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى استخدام معيار المعرفة لدى الافراد على قيمة القرار المتخذ .وقد تكون مجتمع الدراسة من طلبة الكليات المتخصصين بعلم النفس اجتازوا اختبار القدرات في كلياتهم في الولايات المتحدة الأمريكية .أما عينة الدراسة فقد شملت ما مجمله (85)طالباً كلية من تخصص علم النفس، اجتازوا اختبار القدرات في كلياتهم .وقد توصلت الدراسة إلى أهمية الاختلافات الفردية لدى الأفراد لتحديد بيئة القرارات المتخذة، وأن الاختلافات الفردية لدى الأفراد ترتبط بأدائهم المنجز، وهو ما ينعكس إيجاباً على قراراتهم المتخذة.

وهدفت دراسة Armstrong & 2009) Hird (إلى التحقق فيما إذا كان النمط المعرفي والريادة الموجهة مهمة لتحديد هوية الأفراد الذين لديهم القدرة على أن يصبحوا رجال أعمال ناجحين، بالإضافة إلى التمييز بين المالكين ومديري العمل في مراحل مبكرة من نضج المشاريع ونموها .تكون مجتمع الدراسة من عينة ملاءمة شملت (504)أفراد رياديين يعملون في حاضنات الأعمال من مقاطعة ميدلاند والمناطق الشمالية

في المملكة المتحدة)بريطانيا .(أما عينة الدراسة فقد شملت ما مجمله (131)فرداً مقسمين إلى فئتين :الاولى (81)ريادياً، والثانية (50)ناضجاً .وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن الأفراد المتمتعين بالصفة الريادية يميلون أكثر إلى أن يكونوا حدسيين وأقل تحليليين من الأفراد الآخرين .وأن الأفراد الرياديين الحدسيين هم الاكثر توجهاً نحو السلوك الريادي.

وجاءت دراسة (Zoubi 2009)بهدف التعرف على مستوى إدراك إدارة المعرفة ومستوى ترابطها مع العمليات وتأثيرهما على استخدام المعرفة في الجامعات الأردنية .تكون مجتمع الدراسة من الجامعات الاردنية .أما عينة الدراسة فقد شملت الأفراد العاملين في الجامعات الأردنية من المستويات الإدارية العليا والوسطى .وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في الجامعات الأردنية من المستويات الإدارية العليا والوسطى يدركون اهمية إدارة المعرفة، وأن مستوى الأهمية هذا يرتبط بشكل كبير بالعمليات التشغيلية داخل الجامعات محل الدراسة، وهو ما يؤكد على ضرورة إستخدام إدارة المعرفة في تحقيق أهداف الجامعات على المدى البعيد.

وأجرى عودة (2010)دراسة كان هدفها الكشف عن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية، وسبل تدعيمها وتحديد عمليات إدارة المعرفة الواجب ممارستها بالجامعات الفلسطينية، إضافة لقياس درجة ممارسة العاملين لعمليات إدارة المعرفة .تكونت عينة الدراسة من العاملين الإداريين والبالغ عددهم (327). وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية تعود لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في بعدي التشارك في المعرفة وتطبيق المعرفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل الأعلى دائماً.

وقام ماضي (2010)بدراسة هدفت إلى بيان دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي حالة دراسية الجامعة الإسلامية بغزة .تكون مجتمع الدراسة من (359) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين بالجامعة الإسلامية بغزة .أما عينة الدراسة فقد شملت (275) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين بالجامعة الإسلامية بغزة .وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق في آراء أفراد العينة حول البنية التحتية لإدارة المعرفة تعزى للدرجة العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية، وعدم وجود فروق في آراء أفراد العينة حول ضمان الجودة تعزى للدرجة العلمية لأفراد الهيئة التدر يسية، ووجود فروق في آراء المبحوثين تعزى للخبرة لعضو هيئة التدريس.

وأجرى المناور (2011)دراسة هدفت إلى بيان أثر الأنماط المعرفية على القرارات الاستراتيجية في ظل التوجه بالمخاطرة في شركات الوساطة المالية بدولة الكويت .تكون مجتمع الدراسة من شركات الوساطة المالية الكويتية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية والبالغ عددها (14) شركة .أما عينة الدراسة فقد تكونت من كافة المديرين ورؤساء الأقسام العاملين في هذه الشركات والبالغ عددهم (117) مديراً ورئيس قسم. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأسلوب المعرفي المتروي ـ الاندفاعي والأسلوب المعرفي المرن ـ المتصلب على القرارات الاستراتيجية في شركات الوساطة المالية بدولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05). ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للتوجه بالمخاطرة على القرارات الاستراتيجية في شركات الوساطة المالية بدولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05). ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للأسلوب المعرفي المتروي ـ الاندفاعي والأسلوب المعرفي المرن ـ المتصلب على القرارات الاستراتيجية لشركات الوساطة المالية بدولة الكويت بوجود التوجه بالمخاطرة كمتغير وسيط عند مستوى دلالة (0.05).

وهدفت دراسة (Jain 2011)إلى توضيح كيف أن الأفراد ينظرون إلى إدارة المعرفة الشخصية . تكون مجتمع الدراسة من (6) كليات من جامعة Botswana، وقد تم إختيار الكليات الإنسانية من الجامعة .أما عينة الدراسة فقد شملت (98) عضواً تدريسياً، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن ما نسبته (63%) من أفراد عينة الدراسة ليس لديهم إدراك لمفهوم إدارة المعرفة الشخصية، وأن (33%) لديهم فهم لإدارة المعرفة الشخصية، كما أن (83%) من افراد عينة الدراسة أكدوا على أن إدارة المعرفة الشخصية تعمل على زيادة الإنتاجية الفردية والأداء التنظيمي.

مصطلحات الدراسة:

الأنماط المعرفة: لقد اعتمدت الباحثة ثلاثة أنماط معرفية لدى القيادات الإدارية وهي النمط المدرك، والنمط المخطط، والنمط المبتكر، وفيما يلي تعريف لهذه الأنماط:

النمط المدرك: هو الإداري الذي يهتم بالطريقة التي يدرك بها الموقف أو الموضوع وما به من تفاصيل، أي أنه يتناول مقدرة الفرد على إدراكه لجزء من المجال كشيء مستقل أو منفصل. وتم قياسه إجرائياً بالاستجابة على فقرات مجال النمط المدرك التي ضمتها الاستبانة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

النمط المخطط: هو الإداري الذي يتجه نحو النتائج الممكّنة كمرحلة أولى، ثم تهيئة مستلزمات الوصول إلى تلك النتائج. وتم قياسه إجرائياً بالاستجابة

على فقرات مجال النمط المخطط التي ضمتها الاستبانة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

النمط المبتكر: هو الإداري القادر على حل المشكلات المعقدة عبر نوعين من التفكير هما: التفكير التحليلي باستخدام المنطق في تسلسل الأفكار وتحليلها، والتفكير الابتكاري الذي يتضمن البحث عن الحلول والأفكار غير المتوقعة. وتم قياسه إجرائياً بالاستجابة على فقرات مجال النمط المبتكر التي ضمتها الاستبانة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

إدارة المعرفة: ويقصد به جمع وهيكلة وتصنيف المعلومات وترتيبها لبناء هيكل معرفي بالاستعانة بتقنيات المعلومات والحاسبات ويترتب على ذلك بناء وتنمية وتشغيل قواعد ومعلومات مشتركة عن العملاء ومتطلبات الأداء والمشكلات والحلول الممكنة لها. وتم قياسها إجرائياً بفقرات استبانة إدارة المعرفة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها لجأت الباحثة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة في جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات.

مجتمع الدراسة والعينة:

تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية والبالغ عددها (97)قائداً أكاديمياً)رئيس، نائب رئيس، عميد كلية (في الجامعات الأردنية في عمّان التابعة لقطاع التعليم العالي وعددها (9)جامعات، مكونة من جامعتين (2)رسميتين هما :الجامعة الأردنية، والجامعة الألمانية الأردنية، و (7)جامعات خاصة هي :جامعة العلوم التطبيقية، وجامعة الإسراء، وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، وجامعة البترا، وجامعة الزيتونة، وجامعة عمان العربية، وجامعة الشرق الأوسط .

أما عينة الدراسة فقد كانت شاملة لمجتمعها، فقد تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع، أجاب على فقراتها (88) فرداً بعدد الاستبانات المستردة، في حين كانت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (81) هم أفراد عينة الدراسة النهائية.

أدوات الدراسة:

لغرض الحصول على البيانات والمعلومات لتنفيذ مقاصد الدراسة، تم اعتماد الأدوات الآتية:

١- المعلومات المتعلقة بالجانب النظري من الدراسات، والمقالات، والرسائل الجامعية، والكتب العلمية الأجنبية والعربية المتخصصة بموضوع الدراسة.

٢- الاستبانة، والتي تم تصميمها للحصول على البيانات الأولية والثانوية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة، بالشكل والطريقة التي تخدم أهداف وفرضيات الدراسة، وتضمنت أسئلة ذات اختيارات متعددة وأسئلة محددة الإجابة أو مغلقة وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء، هي:

(أولاً) القسم الأول: تضمن عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري.

(ثانياً) القسم الثاني: تضمن الأنماط المعرفية الثلاث عبر (٢١) فقرة لقياسها لكل نمط (٧) فقرات.

(ثالثاً) القسم الثالث: تضمن الأسئلة المتعلقة بإدارة المعرفة عبر (٩) فقرات لقياسها.

صدق وثبات أداة الدراسة:

للتحقق من الصدق الظاهري لاستبانة الدراسة الحالية تم عرضها على مجموعة من المتخصصين بالعلوم الإدارية والبالغ عددهم (5)،وقد تم تعديل الفقرات بما يتلائم وبيئة التطبيق في الجامعات الأردنية في عمّان .ومن أجل التأكد من أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها، والتثبت من صدقها، تم اجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة Cronbach Alph . والجدول (1)يوضح معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة .وتدل معاملات الثبات هذه على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات عالٍ على قدرة الأداة على تحقيق أغراض الدراسة وفقاً لـ (Sekaran, 2003)الذي أشار إلى النسبة المقبولة لاعتماد معامل الاتساق الداخلي والمقدّرة بـ 60% فأكثر .(Alpha ≥ 0.60)

الجدول (1)

معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة

ت	المتغير	عدد الفقرات	قيمة (α) ألفا
1	الأنماط المعرفية	21	0.869
1-1	نمط الإدراك	7	0.700
2-1	نمط التخطيط	7	0.770
3 -1	نمط الإبتكار	7	0.803
2	إدارة المعرفة	9	0.895

عرض النتائج

من أجل تسهيل مهمة عرض النتائج ومناقشتها تم تقسيمها إلى جزأين، الجزء الأول يرتبط بتحديد مستوى متغيرات الدراسة، والثاني، يتعلق بإختبار فرضيات الدراسة .

١. تحديد مستوى أهمية متغيرات الدراسة:

لتحديد مستوى أهمية متغيرات الدراسة تم الإعتماد على قيمة المتوسط الحسابي للفقرة من خلال الإعتماد على المقياس الإحصائي التالي:

من 2.33 - 1– تكون الأهمية منخفضة؛ ومن 3.67 – 2.34 تكون الأهمية متوسطة؛ ومن 5 – 3.68 تكون الأهمية مرتفعة .والجدول (2) يبين مستوى أهمية متغيرات الدراسة في الجامعات الأردنية في مدينة عمّان .

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لعينة واحدة مقارنة بالوسط الفرضي (3) ومستوى أهمية متغيرات الدراسة (N=81)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	مستوى الأهمية
الانماط المعرفية	4.250	0.352	31.919	0.000	مرتفع
النمط المعرفي الإداركي	4.354	0.357	34.057	0.000	مرتفع
النمط المعرفي التخطيطي	4.250	.4270	26.313	0.000	مرتفع
النمط المعرفي الإبتكاري	4.146	.5050	20.428	0.000	مرتفع
إدارة المعرفة	3.742	0.574	11.634	0.000	مرتفع

قيمة (t) الجدولية عند مستوى (1.665) ($\alpha \leq 0.05$)

يشير الجدول (2) إلى مستوى الأهمية لمتغيرات الدراسة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغيرات بين (4.146 -4.354). أذ حصل النمط المعرفي الإداركي على متوسط حسابي بلغ (4.354) وانحراف معياري بلغ (0.357)، فيما حصل النمط المعرفي التخطيطي على متوسط حسابي (4.250) وانحراف معياري (0.427). وجاء النمط المعرفي الإبتكاري بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي بلغ (4.146) وانحراف معياري بلغ (0.505). وجاءت إدارة المعرفة بأهمية مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.742) وانحراف معياري بلغ (0.574). ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات افراد عينة الدراسة حول كافة متغيرات الدراسة وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذه المتغيرات . ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، ويلاحظ من الجدول (2) نفسه وجود فرق بدلالة إحصائية بلغت (0.000) بين المتوسط الملاحظ للأنماط المعرفية وإدارة المعرفة والوسط الفرضي (3) الذي يقابل الوسط المتصل على التدريج المتبع لقياس فقرات الاستبانة.

٢. إختبار فرضيات الدراسة:

تم في هذه الفقرة إستعراض نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات الدراسة الحالية، وكما يلي:

الفرضية الأولى : لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين الأنماط المعرفية (النمط المعرفي الإدراكي؛ النمط المعرفي الإبتكاري ؛ النمط المعرفي التخطيطي) لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام معامل إرتباط بيرسون Pearson للتحقق من العلاقة بين الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة، وكما هو موضح بالجدول (3).

الجدول (3)

مصفوفة معاملات الإرتباط بين الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة (N = 81)

المتغير	إدارة المعرفة
النمط المعرفي الإداركي	***R*** = 0.634** ***P*** = 0.000
النمط المعرفي التخطيطي	***R*** = 0.656** ***P*** = 0.000

النمط المعرفي الإبتكاري	**0.353 ***R* = ***P*** = 0.000
الانماط المعرفية	**0.648 ***R* = ***P*** = 0.000

* *Significant at P* ≤ 0.05
**Significant at P ≤ 0.01

يبين الجدول (٣) معاملات الإرتباط بين الانماط المعرفية وإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية في مدينة عمان، حيث يتضح وجود أربعة علاقات إرتباطية دالة معنوياً تفاوتت في شدة إرتباطها. فقد تبين أن أعلى القيم الإرتباطية كانت بين النمط المعرفي التخطيطي وإدارة المعرفة بقيمة بلغت (**٠,٦٥٦) وهي دالة عند مستوى إحتمالي (٠,٠٠٠)، فيما كانت أقل القيم الإرتباطية بين النمط المعرفي الإبتكاري من جهة وإدارة المعرفة بقيمة بلغت (**٠,٣٥٣) وهي دالة عند مستوى إحتمالي (٠,٠٠٠). وإجمالاً، وبالإستناد إلى النتائج المعروضة يظهر أن المتغيرات المبحوثة تترابط بعلاقات معنوية مما يؤشر أن الزيادة أو النقصان في أحدهما سينسحب بالنتيجة زيادة أو نقصان على المتغيرات الأخرى. وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين الأنماط المعرفية (النمط المعرفي الإدراكي؛ النمط المعرفي الإبتكاري ؛ النمط المعرفي التخطيطي) لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة عند مستوى الدلالة (α≤.٠,٠٥)

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري) عند مستوى الدلالة .(α≤0.05) لإختبار هذه الفرضية تم تجزئتها إلى فرضيتين فرعيتين وتم إستخدام تحليل التباين الأحادي One Way ANOVAلإختبار كل فرضية على حدة. وكما يلي:

١/٢ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري عند مستوى الدلالة(α≤0.05)

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الآحادي لبيان الفروق في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري وبمستوى دلالة إحصائية.(α≤0.05). وكما مبين في جدول (٤).

جدول (4)
المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية حسب متغير عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري

عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري	أقل من سنة واحدة		من 1سنة - أقل من 2سنة		من 2سنة - أقل من 3سنوات		من 3سنوات - أقل من 4سنوات		من 4سنوات - أقل من 5سنوات		5سنوات فأكثر	
	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
الأنماط المعرفية	4.34	0.37	4.21	0.39	4.17	0.38	4.18	0.20	4.12	0.35	4.31	0.34

يتضح من الجدول (4)أن أعلى المتوسطات الحسابية كانت لدى أفراد عينة الدراسة ممن لديهم عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري أقل من سنة واحدة.

ولمعرفة دلالة الفروق تبعاً لعدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري، تم إجراء إختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVAوالجدول (5)يبين ذلك.

جدول (5)
نتائج اختبار تحليل التباين الآحادي للفروقات بين وجهات نظر الفئات المشمولة في عينة الدراسة حول الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية

البيان	مصدر التباين S.O.V	مجموع المربعات SOS	درجات الحرية DF	متوسط مجموع المربعات MS	قيمة F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة
الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية	بين المجموعات	0.526	5	0.105		
	داخل المجموعات	9.418	75	0.126		
	المجموع	9.945	80			

يتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لعدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري عند مستوى الدلالة .(α≤0.05) حيث كانت قيمة (F) المحسوبة غير دالة بقيمة بلغت (٠,٨٣٨) بالمقارنة مع قيمة (F) الجدولية البالغة (٢,٣٣٦). وعليه تقبل الفرضية العدمية (الصفرية) التي تنص على:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري عند مستوى الدلالة .(α≤0.05)

٢/2: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف الموقع الإداري عند مستوى الدلالة .(α≤0.05)

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الآحادي لبيان الفروق في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف الموقع الإداري وبمستوى دلالة إحصائية .(α≤0.05). وكما مبين في جدول (٦).

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية حسب متغير الموقع الإداري

الموقع الإداري	رئيس الجامعة		نائب رئيس الجامعة		عميد	
	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
الأنماط المعرفية	4.29	0.24	4.41	0.08	4.23	0.37

يتضح من الجدول (6)أن أعلى المتوسطات الحسابية كانت لدى أفراد عينة الدراسة ممن موقعهم الإداري نائب رئيس جامعة. ولمعرفة دلالة الفروق تبعاً للموقع الإداري، تم إجراء إختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVAوالجدول (7)يبين ذلك.

جدول (٧)

نتائج اختبار تحليل التباين الآحادي للفروق بين وجهات نظر الفئات المشمولة في عينة الدراسة حول الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية

البيان	مصدر التباين S.O.V	مجموع المربعات SOS	درجات الحرية DF	متوسط مجموع المربعات MS	قيمة F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة
الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية	بين المجموعات	0.218	2	0.109		
	داخل المجموعات	9.726	78	0.125		
	المجموع	9.945	80			

يتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول (7)عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لإختلاف الموقع الإداري عند مستوى الدلالة .(α≤0.05)حيث كانت قيمة (F)المحسوبة غير دالة بقيمة بلغت (0.875)بالمقارنة مع قيمة (F)الجدولية

البالغة .(3.113)وعليه تقبل الفرضية العدمية)الصفرية (التي تنص على:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف الموقع الإداري عند مستوى الدلالة .(α≤0.05)

مناقشة النتائج والتوصيات:

مناقشة النتائج:

١- تراوحت المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة بين (3.742- 4.354). أذ حصل النمط المعرفي الإداركي على أعلى المتوسطات الحسابية، يليه مباشرة النمط المعرفي التخطيطي وأخيراً حصل متغير إدارة المعرفة أدنى المتوسطات الحسابية . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Zoubi 2009)) التي بينت أن العاملين في الجامعات الأردنية من المستويات الإدارية العليا والوسطى يدركون أهمية إدارة المعرفة، وأن مستوى الأهمية هذا يرتبط بشكل كبير بالعمليات التشغيلية داخل الجامعات محل الدراسة، وهو ما يؤكد على ضرورة إستخدام إدارة المعرفة في تحقيق أهداف الجامعات على المدى البعيد.

٢- وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن النمط المعرفي الإدراكي بمضامينه الوعي والإنتباه يتطلب الأخذ بمضامين التخطيط والعقلانية في إتخاذ القرارات وهو ما يعكس النمط المعرفي التخطيطي، حيث أن الأفراد ذوي النمط المعرفي الإداراكي يحتاجون إلى الأخذ بالمبادئ التخطيطية في العمل لهذا جاء النمط المعرفي الإدراكي بالمرتبة الأولى تلاه مباشرة النمط المعرفي التخطيطي، ولتحقيق مستويات عالية من الأداء فإن الأفراد يحتاجون المعلومات والمعرفة وهو ما أكدته نتيجة البحث.

٣- وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين الأنماط المعرفية (النمط المعرفي الإدراكي؛ النمط المعرفي الإبتكاري ؛ النمط المعرفي التخطيطي) لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وإدارة المعرفة عند مستوى الدلالة .(α≤0.05) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من 2008) (Chakraborty, et..alالتي بينت أن كلاً من المنافع المتأتية والمعايير الموضوعية للأنماط المعرفية تؤثر بشكل إيجابي على القرارات المتخذة من قبل الأفراد مستخدمي التكنولوجيا، وأن الافراد ذوي الانماط المعرفية الإبداعية أكثر استخداماً للتكنولوجيا من الافراد المتكيفين من الانماط المعرفية المتعارف عليها .كما تتفق مع دراسة المناور (2011) التي توصلت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأسلوب المعرفي المتروي - الاندفاعي والأسلوب المعرفي المرن - المتصلب على القرارات الاستراتيجية في شركات الوساطة المالية بدولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05).

٤- ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للتوجه بالمخاطرة على القرارات الاستراتيجية في شركات الوساطة المالية بدولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05). ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للأسلوب المعرفي المتروي - الاندفاعي والأسلوب المعرفي المرن - المتصلب على القرارات الاستراتيجية لشركات الوساطة المالية بدولة الكويت بوجود التوجه بالمخاطرة كمتغير وسيط عند مستوى دلالة (0.05).

٥- وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه مهما إختلف النمط المعرفي للأفراد فإنهم بحاجة إلى معلومات ومعرفة حول طبيعة النشاطات حتى يتم تنفيذ أعمالهم بشكل فعال وكفوء وصولاً لتحقيق مستويات عالية من الأداء وهو ما إنعكس بنتيجة البحث الحالي بوجود علاقة إرتباط بين الأنماط المعرفية وإدارة المعرفة .

٦- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية تبعاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة في الموقع الإداري ، والموقع الإداري) عند مستوى الدلالة .(α≤0.05) وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (D'Agostino 2009)التي بينت أهمية الاختلافات الفردية لدى الأفراد لتحديد بيئة القرارات المتخذة، وأن الاختلافات الفردية لدى الأفراد ترتبط بأدائهم المنجز وهو ما ينعكس إيجاباً على قراراتهم المتخذة .

٧- وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموقع الإداري ليس له علاقة بالأنماط المعرفية، لأن النمط المعرفي يرتبط بقدرة الشخص على فهم وتحليل الأمور والأعمال من حوله .كما أن إختلاف عدد سنوات الخبرة لا ترتبط بوجود النمط المعرفي أو غيره، فالأنماط المعرفية موجودة لدى كل الأفراد إلا أن لكل فرد شخصية وتصرفات تعكس طبيعة النمط المعرفي الذي يملكه وهو ما عكس نتيجة البحث الحالي.

التوصيـــات:

١. عقد دورات تدريبية تعزز من امتلاك القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية للكفايات الخاصة بتوظيف الأنماط المعرفية في إدارتهم للمعرفة في جامعاتهم.
٢. ايجاد أنظمة معرفية توظف رأس المال الفكري في الجامعات ليتم استثماره بالشكل الذي يعزز من فاعلية الجامعات.
٣. إجراء دراسة في الأنماط المعرفية وإدارة المعرفة بين الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة.
٤. القيام بدراسة تأثير الأنماط المعرفية اعتماداً على أشكالها المتمثلة بالإدراك، والتصور، والذاكرة في الجامعات الأردنية الخاصة.

المراجع العربية:

- **صالح، أحمد علي (2006)، "**بناء محافظ رأس المال الفكري من الانماط المعرفية ومدى ملاءمتها لحاكمية الشركات :دراسة اختبارية لآراء عينة من مسؤولي بعض الشركات في القطاع الصناعي المختلط في بغداد **"**اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- **الصباغ، عماد، (2008)، "**إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات**"**، بحث منشورة لجامعة قطر .www.arabein.net
- **عودة، فراس محمد عبده (2010)، "**واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها **"**رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة :فلسطين.
- **ماضي، إسماعيل سالم منصور (2010)، "**دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي :حالة دراسية الجامعة الإسلامية بغزة **"** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة :فلسطين.
- **المناور، حبيب عباس حبيب (2011)، "**الانماط المعرفية وأثرها على القرارات الاستراتيجية في ظل التوجه بالمخاطرة :دراسة تطبيقية على شركات الوساطة المالية في الكويت **"** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان :الأردن.
- **نجم، عبود نجم " (2004)** إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات**"**، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- **نجم، عبود نجم " (2008)** إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات**"**، الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الوذياني، جواهر (2007) **"**إدارة المعرفة مدخل لتحقيق نموذج الجامعة المنتجة**"**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، الممكلة العربية السعودية.
- يونس ، طارق شريف (2002)، **"**أنماط التفكير الاستراتيجي وأثرها في اختيار مدخل اتخاذ القرار**"**، دار المتنبي، أربد، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- Armstrong, Steven J & Hird, Andrew (2009), "Cognitive Style and Entrepreneurial Drive of New and Mature Business Owner-Managers", ***Journal of Business and Psychology,*** Vol.24, No.4: 419-430.
- Chakraborty, Indranil; Hu, Paul Jen-Hwa & Cui, Dai (2008), "Examining the effects of cognitive style in individuals' technology use decision making", ***Decision Support Systems***, Vol.45, No.2: 228-241.
- Cools, E & Van den Broeck, H. (2007) "Development and validation of the Cognitive Style Indicator", ***The Journal of Psychology***, Vol.141: 359-387.
- D'Agostino, Amy Lynn (2009), "An investigation of the role of cognitive style in dynamic decision making", ***Dissertations Collection for University of Connecticut***, No. AAI3383900
- Gallén, Tiina (2006),"Managers and strategic decisions: does the cognitive style matter?", ***Journal of Management Development***, Vol. 25, No.2:118 – 133.
- Jain, Priti (2011), "Personal knowledge management: the foundation of organisational knowledge management", ***South African Journal of Library & Information Science***, Vol.77, No.1: 1-14.
- Martin, W. (2002), "New directions in education for LIS - Knowledge management programs at RMIT", ***Journal of Education for Library & Information Science***, 40, 3: 142-150.
- Petrides, Lisa A & Nodine Thad R (2003), "Knowledge Management in Education: Defining the landscape". ***The Institute Of Knowledge Management in Education***, CA, USA.
- Sekaran, Uma (2003), "***Research Methods for Business***", John Wiley & Sons.
- Zoubi, Dalal (2009), "Knowledge management awareness and its related operations and their impact on knowledge management utilization at Jordanian universities", ***International Journal of Knowledge Management***, Vol.5, No.4: 60-84.

تحية طيبة،

تهدف الباحثة القيام بدراسة بعنوان **"الأنماط المعرفية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بإدارة المعرفة"**، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الانماط المعرفية وإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية في مدينة عمان والتعرف على الفروق في الانماط المعرفية تبعاً لإختلاف عدد سنوات الخبرة والموقع الإداري.

أرجو التفضل بقراءة بنود وفقرات الاستبانة بدقة وإختبار الإجابة المناسبة من وجهة نظركم، مع خالص الشكر والتقدير.

الرجاء بيان الرأي بالعبارات التالية لتحديد مدى الإتفاق بما يرد في كل عبارة من عبارات التالية:

ت	الفقرة	بدائل الإجابة				
		لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة
النمط المعرفي الإدراكي						
1	أنتقي المعلومات التي أحتاجها وأقوم باستخدامها في الوقت المناسب					
2	أعتمد على الحقائق والتفاصيل الدقيقة حول القضايا المرتبطة ببيئة الجامعة					
3	امتلك قدراً كافياً من الوعي للأنشطة التي تتعلق بالجامعة					
4	أقوم بتحليل وتفسير الافعال التي تجري في بيئة الجامعة					
5	أستجيب بردود فعل مناسبة للانشطة التي تتعلق بالجامعة					
6	اتخذ قرارات بالإستناد على الحقائق والارقام وبإستخدام الدلائل المنطقية والعقلانية					
7	أمتلك قدراً معيناً من التنبؤ بالمحصلة التي تؤول إليها الإجراءات المتخذة في حل المشكلات					
النمط المعرفي التخطيطي						
8	أسعى إلى فهم المشكلات داخل الجامعة قصد إيجاد حلول لها					
9	أتعامل بجدية مع الموضوعات غير الروتينية التي تتعلق بالعمل الجامعي					
10	أمتلك القدرة على إتخاذ قرارات صحيحة من أول مرة					
11	أتحسب للمستقبل على أساس خبرتي في العمل الجامعي					
12	أعتمد الرقابة المحسوبة في تحقيق أهداف الجامعة وبأقل قدر من الإجراءات					
13	ألتزم بالبرامج والجداول الزمنية التي أضعها لتحقيق الأهداف					
14	لدي القدرة على ترجمة الأفكار إلى مهام ونتائج					
النمط المعرفي الإبتكاري						
15	أستند في إتخاذ قراراتي على البيانات والمعلومات والحقائق					

ت	الفقرة	بدائل الإجابة				
		لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة
16	استخدم أساليب التفكير الإبتكاري لتحليل المشكلات					
17	أميل للأفعال والأنشطة الإبتكارية بغض النظر عن درجة المخاطرة والمجازفة فيها					
18	أعتمد أسلوب الإبتكار المستند إلى التجربة لتقليل آثار المخاطرة					
19	تثير روح المجازفة لدي حماسي لتقديم آراء جديدة وابتكارية					
20	أحث نفسي والآخرين على التفكير خارج نطاق الإختصاص					
21	أشجع العمل بأسلوب الإبتعاد عن إنجاز الأعمال بالطريقة الروتينية					
إدارة المعرفة						
22	تقوم إدارة الجامعة بتنمية معرفة المتعاملين بصورة منتظمة من اجل تحقيق التميز					
23	يعطى العاملون في الجامعة الوقت اللازم لمتابعة الأفكار الجديدة حتى في حالة إخفاق الفكرة كلياً					
24	يساهم جميع العاملون في الجامعة بقدر معين في زيادة المعرفة					
25	يتوفر لدى الجامعة نظام للحصول على المعرفة يتم فيه تضمين المعلومات المطلوبة					
26	يتمتع نظام العمل داخل الجامعة بمرونة ويتطور بالإستناد إلى كيفية حصول العاملين على المعلومات واستخدامها					
27	تقوم الجامعة وبشكل مستمر بقياس قيمة رأس مالها المعرفي					
28	ترتبط إدارة الجامعة بمدى واسع من المصادر للحصول على أفضل المعلومات حول الممارسات الجامعية					
29	تحدد إدارة الجامعة بصورة منتظمة المعرفة لدى العاملين لديها					
30	تفحص إدارة الجامعة بيئة عملها من أجل تسهيل المشاركة في المعرفة					