



جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

الموضوع :

متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية

دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عين تموشنت - بلحاج
بوشعيب -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

اعداد الطالب :

بن جريد زنافي

مقدمة امام لجنة المناقشة :

د. العشابي فاطمة الزهراء..... جامعة عين تموشنت..... رئيسا

د. توزان فاطمة..... جامعة عين تموشنت..... مشرفا

د. سيد حياة..... جامعة عين تموشنت..... مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023

الشكر والتقدير

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة، فالحمد لله حمدا كثيرا .

اتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة "توزان فاطمة" على كل ما قدمته لي من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستي في جوانبها المختلفة .

كما أتقدم بالشكر لجميع أعضاء لجنة المناقشة على الجهود المبذولة من طرفهم من أجل قراءة وتفحص العمل. كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، و الشكر لكل من قدم لي ولو حرفا واحدا طيلة مسيرتي الدراسية، كل باسمه وبصفته.

الاهداء

الى من تجرع الكأس فارغا ليستقيني قطرة حب . إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة . إلى من حصد الأشواك
عن دربي ليمهد لي طريق العلم . إلى القلب الكبير (ابي العزيز - رحمه الله وتعمده بواسع مغفرته ورحمته في الجنة
الدانية قطوفها)

إلى من ربتني و أحسنت تربيتي , سيدة الأمهات , نبع الحنان و مستقر العطاء و الحب الدائم / أمانا الحبيبة أطال
الله في عمرها و ألبسها لباس الصحة و العافية وجعلها تاج فوق راسي .

إلى من ترعرعت معهم و نما غصني بينهم اشقائي وشقيقاتي .

إلى من أنار لي الطريق في سبيل حصول ولو بقدر بسيط من المعرفة أساتذتي الكرام .

الى زميلي ورفيق دربي اخي وصديقي عبد القادر زبور والى زميلي الخلق والطيب خرويي خير الدين سليم والى كل
من جمعني بهم صفوف الدراسة .

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
V	الشكر
V	الاهداء
V	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
V	فهرس الاشكال
V	فهرس الملاحق
V	الملخص
(-ج)	المقدمة
الإطار النظري لأدبيات الدراسة	
1	تمهيد
2	المبحث الأول : ماهية إدارة المعرفة
2	المطلب الأول : مفهوم المعرفة وإدارة المعرفة
4	المطلب الثاني : عمليات إدارة المعرفة
8	المطلب الثالث : نماذج إدارة المعرفة
12	المطلب الرابع : متطلبات تطبيق إدارة المعرفة
13	المطلب الخامس : استراتيجيات إدارة المعرفة
15	المبحث الثاني : المؤسسات الجامعية
15	المطلب الأول : التعريف والمفهوم
16	المطلب الثاني : المهام والاهداف
19	المطلب الثالث : متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي
21	المطلب الرابع : الافاق والتحديات
23	المبحث الثالث : الدراسات السابقة
23	المطلب الأول : الدراسات باللغة العربية
27	المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية
29	المطلب الثالث : العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
33	الخلاصة

الدراسة التطبيقية	
35	تمهيد
36	المبحث الأول : تقديم عام للجامعة وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
36	المطلب الأول: تقديم لجامعة بلحاج بوشعيب –عين تموشنت
38	المطلب الثاني : مجالات الدراسة الميدانية
43	المبحث الثاني : خطوات إجراء الدراسة الميدانية
43	المطلب الأول: منهجية الدراسة الميدانية
44	المطلب الثاني: نموذج الدراسة و وصف العينة
51	المطلب الثالث: معالجة الدراسة
53	المبحث الثالث : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
53	المطلب الأول : عرض و تحليل نتائج الدراسة
59	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
VI	المطلب الثالث : نتائج وتوصيات الدراسة
VI	الخلاصة
VI	الخاتمة
VI	قائمة المراجع
VI	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
29	العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	1.1
38	الأقسام والتخصصات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -	1.2
45	عبارات محور متطلبات تطبيق إدارة المعرفة	2.2
46	الجنس للعينه المدروسة	3.2
47	الفئة العمرية للعينه المدروسة	4.2
48	المؤهل العلمي للعينه المدروسة	5.2
49	الخبرة للعينه المدروسة	6.2
50	المسمى الوظيفي للعينه المدروسة	7.2
51	نتيجة اختبار Alpha s'Cronbach	8.2
53	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الأول القيادة الإدارية	9.2
54	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الثاني الهيكل التنظيمي	10.2
55	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الثالث الثقافة التنظيمية	11.2
56	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الرابع تكنولوجيا المعلومات والاتصال	12.2
57	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري المحور الثاني تطبيق إدارة المعرفة	13.2
59	نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الرئيسة	14.2
61	نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 1	15.2
63	نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 2	16.2
65	نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 3	17.2
66	نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 4	18.2

فهرس الاشكال

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
6	نموزج او حلزونية نوناكا تاكوتشي	1.1
40	الهيكل التنظيمي لجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -	1.2
41	الهيكل التنظيمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -	2.2
44	نموزج الدراسة	3.2
46	جنس كل مبحوث	4.2
47	الفئة العمرية للعيينة المدروسة	5.2
48	المؤهل العلمي للعيينة المدروسة	6.2
49	سنوات الخبرة للعيينة	7.2
50	المسمى الوظيفي للعيينة	8.2

فهرس الملاحق

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
77	الاستبيان	1.1
80	الهيكمل التنظمي كلية العلوم الاقآصاآية والتجارية وعلوم التسير لجامعة بلآاآ بوشعيب - عين تموشنت -	2.2
81	مآرآات برنامج SPSS	3.2

الملخص

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة متطلبات تطبيق إدارة المعرفة مع تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال معالجة الإشكالية الأساسية علاقة بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت - ، فاتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي في الجانب النظري أما الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على المنهج التحليلي باستخدام الاستبيان الذي تم توجيهه لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة، وتم التوصل إلى وجود تطبيق متوسط وموافقة متوسطة على كل من عبارات متطلبات تطبيق إدارة المعرفة و تطبيق إدارة المعرفة ، وكذلك تم التوصل إلى انعدام للعلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة و متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة

الكلمات المفتاحية: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة ، تطبيق إدارة المعرفة ، التعليم العالي، الاساتذة الجامعيون .

Abstract :

This study aimed to highlight the relationship between the requirements of the application of knowledge management and the application of knowledge management in institutions of higher education, by addressing the basic problem of the relationship between the requirements of the application of knowledge management and the application of knowledge management in the Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Belhaj Bouchaib - Ain Temouchent -

In this study, we followed the descriptive approach on the theoretical side, while on the applied side, we relied on the analytical approach using the questionnaire that was directed to the professors of the Faculty of Economic Sciences,

Management Sciences and Commercial Sciences, and it was concluded that there was an average application and a medium agreement on each of the statements of the requirements of the application of knowledge management and the application of knowledge management Knowledge, as well as a lack of relationship between the application of knowledge management and the requirements of the application of knowledge management in its four dimensions

Keywords: Knowledge management application requirements, knowledge management application, higher education, university professors

المقدمة العامة

مقدمة

مع التغيرات الحالية والتيارات والقوى الفكرية المعاصرة التي تؤثر على الاقتصاد العالمي ، بما في ذلك العولمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاتجاهات في اقتصاد المعرفة تغير النظرة الاقتصادية والاهتمام المؤسسي بالموارد غير الملموسة (موارد المعرفة) واهتمامهم المتزايد كمصدر للثروة والبقاء ، الاستمرارية والتميز .

في المناهج المعاصرة التي تركز على المعرفة ، تعتمد إدارة المعرفة على عدة عمليات ، بما في ذلك تشخيص وتوليد وتخزين وتوزيع وتطبيق المعرفة. هذه العمليات مترابطة ومتسلسلة يسمح لنا تشخيص المعرفة بتحديد ما هو موجود وما هو غير موجود من حيث المعرفة داخل المؤسسة ، أي أنه يحدد الفجوات المعرفية ، تخلق عملية توليد المعرفة معرفة جديدة حيث لا توجد معرفة لسد الفجوات المعرفية في المؤسسة. أما بالنسبة للإجراءات المخزنة ، فيخزن معرفة المنظمة (المعرفة المشفرة) في قاعدة بيانات المنظمة للرجوع إليها عند الحاجة وتوزيع هذه المعرفة من خلال شبكات المعلومات الداخلية ومجموعات العمل أيضا من قبل الأفراد. أما تطبيق المعرفة فهو استخدام المعرفة المكتسبة في الوقت المناسب وملائم.

على هذا النحو ، أصبحت المعرفة مورداً استراتيجياً للتميز والتقدم في مؤسسات اليوم التي تسعى للحصول عليها المعرفة ، من خلال إيجاد طرق ووسائل توليد المعرفة وتطوير الآليات التي يتم من خلالها توليد المعرفة أنشئ قاعدة معرفية تساعدك على تحقيق أهدافك. لذلك ، فإن عملية توليد المعرفة من أهمها وأبرزها تساعد إدارة المعرفة على خلق معرفة جديدة وتساعد المؤسسات على إثراء رأس مالها الفكري وثروتها يمتلك معرفة شخصية تساعدهم في إبراز مهاراتهم العالية. لهذا السبب تلتزم المؤسسة بالوصول إلى ذوي المهارات على درجة عالية من القدرة على تقديم أفضل المعارف من خلال اختيار واختيار أفضل الموارد البشرية القدرات والأطر مع قاعدة معرفية كبيرة تسهل عملية توليد المعرفة.

نجد أن مؤسسات التعليم العالي اليوم تقوم بمحاولات جادة للنمو والتحديث وفقاً للاحتياجات الحالية بيانات المستقبل ، بهدف تقديم خدمات عالية الجودة من خلال التأكيد على مفهوم الجودة كاتجاه تنموي معاصر جودة عالية مما يسمح لها بالمنافسة في السوق وتلبية احتياجات العملاء ورضاهم خاصة وأن هذه المؤسسات لم تعد موجودة فيلا يزال اقتصاد المعرفة نظام خدمة من مرحلة واحدة ، وبدلاً من ذلك يُنظر إليه على أنه نظام إنتاج يتم تقييمه من حيث التكاليف والعوائد. يتناسب مستوى جودة

مخرجاتها مع احتياجاتها ولا يوجد نقص أو تقصير حيث تريده الأنظمة الأخرى أن ينقذ في هذه المخرجات ، تدفع الأنظمة الأخرى الكثير.

1. إشكالية الدراسة:

على الرغم من أن مفهوم إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة، إلا انه ثبت أن بالإمكان تطبيقه في المؤسسات التربوية والتعليمية، إن الجامعات الجزائرية تعاني من العديد من المشاكل التي لها علاقة بالمعرفة تتمثل في ، عدم وجود ثقافة أداء الأعمال كأعضاء فريق عمل متعاونين مع زملائهم ، ومشاكل المشاركة في اتخاذ القرارات حيث إن الإدارة العليا تتخذ القرارات دون الرجوع للعاملين في المستويات الأخرى وعدم أخذ التقارير المقدمة من قبلهم بعين الاعتبار وقلة التعاون وتبادل الخبرات بين إدارات الجامعات الجزائرية وعدم اهتمام وتشجيع إدارات الجامعات على العمل الجماعي بين الموظفين لمختلف المستويات الإدارية. خلاصة لما ذكر يمكن القول أن الجامعات بما تمتلكه من بنية أساسية معرفية قوية تتمثل في وجود العناصر البشرية والتقنية وما تتضمنه من تخصصات علمية ونظرية، وبما تسهم به في الخدمة المجتمعية ، هي من أولى المنظمات لأن تسلك مدخل إدارة المعرفة في إدارة الموجودات الملموسة وغير الملموسة لديها. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: هل توجد علاقة بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- ؟

وقد نتج عن ذلك تساؤلات فرعية يمكن صياغتها كالآتي:

- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الادارية وتطبيق إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05؟
- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05؟
- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وتطبيق إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05؟
- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطبيق إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05؟

2. فرضيات الدراسة:

نتناولها في الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية فيما يلي:

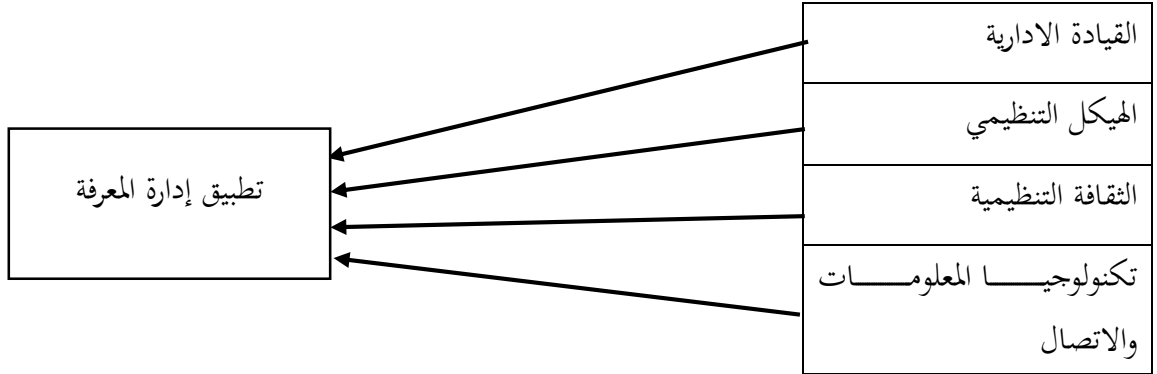
الفرضية الرئيسية:

➤ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الادارية وتطبيق إدارة المعرفة.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق إدارة المعرفة
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وتطبيق إدارة المعرفة
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطبيق إدارة المعرفة

3. نموذج الدراسة:



المصدر : من اعداد الطالب

من خلال النموذج المبين أعلاه نجد أنه يتكون من متغيرين أحدهما تابع والآخر مستقل.

- المتغير المستقل متطلبات تطبيق إدارة المعرفة: وهي الشروط والاركان الضروري توفرها لتطبيق إدارة المعرفة وهي تتكون من الابعاد التالية : (تكنولوجيا المعلومات والاتصال -الثقافة التنظيمية -الهيكل التنظيمي -القيادة الإدارية)

- المتغير التابع تطبيق إدارة المعرفة: وهي مجموعة العمليات والاليات الناتجة عن سيرورة المعارف

4. مبررات اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي جعلتنا نختار موضوع متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعارف ما يلي:

- الاسترشاد باقتصاد المعرفة ، تحول البحث من الموارد المادية إلى الموارد غير المادية.
- أصبحت المعرفة مصدرًا استراتيجيًا للتميز المؤسسي.

- زيادة الاهتمام برأس المال غير المادي.
- إيجاد السبل والوسائل لتحسين الأداء وتطبيق الأساليب الفكرية الحديثة بما في ذلك تحسين الأداء.
- الكفاءة الإدارية والمعرفة الموجهة لتزويد الأفراد المؤهلين تأهيلا عاليا للقيام بالوظيفة بالشكل الصحيح
- استمر في التحسين وتابع التميز لاكتساب ميزة تنافسية.

5. اهداف الدراسة :

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو معرفة علاقة متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق وتطبيق إدارة المعارف في مؤسسات التعليم العالي، أما الأهداف الفرعية لها فتتمثل في:

- تقديم الإطار النظري لمتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق وتطبيق إدارة المعارف في مؤسسات التعليم العالي
- الإجابة على التساؤلات الفرعية للدراسة.
- محاولة الوقوف على النقائص والمشاكل التي تواجه المؤسسة محل الدراسة من أجل تقديم التوصيات لأصحاب القرار.
- أمل الباحث والطالب في أن يكون هذا البحث دعوة للمتخصصين والمساهمين في إثراء مثل هذه البحوث التي تخدم عمليات تحديث المؤسسات الجامعية كإحدى أهم مؤسسات التنشئة العلمية والاجتماعية في مجتمعنا الحديث.

6. حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بالمجالات التالية :

- حدود مكانية: اقتصر المجال المكاني في هذه الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية - جامعة بلحاج بوشعيب- عين تموشنت.
- حدود زمانية: طبقت هذه الدراسة في توقيت زمني محدد مع إدارة الكلية خلال شهر أبريل سنة 2023

7. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث يظهر المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة وعرض بعض الدراسات السابقة أما عن المنهج التحليلي فيظهر في أساليب المعالجة الإحصائية واختبار فرضيات الدراسة، كما استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

8. حدود الدراسة :

المجال المكاني: تم اختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت - لتكون مجال للدراسة

الحدود الزمنية او المجال الزمني هو عبارة عن المدة التي تستغرقها الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي حيث امتدت مدة الدراسة والبحث النظري من أواخر فبراير الى أواخر ماي اما الدراسة الميدانية (التطبيقية) حيث انطلق الجانب الاستطلاعي للكلية من مصلحة المستخدمين (مصلحة تسيير الموارد البشرية) وذلك من تاريخ 16-04-2023 الى 30-04-2023 حيث تكررت الزيارات يوميا من اجل جمع البيانات وتوزيع الاستمارات الاستبيان على الأساتذة (مجتمع الدراسة)

9. هيكل البحث :

بناء على أهداف وفرضيات البحث، وفي حدود الإشكالية المطروحة؛ تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين كالتالي:

في الفصل الأول المعنون ب : "متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي" تم التطرق إلى المفاهيم النظرية لكل من إدارة المعرفة ومتطلبات تطبيق إدارة المعارف في ثلاث مباحث، سيتناول المبحث الأول ماهية إدارة المعرفة، المبحث الثاني مؤسسات التعليم العالي أما المبحث الثالث تناول الدراسات السابقة العربية والأجنبية.

في الفصل الثاني المعنون ب : "الدراسة الميدانية" تم التطرق إلى المؤسسة محل الدراسة والنتائج الإحصائية بعد تفريغ استمارات الاستبانة في ثلاث مباحث، سيتناول المبحث الأول : تقديم عام لجامعة وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المبحث الثاني سيتناول خطوات إجراء الدراسة الميدانية ، أما المبحث الثالث فيضم تحليل البيانات وإجابات أفراد عينة الدراسة وكذلك اختبار الفرضيات.

10. صعوبات البحث

ضعف تجاوب أساتذة الكلية مع الاستمارة الإلكترونية الموزعة مما أخرج جمع البيانات.

الفصل الأول : الاطار النظري لأدبيات

الدراسة

تمهيد

تعتبر قدرة المنظمات على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية أساس فعال لسيرورة نمو هذه الكيانات من اجل الوصول الى الأهداف الموضوعة

وبحكم ان المنظمة تتفاعل في نظام مفتوح ذو معلومات وبيانات خيالية تتعلق بصفة مباشرة بأداء هذه المنظمة وسط الأسواق ، فوجب تنظيمها وتبويبها في اطار يسمح للمنظمة وكوادرها الوصول لها بسهولة من اجل اتخاذ القرار الصائب وبالتالي تعد إدارة المعرفة الآلية الأكثر كفاءة فيما يتعلق باستخدام المعارف والمعلومات وبهذا الصدد تعتبر الجامعات المنظمات الأكثر اعتمادا على إدارة المعرفة بسبب ان اغلب مدخلاتها ومخرجاتها عبارة عن معارف

وهذا ما سيتم التطرق اليه في هذا الفصل وذلك عن طريق محاولة الالمام بجميع الجوانب المتعلقة بهذا المفهوم ومعالجتها على صعيد الجامعة وذلك من خلال مجموعة المباحث التالية :

المبحث الأول : ماهية إدارة المعرفة

المبحث الثاني : المؤسسات الجامعية

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

المبحث الأول : ماهية إدارة المعرفة

تلجأ المنظمات في رحلة البقاء في السوق والنمو إلى المعرفة وإدارتها لتحسين أداءها وذلك لبروز تحديات جديدة تفرض عليها مقارنة الأداء وما تحققه من إنجازات بما يصل إليه غيرها من المنظمات ، وهذا ما سيتم ذكره في هذا المبحث عبر تحديد مفهومي المعرفة وإدارة المعرفة ومن ثم تحديد عملياتها ونماذجها بالموازاة مع التركيز على المتطلبات والتوصل إلى الاستراتيجيات المستخدمة لإدارة المعرفة .

المطلب الأول : مفهوم المعرفة وإدارة المعرفة

الفرع الأول : مفهوم المعرفة

أ. مفهوم المعرفة لغة : المعرفة هي اسم مشتق من الفعل عرف، يعرف، معرفة، فهو عارف

وتشير إلى العلم والقدرة على الفهم أو التمييز أو التلاؤم فهي إذن كل ما هو معروف ومفهوم

ب. مفهوم المعرفة اصطلاحاً : تحوز المعرفة للعديد من التعريفات والمفاهيم الموضوعية من قبل

الباحثين والمنظرين

تعرف المعرفة على أنها " حلقات متواصلة مع بعضها البعض بداية من البيانات والمعلومات وصولاً إلى المعرفة " (علي، 2012، صفحة 479)

وكما عرفت على أنها " كل ما يكتسبه الفرد نتيجة التفاعل المستمر بين المعرفة الضمنية المتمثلة بالمهارات والخبرات والأفكار ، والمعرفة الصريحة المتمثلة بالعلوم المكتوبة والنصوص والبحوث المتاحة في البيئة أو المحيط الخارجي للفرد " (جمال يوسف، 2010، صفحة 32)

وأيضاً " مجموعة من الخبرات والمهارات والمعلومات التي يكتسبها الفرد عن طريق التعلم أو الممارسة ثم يسعى إلى تعميمها حتى تساعد في تطوير مستوى حياته وتساعد على اتخاذ القرارات المناسبة والتي تمكنه من حل المشاكل التي يتعرض لها أو مشاكل المجتمع المحيط به " (فراس محمد، 2010، صفحة 12)

وللتحدث عن المعرفة يتطلب التمييز بين أربع مستويات نوعية (سمح صولح، 2010، صفحة 41)

• المستوى الأول : يتعلق بالمعارف الخام التي لم تتعرض لأي معالجة ويقصد بها المعطيات

- المستوى الثاني : ويقصد بها المعلومات المختارة على مستوى مراكز الاهتمام الا وهي المعلومة
- المستوى الثالث : ويتعلق الامر بالمعلومات المهيكلة والتي توافق نشاط محدد ويقصد بها المعارف
- المستوى الرابع : ويتعلق بتطبيقات الامر في الميدان ويقصد بها الكفاءات

ومن خلال التعاريف السابقة نخلص الى ان المعرفة مورد حساس داخل المنظمة باعتباره النواة الرئيسية لاتخاذ القرار.

الفرع الثاني : مفهوم إدارة المعرفة

"مجموعة العمليات التي تساعد المنظمات على التشارك بالمعرفة، وتوليدها، و تنظيمها وتخزينها وتطبيقها، و العمل على تحويل المعرفة بما تتضمنه من (بيانات و معلومات وأتجاهات و قدرات) و خدمات واستخدام مخرجات إدارة المعرفة في رسم عمليات وحل المشكلات وتحقيق رسالة المنظمة" (يسرى رسمي ، 2010، صفحة 61)

وكما تعرف على انها "إن إدارة المعرفة هي العملية المنهجية لتوجيه رصيد المعرفة وتحقيق رافعتها في المؤسسة فهي تشير بهذا المعنى إلى المعرفة الخاصة بعمل الأشياء بفاعلية وبطريقة كفؤة، لا تستطيع المؤسسات الأخرى تقليدها أو استنساخها لتكون المصدر الرئيسي للربح" (نجم عبود، 2008، صفحة 91)

ادارة المعرفة عملية تقوم بها المؤسسة، تهدف من ورائها إلى استخراج معارف عامليها وتخزينها ونقلها إلى الأفراد الآخرين للاستفادة منها عن طريق تطبيقها في الأعمال اليومية، من أجل التحسين من أداء عمالها وبالتالي التحسين من الأداء الكلي لها. (بعلية توفيق، 2022، صفحة 41)

وعرفها Newman بأنها "مجموعة من العمليات التي تتحكم وتخلق وتنشر وتستخدم المعرفة وتعيد استخدامها وتنشرها من قبل الممارسين، لتزودهم بالخلفية النظرية المعرفية اللازمة لتحسين نوعية القرارات وتنفيذها" (جمال يوسف، 2010، صفحة 33)

كما عرفها Duffy بأنها "العملية النظامية التكاملية لتنسيق نشاطات المنظمة في ضوء اكتساب المعرفة وخلقها و تخزينها والمشاركة فيها وتطويرها وتكرارها من قبل الأفراد والجماعات الساعية وراء تحقيق الأهداف التنظيمية الرئيسة" (الحاميد ربا، 2008)

ويعرفها Skyrme بأنها "الإدارة النظامية والواضحة للمعرفة الحاسمة والعمليات المرتبطة بها والخاصة باستحداثها، وجمعها، وتنظيمها، ونشرها، واستخدامها واستغلالها، لتحقيق الأهداف التنظيمية" (David J. Skyrme، 2002)

"مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تشخيص واكتساب وتوليد وتوزيع وتخزين وتطبيق المعرفة وتحويلها إلى قيمة لتحقيق أداء متميز" (بوزيداوي محمد، 2014)

وكتعريف شامل لإدارة المعرفة "هي الية ذات اهداف محددة تستخدمها المنظمة لتنمية واستثمار راس المال الفكري من خلال عدة عمليات متناسقة ومتكاملة وتطبيق نتاج هذه العمليات في الأنشطة الإدارية كاتخاذ وصنع القرارات وحل المشاكل التنظيمية وبالتالي تنمية وتعزيز معارف المنظمة "

المطلب الثاني: عمليات إدارة المعرفة

أولاً : تشخيص المعرفة

تنطلق عملية بناء الاطار المعرفي للمنظمة من عملية تشخيص المعرفة وتهدف هذه العملية لاكتشاف معرفة المنظمة وتحديد الأشخاص او المواقع او الإجراءات او القواعد التي يمكن ان تحوي على المعارف وإذ يعتبر التشخيص عملية حساسة نظرا لتوقف نجاح العمليات على دقة هذه الاخيرة (حسين عجلان، 2008)

فقد أشار Alvesson إلى أن المعرفة ليست غامضة بحد ذاتها، بل أن الغامض يتمثل في الدور الذي تؤديه في المنظمة، وتعتمد عملية التشخيص على استخدام آليات الاكتشاف وآليات البحث العديدة وقد تكون عملية ذات مراحل متعددة، فهي التي تحدد لنا المعرفة الملائمة لوضع الحلول للمشكلة (ماضي الهام، الهاشمي بعاج، و عبد القادر بن برطال، 2019)

ثانياً : تحديد اهداف المعرفة

تدرك المنظمات اليوم أن المعارف وإدارتها ليست هي المنتج النهائي؛ بل هي المورد لتحقيق أهداف المنظمة، وإن لهذه المعارف أهدافا معينة وبدون تلك الأهداف تصبح (إدارة المعرفة) مجرد عبء ونفقات متراكمة، وفي هذا الصدد أشار كل من Vorbeck et Heisig إلى أن إدارة المعرفة تبدأ بتطوير أهداف واضحة للمعرفة؛ ومن الأهداف التي أشارا إليها ما يلي:

- تحسين العمليات
- خلق الوضوح حول كل من مجالات عمل المؤسسة و المشكلات والعمليات
- تسهيل عملية الإبداع
- التوجه نحو الزبون
- تسهيل عمليات التخطيط والتنبؤ

إن الجانب الرئيسي في أهداف المعرفة هو التوجه نحو تبني التحولات العميقة والغايات الواسعة وتحقيق القفزات، وهذا يتركز حول التفوق وتحقيق الجودة الفائقة وإنتاج السلع والخدمات البراقة والحلول غير التقليدية . وفي صدد اظهار أهمية تحديد أهداف المعرفة ذكر Prior 1999 أنه إذا كان الغرض غير محدد بشكل واضح؛ فإن الموارد البشرية على مختلف درجات عملهم ، لن يتمكنوا من فهم أي نوع من المعرفة التي تعد حاسمة لأداء مهامهم ويجب عليهم تعلمها كي يتم تحسين الإنجاز (محمد عواد، 2008)

ثالثا : توليد المعرفة

تناول عدة من الباحثين مفهوم عملية توليد المعرفة ونذكر منهم

يعرف نوناكا وآخرون 2006 عملية توليد المعرفة بأنها: "عملية مستمرة من التعلم من خلال الحصول على سياق جديد، ورؤية جديدة للعالم ومعارف جديدة في التغلب على حدود الفردية والقيود".

يعرف كل من Kamask & Buluthan 2010 توليد المعرفة بأنها: "تعلم واكتساب معارف جديدة ويتعين على الأفراد التفاعل و تبادل المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة مع بعضها البعض".

وعملية توليد المعرفة تتم من خلال تواصل والتفاعل بين فرق وجماعات العمل لخلق مورد معرفي جديد فعملية توليد المعرفة مرتبطة بقدرة المنظمة على التميز والتفوق بمقارنة بمنافسيها في السوق ، فكلما كانت عملية توليد معرفة جديدة مستمرة هذا يجعل المنظمة ناجحة ولها ميزة تنافسية دائمة ومن النماذج المستخدمة في عملية توليد المعرفة نموذج سوزي SECI في مؤسسة نوناكا يطلق عليه حلزونية نوناكا كما هو موضح في الأسفل :

الشكل رقم (01) نموذج او حلوزنية نوناكا تاكوتشي

<p>التخريج : عملية جعل المعرفة الضمنية معرفة صريحة</p>	<p>التنشئة : عملية نقل المعرفة الضمنية من فرد الى الاخر</p>
<p>التربط : عملية نقل المعرفة الصريحة عبر المنظمة</p>	<p>العولمة : عملية نقل المعرفة من المجموعة الى فرد</p>

المصدر : حباينة محمد، تفاعل المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية داخل المؤسسة ودوره في إنشاء القيمة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة ،
2014 ،الصفحة 82

يتضح من الشكل ان إدارة المعرفة تهدف الي إيجاد معرفة جيدة وجديدة على أساس المعرفة الحالية فمن خلال بناء حقل من التفاعل بين الافراد يتم تنشئة المعرفة الضمنية بين الافراد وتأكيدها عن طريق الحوار ويتم تخريجها الى معرفة ظاهرة ومفهومة وبواسطة الترابط بين المعارف الظاهرة يتم الانتقال الى معرفة نظامية تكون اكثر قابلية للاستخدام في اعمال المنظمة وأخيرا من خلال التعلم بواسطة العمل يتم تدوير المعرفة النظامية الظاهرة وتحويلها الى معرفة تشغيلية (ضمنية) جديدة في اذهان الافراد وهكذا يتصاعد نظام المعرفة الجديدة ويتسع .

رابعا : تطبيق المعرفة

هذه هي العملية المتعلقة بتطبيق المعرفة وينبغي إيلاء الاهتمام الواجب في اكتساب المعرفة داخل المنظمة ، الذي يتطلب قدراً كبيراً من التعليم من خلال الممارسة والتجريب والتطبيق ، فمن الضروري هنا العثور على ثقافة تنظيمية تساعد كالتشجيع والتسامح والتعلم من الأخطاء والإدارة الناجحة لأن المعرفة تتعلق باستخدام المعرفة عندما يكون ذلك مناسباً ، يجب استخدامها لحل المشكلات التي تحتاج إلى حل . بالإضافة إلى المساعدة في تحقيق أهدافها ، فإن أي منظمة تسعى إلى معرفة تطبيقية جيدة تتطلب بتعيين مدير لإدارة معارفهم ويتحمل مسؤولية الإشراف عليها والاستفادة منها بشكل جيد ويكون مسؤولاً عن العمل كعنصر معني بإعطاء الأولوية لتطبيق المعرفة ، والسعي لفتح قنوات رسمية

وغير رسمية للاتصال والسعي على الحصول على التقارير والأسئلة والموضوعات ذات الصلة والاهتمام بالدورات التدريبية وتشجيع فرق العمل بشكل جماعي ، واستخدام التكنولوجيا لخلق المزيد من الفرص لاكتساب المعرفة حتى من بعيد. (بيال عبد القادر، 2022)

خامسا : نشر ونقل المعارف

وتشمل عملية التوزيع والمشاركة والنقل والتدفق ، وتتطلب عملية نقل المعرفة أساسا الى تحويل المعرفة الضمنية إلى ظاهرة تعتمد على درجة التحضير ووحدة الهدف.

تتطلب العمليات التشاركية أيضاً التحول من العمل الفردي إلى العمل الجماعي ، فضلاً عن التدريب والحوار المناسب للمجموعة ، مع انتشار المعرفة الضمنية ، تتوافق الوثائق والإعلانات الداخلية مع المعرفة الصريحة. (حسين عجلان، 2008، صفحة 28)

هي قدرة المنظمة على تحويل هذا الكم المعارف الى أداة للتطبيق والعمل والاستغلال من طرف افراد المنظمة، والاستغلال الأمثل للمعارف يكمن في الاعتماد عليها في الوقت المناسب، ويسمح تطبيق المعرفة بعمليات التعلم الفردي والجماعي الجديدة، والتي تؤدي إلى إبداع معرفة جديدة، وقد استخدمت العديد من الأساليب لتطبيق المعرفة منها: الفرق الداخلية متعددة الخبرات ، مبادرات العمل... إلخ (محمد رشدي ، 2014)

سادسا : تنظيم المعرفة

حيث تعرف على انها " تقييم مدى صلاحية الموارد المعرفية التي تحوز عليها المنظمة وتحديث المعلومات لجعلها تتواءم مع التغيرات الطارئة لضمان استمرارية القدرة التنافسية للمنظمة "

ومن خلال تنظيم وتصنيف البيانات والمعلومات المتوفرة ثم تخزينها حتى يسهل تجميعها وتبويبها مع تحديد إجراءات واضحة لاسترجاع هذه المعارف في اقل مجهود واقصر مدة عبر توفير نظام معلومات تكنولوجي فعال وذو كفاءة (فلاق محمد، 2015، صفحة 6)

سابعا : استرجاع المعرفة

إن استرجاع المعرفة عملية صعبة وتحتاج لعدة شروط، فهي تعتمد على فاعلية المنظمة في تنظيم وتبويب تلك المعرفة، وأن القيمة الحقيقية للمعرفة تتلاشى إن لم توضع في قواعد وخلصات وترسم في خرائط ومنحنيات وجداول وتبسط لتكون متاحة للمستخدمين المحتملين، لأنه بدون ذلك لا يمكن الوصول

إليها وعملية البحث عنها تكون مكلفة وعديمة الجدوى فضلاً عن أن المعرفة التي لا يعاد استرجاعها بقصد الاستخدام تتقادم مع مرور الزمن، لأن الاستخدام يعيد إغنائها ويجدد لها. إن الوصول للمعرفة يعد المفتاح الأساسي للنجاح، وأغلب المنظمات لديها وسائل وأسس هيكلية تعد مهمة لإسناد عملية إدارة المعرفة، مثل آلات البحث التلقائي في النصوص المتعلقة بموضوع ما على الإنترنت.

المطلب الثالث: نماذج إدارة المعرفة

أولاً : نموذج wiig (ويج) (Mohajan Haradhan ، 2017 ، الصفحات 12-33)

يعد Karl M. Wiig من الرواد في مجال إدارة المعارف وكان من أوائل من نشر سلسلة من النصوص التي جمعت المفاهيم الإدارية ذات الصلة. تتناول دورة إدارة المعارف الخاصة به كيفية بناء المعرفة واستخدامها كأفراد أو كمؤسسات. يفضل النموذج بشكل كبير في إدارة المعرفة ، لأنه يخاطب المنظمة ككل ويتضمن مجالات العمل التي توجد عادة في معظم المنظمات. يقترح أن أساس إدارة المعارف يتكون من الطريقة التي يتم بها إنشاء المعرفة واستخدامها في حل المشكلات واتخاذ القرار ، وتتجلى معرفياً بالإضافة إلى الثقافة والتكنولوجيا والإجراءات ويتحدد النموذج على الشكل التالي :

- **بناء المعرفة:** وهي تتكون من الحصول على المعرفة وتحليلها وإعادة بنائها وتوليدها وتنظيمها وتدوينها ونمذجة المعرفة.
- **الحصول على المعرفة** وتتم من خلال
 - مشاريع البحث والتطوير ، والابتكارات الفردية ، والتجريب ، والسبب مع المعرفة الموجودة ، وتوظيف أشخاص جدد ،
 - استيراد المعرفة من مصادر خارجية ،
 - مراقبة العالم الحقيقي (زيارات ميدانية / ميدانية ، وما إلى ذلك).
- **تحليل المعرفة** يشير ؛
 - استخراج المعرفة المحتملة من المواد التي تم الحصول عليها
 - المواد المستخرجة المجردة
 - تحديد الأنماط المستخرجة

- شرح العلاقات بين أجزاء المعرفة
- التحقق من أن المواد المستخرجة احتفظت باجتماعاتها الأصلية. يتم تنظيم المعرفة لاستخدامات محددة ووفقًا لإطار تنظيمي راسخ مثل المعايير والفئات.

● **إعادة بناء المعرفة وتجميعها هو:**

- تعميم المواد التي تم تحليلها للحصول على مبادئ أوسع
- إنشاء فرضيات لشرح الملاحظات
- إنشاء التوافق بين المعرفة الجديدة والقائمة
- تحديث مجموعة المعرفة الكلية من خلال دمج المعرفة الجديدة.

● **تدوين وإدارة المعرفة تشير**

- كيف تمثل المعرفة في أذهاننا
- كيف نجمع المعرفة في نموذج متماسك
- كيف نوثق المعرفة في الكتب
- كيف نقوم بتشفيرها من أجل نشرها في مستودع المعرفة

في هذه المرحلة يتم اكتساب المعرفة وبناءها من مصادر مختلفة. هناك حاجة إلى خبراء ومستشارين ، ودورات تدريبية ، وإجراءات وتعليمات ، وبحوث ، وكتب ، ووسائل إعلام ، وعمليات تفتيش وملاحظات لبناء المعرفة التنظيمية

● **الاحتفاظ بالمعرفة:** هذا النوع هو حفظ المعرفة وتجميعها وتضمينها كمستندات يتم الحصول

عليها كتقارير بحثية ونصائح عملية ودراسات حالة وما إلى ذلك. التراكم هو إنشاء قاعدة معرفية مقيمة بالكمبيوتر وترميز المعرفة بحيث يمكن تخزينها في ذاكرة المنظمة. التضمين هو ضمان المعرفة وجزء من إجراءات الأعمال. الأرشفة هي المعرفة القديمة الزائفة وغير ذات الصلة المتقاعدَة بشكل منهجي من المستودع النشط. تتضمن عملية الأرشفة عادةً تخزين المحتوى في وسيط ضخم آخر أقل تكلفة أو أقل تكلفة لاسترجاعه في المستقبل بشكل أقل تكرارًا يتضمن هذا النوع المعرفة الضمنية التي يمكن العثور عليها في أذهان أعضاء الشركة والتي يمكن استخلاصها في شكل نصائح عملية ودراسات حالة ، وما إلى ذلك

● **تجميع المعرفة:** ويتكون من تنسيق وتجميع والوصول إلى المعرفة واسترجاعها. يشير إلى تنسيق

المعرفة الذي يعتمد بشكل أساسي على إعدادات بنية شبكة من المعرفة تكون مسؤولة عن إتاحة

بعض الموارد. التنسيق هو تشكيل فرق تعاونية للعمل مع محتوى معين لإنشاء شبكة "يعرف ماذا". التجميع هو جمع مصادر المعرفة في مكتبة خلفية أو في مكتبة لتسهيل الوصول / الاسترجاع لاحقًا. يتطلب الأمر عادةً تشكيل فرق تعاونية للعمل مع محتوى معين من أجل إنشاء شبكة "من يعرف ما هي الشبكة". يمكن أن يحصل الوصول والاسترجاع على المعرفة من المستودع أو من خلال التشاور مع الأشخاص المطلعين حول المشكلات الصعبة ، أو الحصول على رأي ثانٍ من أحد الخبراء ، أو مناقشة حالة صعبة مع أحد الأقران. هناك حاجة إلى جمع المعلومات حول تحديد المستندات المعرفية وقواعد البيانات وشبكات الخبراء من جميع الموظفين. لذلك ، تُكتسب المعرفة وتُبنى من مصادر مختلفة مثل الخبراء والمستشارين ، والدورات التدريبية ، والإجراءات والتعليمات ، والبحوث ، والكتب ، ووسائل الإعلام ، وعمليات التفتيش ، والملاحظات

● **استخدام المعرفة:** إنها طرق لاستخدام المعرفة العملية مثل المهام الروتينية والإنتاج والخدمات في الغالب في أي نوع من صنع القرار داخل منظمة على مستويات إدارية مختلفة (Wiig 1997a). يمكن أن يتكون هذا من استخدام المعرفة في المهام الروتينية والإنتاج والخدمات في أي نوع من عمليات صنع القرار التي يتم إجراؤها على مستويات إدارية مختلفة. تستخدم المهام الروتينية عادةً المعرفة المجمعة التي نستخدمها تقريبًا دون وعي أو تلقائيًا. تشمل الخدمات استخدام المعرفة لتحديد المشكلات وعواقبها المحتملة ، واختيار المعرفة المناسبة لحل هذه المشكلات ، والبحث عن حلول بديلة ، وتقييم مزايا وعيوب تلك الحلول ، وتخطيط الحلول

ثانيا : نموذج نوناكا وتاكوتشي (صلاح الدين، 2020، صفحة 18)

دورة المعرفة او ما يعرف اختصارا (SECI) ويفترض ان المعرفة تخلق عن طريق ابداع الافراد بطريق تفاعل بين المعرفة الضمنية والصريحة وتمر بعدة مراحل هي : التنشئة ، التجسيد ، الضم ، التدويت

نموذج Nonaka و Takeuchi من إدارة المعرفة، له قاعدة في نموذج عالمي لإنشاء المعرفة وإدارة الصدف. هناك أربعة طرق مختلفة لتحويل المعرفة في نموذج Nonaka و Takeuchi :

- التنشئة الاجتماعية (ضمنية إلى ضمنية) أي بطريقة غير مباشرة ،
- التدويل الخارجي (ضمنيًا إلى صريح) ، أي غير المباشر إلى الطريقة المباشرة ،
- مجموعة (صريحة إلى صريحة) ، أي الطريقة المباشرة

● استيعاب (صريح للضمير) أي مباشرة إلى طريقة غير مباشرة.

التنشئة الاجتماعية هي تقنية لتبادل المعرفة الضمنية من خلال الملاحظة والتقليد والممارسة والمشاركة في المجتمعات والمجموعات الرسمية وغير الرسمية. يتم استباق هذه العملية بشكل أساسي من خلال إنشاء مساحة فعلية أو افتراضية حيث يمكن لمجتمع معين التفاعل على المستوى الاجتماعي.

التدويل هو أسلوب التعبير عن المعرفة الضمنية في مفاهيم واضحة. نظرًا لاستيعاب المعرفة الضمنية إلى حد كبير ، فإن هذه العملية هي مفتاح تبادل المعرفة وخلقها.

الجمع هو تقنية دمج المفاهيم في نظام المعرفة. قد تكون بعض الأمثلة أو الحالات عبارة عن تجميع في شكل تقرير مراجعة أو تحليل اتجاه أو ملخص تنفيذي موجز أو قاعدة بيانات جديدة لتنظيم المحتوى.

الاستيعاب الداخلي هو تقنية تجسيد المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية.

ثالثا : نموذج Duffy

نموذج لإدارة المعرفة، يوضح أن المنظمة تقوم بتحصيل معلوماتها من المتغيرات البيئية الخارجية وتحويلها إلى معرفة من خلال مشاركة الأفراد والاستراتيجية والعملية والثقافة، وتنشأ المعرفة الجديدة عن طريق عمليات إدارة المعرفة الآتية:

-الاكتساب: يشمل إستقطاب المعرفة وشراؤها وتوليدها.

-التنظيم: ويشمل التصنيف والتبويب والرسم.

-الاسترجاع: ويشمل البحث والوصول إلى المعرفة المخزونة.

-التوزيع: ويشمل المشاركة والنقل.

-الإدامة: يشمل التنقيح والتغذية والنمو. (أسماء زدوري ، 2015، صفحة 50)

المطلب الرابع: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة (رشيد مناصرية و عبد الحق بن تفات، 2017، الصفحات 218-219)

يحتاج تطبيق إدارة المعرفة إلى خلق بيئة تنظيمية حتى تتمكن المنظمة من الحصول على أكبر قدر ممكن من الفوائد من المعرفة ، بحيث تصبح بيئة تشجع الإدارة الفعالة للمعرفة ، مما يجعل من الممكن تخزين المعرفة ونقلها وتطبيقها. فيما يلي شرح لتلك المتطلبات:

- الثقافة التنظيمية: هي الصورة الممثلة للمنظمة في اتجاه المجتمع وهي المكونة لشخصية المنظمة ولا بد أن تكون منفردة ومتميزة في نظر الزبائن الداخليين (العاملين) والخارجين (العملاء ، الموردون ...)، فهي توفر صورة متكاملة و التي تعكس القيم والمعتقدات والأفكار والآراء المشتركة حول أين كانت المنظمة ، ما هو مركزها الآن، كيف ستكون، و نجاح نظام إدارة المعرفة يتوقف على وجود ثقافة تنظيمية ممتازة تدعم جهود استخدامها وأنشطة العاملين في المنظمة لبناء وتطوير المعارف التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وهذا يتطلب من المنظمة خلق وتنمية ثقافة تعزز وتساند بناء المعرفة وتقاسمها والتعاون بين الأفراد والتشجيع على قضاء بعض الوقت في التعلم ومكافأة السلوك الإيجابي
- الهيكل التنظيمية: إذ يعد من المتطلبات الأساسية لنجاح أي عمل بما يحتويه من مفردات قد تقيد الحرية بالعمل وإطلاق الإبداعات الكامنة لدى الموظفين ، لذا لا بد من الإدارة ان تبني هيكلًا تنظيميًا مرنا يساعد ويشجع الافراد على استغلال ابداعهم في العمل مما ينعكس على أداء المنظمة ، حيث تتحكم بكيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها وتعزيزها ومضاعفتها وإعادة استخدامها. ويتعلق أيضا بتحديد وتجديد الإجراءات والتسهيلات والوسائل المساعدة والعمليات اللازمة لإدارة المعرفة بصورة فاعلة وكفاءة من اجل كسب قيمة اقتصادية مجدية
- القيادة التنظيمية: القيادة جزء أساسي من تبني وتطبيق إدارة المعرفة. القيادة هم قدوة للآخرين للتعلم منها. تتطلب إدارة المعرفة أسلوب قيادة استثنائي يقود الآخرين لتحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية في المنظمة. لم يعد يوصف القادة بأنهم رؤساء بل كميسترون أو ميسرين أو مدربين. لذلك ، فإن القائد المناسب لإدارة المعرفة هو الشخص الذي يتمتع بثلاث خصائص أساسية: القدرة على شرح رؤية للآخرين ، وتقديم مثال للآخرين ، والقدرة على ربط هذه الرؤية بعدة خصائص ضمن إطار العمل التشغيلي. هناك صفات أخرى يجب أن يمتلكها

القائد: السعي لخلق رؤية مشتركة ، والتواصل والتفاعل مع الآخرين في المنظمة ، والاستماع إلى ردود أفعالهم تجاه رؤيته ، أثناء تقييم تلك الرؤية وإعادة تشكيلها وتطويرها حسب الضرورة. يجب على القادة أيضاً التحقق من أن المعلومات التي حصل عليها الأفراد والقادة هي انعكاس للحقائق والأرقام ، وليس الاستنتاجات الشخصية دون أساس موضوعي.

- تكنولوجيا المعلومات: هي جميع أجهزة الكمبيوتر والبرامج المستخدمة للمساعدة في ضمان أمن جميع إحصاءات المعلومات والتخزين والإمداد واستخدام المستوى الإداري ، مما يمكنهم من تبادل المعلومات والتوافق مع بعضهم البعض لتحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية. اليوم ، لا يمكن التعامل مع الكم الهائل من المعلومات والمعرفة المتاحة للمنظمات باستخدام الأساليب التقليدية لحفظ المعلومات واسترجاعها. يتطلب نظام معلومات إلكتروني متكامل يسمح للمستخدمين بالوصول إلى المعلومات في الوقت المناسب

المطلب الخامس: استراتيجيات إدارة المعرفة (بكرارشوش بوعزة، 2015، الصفحات 51-52)

توجد العديد من أنماط استراتيجيات إدارة المعرفة لكن سنركز على أهمها:

يقدم ميشيل زاك نهجًا لتحديد استراتيجية إدارة المعرفة ، حيث يسلط الضوء على إطار عمل يساعد المنظمات على إنشاء رابط واضح بين وضعها التنافسي واستراتيجية إدارة المعرفة الخاصة بها ، بحيث تحافظ المنظمة على ميزتها التنافسية أو تساعد في استعادة البناء على ذلك. أوضح زاك أنه عندما تجد المنظمة معرفتها الفريدة وربوطها الاستراتيجية ، يمكن تصنيف هذه المعرفة التنافسية إلى ثلاث فئات بناءً على معايير الإبداع مقارنة بالمنظمات الأخرى داخل قطاع إدارة الأعمال الذي تنتمي إليه:

المعرفة الجوهرية الأساسية: وهي المستوى الأساسي للمعرفة المطلوبة من قبل جميع المنظمات ضمن قطاع معين، أي أنها لا تمثل ميزة تنافسية، بل تمثل المعرفة المطلوبة لكي تكون المنظمة قادرة على أن تعمل في تلك الصناعة.

المعرفة المتطورة المتقدمة: وهي المعرفة التي تعطي للمنظمة الحالة التنافسية، فهي تشمل معرفة مهنية تميز المنظمة عن منافسيها إما بواسطة امتلاكها معرفة أكبر من المنافسين أو بواسطة تطبيقها بطرق مختلفة، ومن ثم جاء تصميم هذه الاستراتيجية عمال على تشجيع الوعي و اعترافا بضرورة دعم الأفراد و فرق

العمل التي تسعى إلى الاحتفاظ و التوسع في المعرفة التي تمتلكها، و هذا بهدف تحقيق التجديد و مشاركة المعرفة لكل أفراد المنظمة ، أي أن مسؤولية إدارة المعرفة تقع على عاتق الموظف و حده.

-المعرفة الإبداعية :وهي المعرفة التي تمكن المنظمة من أن تكون قائدا للسوق، فهي تسمح للمنظمة التي تملكها أن تغير الطريقة التي يعمل بها قطاع الذي تنتمي له هذه المنظمة ، و هي تمثل عامل تميز مهم لها عن المنظمات الأخرى.

استراتيجية إدارة المعرفة عند hausen وزملائه

اقترح hausen وزملائه بأن هناك نوعين على الأقل من استراتيجيات إدارة المعرفة الأولى استراتيجية التشفير codification strategy، أما الثانية فهي استراتيجية الملكية strategy personalization الشخصية، ويستلزم من استراتيجية التشفير تصنيف المعرفة إلى قواعد بيانات مختلفة حيث يمكن استرجاعها بسهولة من قبل أي شخص في المنظمة. إن هذه الاستراتيجية تكون موجودة حينما تكون المعرفة مشفرة بشكل دقيق ومخزونة في قواعد البيانات التي يمكن الوصول إليها واستخراجها من قبل أي شخص في المنظمة ، وبالمقابل فإن استراتيجية الملكية الشخصية تكون موجودة حينما تكون المعرفة مرتبطة بشكل وثيق بالشخص الذي صورها ويتم تقاسمها بشكل رئيسي من خلال الاتصال بين فرد و آخر، و لغرض تحقيق الميزة التنافسية فإن كل من الاستراتيجيتين تكون مهمة ويمكن أن تستخدم بالاعتماد على نوع وظيفة الأعمال .إن النقطة المهمة لإدارة هذا السياق هو أن تفهم بأن استراتيجية إدارة المعرفة المنظمة ينبغي أن تترجم استراتيجيتها التنافسية إذ كان استراتيجية إدارة المعرفة المختارة يجب أن تخلق القيمة لزبائن المنظمة و تحقق الأرباح و تركز على كيفية إبقاء العاملين بتحقيق القيمة و الربحية معا .و كما يقترح housen و زملائه اقتراحا مفاده ألا تسعى المنظمات إلى تنفيذ كلا الاستراتيجيتين والإبداع فيها، بل ينبغي بدال من ذلك استخدام استراتيجية واحدة بشكل أساسي وبالدرجة الأولى واستخدام الاستراتيجية الثانية لدعم و إسناد الاستراتيجية الأولى و عند اختيار أي منهما فإن مطوري هذا التصنيف يقترحون أن تقوم المنظمات بإثارة و دراسة الأسئلة الثلاثة التالية:

-هل تقدم المؤسسة منتجات نمطية / أم منتجات حسب الطلب؟

-هل لدى المؤسسة منتج في مرحلة النضوج / أم منتج إبداعي؟

-هل يعتمد العاملون في المؤسسة على المعرفة الصريحة/ أم المعرفة الضمنية لحل المشاكل؟

المبحث الثاني : المؤسسات الجامعية

الجامعات او مؤسسات التعليم العالي هي منظمة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية. والجامعة أعلى منظمة معروفة في التعليم العالي. وتطلق أسماء أخرى على الجامعة وبعض المنظمات التابعة لها مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، مجمع الكليات التقنية، المدرسة العليا. وهذه الأسماء تسبب اختلاطاً في الفهم، لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر. فعلى الرغم من أن كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي.

المطلب الأول : التعريف والمفهوم

أولاً : تعريف التعليم العالي

يعرف التعليم العالي على أنه "التكوين التدريجي ويشتمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، وتهدف مجموع هذه المعلومات إلى اعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد وينقسم هذا التعليم عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية" (علي السلمي، 2002، صفحة 214)

يقصد بالتعليم الجامعي، التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي. فهو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم الجامعي من قبل السلطات الرسمية للدولة (حمادي مسعودة، 2021، صفحة 170).

مما سبق يتضح أن منظمات التعليم العالي او الجامعات توفر تكويننا و تعليما اختصاصيا لجمهورها من الطلبة والمبتعثين في مختلف الشعب والميادين والتخصصات، يمكنهم بعد ذلك للولوج إلى سوق الشغل للتواجد والتفاعل في جميع الاصعدة: السياسية، الاقتصادية والاجتماعية. لذا فإن الحكومات وأجهزة الدولة تتطلع وتسعى جاهدة لتوفير مقاعد بيداغوجية كافية لاستقبال هؤلاء الطلبة الذين يمثلون العمود الفقري لحركة التنمية في المجتمع.

ثانياً : تعريف التكوين الجامعي

يعد التكوين وسيلة لتزويد الأفراد بالكفاءات والمهارات المهنية المناسبة، وذلك لقيامهم بمهامهم المهنية على أحسن أداء وفي أقل وقت ممكن

ويعرفه Ferry بأنه فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص، فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك والشعور والسلوك.

ويعرف التكوين كذلك على أنه عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنية أو وظيفة، وهدفه اكتساب معارف وخبرات من أجل رفع المستوى، فهو وسيلة العداد الكفاءات المؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني، ليغير المستوى المعرفي من جهة بتنميته وتزويده بالمعارف المطلوبة، ومستوى المهارات وكذلك السلوكيات من جانب آخر

و من بين التعاريف القليلة التي ركزت على التكوين الجامعي نجد التعريف الآتي : يعرف التكوين الجامعي بأنه تأهيل القوى البشرية العليا أو ربيعة المستوى لكي يقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة، وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا. (سعودي عبد الكريم، 2019، صفحة 72)

ثالثا : تعريف الأستاذ الجامعي

يعرف الأستاذ الجامعي بانه عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يياشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية (أستاذ- أستاذ مشارك - أستاذ مساعد- محاضر-معيد) وذلك من خلال مجموعة من طرائق وأساليب التقويم والتي تعرف على انها الإجراءات والعمليات التي يقوم بها الأستاذ الجامعي على مدى الفصل الدراسي بأكمله بهدف تحديد جوانب القوة والضعف لدى الطلبة (جزار نسيم، 2019، صفحة 304)

المطلب الثاني : المهام والاهداف

أولا : الاهداف

وفيما يلي أبرز الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها:

ضمان مشاركة المعارف و تطويرها ، عن طريق البحث العلمي في مجالات العلوم الإنسانية و التطبيقية، وهذا بهدف تثقيف المجتمع.

تكوين والإشراف على الباحثين، حيث إن البعض يقوم بمهام البحث والتدريس، والبعض الآخر يقوم بمهام البحث والعمل في منظمات أخرى.

تخريج الكفاءات والاطارات اللازمة للنهوض بالقطاع الخاص وكذا العام، وهذا من خلال إعداد المهرة المختصين الأكفاء اللازمين للتنمية و المتمسكين بالقيم الوطنية

اعداد التخصصات المستقبلية التي تملئها تطورات العلم و احتياجات العصر. تنصب هذه الأهداف في جوهر عمل الجامعات الا ان الواقع يختلف لان هذه الأهداف تتطلب لتحقيقها موارد مالية هائلة واطارات ذات كفاءة وفعالية لتسيير هكذا اهداف ، (سليمة حفيظي، 2004، صفحة 36)

ويؤكد الدكتور " رشدي احمد طعيمة" على ضرورة صون مهام وقيم التعليم العالي الأساسية وتعزيزها، وتوسيع نطاقها ، ولاسيما مهمة الإسهام في التنمية والتطوير المستدامين للمجتمع، ونذكر أهداف التعليم في:

العمل على تأطير وتكوين نخبة من المجتمع قادرة على تلبية كل احتياجات ومتطلبات الفواعل الإنسانية ، وذلك الجمع بين المؤهلات والمعارف من جهة والمهارات من جهة أخرى ذات المستوى العالي.

توفير كل الاحتياجات من مجال مفتوح للتعليم وفرصة التعليم مدى الحياة ، وهذا ما يتيح للدارسين أكبر قدر من الخيارات مع المرونة للدخول في النظام والخروج منه وبالإضافة التوصل الى طرق لضمان بناء القدرات الذاتية

تطوير واستخدام ونشر المعرفة من خلال البحث ، وتوفير الخبرة لمساعدة المجتمع في عملية التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ، وتشجيع وتطوير البحث العلمي والتكنولوجي العالمي والبحث في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية ، والفنون الإبداعية للمساعدة في فهم شرح وتعزيز وتطوير الثقافات الوطنية والإقليمية والدولية والتاريخية. إطار لنشر وضمان التعددية الثقافية والتنوع الثقافي

الإسهام في تطوير وتحسين التعليم بكافة مستوياته لاسيما عن طريق إعداد المعلمين لذلك (رشدي أحمد طعيمة و محمد سليمان البندري، 2004، صفحة 455)

ثانيا : المهام

يقوم التعليم العالي في الجامعات بسلسلة من الوظائف الاجتماعية لمساعدة المجتمع على مواكبة التطور

تنمية الموارد البشرية بمهارات فنية عالية المستوى في مختلف التخصصات وفي مختلف أوضاع سوق العمل التي يتطلبها المجتمع لبدء وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تلعب دورًا أساسيًا في جميع مجالات المعرفة البشرية وتطبيقاتها وتطويرها في العلوم والتكنولوجيا

المشاركة في التقدم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والعلمي.

بناء قاعدة اجتماعية واسعة لضمان حد أدنى من التعليم لجميع شرائح المجتمع. وهذا يعني نحو الأمية لجميع أفراد المجتمع كحد أدنى من المعرفة والمواطنة الصالحة.

من جهة تشارك في تنسيق وتكامل التعليم الجامعي والتعليم العام ، ومن جهة أخرى تشارك في تنسيق وتكامل التعليم الفني والحرفي لتحقيق توازن مرن بدرجة متوسطة.

تطوير التعبيرات وأنماط الفكر وتنوعها بين الأفراد من أجل إدراك ارتباطهم بجذورهم الثقافية وانتمائهم القومي

نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية ، وتطوير الاتجاهات الفكرية الاجتماعية بما يوفر ثقافة مشتركة ومنهجًا موحدًا في التخطيط والتنظيم والعمل والإنتاج.

انفتاح التعليم على العالم الخارجي واهتمامه بشؤون القضايا الدولية لتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم

من الوظائف التي يعززها التعليم العالي الجامعي النمو الاقتصادي من خلال تزويد القوى العاملة بالمهارات والأفكار الجديدة التي يتطلبها سوق العمل ، والتقدم التكنولوجي من خلال برامج التدريس والبحث. قم بأعمال تجارية ، وليس ما هي عليه علاوة على ذلك ، فهي مهارات عامة ومستدامة قد تكون مفيدة للغاية للتعليم العالي على المدى الطويل.

يساهم في تغيير منظومة القيم والمواقف بما يتناسب مع تطورات التنمية الاجتماعية ، ويحسن القدرة على تعلم تغيير القيم والعادات السيئة ، ويقدم خدمات لقطاعات إنتاجية وخدمات إدارية مناسبة ، ويقضي على البطالة.

إعداد وتأهيل وتدريب الموارد البشرية للعمل في كل قطاع ، وعلى جميع المستويات والمهن ، من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات والمواقف والقيم التي يحتاجونها للوظائف التي يريدونها ، ومع العلم وتطبيقاته المتنوعة التي تركز على ، الوسائل المطورة محليًا الخاصة بهم ، وبالتالي ضمان وجود قاعدة موارد بشرية

دائمة وتوازن مستدام لرأس المال البشري ، ومن قبل أفراد قادرين على تحمل عبء تطوير واستخدام الموارد العلمية والتكنولوجية لتطوير قادتهم. (رمزي احمد ، 2006 ، صفحة 78)

المطلب الثالث : متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي

يحدد Gill ستة ابعاد للارتقاء بجهود تطبيق متطلبات أساسية البد من توافرها مسبقا نظم، وعمليات إدارة المعرفة بالجامعات، وهي:

تحديد الكفايات الأساسية: *Competencies Core Identifying* وهذا يشمل الجامعات التي تدمج إدارة المعرفة بشكل صريح في بيانات رسالتها ورؤيتها التنظيمية. في المقابل ؛ يجب على الجامعة بعد ذلك تحديد الكفاءات الأساسية التي يجب أن يمتلكها جميع موظفيها لتمكينهم من توجيه عملية إدارة المعرفة بطريقة تدعم قدرة الجامعة على أداء وظائفها الأساسية في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

إحداث التغيير الثقافي: *Change Cultural* وهذا يشمل تحديد بعض الخطوات الإجرائية التي يمكن للجامعات اتخاذها على المدى القصير لتسهيل التغيير الثقافي السائد ، مع الأخذ في الاعتبار حقيقة أن تحقيق الاستدامة المستقبلية لعمليات إدارة المعرفة سيتطلب حتماً تغييرات ملموسة في تنظيم الجامعة. تمكن الثقافة من التبنى الناجح لقيم المشاركة في تبادل المعلومات والعمل الجماعي والإبداع والابتكار ، مع مراعاة الاحتياجات المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأهداف الاستراتيجية للجامعة. وبالتالي ، يبدو أن هناك حاجة ماسة إلى قدر مناسب من الدعم والتوجيه والقيادة حيث أن حدوث تحول تنظيمي ناجح بين مؤشرات ثقافة الجامعة هو - بلا شك - مؤشر على نجاحها التشغيلي في إدارة المعرفة.

القيادة الاستراتيجية: *Leadership Strategic* ويشمل ذلك التأكيد على حاجة الجامعات إلى النظر إلى إدارة المعرفة على أنها عملية تغيير ثقافي تتطلب دعماً مستقبلياً وطويل الأمد من إدارة الجامعة ، مع تزويد القادة بالمعرفة والمهارات والقدرات والموارد اللازمة لاتخاذ القرارات واتخاذ القرارات من منظور استراتيجي. يجب حشد الجهود على مستوى الجامعة وتنسيقها لتحسين عمليات اكتساب المعرفة والتواصل الفعال ، مع بناء القدرات لصنع القرار ذي الصلة على المستوى المؤسسي للجامعة بأكملها. لذلك تحتاج الجامعات إلى الاستعانة بقيادة استراتيجيين يتميزون بالقدرة على إحداث التغييرات المطلوبة

وتقديمها بطريقة واضحة وتوجيه العمليات المطبقة في إدارة المعرفة لتحقيق الرؤية الشاملة للجامعة في خططها الاستراتيجية المستقبلية. حسب الرغبة.

-بناء الشراكات المجتمعية Partnerships Community في الأساس ، الجامعات ليست مؤسسات تنظيمية تعمل في فراغ ، فهي تطور علاقات قوية وقوية مع المجتمعات المحلية من خلال تكوين شراكات استراتيجية معها على أساس تبادل المصالح السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ابدأ هنا ؛ على السطح ، إن أهمية مشاركة المجتمع المحلي في دفع جهود الجامعة لتطبيق أنظمة إدارة المعرفة الفعالة واضحة بالفعل

نظم التقدير، والمكافآت Reward & Recognition : يسعى بشكل عام إلى إشراك جميع الموظفين وأعضاء المجتمع الجامعي على جميع المستويات في الجهود والمبادرات التي تعزز التنمية الثقافية ، وتزودهم بحوافز مادية ملموسة ، وتعزز دوافعهم ، وتؤسس بيئة أكاديمية إشرافية تقدم المعرفة وتحثي بها. من هذه اللحظة ؛ يجب تقدير مساهمات الموظفين في تطوير عمليات إدارة المعرفة ومكافأتهم على أدائهم الفعال في إدارة المعرفة ، بناءً على معايير الدعم ومقاييس البرنامج الدقيقة.

-البنية التحتية الأساسية للمعرفة، والتقنية & Infrastructure Knowledge Technology : وتشير بالأساس إلى النظم غير البشرية التي يجب الاستعانة بها في تيسير مهمة توفير البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة وعادةً ما ترتبط هذه النظم المستخدمة بشكل أساسي بالجانب التقني لإدارة المعرفة على نحو يمكن الجامعات من الاستجابة على نحو أفضل للظروف ، والأوضاع الدق الاستفادة الدينامية المتغيرة باستمرار في بيئة الواقع . ويشمل ذلك عادة الاستفادة من توظيف هذه البنية التحتية المعرفية، والتقنية المتطورة في أداء الوظائف الأساسية المناطة بنظم إدارة المعرفة بالجامعات وهي تحديدًا: إدخال، وتخزين، ، وتوزيع ، وتداول المعرفة (الغامدي، حنان علي، 2017، صفحة 202)

المطلب الرابع : الافاق والتحديات

أولاً : الافاق والعوائد

تلعب المعرفة دورًا متزايدًا في النجاح المؤسسي لأنها تقدم فرصة رائعة لتقليل التكاليف وزيادة أصول المؤسسة لتوليد إيرادات جديدة.

الانفتاح على العالم ، يمكن الوصول إلى المجتمع العالمي الآن بشكل مباشر من خلال وسائل بسيطة ومنخفضة التكلفة مثل التلفزيون عبر الأقمار الصناعية والإنترنت ، وكلها تساعد في تسهيل إنشاء التقارير القياسية ، وتوفير أنظمة الاتصال عن بعد ، وتوفير البنية التحتية الأخرى .

التأثير الملموس للمعرفة نفسها ، حيث أن المؤسسات قادرة على إدراك تأثير المعرفة على عملياتها التجارية ويمكنها قياس هذا التأثير بسهولة أكبر وشفافية.

تعترف الأسواق المالية العالمية بالمعلوماتية والمعرفة على أنها أهم أصول رأس المال الفكري في المؤسسة ، ومصدر للميزة التنافسية ، وأهم من الموارد التقليدية مثل الأرض ورأس المال والعمالة.

هناك اعتراف متزايد بأن القيمة الحقيقية للمعرفة طويلة الأجل لا تعتمد (بالضرورة) على قيمتها في وقت نشأتها

الطبيعة المتغيرة (الديناميكية) لأصول المعرفة ، مع المعرفة الجديدة التي تجعل إدارتها عملية معقدة ، تستلزم تطوير برامج إدارة المعرفة (هناك فوزي، 2016، صفحة 22)

ثانياً : التحديات والعوائق

إن تطبيق آليات وآليات إدارة المعرفة ليس مجرد عمل سهل أو شعار جذاب ، ففي كثير من الحالات يصعب تنفيذ مبادرات إدارة المعرفة وتؤدي إلى الفشل ، وأشار المفكر "ثيروف" إلى: المعوقات التي تعيق تطبيق معوقات إدارة المعرفة هي: هي الأفضل والأفضل ، لكنها عكس ما تحبه المنظمة ، فهنا القدرات الإنتاجية غير مكتملة وغير مستخدمة في شكلها ، فهي تؤدي إلى ممارسات غير خدمية ولها تأثير سلبي على تم إنشاء مجموعة معرفية من خلال التأثيرات السلبية في مراحل مختلفة ، وبالتالي يجب معالجتها من قبل فريق عمل مخصص لاستعادة تفكير المنظمة والقدرات العامة للأعمال ، والتي قد تنعكس في الإحباط المتكرر أو حتى اللجوء إلى إزالة بعض المنتجات يتم التركيز في كثير من الحالات على الفرص السوقية و تقديم إدارة المعرفة على أنها سبيل الرشاد و منبع الأفكار الكافية لكنها قد

تكشف عن قيم غير واضحة و غير محددة و لهذا يجب قياس التوقعات و ووضغ جميع البدائل حتى مع تبني نظام إدارة المعرفة.

غالبًا ما تفشل إدارة المعرفة ، مع نصف الجهد ، والفشل بسبب عدم وجود موارد بشرية ومادية كافية مخصصة للنجاح.

يتردد قسم الموارد البشرية في مشاركة المعرفة ، ويعتقد عمومًا أن صاحب المعرفة هو الأقوى ، وهو صاحب السلطة ، لدرجة أنهم يشعرون أنهم الطرف الوحيد في الوكالة ، ومن المستحيل إعفاؤهم أو إطلاق النار عليهم ولماذا لا ، لأنهم أصحاب المعلومات والأفكار التي تضمن نمو المنظمة ، وهذا له تأثير سلبي على نمو المنظمة. (سيف الدين ، 2015 ، صفحة 58)

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

بعد تطرقنا في الجزء السابق إلى الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة واثرها على مؤسسات التعليم العالي سوف نعرض في هذا الجزء أهم الدراسات السابقة التي اطلعنا عليها التي لها علاقة مباشرة بموضوعنا:

المطلب الأول : الدراسات باللغة العربية

أولا : دراسة الباحثة فوزية قديد (2014-2015) بعنوان : فعالية إدارة المعرفة في التعليم العالي بالجزائر (دراسة ميدانية لجامعة الجزائر 3) أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص إدارة الاعمال والتي هدفت الى الكشف عن " فعالية إدارة المعرفة في التعليم العالي بالجزائر"، بقياس درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في جامعة الجزائر3، إضافة إلى درجة توفر دعائم فعالية إدارة المعرفة فيها، و تقديم توصيات يمكن من خلالها تطبيق إدارة المعرفة و تحقيق فعاليتها في منظمات التعليم العالي الجزائرية، و قد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فعالية إدارة المعرفة في جامعة الجزائر3.

و من اجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على رصد واقع المشكلة و للإجابة على أسئلة و فرضيات الدراسة للوصول إلى البيانات اللازمة، تم إعداد استبانة مكونة من أربعة محاور، تشمل على 66 فقرة، و قد تم معالجة 290 استبيان أي بنسبة 5.72% من العينة المختارة (400) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجزائر3، ما يقابل 43.32% من مجتمع الدراسة (894). كما قامت الباحثة بتحليل الاستبانة باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، و للعمل على معالجة البيانات قامت باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات و المتوسطات الحسابية، النسب المئوية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون، معامل الارتباط ألفا كرونباخ، و اختبار Test-T، اختبار تحليل التباين الأحادي، تحليل الانحدار الخطي.

و قد أسفرت نتائج الدراسة عن التالي:

أن درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة متوسط في جامعة الجزائر3 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، و جاء ترتيب ممارسة عمليات إدارة المعرفة على النحو التالي: نشر المعرفة بمتوسط حسابي 873.3

امتلاك المعرفة بمتوسط حسابي 601.3 عملية تطبيق المعرفة بمتوسط حسابي بلغ 387.3 ، إنشاء المعرفة بمتوسط حسابي قدر ب: 104.3.

عدم توفر دعائم فعالية إدارة المعرفة في جامعة الجزائر3 ، و قد قدر المتوسط العام لها ب 119.2 ، فالجامعة لا تتوفر على قيادات إدارية تدعم إدارة المعرفة، أما ثقافتها تتسم بمواصفات تعرقل إدارة المعرفة، و الهيكل التنظيمي غير ملائم لتطبيقها أما تكنولوجيا المعلومات و الاتصال فهي تعاني نقصا فادحا يؤثر سلبا على فعالية إدارة المعرفة في جامعة الجزائر3.

تؤثر عمليات إدارة المعرفة(الإنشاء، الامتلاك، النشر، التطبيق) و دعائم فعالية إدارة المعرفة(القيادة، الدعائم التكنولوجية، ثقافة الجامعة، الهيكل التنظيمي) معنويا في نتائج إدارة المعرفة في جامعة الجزائر3 ، كما تؤثر دعائم فعالية إدارة المعرفة معنويا في عمليات إدارة المعرفة في الجامعة.

ومن اهم التوصيات التي اوصت بها الباحثة :

- إيجاد هيكلية أو وحدة أو فريق ممثل بمجلس أو لجنة إدارة المعرفة في كل منظمة للتعليم العالي.
- غرس ثقافة المعرفة داخل منظمات التعليم العالي.
- توفير البنية التحتية التقنية المتطورة.
- العمل على تدوير المناصب الإدارية ضمن رؤية و سياسة تضعها إدارة منظمات التعليم العالي.
- إيجاد برامج محفزة (مادية و معنوية) للبحث العلمي في منظمات التعليم العالي.
- دمج أنماط جديدة للتعليم و التعلم باستمرار تؤدي إلى تنوع مصادر المعرفة.
- تبني مفهوم إدارة الجودة الشاملة التعليمية داخل منظمات التعليم العالي لدعم إدارة المعرفة

ثانيا : دراسة الباحثة ختيري وهيبية (2019-2020) بعنوان : إدارة المعرفة في المنظمة

المتعلمة متطلبات التطبيق وسبل النجاح (دراسة حالة في بعض الجامعات الجزائرية) أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص إدارة الاعمال والتي هدفت الى التعرف على مستوى إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة بني متطلبات التطبيق وسبل النجاح في بعض الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الموظفين، وفق منهج تحليلي وصفي للجانب النظري والمنهج التحليلي الاستقصائي بالنسبة للجانب التطبيقي، وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال خلق بيئة مشجعة على التعلم وتبادل المعارف والخبرات، وهذا ما يساعدها على غرس أسس العملية الإبداعية والسعي نحو تحقيق النجاح الاستراتيجي. ويتم هذا بتوفير المتطلبات التقنية والتنظيمية الملائمة

و لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الالي المسمى بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والذي يرمز هلا اختصار SPSS)، (حيث استخدمنا إصداره العشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، وقد تم صياغة الاستبيان من جزئين ، الجزء الأول يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالموظفين، والجزء الثاني يتضمن محور إدارة المعرفة يتكون من 91 عبارة، ومحور المنظمة المتعلمة يتكون من 91 عبارة، ومحور متطلبات إدارة المعرفة يتكون من أربع أبعاد واشتمل على 14 عبارة واشتمل الاستبيان ككل على 91 عبارة، موجهة لعينة تتكون من 139 مفردة من الإداريين في بعض الجامعات الجزائرية.

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

- وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بني إدارة المعرفة ومتطلبات إدارة المعرفة، وعلاقة ارتباط قوية بين المنظمة المتعلمة ومتطلبات إدارة المعرفة
- توفر متطلبات إدارة المعرفة في بعض الجامعات الجزائرية بشكل عالي
- كما توصلت الدراسة الى وجود فروقات دالة إحصائيا عند درجة معنوية 0.05 لتقديرات الموظفين حول متطلبات إدارة المعرفة في بعض الجامعات الجزائرية تعزى أغلبية متغيرات الخصائص الشخصية

ثالثا: دراسة الباحث: ياسر بن عبدا الله بن تركي العتيب (2007-2008) بعنوان : إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى بمكة المكرمة) متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط والتي هدفت الى توضيح مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها في الفكر الإداري المعاصر. دراسة وتحليل الواقع الحالي لإدارة المعرفة في المنظمات التربوية متمثلة في جامعة أم القرى. وضع تصور مقترح لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وصمم استبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة والبالغ عددهم 492 فرد وتمت معالجة بيانات الدراسة الميدانية بالأساليب الإحصائية التالية [التكرارات والنسب المئوية - الوزن النسبي والأهمية النسبية - معامل ألفا كرونباخ - معامل ارتباط بيرسون - تحليل التباين - اختبار شيفيه - اختبار - T- Test معادلات الانحدار الخطي].

وتم التوصل الى النتائج التالية : يرى أفراد عينة الدراسة أن الجامعة لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة و يرى أفراد عينة الدراسة أنه لا توجد إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة و وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في جميع المحاور تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المستوى الوظيفي)

ومن اهم التوصيات ان تتبنى الجامعة إدارة المعرفة ، بحيث تكون من أهم أولوياتها. و توظيف التكنولوجيا الحديثة في نظم المعلومات

رابعاً : دراسة الباحث : محمد أحمد سلمان الرقب (2011-2012) بعنوان : متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار مجتمع الدراسة من العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة حيث اعتمد الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات

وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: أن إدارة المعرفة تساعد الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة على تحقيق اهدافها، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين متطلبات إدارة المعرفة متمثلة في (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، وتكنولوجيا المعلومات) وتطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية

وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات كان اهمها: ضرورة الاهتمام بعقد سلسلة من الندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية، والمؤتمرات في مجال إدارة المعرفة لنشر الوعي وثقافة إدارة المعرفة،

خامساً : دراسة الباحثة هناء فوزي محمد عامر تحت عنوان دور إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية 1437هـ/ 2016 رسالة ماجستير هدفت هذه الدراسة إلى بيان "دور إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في محافظات الشمال"، و تزويد هذه الجامعات بشكل خاص، والجامعات الفلسطينية بشكل عام، و وزارة التعليم العالي بمعلومات مهمة حول إدارة المعرفة، والدور الذي يمكن أن تقوم به في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية لتحقيق أهداف هذه الدراسة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي . ومن أجل تلك الغاية، فقد تم تصميم استبانة للحصول على البيانات اللازمة لهذه الدراسة، وتم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من موظفي ثلاث جامعات، في محافظات الشمال، وعددهم (2225) موظفاً، و تم اختيار عينة طبقية عشوائية . اشتملت العينة على (445) موظفاً من مجتمع الدراسة، وتم تحليل

مخرجات الاستبانة ومعالجتها إحصائياً، وعرضها بواسطة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS) . وتوصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج، كان أهمها : ا بين ا طرديا ضعف تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية، كما أن هناك ارتباطا عمليات إدارة المعرفة والميزة التنافسية . وكذلك اثبتت هذه الدراسة أن هناك ايضا ارتباطا طرديا بين متطلبات ادارة المعرفة والميزة التنافسية، و أن العمليات والمتطلبات مجتمعه لها نفس الارتباط الطردوي مع الميزة التنافسية، كذلك اثبتت وجود عالقة ذات دللة احصائية بين إدارة المعرفة، عمليات إدارة المعرفة، و متطلبات إدارة المعرفة (والميزة التنافسية).

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية

أولا : دراسة الباحثين Nasiopoulos K. Dimitrios و Lamprini Trivella تحت عنوان **Knowledge Management Strategy within the Higher Education. (The case of Greece)** مقال مداخله في المؤتمر الدولي للتسويق الاستراتيجي المبتكر ، 1-4 سبتمبر 2014 ،

مدريد اسبانيا هدفت الدراسة الى التعرف على استراتيجية إدارة المعرفة التي هي عاملاً هاماً يمكن الجامعات من أن يكون لها دور أكثر فاعلية ونشاطاً فيها والتي تستخدم كأداة لمحيط أكثر تنافسية ومتغير باستمرار ، من قبل الجامعات والمعاهد. هذه الأدوات لها أن تكون مرنة وقابلة للتكيف مع متطلبات مجتمع المعرفة والسوق العالمي

وقد توصلت الدراسة إلى اهم النتائج التالية : الى ان نموذج المحاكاة الديناميكي ذا أهمية قصوى لأنه يوضح فوائد تطوير ملف استراتيجية إدارة المعرفة داخل الجامعات لتعزيز جودة خدماتها ولتكون قادرة على الوقوف لمتطلبات مجتمع المعرفة والمعايير الأوروبية وعالم السوق العالمي. في هذه الظروف الخارجية والداخلية ، واعتماد استراتيجية لتسخير الجزء الأكبر من المعرفة وإدارتها في أفضل طريقة ممكنة ، هي ضرورة إرضاء أعضاء هيئة التدريس عن أدائهم

ثانيا : دراسة Leslie Whyte تحت عنوان **Development of a knowledge management strategy for academic staff** (2008) والتي هدفت الى مراجعة نقدية للتطور التاريخي لإدارة المعرفة و مراجعة نقدية لمبادرات الجامعات والمؤسسات حول إدارة المعرفة

وقد توصلت الى النتائج التالية :

- يعتقد أعضاء هيئة التدريس الذين شملهم الاستطلاع أن استراتيجية إدارة المعرفة كانت كذلك ضروري.
- وصف لاستراتيجية إدارة المعرفة المطورة يوضح بالتفصيل عناصر الاستراتيجية والعلاقة بينها.
- تقييم استراتيجية إدارة المعرفة.

ثالثاً دراسة الباحث : EVEREST TURYAHIKAYO تحت عنوان The Influence of Knowledge Management on Internal Quality Assurance in Higher Education Institutions أن إدارة المعرفة أمر حاسم في تمكين المؤسسات من اكتساب ميزة تنافسية والحفاظ عليها. ومع ذلك، يجب على المؤسسات الاستفادة من آليات ضمان الجودة الداخلية الخاصة بها كشرط أساسي لاكتساب ميزة على هذا ال كشف، تم إعداد هذه لدراسة كيفية استخدام إدارة المعرفة لبناء إطار داخلي على المنافسين والحفاظ عليها. بناء قوي لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي على أساس منظور نظري مؤسسي.

باستخدام مراجعة متعمقة للأدبيات، تم ال كشف عن أن معرفة أصحاب المصلحة الخارجيين يجب أن تشكل جزمن المعرفة المستخدمة في تطوير سياسات ضمان الجودة. بالإضافة إلى ذلك، ستحدد مؤسسات التعليم العالي أيضاً مصادر المعرفة الداخلية التي تعزز تصميم آليات ضمان الجودة التي تلي المواصفات المعيارية. علاوة على ذلك، فإن مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى المحاكاة من خلال نسخ ودمج أفضل الممارسات من المؤسسات الأخرى من المرجح أن تحسن التدريس وتطور الموظفين والجودة التربوية. يعمل هذه المنطق المؤسسي في مصلحة مؤسسات التعليم العالي من خلال توفير روابط مهمة بين إدارة المعرفة وضمان الجودة الداخلية.

رابعاً : دراسة الباحث Avninder Gill تحت عنوان Knowledge management initiatives at a small university 2009 إدارة المعرفة التي تواجهها إدارة جامعة صغيرة ليس لديها ثقافة بحثية ناضجة. تتبع الورقة كلاً من

المناهج التكنولوجية والبيئية لتطوير إدارة المعرفة المستدامة. تم استخدام تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لتقييم بيئة المشكلة.

تبحث الورقة في القضايا الرئيسية التي تواجهها جامعة صغيرة لتعزيز سمعتها البحثية وتحديد المكونات الرئيسية لنظام إدارة المعارف التي يمكن إنشاؤها لتحقيق هذه الأهداف.

وخلصت الدراسة الى تقتصر معظم تطبيقات إدارة المعارف المبلغ عنها في قطاع التعليم على التطبيقات المحلية لتكنولوجيا المعلومات. تقدم هذه الورقة مقارنة شاملة لإدارة المعارف على مستوى المؤسسة من خلال النظر إلى المشكلة من منظور البيئة وكذلك من منظور تكنولوجيا المعلومات ، وبالتالي ، توفير ثقافة إدارة المعرفة بشكل أكثر استدامة. هناك تكمن قيمة هذه الورقة.

المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الجدول رقم (1.1) العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أوجه الاختلاف	أوجه الاتفاق	الدراسات السابقة
عدد فقرات الاستبانة عدد افراد العينة اعتمدت على عينة من جامعة الجزائر 3، أما الدراسة الحالية فقد اعتمدت على عينة من كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.-	استخدام المنهج الوصفي التحليلي و تم إعداد استبانة تم اعتماد على أعضاء هيئة التدريس كعينة للدراسة	دراسة الباحثة فوزية قديد (2014-2015) بعنوان : فعالية إدارة المعرفة في التعليم العالي بالجزائر (دراسة ميدانية لجامعة الجزائر 3)
تم الاعتماد على الموظفين كافراد للعينة اعتمدت على عينة بعض الجامعات الجزائرية أما الدراسة الحالية فقد اعتمدت على عينة	استخدام المنهج الوصفي التحليلي و تم إعداد استبانة	دراسة الباحثة ختيري وهيبة (2019-2020) بعنوان : إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة متطلبات التطبيق وسبل

<p>من كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت العينة مكونة من الإداريين في بعض الجامعات الجزائرية</p>		<p>النجاح (دراسة حالة في بعض الجامعات الجزائرية)</p>
<p>مست الدراسة كل العاملين بالجامعة من أساتذة ، إداريين ... أما الدراسة الحالية فقد اعتمدت على عينة من كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت والعينة محل الدراسة الأساتذة فقط</p>	<p>استخدام المنهج الوصفي التحليلي و تم إعداد استبانة</p>	<p>دراسة الباحث :ياسر بن عبدا الله بن تركي العتيب (2007- 2008) بعنوان : إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى بمكة المكرمة)</p>
<p>استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية تناسبية من الأكاديميين برتبة إدارية والإداريين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة</p>	<p>استخدام المنهج الوصفي التحليلي و تم إعداد استبانة</p>	<p>دراسة الباحث : محمد أحمد سلمان الرقب (2011- 2012) بعنوان : متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة)</p>
<p>مجتمع الدراسة المكون من موظفي ثالث جامعات، في محافظة الشمال</p>	<p>دراسة اثر إدارة المعرفة على مؤسسات التعليم العالي</p>	<p>دراسة الباحثة هناء فوزي محمد عامر تحت عنوان دور إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية 1437هـ/ 2016</p>
<p>دراسة الحالة حول أعضاء هيئة التدريس في عينة من الجامعات</p>	<p>دراسة اثر إدارة المعرفة على مؤسسات التعليم العالي</p>	<p>دراسة الباحثين Lamprini و Trivella</p>

<p>في أثينا - اليونان - الاتحاد الاوروبي</p>		<p>Nasiopoulos K. Dimitrios تحت عنوان Knowledge Management Strategy within the Higher The) Education. (case of Greece</p>
<p>دراسة استراتيجية إدارة المعرفة</p>	<p>دراسة اثر إدارة المعرفة على مؤسسات التعليم العالي تم اعتماد على أعضاء هيئة التدريس كعينة للدراسة</p>	<p>Leslie Whyte دراسة : تحت عنوان Development of a knowledge management strategy for academic staff (2008)</p>
<p>الاعتماد على بوابة البحث ANDOR لتصفح 61 مقالا من أفضل المجلات العالمية في المجال.</p>	<p>اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، ومراجعة الأدبيات.</p>	<p>دراسة الباحث EVEREST TURIAHIKAYO تحت عنوان The Influence of Knowledge Management on Internal Quality Assurance in Higher Education Institutions</p>

<p>تحديد المكونات الرئيسية لنظام إدارة المعارف</p>	<p>استخدام تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لتقييم بيئة المشكلة (swot)</p>	<p>دراسة الباحث Avninder Gill تحت عنوان Knowledge management initiatives at a small university 2009</p>
--	---	---

المصدر : من اعداد الطالب

الخلاصة :

يتضح من الفصل الأول على المستوى النظري أن متطلبات تطبيق إدارة المعرفة تلعب دوراً مهماً للكليات والجامعات في تحقيق تنفيذ إدارة المعرفة في هذا المجال ، وذلك لأهميتها ودورها الفعال للمعرفة. الإدارة في مؤسسات التعليم العالي ، يشرح بوضوح كل مفهوم إدارة المعرفة وكل ما يتعلق بالجامعة ، ويسلط الضوء على أهم الأهداف الرئيسية لمساعدة الإدارات والأساتذة على قياس وتقييم درجة إنجاز إدارة المعرفة ، ومساعدة المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها ومن خلال توفير متخصصو إدارة المعرفة يطورون الجوانب الأساسية والمهنية والتعليمية لتعزيز وتطوير الجودة وجودة الإنتاج ، وبالتالي تمييز نفسه عن المؤسسات الأخرى.

كما يحافظ تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي على استمرارية وجودة خدمات التعليم العالي وتطويرها من خلال السعي لفهم احتياجاتهم ورغباتهم وتقديم خدمات تفوق توقعاتهم ، والاستماع إليهم ومنحهم الثقة.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

تمهيد :

واستكمالاً لمعالجة الأسئلة المطروحة بعد أن تناولنا الفصل السابق الذي مثّل إطاراً نظرياً لمتغيرات البحث المتمثلة في إدارة المعرفة والجامعات (مؤسسات التعليم العالي) ، نقدم في هذا الفصل ما يلي: ستتم محاولة تفسير النتائج بناءً على الأساليب الوصفية والتحليلية ، من خلال بعض الأدوات النوعية والكمية ، بالإضافة إلى الاعتماد على الوثائق المؤسسية ، ثم محاولة توضيح متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الجزائرية. تم اختيار كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة عين تموشنت كمؤسسة للتعليم العالي. ينقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول : تقديم عام لجامعة بلحاج بوشعيب وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المبحث الثاني : خطوات إجراء الدراسة الميدانية

المبحث الثالث : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

المبحث الأول : تقديم عام للجامعة وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

يمكن من خلال هذا المبحث التعرف على نشأة جامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت وهيكليتها التنظيمي، وكذلك التعرف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

المطلب الأول: تقديم لجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت

يمكن من خلال هذا المطلب التعرف على نشأة جامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت وتطورها وهيكليتها التنظيمي وبعض المهام والأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها.

أولا : نشأة وتطور جامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت

كانت جامعة بلحاج بوشعيب في بداية نشأتها مركز جامعي الذي انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08/205 المؤرخ في 09/07/2008 وفتح ابوابه في شهر نوفمبر من سنة الجامعية 2009/2010 بثلاثة معاهد وهي معهد العلوم وتكنولوجيا ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومعهد الآداب واللغات وفي عام 2016 تم إعادة تقسيم معهد العلوم والتكنولوجيا إلى معهدين وبالتالي أصبح عدد المعاهد اربع معاهد والمتكونة بدورها من عدة اقسام نذكرها كالتالي:

- معهد التكنولوجيا :قسم الهندسة الكهربائية ، قسم الهندسة الميكانيكية ، قسم الهندسة المدنية وقسم هندسة الماء والمحيط.
- معهد العلوم :قسم الرياضيات والإعلام الآلي ، قسم العلوم المادة وقسم العلوم الطبيعية والحياة
- معهد علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير :قسم العلوم الاقتصادية ، قسم علوم التسيير وقسم الحقوق.
- معهد الآداب واللغات: قسم اللغة والأدب العربي، قسم الآداب واللغة الفرنسية ، قسم الآداب واللغة الإنجليزية وقسم العلوم الاجتماعية.

وفي سنة 2021 تمت ترقية المركز الجامعي بلحاج بوشعيب إلى جامعة حسب المرسوم التنفيذي رقم 20 338-الصادر بالجريدة الرسمية تحت رقم 71" إنشاء جامعة عين تموشنت مشكلة من كليات العلوم والتكنولوجيا والآداب والعلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والحقوق "حيث ضمت عدة مصالح ووحدات إدارية المكلفة بالتسيير وتنظيم الجامعة.

تطبيقاً للمادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 والذي يهدف إلى تحديد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة

يتم تقسيم الجامعة إلى صنفين وهما أولاً "مديرية الجامعة" ثانياً "الكلية"

مديرية الجامعة توضع تحت مسؤولية المدير الذي يعين بموجب مرسوم من بين الأساتذة ذوي رتبة- أستاذ- ومن مهامه نذكر كالتالي:

- يمثل الجامعة أمام القضاء وفي جميع أعمال الحياة المدنية
- يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين
- يسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال التعليم والتمرس.
- هو الأمر بالصرف الرئيسي لمزانية الجامعة.
- مسؤول على حفظ الامن والانضباط داخل الجامعة.
- يمنح الشهادات بتفويض من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

وتضم مديرية الجامعة 03 أقسام وهي نيابات المديرية ، الأمانة العامة ، المكتبة المركزية

ثانياً : الكلية وهيكلها

الكلية: الكلية وحد تعليم وبمخت في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة وتتضمن في الخصوص التعليم في التدرج وما بعد التدرج، نشاطات البحث العلمي ونشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتحديد المعارف

تشكل الكلية من اقسام تضمن تنسيق النشاطات بينها وتحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح وتوضع تحت مسؤولية عميد الكلية الذي يساعده بدوره كل من:

- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة .
- نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.

الأمانة العامة للكلية: يساعد الامين العام للكلية

- رئيس مصلحة المستخدمين : و يساعده:- رئيس فرع الأساتذة - رئيس فرع المستخدمين الإداريين و التقنيين و أعوان المصالح.

- رئيس مصلحة الميزانية و المحاسبة: و يساعده : - رئيس فرع الميزانية - رئيس فرع المحاسبة
- رئيس مصلحة الأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية.
- رئيس مصلحة الوسائل و الصيانة: و يساعده : - رئيس فرع الوسائل - رئيس فرع الصيانة.

رئيس القسم:

- مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس و التعليم في التدرج: يساعده: - رئيس مصلحة التدريس - رئيس مصلحة التعليم و التقييم.
- مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج و البحث العلمي: يساعده: - رئيس مصلحة التكوين العالي ملا بعد التدرج و ما بعد التدرج المتخصص - رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث.

مكتبة الكلية: يساعد مدير مكتبة الكلية

- رئيس مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي.
- رئيس مصلحة التوجيه و البحث الببليوغرافي.

المطلب الثاني : مجالات الدراسة الميدانية

أولا - المجال المكاني: تم اختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت - لتكون مجال للدراسة

وتضم الكلية خلال السنة الجامعية (2022-2023) ، 120 أستاذ بمختلف الرتب (مجتمع الدراسة) ، 3601 طالب وطالبة إضافة الى 3 اقسام تحوز على 12 تخصص كما هو مبين بالجدول التالي :

الجدول رقم (2.1) الأقسام والتخصصات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت -

الاطوار	الاقسام	قسم العلوم المالية و المحاسبية	قسم علوم التسيير	قسم العلوم الاقتصادية

السنة الثالثة إقتصاد نقدي وبنكي	السنة الثانية جـدع مشترك علوم التسيير	السنة الثانية جـدع مشترك علوم مالية و محاسبية	طور الليسانس
السنة الثالثة تحليل إقتصادي و إستشراف	إدارة الاعمال	محاسبة و جباية	
السنة الثالثة إقتصاد كمي		مالية المؤسسة	
ماستر إقتصاد وتسيير المؤسسة	تسيير الموارد البشرية	مالية المؤسسة	طور الماستر
ماستر تحليل إقتصادي و إستشراف		محاسبة و جباية معمقة	
ماستر إقتصاد نقدي و بنكي			

من اعداد الطالب بالاعتماد على الموقع الالكتروني للجامعة

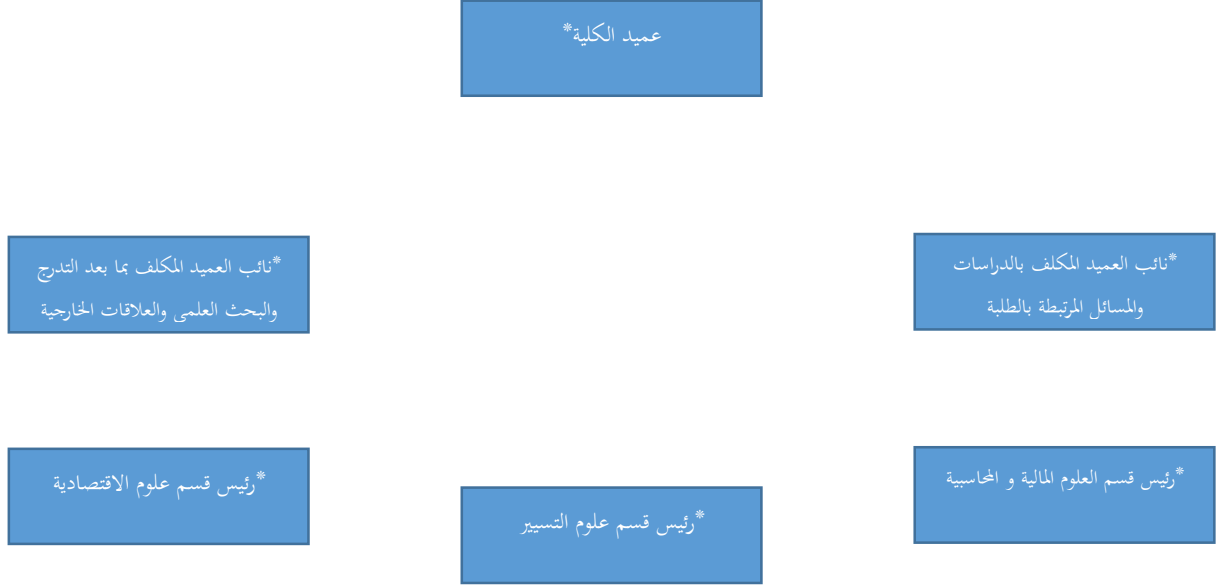
الهيكل التنظيمي للجامعة :

الشكل رقم (1.2) : الهيكل التنظيمي لجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -



الهيكل التنظيمي للكلية :

الشكل رقم (2.2) الهيكل التنظيمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -



*كل ما يشغل هذه المناصب أساتذة (مجتمع الدراسة)

من اعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الكلية

ثانياً: المجال الزمني

الحدود الزمنية او المجال الزمني هو عبارة عن المدة التي تستغرقها الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي حيث امتدت مدة الدراسة والبحث النظري من أواخر فبراير الى أواخر ماي اما الدراسة الميدانية (التطبيقية) حيث انطلق الجانب الاستطلاعي للكلية من مصلحة المستخدمين (مصلحة تسيير الموارد البشرية) وذلك من تاريخ 16-04-2023 الى 30-04-2023 حيث تكررت الزيارات يوميا من اجل جمع البيانات وتوزيع الاستمارات الاستبيان على الأساتذة (مجتمع الدراسة)

ثالثاً: المنهج المعتمد

نظراً لأهمية وطبيعة الموضوع في هذه الدراسة فإن المنهج المتبع هو منهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مجموعة من الإجراءات التي تتكامل بوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها الاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج وتعميمها على الظاهرة أو موضوع محل الدراسة. (بشير الرشيد ، 2000 ، صفحة 59)

المبحث الثاني: خطوات إجراء الدراسة الميدانية

بغرض تحليل بيانات و معلومات الدراسة ، و استنتاج النتائج قمنا بإتباع المنهج الوصفي تم المنهج التحليلي و ذلك من أجل جمع و تحليل بيانات الدراسة بحيث سنقوم بعرض الاستبيان تحليله بغرض إثبات صحة أو خطأ فرضيات الدراسة .

المطلب الأول: منهجية الدراسة الميدانية

يهتم هذا المطلب بوصف مجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى إظهار الأدوات المستعملة لجمع المعلومات للكلية محل الدراسة.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة.

وبالنظر إلى أن مجتمع الدراسة هو أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير الذي بلغ عددهم سنة (2023) 75 أستاذ ، أما العينة الدراسية فهي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة، فقد قدر حجمها ب : 40 أستاذاً.

و بعد تحديد حجم العينة تم توزيع الاستبانة إلكترونياً وورقياً على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

ثانياً: أدوات جمع البيانات

لدراسة موضوع البحث والوصول إلى النتائج المرجوة منه، تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات التي يتضمنها الجانب التطبيقي من الدراسة وتمثل في:

الاستبانة: تقضي أهداف الدراسة وما نطرحه من تساؤلات ضرورة الاستبانة باستبانة موجهة إلى الأساتذة في الجامعة محل الدراسة. حيث تعتبر الاستبانة أداة من أدوات جمع البيانات التي تضم مجموعة من العبارات والآراء المحتملة، والمجيب عليها يضع إشارة على ما يتوافق ورأيه.

المطلب الثاني: نموذج الدراسة ووصف العينة

يتناول هذا المطلب التعريف بمتغيرات الدراسة ووضع نموذج يوضح تلك المتغيرات ومختلف الفرضيات، بالإضافة إلى توضيح الأدوات الإحصائية المستخدمة واختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي للتعرف على طبيعة الاختبارات التي تم استعمالها في الدراسة

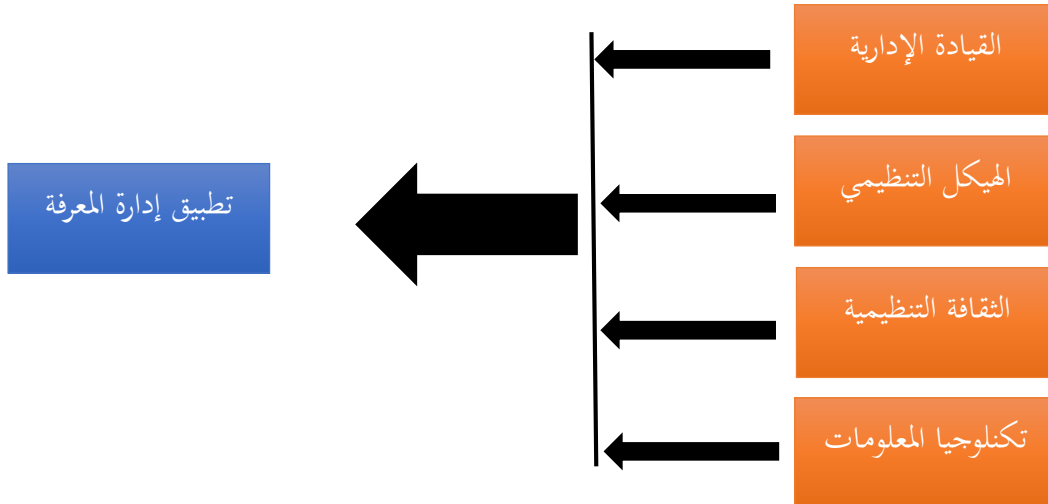
أولاً: نموذج واداة الدراسة

تهتم هذه الدراسة بالبحث عن أثر مشاركة المعرفة على ضمان جودة التعليم العالي، حيث تم تحديد المتغير التابع والمستقل كما يلي

- المتغير المستقل: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة والتي تم التعبير عنها بـ X ،وقد تم تقسيمها إلى (القيادة الإدارية، الهيكل التنظيمي ، الثقافة التنظيمية ، تكنولوجيا المعلومات)
- المتغير التابع: تطبيق إدارة المعرفة والذي تم التعبير عنه بـ Y وقد تم تقسيمها ضمناً إلى (تحديد اهداف إدارة المعرفة ،توليد المعرفة ،تطبيق المعرفة، مشاركة المعرفة)

ويمكن تمثيل متغيرات الدراسة في شكل يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة

الشكل رقم (3.2) نموذج الدراسة



المصدر - (عبد الوهاب2006)، (السحيمي2009)، (،) al et Ghorbani2011، (و) al et Frey2009)

أداة الدراسة : تتكون استبانة الدراسة من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو عبارة عن السمات الشخصية عن المستجيب (الفئة العمرية المؤهل العلمي ، الجنس، المسمى الوظيفي، الخبرة)

القسم الثاني: يشتمل على محورين

الأول: تطبيق إدارة المعرفة وقد تم قياسه من خلال (16) عبارة.

الثاني: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة متمثلة في أربعة ابعاد كما هو موضح في :

جدول رقم (2.2): عبارات محور متطلبات تطبيق إدارة المعرفة

البعء	العبارات
القيادة الإدارية	من العبارة 01 الى العبارة 08
الهيكل التنظيمي	من العبارة 09 الى العبارة 16
الثقافة التنظيمية	من العبارة 17 الى العبارة 24
تكنولوجيا المعلومات	من العبارة 25 الى العبارة 32

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

ثانياً: الأدوات الإحصائية المستعملة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Sciences Social for Package Statistical والذي يرمز له اختصاراً بـ SPSS26

وقد تم قياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرث الخماسي وتم منح درجة موافقة لكل عبارات المتغير المستقل والتابع كما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

ثالثاً : وصف العينة

قصد وصف عينة الدراسة، قمنا بعرض العينة حسب ما يلي:

1. الخصائص الشخصية

العينة	الجنس	الفئة العمرية	المؤهل العلمي	الخبرة	المسمى الوظيفي
40	40	40	40	40	40

متغير الجنس

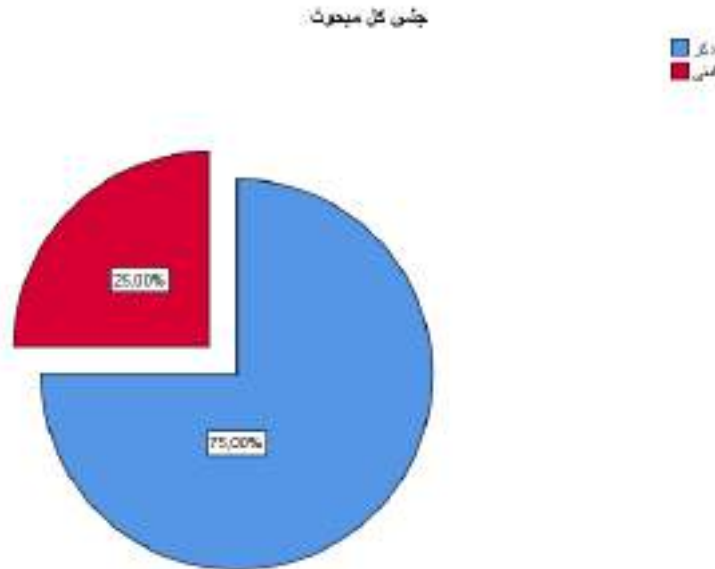
الجدول رقم (3.2) الجنس للعينة المدروسة

العينة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة
ذكر	30	75	75
انثى	10	25	25
المجموع	40	100	100

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

تدل نتيجة متغير الجنس الى ان العدد الأكبر من الأساتذة العاملين بكلية العلوم الاقتصادية هم الذكور حيث قدرت نسبتهم ب 75 بالمئة مقابل الاناث 25 بالمئة وتعتبر هذه النسب متفاوتة كما هو موضح في الشكل التالي

الشكل رقم (4.2) جنس كل مبحوث



المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

متغير الفئة العمرية

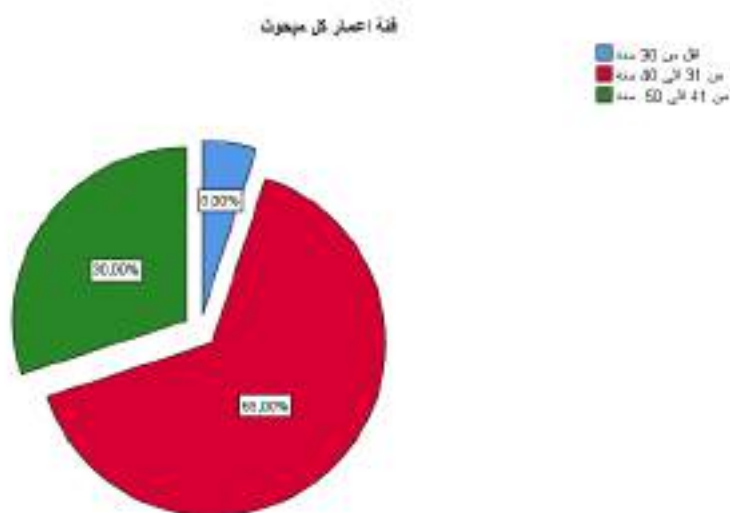
الجدول رقم (4.2) الفئة العمرية للعينة المدروسة

العينة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 30 سنة	2	5
من 31 الى 40 سنة	26	65
من 41 الى 50 سنة	12	30
اكثر من 50 سنة	0	0
المجموع	40	100

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

تدل نتيجة متغير السن الى تنوع الفئات العمرية وقد تم التوصل الى ان الفئة العمرية الغالبة هم الفئة التي يتراوح اعمارها 31 و 40 سنة أي فئة الشباب وذلك بنسبة تقدر 65 بالمئة تليها فئة من 41 الى 50 سنة بنسبة 30 بالمئة ثم الفئة العمرية الأقل من 30 سنة بنسبة 5 بالمئة وهذا ما سنوضحه في الشكل التالي

الشكل رقم (5.2) الفئة العمرية للعينة المدروسة



المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

متغير المؤهل العلمي

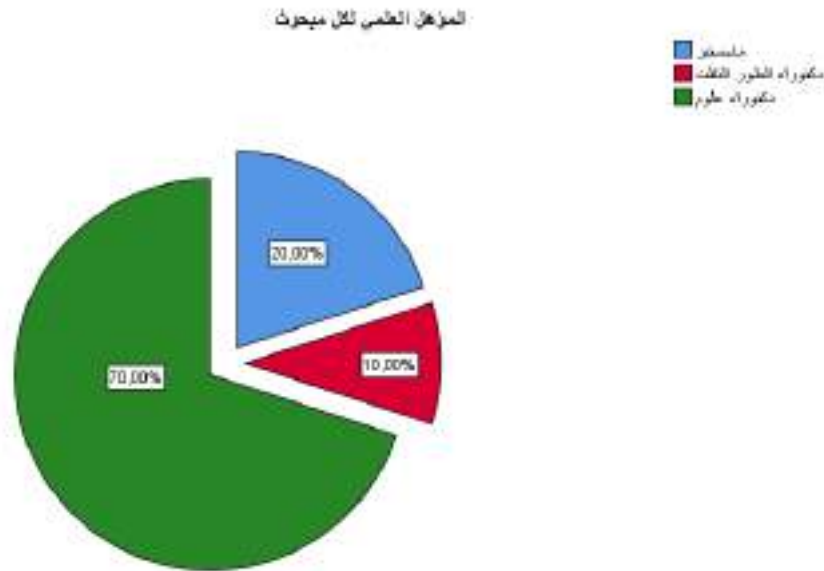
الجدول رقم (5.2) المؤهل العلمي للعينة المدروسة

العينة	التكرارات	النسبة المئوية
ماجستير	8	20
دكتوراه الطور الثالث	4	10
دكتوراه علوم	28	70
المجموع	40	100

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

تدل نتيجة متغير المؤهل العلمي على التنوع ما بين المستويات مع تسجيل معدل مرتفع للأساتذة الحاملين لدكتوراه علوم بنسبة 70 بالمئة مقارنة بالماجستير بنسبة 20 بالمئة تليها دكتوراه الطور الثالث بنسبة 10 وهذا ما سيتضح في الشكل التالي

الجدول رقم (6.2) المؤهل العلمي للعينة المدروسة



المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

متغير الخبرة

الجدول رقم(6.2) الخبرة للعينة المدروسة

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
10	4	اقل من 5 سنوات
45	18	من 5 الى 10 سنوات
45	18	من 11 الى 20 سنة
100	40	المجموع

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

تدل نتيجة متغير الخبرة الى اختلاف مستويات الخبرة بين افراد العينة حيث بلغت نسبة الأساتذة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 و 10 سنوات من جهة والأساتذة ذوي الخبرة من 11 الى 20 سنة نسبة متساوية ب 45 بالمئة كاعلى نسبة تليهما نسبة الأساتذة ذوي خبرة تقل عن 5 سنوات ب 10 بالمئة كما سيتضح في الشكل التالي

الشكل رقم (7.2) سنوات الخبرة للعينة



المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

متغير المسمى الوظيفي

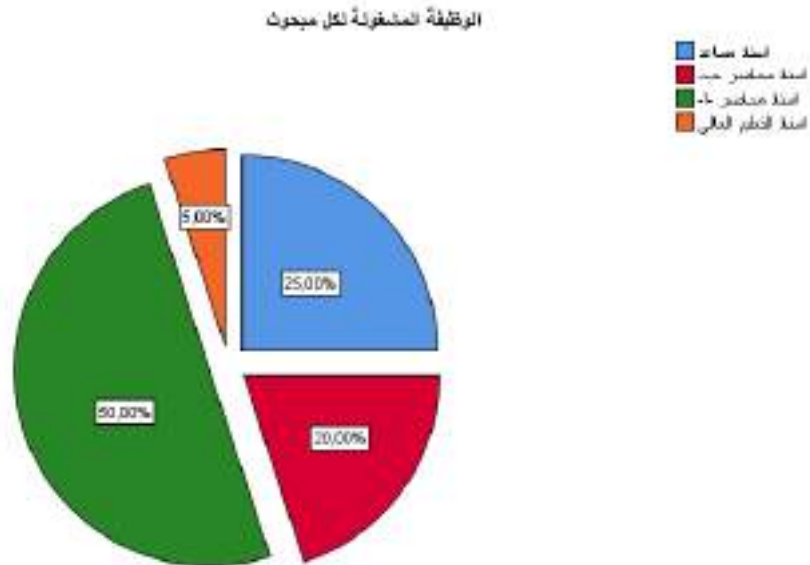
الجدول رقم (7.2) المسمى الوظيفي للعينة المدروسة

العينة	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	10	25
أستاذ محاضر ب	8	20
أستاذ محاضر ا	20	50
أستاذ التعليم العالي	2	5
المجموع	40	100

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

تبين ان النسبة الغالبة من الأساتذة هم أساتذة محاضرين قسم -ا- بنسبة 50 بالمئة تليها نسبة الأساتذة المساعدين بنسبة 25 بالمئة ثم نسبة الأساتذة المحاضرين قسم -ب- بنسبة 20 بالمئة وأخيرا نسبة أساتذة التعليم العالي بنسبة 5 بالمئة نظرا لما يتطلبه من مجهودات للوصول الى هذه الرتبة كما يتضح في الشكل التالي

الشكل رقم(8.2) المسمى الوظيفي للعينة



المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

المطلب الثالث: معالجة الدراسة

أولا : أساليب التحليل الاحصائي

بعد جمع الاستبيان وتفريغ البيانات المتحصل عليها في برنامج SPSS26 استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي :

- النسب المئوية والتكرارات و المتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري: حيث تستخدم هذه الأساليب من أجل معرفة تكرار فئات المتغير المراد تحليله.
- اختبار "ألفا كرونباخ" Cronbachs Alpha " "لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان
- الانحدار البسيط

ثانيا : صدق وثبات أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة :يقصد بثبات أداة الدراسة أنها تعطي نفس النتيجة في حالة إعادة توزيعها أكثر من مرة في نفس الظروف والشروط.

الصدق الظاهري: تم التأكد من الصدق الظاهري لأداء الدراسة بعرض استمارة الاستبانة على مجموعة من الأساتذة لتحكيمها، وإبداء آرائهم حول مدى وضوح عباراتها ومدى ملائمة كل عبارة للبعد الذي تنتمي إليه والمحور ككل، ومدى تغطية العبارات لكل محور من محاور متغيرات الدراسة، واقتراح ما يروونه ضروريا في تعديل، حذف وإضافة عبارات أخرى.

ثبات أداة الدراسة يقصد بثبات الاستبانة، أنها تعطي نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة، وتحت نفس الظروف والشروط

Cronbach's Alpha :للتأكد من ثبات أداة الدراسة كان من الضروري إجراء اختبار Alpha

s'Cronbach، كما هو ممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم (8.2) نتيجة اختبار Alpha s'Cronbach

معامل الثبات	عدد العبارات	
0.886	53	الاستبيان ككل
0.831	08	البعد الأول : القيادة الادارية
0.876	08	البعد الثاني : الهيكل التنظيمي
0.842	08	البعد الثالث : الثقافة التنظيمية
0.804	08	البعد الرابع : تكنولوجيا المعلومات
0,880	32	المحور الأول : متطلبات المعرفة
0.948	16	المحور الثاني : تطبيق إدارة المعرفة

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (8.2) يتضح أن محوري الدراسة يتسمان بالثبات لأن قيمة لهما بلغت 0.880 و 0.948، كما أن قيمة بالنسبة للاستبيان ككل بلغت 0.886 ما يعكس معدل ثبات قوي، وبالتالي يمكن القول إن هذا المقياس ثابت بالنسبة للمبحوثين، أي أنهم يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما قصدها الطالب ، ومنه يمكن اعتماده ليكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر ب : **88.6%**

المبحث الثالث : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

بعد وصف أداة الدراسة والتأكد من صلاحيتها للبحث، تم عرض البيانات الشخصية لأفراد العينة وكذلك تحليل نتائج إجاباتهم، كما تم اختبار فرضيات الدراسة والتوصل إلى قبولها أو رفضها، بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، للتوصل في الأخير إلى الحكم على طبيعة ودلالة العلاقة بين المتغير التابع والمستقل

المطلب الأول : عرض و تحليل نتائج الدراسة

بعد وصف أداة الدراسة والتأكد من صلاحيتها للبحث، تم عرض البيانات الشخصية لأفراد العينة وكذلك تحليل نتائج إجاباتهم، كما تم اختبار فرضيات الدراسة والتوصل إلى قبولها أو رفضها، بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، للتوصل في الأخير إلى الحكم على طبيعة ودلالة العلاقة بين المتغير التابع والمستقل.

أولاً : البعد الأول القيادة الإدارية

الجدول رقم(9.2): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الأول القيادة الإدارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبارة					الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
1,018	3,30	40	2	22	2	14	0	01
			5	55	5	35	0	
1,057	2,90	40	0	16	8	12	4	02
			0	40	20	30	10	
0,900	3,10	40	0	18	8	14	0	03
			0	45	20	35	0	
0,900	2,90	40	0	12	14	12	2	04
			0	30	35	30	5	
1,122	2,65	40	0	12	10	10	8	05
			0	30	25	25	20	
1,317	2,90	40	0	22	2	6	10	06
			0	55	5	15	25	
1,104	3,25	40	0	26	2	8	4	07

			0	65	5	20	10	08	
0,961	3,00	40	0	14	16	6	4		
			0	35	40	15	10		
0.714	3.00	40	المجموع						

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

التحليل

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت حول البعد الأول القيادة الإدارية قدر ب 3.00 ما يعكس مستوى تقييم متوسط لما جاء في عباراته، وبانحراف معياري 0.714 يدل على درجة تشتت ضعيفة.

ثانيا : البعد الثاني الهيكل التنظيمي

الجدول رقم(10.2): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الثاني الهيكل التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبرة					الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
1,075	3,15	40	4	10	18	4	4	09
			10	25	45	10	10	
1,128	3,40	40	4	20	8	4	4	10
			10	50	20	10	10	
1,210	3,15	40	6	10	12	8	4	11
			15	25	30	20	10	
1,075	3,15	40	4	12	12	10	2	12
			10	30	30	25	5	
,853	3,30	40	0	20	14	4	2	13
			0	50	35	10	5	
1,413	2,95	40	4	16	4	6	10	14
			10	40	10	15	25	
1,008	3,10	40	0	18	12	6	4	15
			0	45	30	15	10	
1,027	3,15	40	2	16	10	10	2	16
			5	40	25	25	5	
0.812	3.17	40	المجموع					

التحليل

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت حول البعد الثاني الهيكل التنظيمي قدر ب 3.17 ما يعكس مستوى تقييم متوسط لما جاء في عباراته، وبانحراف معياري 0.812 يدل على درجة تشتت ضعيفة.

ثالثا : البعد الثالث الثقافة التنظيمية

الجدول رقم(11.2): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الثالث الثقافة التنظيمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبرة					الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
1,176	3,05	40	2	18	4	12	4	17
			5	45	10	30	10	
1,167	3,35	40	6	16	6	10	2	18
			15	40	15	25	5	
1,150	3,10	40	4	12	12	8	4	19
			10	30	30	20	10	
1,075	3,15	40	2	16	12	6	4	20
			5	40	30	15	10	
,954	2,75	40	0	10	14	12	4	21
			0	25	35	30	10	
,921	2,85	40	0	10	18	8	4	22
			0	25	45	20	10	
,954	3,25	40	0	20	14	2	4	23
			0	50	35	5	10	
,982	3,60	40	4	24	6	4	2	24
			10	60	15	10	5	
0.725	3.14	40	المجموع					

التحليل

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت حول البعد الثالث الثقافة التنظيمية قدر ب 3.14 ما يعكس مستوى تقييم متوسط لما جاء في عباراته، وبانحراف معياري 0.725 يدل على درجة تشتت ضعيفة.

رابعا : البعد الرابع تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الجدول رقم(12.2): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول البعد الرابع تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبرة					الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
1,194	2,90	40	4	10	8	14	4	25
			10	25	20	35	10	
1,027	3,15	40	4	12	10	14	0	26
			10	30	25	35	0	
1,037	3,45	40	6	14	14	4	2	27
			15	35	35	10	5	
1,057	3,10	40	4	10	14	10	2	28
			10	25	35	25	5	
,709	4,10	40	10	26	2	2	0	29
			25	65	5	5	0	
1,056	3,25	40	4	16	6	14	0	30
			10	40	15	35	0	
,677	4,05	40	4	16	6	14	0	31
			10	40	15	35	0	
,975	3,65	40	8	28	2	2	0	32
			20	70	5	5	0	
0.637	3.46	40	المجموع					

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

التحليل :

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت حول البعد الرابع تكنولوجيا المعلومات والاتصال قدر ب 3.46 ما يعكس مستوى تقييم متوسط لما جاء في عباراته، وبانحراف معياري 0.637 يدل على درجة تشتت ضعيفة. خامسا : المحور الثاني تطبيق إدارة المعرفة

الجدول رقم(13.2): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري المحور الثاني تطبيق إدارة المعرفة

الرقم	العبارة					المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار			
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة			
33	4	4	6	24	2	40	3,40	1,081
	10	10	15	60	5			
34	4	6	22	8	0	40	3,75	1,104
	10	15	55	20	0			
35	6	10	8	12	4	40	2,95	1,260
	15	25	20	30	10			
36	0	16	12	10	2	40	2,95	0,932
	0	40	30	25	5			
37	4	2	16	18	0	40	3,20	0,939
	10	5	40	45	0			
38	4	4	10	18	4	40	3,35	1,122
	10	10	25	45	10			
39	4	4	4	18	10	40	3,65	1,252
	10	10	10	45	25			
40	4	6	10	20	0	40	3,15	1,027
	10	15	25	50	0			
41	4	2	8	26	0	40	3,40	0,982
	10	5	20	65	0			
42	4	10	24	2	0	40	3,50	0,987
	10	25	60	5	0			
43	4	2	6	22	6	40	3,60	1,128
	10	5	15	55	15			
44	4	2	18	16	0	40	3,15	,921
	10	5	45	40	0			
45	4	6	14	12	4	40	3,15	1,122
	10	15	35	30	10			
46	4	2	12	20	2	40	3,35	1,027
	10	5	30	50	5			
47	4	8	4	22	2	40	3,25	1,149
	10	20	10	55	5			
48	4	2	6	26	2	40	3,50	1,038
	10	5	15	65	5			
	المجموع					40	3.33	0.804

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

التحليل :

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت حول المحور الثاني تطبيق إدارة المعرفة قدر ب 3.33 ما يعكس مستوى تقييم متوسط لما جاء في عباراته، وبانحراف معياري 0.804 يدل على درجة تشتت ضعيفة.

التحليل الكلي للاستبيان

ومن خلال المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت حول كل عبارات الاستبيان والذي يقدر ب 2.68 وانحراف معياري 0.329؛ يمكن القول إن موافقتهم عما جاء في هذا الاستبيان كانت متوسطة.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

أولاً : الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسة على أنه

H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05 .

لاختبار الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير المستقل (متطلبات تطبيق إدارة المعرفة) مع متغير كمي آخر وهو المتغير التابع (تطبيق إدارة المعرفة)، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم (14.2) يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الرئيسة

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig	
الانحدار	0,000	1	0,000	0,987 ^b	
الخطأ	25,220	38	0,664		
الاجمالي	25,220	39			
المتغير	β	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	3,346	,870		3,848	,000
متطلبات تطبيق إدارة المعرفة	-,005	,270	-,003	-,017	,987

المتغير التابع: تطبيق إدارة

معامل الارتباط: 0.003 معامل التحديد: 0.000

المعرفة

SPSS26 المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج

يتضح من خلال الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 0.000 بقيمة احتمالية 0.987 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ويتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (متطلبات تطبيق إدارة المعرفة ؛ تطبيق إدارة المعرفة) بقيمة 0.3% ما يدل على علاقة ارتباط طردية و ضعيفة جدا بينهما، كما يلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.000 وهذا يعني أن 100% من التباين الحاصل في تطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب لا علاقة له بتأثير متطلبات تطبيق إدارة المعرفة ، وإنما ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 3,848 بقيمة احتمالية 0,000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل $\beta = -0.003$.

وبما أن مستوى الدلالة قدر بـ 0.987 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، فإنه يتم رفض الفرض البديل وقبول الفرض العدمي الذي ينص على أن لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت - عند مستوى دلالة 0.05.

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار التالية:

$$Y = 3,346 - 0.005x$$

ثانياً : الفرضية الفرعية 1

وتنص على

H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الإدارية وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت - عند مستوى دلالة 0.05.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الإدارية وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت - عند مستوى دلالة 0.05 .

لاختبار الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير المستقل (القيادة الإدارية) مع متغير كمي آخر وهو المتغير التابع (تطبيق إدارة المعرفة)، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم(15.2) يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 1

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط قيمة F المحسوبة	مسئوى الدلالة sig	
الانحدار	5,158	1	9,770	,003 ^{b0}	
الخطأ	20,062	38	,5280		
الاجمالي	25,220	39			
المتغير	β	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مسئوى الدلالة Sig
الثابت	1,803	,5020		3,590	,0010
القيادة الادارية	,5090	,1630	,4520	3,126	,0030

المتغير التابع: تطبيق إدارة المعرفة

معامل الارتباط: 0.452 معامل التحديد 0.205

SPSS26 المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج

يتضح من خلال الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 9,770 بقيمة احتمالية 0.003 وهي اقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ويتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (القيادة الإدارية ؛ تطبيق إدارة المعرفة) بقيمة 45.2% ما يدل على علاقة ارتباط طردية و متوسطة بينهما، كما يلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.205 وهذا يعني أن 20.5% من التباين الحاصل في تطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب راجع إلى تأثير متطلبات القيادة الإدارية ، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 3,590 بقيمة احتمالية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل β 0.452

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0,003 وهي اقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل الذي ينص على توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين

القيادة الإدارية وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج
بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار التالية:

$$Y=1,803+0,509x$$

ثالثا : الفرضية الفرعية 2

وتنص على

H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05 .

لاختبار الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) مع متغير كمي آخر وهو المتغير التابع (تطبيق إدارة المعرفة)، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم(16.2) يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 2

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig	
الانحدار	0,277	1	0,423	0,520 ^b	
الخطأ	24,943	38	0,656		
الاجمالي	25,220	39			
المتغير	β	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	3,002	0,522		5,748	0,000
الهيكـل التنظيمي	0,104	0,160	0,105	0,650	0,520

المتغير التابع: تطبيق

معامل الارتباط: 0,105 معامل التحديد 0,011

إدارة المعرفة

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

يتضح من خلال الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 0,423 بقيمة احتمالية 0,520 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ويتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (الهيكـل التنظيمي ؛ تطبيق إدارة المعرفة) بقيمة 0,105 % ما يدل على علاقة ارتباط طردية و ضعيفة بينهما، كما يلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0,011 وهذا يعني أن 1,1% من التباين الحاصل في تطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب راجع إلى تأثير الهيكـل التنظيمي ، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 5,748 بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل β 0,105

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0,520 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، فإنه يتم رفض الفرض البديل وقبول الفرض العدمي الذي ينص على ان لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين

الهيكل التنظيمي وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج
بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار التالية:

$$Y=3,002+0.104x$$

رابعا: الفرضية الفرعية 3

وتنص على

H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05 .

لاختبار الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) مع متغير كمي آخر وهو المتغير التابع (تطبيق إدارة المعرفة)، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم (17.2) يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 3

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig	
الانحدار	0,070	1	0,106	0,747 ^b	
الخطأ	25,150	38	0,662		
الاجمالي	25,220	39			
المتغير	β	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	3,514	0,578		6,077	0,000
الثقافة التنظيمية	-0,058	0,180	-0,053	-0,325	0,747

المتغير التابع: تطبيق

معامل الارتباط: 0,053 معامل التحديد 0,003

إدارة المعرفة

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

يتضح من خلال الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 0,106 بقيمة احتمالية 0,747 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، ويتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (الثقافة التنظيمية ؛ تطبيق إدارة المعرفة) بقيمة 0,3% ما يدل على علاقة ارتباط طردية و ضعيفة جدا بينهما، كما يلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0,003 وهذا يعني أن 0,3% من التباين الحاصل في تطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب راجع إلى تأثير الثقافة التنظيمية ، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 6,077 بقيمة احتمالية 0,000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، وبلغت قيمة معامل β -0,053

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0,747 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، فإنه يتم رفض الفرض البديل وقبول الفرض العدمي الذي ينص على ان لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين

الثقافة التنظيمية وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج
بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار التالية:

$$Y=3,514-0.058x$$

خامسا : الفرضية الفرعية 4

وتنص على

H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05 .

لاختبار الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) مع متغير كمي آخر وهو المتغير التابع (تطبيق إدارة المعرفة)، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم يوضح (18.2) نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية 4

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig	
الانحدار	8,743	1	20,162	0,000 ^b	
الخطأ	16,478	38	0,434		
الاجمالي	25,220	39			
المتغير	β	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	5,900	0,581		10,147	0,000
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	-0,743	0,166	-0,589	-4,490	0,000

المتغير التابع: تطبيق

معامل الارتباط: 0,589 معامل التحديد 0,347

إدارة المعرفة

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS26

يتضح من خلال الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 10,147 بقيمة احتمالية 0,000 وهي اقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ويتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛ تطبيق إدارة المعرفة) بقيمة 58,9% ما يدل على علاقة ارتباط طردية و متوسطة بينهما، كما يلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0,347 وهذا يعني أن 34,7% من التباين الحاصل في تطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب راجع إلى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 10,147 بقيمة احتمالية 0.000 وهي اقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل

-0.589 β

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0,000 وهي اقل من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل الذي ينص على ان توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار التالية:

$$Y=5,9-0,743x$$

المطلب الثالث : نتائج وتوصيات الدراسة

1. النتائج النظرية:

- يجب على الجامعة تحديد الكفاءات الأساسية التي يجب أن يمتلكها جميع موظفيها لتمكينهم من توجيه عملية إدارة المعرفة
 - تحقيق الاستدامة المستقبلية لعمليات إدارة المعرفة سيتطلب حتماً تغييرات ملموسة في تنظيم الجامعة
 - إدارة المعرفة على أنها عملية تغيير ثقافي تتطلب دعماً مستقبلياً وطويل الأمد من إدارة الجامعة
 - أهمية مشاركة المجتمع المحلي في دفع جهود الجامعة لتطبيق أنظمة إدارة المعرفة
 - إشراك جميع الموظفين وأعضاء المجتمع الجامعي على جميع المستويات في الجهود والمبادرات التي تعزز التنمية الثقافية
 - النظم غير البشرية التي يجب الاستعانة بها في تيسير مهمة توفير البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة وعادةً ما ترتبط هذه النظم المستخدمة بشكل أساسي بالجانب التقني لإدارة المعرفة
- ### 2. النتائج التطبيقية:

- يوجد تطبيق متوسط لإدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب، وهذا ما يظهره المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة.
 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الإدارية وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
- ### 3. توصيات الدراسة:

- مواكبة الأساليب والمنهجيات والممارسات الإدارية المتعلقة بإدارة المعرفة لتحسين وتطوير واستثمار المخزون المعرفي المتوافر لدى الموارد البشرية والاهتمام به كثروة كبيرة تزيد من النجاح أو تحول الفشل إلى نجاح.
- الاهتمام بعقد سلسلة من الندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية، والمؤتمرات في مجال إدارة المعرفة لنشر الوعي وثقافة إدارة المعرفة وتبادل المعلومات والخبرات في هذا المجال.
- ضرورة ربط الجامعات بمراكز البحوث وقواعد البيانات الكبرى من أجل الإسهام في بناء المعرفة وتطويرها.
- ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية والتكنولوجية وتخصيص الموارد بشقيها المالي والفكري لتأسيس شبكات اتصال فاعلة
- التشجيع والتحفيز على توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات واستثمار النظم المعرفية في اتخاذ القرارات لإنجاز الأعمال بمستوى عالي من الأداء، وبالتالي تنامي خصائص إدارة المعرفة على المدى البعيد.

خلاصة :

تم من خلال هذا الفصل التطرق الى نشأة جامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت ثم كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية من حيث نشأتها وهيكلها التنظيمي، ولقد اعتمدت في جمع البيانات على الاستبيان الذي قمت بتصميمه وفق محورين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة و تطبيق إدارة المعرفة والتي تم توزيعها على عينة من الأساتذة بالمؤسسة محل الدراسة؛ حيث كان هدفنا منها هو الإجابة على إشكالية دراستنا بتطبيقها على الواقع بعد جمع البيانات قمنا بتحليلها باستخدام بعض الأساليب الإحصائية ببرنامج SPSS

الخاتمة العامة

الخاتمة :

تسعى المعرفة إلى خلق بيئة تنظيمية تهتم بشكل أساسي بالإبداع الفكري والإنتاج المعرفي ، مما يجبر مؤسسات التعليم العالي على تطوير أساليب إدارتها حتى تتمكن من مواكبة هذه التطورات والمساهمة بشكل فعال في بناء منظمات المعرفة من خلال عمليات التفكير وإدارة التطبيق مثل أساس النهوض بالمؤسسات التعليمية. يسعى التعليم العالي إلى تضمين وتعزيز هذه المعرفة في تحقيق الجودة في التعليم العالي ويساهم في نشر أفضل الممارسات داخل المنظمات من أجل الأداء التدريجي والازدهار

ومن خلال هذه الدراسة التي هدفت إلى معرفة علاقة تطبيق إدارة المعرفة بمتطلباتها، حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت تم التوصل الى النتائج التالية:

4. النتائج النظرية:

- يجب على الجامعة تحديد الكفاءات الأساسية التي يجب أن يمتلكها جميع موظفيها لتمكينهم من توجيه عملية إدارة المعرفة
 - تحقيق الاستدامة المستقبلية لعمليات إدارة المعرفة سيتطلب حتماً تغييرات ملموسة في تنظيم الجامعة
 - إدارة المعرفة على أنها عملية تغيير ثقافي تتطلب دعماً مستقبلياً وطويل الأمد من إدارة الجامعة
 - أهمية مشاركة المجتمع المحلي في دفع جهود الجامعة لتطبيق أنظمة إدارة المعرفة
 - إشراك جميع الموظفين وأعضاء المجتمع الجامعي على جميع المستويات في الجهود والمبادرات التي تعزز التنمية الثقافية
 - النظم غير البشرية التي يجب الاستعانة بها في تيسير مهمة توفير البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة وعادةً ما ترتبط هذه النظم المستخدمة بشكل أساسي بالجانب التقني لإدارة المعرفة
- ### 5. النتائج التطبيقية:

- يوجد تطبيق متوسط لإدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب، وهذا ما يظهره المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة.
- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بين متطلبات تطبيق إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05.

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الإدارية وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي وتطبيق ادارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت- عند مستوى دلالة 0.05
6. توصيات الدراسة:

- مواكبة الأساليب والمنهجيات والممارسات الإدارية المتعلقة بإدارة المعرفة لتحسين وتطوير واستثمار المخزون المعرفي المتوافر لدى الموارد البشرية والاهتمام به كثروة كبيرة تزيد من النجاح أو تحول الفشل إلى نجاح.
- الاهتمام بعقد سلسلة من الندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية، والمؤتمرات في مجال إدارة المعرفة لنشر الوعي وثقافة إدارة المعرفة وتبادل المعلومات والخبرات في هذا المجال.
- ضرورة ربط الجامعات بمراكز البحوث وقواعد البيانات الكبرى من أجل الإسهام في بناء المعرفة وتطويرها.
- ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية والتكنولوجية وتخصيص الموارد بشقيها المالي والفكري لتأسيس شبكات اتصال فاعلة
- التشجيع والتحفيز على توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات واستثمار النظم المعرفية في اتخاذ القرارات لإنجاز الأعمال بمستوى عالي من الأداء، وبالتالي تنامي خصائص إدارة المعرفة على المدى البعيد.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

- 1) بشير الرشيدى مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة دار الكتب الحديث. الكويت (2000).
- 2) جمال يوسف, اتجاهات حديثة في ادارة المعرفة والمعلومات . الطبعة الاولى . دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع عمان, الاردن (2010).
- 3) حسين عجلان . استراتيجيات الادارة المعرفية في منظمات الاعمال اثرء للنشر والتوزيع. عمان , الاردن.(2008) .
- 4) رشدي أحمد طعيمة ومحمد سليمان البندري. التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤية التطوير. دار الفكر. القاهرة, مصر (2004).
- 5) رمزي احمد . التعليم العالي والتنمية . دار الوفاء للعالم للطباعة والنشر الاسكندرية , مصر . (2006)
- 6) علي السلمي . إدارة التميز- نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة. دار غريب للنشر والتوزيع. القاهرة, مصر (2002) .
- 7) فراس محمد, ع. واقع ادارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها. كلية التربية تخصص اصول تربوية. (2010).
- 8) محمد عواد. اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة. دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان, الاردن (2008).
- 9) نجم عبود, إدارة المعرفة- المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. دار الوراق للنشر والتوزيع . عمان, الاردن (2008).

ثانياً: المذكرات والاطروحات

- 1) الغامدي، حنان علي. إدارة المعرفة في جامعة الملك عبدالعزيز ومساهمتها في التحول إلى منظمة متعلمة . رسالة دكتوراه . جامعة الملك عبدالعزيز. السعودية (2017).
- 2) المحاميد ربا . دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير . عمان , جامعة الشرق الاوسط, الاردن (2008).
- 3) بعلية توفيق. إدارة المعرفة ودورها في تحديث الذاكرة التنظيمية في المؤسسة . مذكرة ماستر . جامعة ام البواقي, الجزائر. (2022)

- 4) بكرارشوش بوعزة. استراتيجية ادارة المعرفة في المؤسسات . مذكرة ماستر جامعة عين تموشنت , الجزائر (2015).
- 5) بوزيداوي محمد. إدارة المعرفة كأساس لتحقيق أداء مستدام ومتميز. رسالة ماجستير . الجزائر , جامعة الجزائر 3, (2014).
- 6) سليمة حفيظي التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة. رسالة ماجستير . بسكرة , جامعة بسكرة. (2004).
- 7) سيف الدين . دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة محمد خيضر بسكرة , الجزائر . (2015).
- 8) هناء فوزي. دور إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية . رسالة ماجستير . القدس , جامعة القدس , فلسطين. (2016)
- 9) بيال عبد القادر. دور ادارة المعرفة في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسة. مذكرة ماستر . جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب . (2022)
- 10) يسرى رسمي , تطوير مهارات مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة في ضوء مفهوم إدارة المعرفة. رسالة ماجستير . غزة, كلية التربية, فلسطين. (2010)

ثالث: المجالات والملتقيات

- 1) احمد علي .. مفهوم المعلومات وادارة المعرفة. مجلة جامعة دمشق، العدد 28(المجلد 1)، (2012).
- 2) أسماء زدوري . ادارة المعرفة. محاضرة. قالمة: جامعة 8 ماي 1945 (2015) ..
- 3) جزار نسيمه. " دور الأستاذ الجامعي في تحسين وتطوير نوعية طرائق تقويم الطلبة الجامعيين وأساليبه". مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، العدد 2(المجلد 1)، (2019) ..
- 4) حباينة محمد. تفاعل المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية داخل المؤسسة ودوره في إنشاء القيمة. مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة(العدد 30)، . (2014).
- 5) حمايدي مسعودة.. التعليم الجامعي ودوره في دعم التنمية. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، العدد 4(المجلد 7)، (2021).
- 6) رشيد مناصرية , و عبد الحق بن تفات. تشخيص واقع توفر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المديرية الجهوية لاتصالات الجزائر بورقلة. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية(عدد 07 (2017), ديسمبر).

7) سعودي عبد الكريم. أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية " الواقع والمأمول ". مجلة الساورة للدراسات الانسانية, (2019)

8) سماح صولح. ادارة المعرفة وتسيير الكفاءات مستلزمات لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة الاقتصادية. مجلة الواحات للبحوث والدراسات, 9, (2010).

9) صلاح الدين, ع.. محاضرة نماذج عالمية في ادارة المعرفة. بغداد: جامعة بغداد كلية الاقتصاد. (2020)

10) فلاق محمد. عمليات ادارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية. الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية , شلف. (2015).

11) ماضي الهام, الهاشمي بعاج, و عبد القادر بن برطال. عمليات إدارة المعرفة ودورها في تنمية كفاءات الموارد البشرية. مجلة نور للدراسات الاقتصادية. (2019, جوان)

12) محمد رشدي , المعارف الجماعية كمورد استراتيجي و أثرها على نشاط الابداع في المؤسسة. بسكرة, جامعة محمد خيضر. . (2014).

رابعاً: المراجع باللغة الأجنبية

David J. Skyrme. (2002). Knowledge Management: Approaches and Policies. Highclere, England: David Skyrme Associates Limited.

Mohajan Haradhan . (2017, Dec 05). The Impact of Knowledge Management Models for the Development of Organizations MPRA. *Journal of Environmental Treatment Techniques* , 5(1), 12-33 .

قائمة الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب-عين تموشنت

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

استبيان

السادة والسيدات أساتذة الكلية:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان " متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية (دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب-عين تموشنت "، ونحيطكم علماً أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي و فقط ، نشكركم جزيل الشكر على مساهمتكم الجادة في الإجابة على العبارات المرفقة ، فمشاركتكم ضرورية وأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

البريد

ولكم منا فائق الشكر والتقدير

الالكتروني: zbendjerid@gmail.com

الرجاء وضع الإشارة (X) أمام العبارة التي ترون أنها تناسبكم.

الجزء الأول : المعلومات الشخصية

		أنثى	ذكر	الجنس
أكثر من 50 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
دكتوراه علوم	دكتوراه الطور الثالث	ماجستير		المؤهل العلمي
أكثر من 20 سنة	من 11 إلى 20 سنة	من 05 إلى 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الخبرة
أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد	المسمى الوظيفي

الجزء الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة

سلم القياس					العبارة	الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					البعد الأول: القيادة الإدارية	
					توفر الإدارة فرص التعلم والتطوير المستمر للأساتذة.	01
					التركيز على إنجاز المهام والأعمال بروح الفريق والعمل الجماعي.	02
					توفر إدارة الكلية مناخ ملائم لتبادل المعرفة.	03
					التزام الإدارة العليا بإستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة.	04
					امتلاك المعلومات والسيطرة على توزيعها فيما يتعلق بالخطط المستقبلية.	05

					انجاز المهام والأعمال بروح الفريق والعمل الجماعي.	06
					تشجيع الأساتذة على تقديم افكارهم ومقترحاتهم.	07
					الاعتماد على الأساليب القيادية القائمة على منح الصلاحيات للأساتذة	08
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد الثاني: الهيكل التنظيمي	
					توفير هيكل تنظيمي يسهل عملية الدوران الوظيفي للمساهمة في نقل المعرفة.	09
					وجود علاقة بين الرئيس والمرؤسين قائمة على التعاون والثقة.	10
					توفير هيكل تنظيمي يسمح بتدفق المعارف والمعلومات في الاتجاهات الأفقية والرأسية.	11
					التحول من أنماط العمل الفردي إلى نمط العمل الجماعي في فرق عمل ذاتية.	12
					تقليل المستويات الهرمية أو الإشرافية ل يتيح التقارب بين المستويات التنظيمية.	13
					تبني مبدأ اللامركزية في العمل و التي تتيح فرصة تقاسم المعرفة بين العاملين.	14
					تصميم هيكل تنظيمي يسمح باستيعاب متغيرات البيئة الداخلية والخارجية	15
					تحقيق التوازن بين الصلاحيات و المسؤوليات الممنوحة للفرد.	16
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد الثالث: الثقافة التنظيمية	
					تعزيز فلسفة العمل الجماعي لتبادل الخبرات والأفكار بين العاملين	17
					نشر القيم التي تشجع العاملين لإطلاق مبادراتهم الفردية والجماعية.	18
					تشجع الإدارة العاملين على توليد الأفكار الابتكارية.	19
					توفير الوقت اللازم للعاملين لمشاركة وتطبيق المعرفة.	20
					اعتماد معيار المشاركة بالمعرفة كأحد المرتكزات في تقييم العاملين.	21
					تهيئة بيئة تنظيمية تساعد وتدعم احتياجات الفرد المعنوية.	22
					تعزيز التقاليد والممارسات التي تشجع العاملين على تطوير أفكارهم وخبراتهم ومهاراتهم.	23
					الاعتراف بالأخطاء واكتشافها وتصويبها واعتبارها مصدر للتعلم.	24

البعد الرابع: تكنولوجيا المعلومات و الاتصال					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					25
					تعميم خدمة الاتصال بالإنترنت لجميع العاملين بكافة المستويات
					26
					توفير منتديات الكترونية متخصصة تساهم في توثيق وتبادل المعرفة
					27
					توفير اساليب الكترونية تساعد في عقد اللقاءات والاجتماعات ونقل التجارب عن بعد
					28
					توفير شبكة معلومات داخلية للوصول إلى قواعد البيانات
					29
					توفير موقع خاص للجامعة على الإنترنت متاح للجميع كل حسب حاجته
					30
					تجهيز الكلية بنظم قواعد البيانات.
					31
					تشجيع الأساتذة على استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية
					32
					تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال

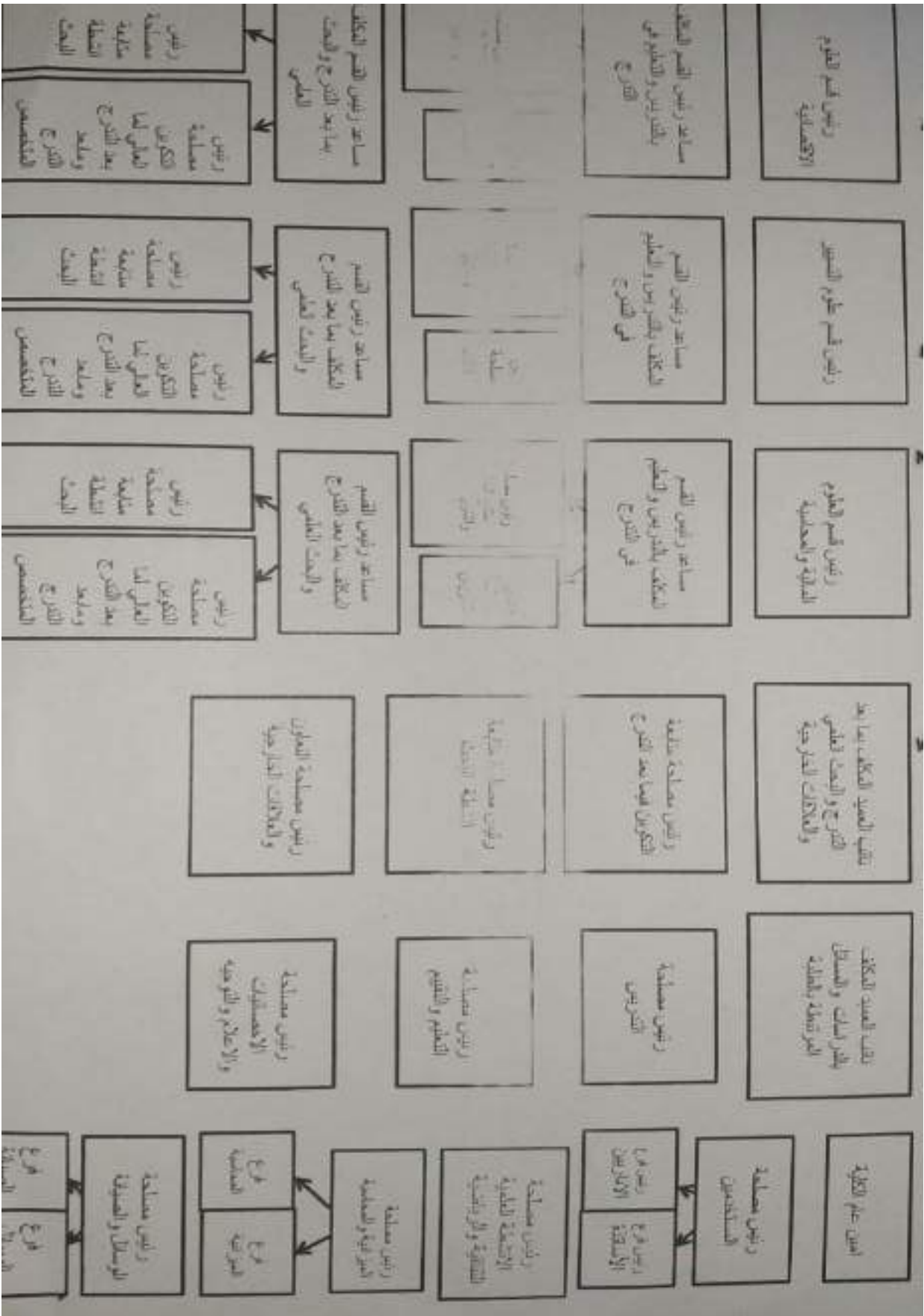
المحور الثاني: تطبيق إدارة المعرفة

سلم القياس					العبارة	الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					يعد مصطلح إدارة المعرفة من المصطلحات المتداولة في الجامعة	33
					تساعد إدارة المعرفة على تحقيق أهداف الكلية.	34
					يتوفر لدى الكلية رؤية واضحة نحو استراتيجيات ومداخل إدارة المعرفة لديها .	35
					تشكل السلوكيات المعرفية للإدارة مثل (تقدير المعرفة، بناء المعرفة، التشارك بالمعرفة) نموذجاً للعاملين .	36
					العلاقات التعاونية لدى الكلية تتيح لها تبادل الخبرات والمعلومات مع الكليات الأخرى.	37
					تستخدم الكلية أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة بتحقيق أهدافها العامة.	38
					تشارك الكلية في المؤتمرات العلمية بما يساهم في اكتساب المعرفة.	39
					يوفر تطبيق إدارة المعرفة المعلومات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس عن الجامعة و الخدمات التي تقدمها.	40
					تساهم الكلية بإقامة وتوفير محطات المعرفة لتعزيز التواصل مع جمهور المستفيدين من خدماتها.	41

					يساعد تطبيق إدارة المعرفة في الكلية عمى تقصير الزمن المطموب للاستجابة للمعلومات المستفسر عنها.	42
					تقاسم ومشاركة المعرفة والمعلومات بين العاملين لا يؤثر على فقدان وظيفتهم أو استغلالهم.	43
					يتم الاستعانة بالخبراء المتخصصين لتطبيق برامج إدارة برامج المعرفة.	44
					توفر أساليب التحديث المستمر للمعلومات من خلال التواصل مع البيئة الخارجية.	45
					تهتم الجامعة بإدارة برامج التدريب والتعلم و إنشاء مراكز التعلم الداخلي .	46
					تسعى الكلية لجذب الكفاءات المتميزة من خارج الجامعة للمساعدة في توليد المعارف الجديدة.	47
					توفر إدارة المعرفة الوقت الكافي لتبادل المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس من جهة وبين الطلبة من جهة أخرى.	48

نشكركم على حسن تعاونكم

الملحق رقم (2) الهيكل التنظيمي



Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	40	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,831	8

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	8

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,842	8

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,804	8

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,948	16

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,886	53

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
توفر الإدارة فرص التعلم والتطوير المستمر للأساتذة.	40	3,30	1,018

التركيز على إنجاز المهام والأعمال بروح الفريق والعمل الجماعي	40	2,90	1,057
توفر إدارة الكلية مناخ ملائم لتبادل المعرفة.	40	3,10	,900
التزام الإدارة العليا باستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة	40	2,90	,900
امتلاك المعلومات والسيطرة على توزيعها فيما يتعلق بالخطط المستقبلية.	40	2,65	1,122
إنجاز المهام والأعمال بروح الفريق والعمل الجماعي	40	2,90	1,317
تشجيع الأساتذة على تقديم أفكارهم ومقترحاتهم	40	3,25	1,104
الاعتماد على الأساليب القيادية القائمة على منح الصلاحيات للأساتذة	40	3,00	,961
N valide (liste)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
توفير هيكل تنظيمي يسهل عملية الدوران الوظيفي للمساهمة في نقل المعرفة.	40	3,15	1,075
وجود علاقة بين الرئيس والمرؤسين قائمة على التعاون والثقة	40	3,40	1,128
توفير هيكل تنظيمي يسمح بتدفق المعارف والمعلومات في الاتجاهات الأفقية والرأسية	40	3,15	1,210
التحول من أنماط العمل الفردي إلى نمط العمل الجماعي في فرق عمل ذاتية	40	3,15	1,075
تقليل المستويات الهرمية أو الإشرافية ليشجع التقارب بين المستويات التنظيمية	40	3,30	,853
تبني مبدأ اللامركزية في العمل و التي تتيح فرصة تقاسم المعرفة بين العاملين	40	2,95	1,413
تصميم هيكل تنظيمي يسمح باستيعاب متغيرات البيئة الداخلية والخارجية	40	3,10	1,008

تحقيق التوازن بين الصلاحيات و المسؤوليات الممنوحة للفرد	40	3,15	1,027
N valide (liste)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
تعزيز فلسفة العمل الجماعي لتبادل الخبرات والأفكار بين العاملين	40	3,05	1,176
نشر القيم التي تشجع العاملين لإطلاق مبادراتهم الفردية والجماعية	40	3,35	1,167
تشجيع الإدارة العاملين على توليد الأفكار الابتكارية.	40	3,10	1,150
توفير الوقت اللازم للعاملين لمشاركة وتطبيق المعرفة	40	3,15	1,075
اعتماد معيار المشاركة بالمعرفة كأحد المرتكزات في تقييم العاملين	40	2,75	,954
تهيئة بيئة تنظيمية تساعد وتدعم احتياجات الفرد المعنوية	40	2,85	,921
تعزيز التقاليد والممارسات التي تشجع العاملين على تطوير أفكارهم وخبيراتهم ومهاراتهم	40	3,25	,954
الاعتراف بالأخطاء واكتشافها وتصويبها واعتبارها مصدر للتعلم	40	3,60	,982
N valide (liste)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
تعميم خدمة الاتصال بالإنترنت لجميع العاملين بكافة المستويات	40	2,90	1,194
توفير منتديات إلكترونية متخصصة تساهم في توثيق وتبادل المعرفة	40	3,15	1,027
توفير اساليب إلكترونية تساعد في عقد اللقاءات والاجتماعات ونقل التجارب عن بعد	40	3,45	1,037
توفير شبكة معلومات داخلية للوصل إلى قواعد البيانات	40	3,10	1,057
توفير موقع خاص للجامعة على الإنترنت متاح للجميع كل حسب حاجته	40	4,10	,709
تجهيز الكلية بنظم قواعد البيانات	40	3,25	1,056

تشجيع الأساتذة على استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية	40	4,05	,677
تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال	40	3,65	,975
N valide (liste)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
يعد مصطلح إدارة المعرفة من المصطلحات المتداولة في الجامعة	40	3,40	1,081
تساعد إدارة المعرفة على تحقيق أهداف الكلية	40	3,75	1,104
يتوفر لدى الكلية رؤية واضحة نحو استراتيجيات ومداخل إدارة المعرفة لديها	40	2,95	1,260
تشكل السلوكيات المعرفية للإدارة مثل (تقدير المعرفة، بناء المعرفة، التشارك بالمعرفة) نموذجا للعاملين	40	2,95	,932
العلاقات التعاونية لدى الكلية تتيح لها تبادل الخبرات والمعلومات مع الكليات الأخرى	40	3,20	,939
تستخدم الكلية أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة بتحقيق أهدافها العامة	40	3,35	1,122
تشارك الكلية في المؤتمرات العلمية بما يسهم في اكتساب المعرفة	40	3,65	1,252
يوفر تطبيق إدارة المعرفة المعلومات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس عن الجامعة والخدمات التي تقدمها	40	3,15	1,027
تساهم الكلية بإقامة وتوفير محطات المعرفة لتعزيز التواصل مع جمهور المستفيدين من خدماتها	40	3,40	,982
يساعد تطبيق إدارة المعرفة في الكلية على تقصير الزمن المطلوب للاستجابة للمعلومات المستفسر عنها	40	3,50	,987
تقاسم ومشاركة المعرفة والمعلومات بين العاملين لا يؤثر على فقدان وظيفتهم أو استغلالهم	40	3,60	1,128

يتم الاستعانة بالخبراء المتخصصين لتطبيق برامج إدارة برامج المعرفة.	40	3,15	,921
توفر أساليب التحديث المستمر للمعلومات من خلال التواصل مع البيئة الخارجية.	40	3,15	1,122
تهتم الجامعة بإدارة برامج التدريب والتعلم و إنشاء مراكز التعلم الداخلي.	40	3,35	1,027
تسعى الكلية لجذب الكفاءات المتميزة من خارج الجامعة للمساعدة في توليد المعارف الجديدة.	40	3,25	1,149
توفر إدارة المعرفة الوقت الكافي لتبادل المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس من جهة وبين الطلبة من جهة أخرى.	40	3,50	1,038
N valide (liste)	40		

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,158	1	5,158	9,770	,003 ^b
	de Student	20,062	38	,528		
	Total	25,220	39			

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,277	1	,277	,423	,520 ^b
	de Student	24,943	38	,656		
	Total	25,220	39			

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,070	1	,070	,106	,747 ^b
	de Student	25,150	38	,662		
	Total	25,220	39			

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.

1	Régression	8,743	1	8,743	20,162	,000 ^b
	de Student	16,478	38	,434		
	Total	25,220	39			

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,000	1	,000	,000	,987 ^b
	de Student	25,220	38	,664		
	Total	25,220	39			

Corrélations			
		متطلبات تطبيق ادارة المعرفة	تطبيق ادارة المعرفة
متطلبات تطبيق ادارة المعرفة	Corrélation de Pearson	1	-,003
	Sig. (bilatérale)		,987
	N	40	40
تطبيق ادارة المعرفة	Corrélation de Pearson	-,003	1
	Sig. (bilatérale)	,987	
	N	40	40