اختبار نموذج مقترح للتطبيق الناجح لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية: نحو إستراتيجية فعالة لإدارة المعرفة

الدكتور: معاذ يوسف الذنيبات
جامعة الطائف – المملكة العربية السعودية

المستخلص

في هذه الدراسة تم اختبار صحة نموذج للتطبيق الناجح لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية ، بُني النموذج على العلاقة التأثيرية بين مضامين البنية التحتية لإدارة المعرفة وعمليات إدارة المعرفة ، أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس في 15 جامعة سعودية بلغ حجمها (338) فرداً .

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) في المتغير التابع (الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية) حيث أكددت النتائج على صحة النموذج الفرضي للدراسة.

Abstract

In this study was test the validity of a model for the successful application of knowledge management in Saudi universities, the model was built on the influential relationship between the contents of the infrastructure for knowledge management and knowledge management processes.

The study was conducted on a stratified random sample from faculty members at 15 universities this sample consist of (338) persons.

The study concludes The Following: There is a statistically significant effect of the factors (motivate knowledge, create knowledge technology, and management of trends of individuals towards knowledge, create a culture of knowledge, create knowledge leadership) in the dependent variable (effective practice of knowledge management processes in Saudi universities), and confirm the validity of the study assumed model.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

المقدمة:

ظهرت إدارة المعرفة في ضل التطور الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وظهور تيار العولمة حيث واكب ذلك ظهور العديد من المداخل التي تسعى لتحسين وتطوير الأداء الإداري من بينها إدارة المعرفة، فقد برزت الحاجة إلى إيجاد أساليب جديدة ووسائل تمكن من تخزين المعرفة الموجودة في عقول العاملين والاحتفاظ بها لإعادة استخدامها في المستقبل.

حديثا امتد تطبيق مبادرات إدارة المعرفة إلى الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى بعد أن كان في البدايات مقتصرا على منظمات الأعمال الهادفة إلى الربح وتركزت في المنظمات الكبيرة منها، ومن أهم التطبيقات الشائعة لها في الجامعات بناء مستودعات المعرفة وقواعد البيانات التي يتم فيها تخزين معظم الوثائق المتعلقة بها .((Cheng M.Y, Ho J, S. Y, and Lau P. M.,2009)

لذلك فإن تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات يعد أحد السبل التي يمكن أن تلجأ إليها حتى تكون منظمة فاعلة في المجتمع مما يساعدها على تحقيق التميز كما هو الحال في منظمات الأعمال.

أن إيجاد المعرفة وتخزينها في مستودعات المعرفة ليس جديدا في الجامعات ولكن الجديد هو المشاركة في المعرفة المتوفرة والسماح للأعضاء الانتفاع منها بشكل جماعي الأمر الذي يفيد الطلبة والباحثين لدفع دورة المعرفة نحو الأمام ويفيدهم في التمييز بين المؤسسات الأكاديمية المتواجدة في السوق الأكاديمي. (Basu and Sengupta, 2007)

تقترح هذه الدراسة نموذجاً للتطبيق الناجح لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية بعد أن تم اختبار صحة هذا النموذج.

مشكلة الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من النتائج التي توصلت إليها دراسة سابقة حول العوامل المؤثرة في المشاركة بالمعرفة حيث خلصت إلى وضع تصور عام للتطبيقات الناجحة لإدارة المعرفة على شكل إطار عمل للبنى التحتية لإدارة المعرفة يتكون من المضامين التالية: تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة.(الذنيبات،2011)

تختبر الدراسة الحالية أثر توفر هذه العوامل في تحقيق تطبيقات ناجحة لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية، ليتسنى لمتخذي القرار في الجامعات تعزيز العوامل الايجابية وتذليل المعوقات لتهيئة البنى التحتية لإدارة المعرفة.

وفي ضوء ما تقدم يمكن إدراك عناصر المشكلة من خلال الأسئلة التالية :

1. هل يتوفر لدى الجامعات السعودية مستوى مقبول من البنى التحتية (عوامل النجاح) لإدارة المعرفة في ضوء المضامين المقترحة؟
2. هل هنالك ممارسة فعَالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية؟

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3. هل تؤثر البنى التحتية(عوامل النجاح) لإدارة المعرفة في ضوء المضامين المقترحة في الممارسة الفعَالة لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من ما يلي:

1. أنها تناولت واحدة من القضايا التي أصبحت تمس جوهر المنظمات بشكل وثيق فهي تعمل في بيئة أصبح التطوير والتجديد والابتكار سمتها الأساسية، والاستجابة لهذا التطور والتغيير ضرورة ملحة.
2. كما تبرز أهمية هذه الدراسة من كونها تحاول اختبار نموذج للتطبيق الناجح لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية.
3. كما تعد هذه الدراسة مفيدة لمتخذي القرار في تلك الجامعات حيث توفر لهم إطاراً لتطوير إدارة المعرفة يقوم على توظيف العوامل المعززة للممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعة.
4. كما وتعد هذه الدراسة مفيدة للباحثين والدارسين في مجال إدارة المعرفة وتقترح دراسات مستقبلية ذات أهمية، وكذلك سوف تقدم إطار فكري يساهم في إثراء المكتبة العربية بالأدبيات المتعلقة بإدارة المعرفة.

أهداف الدراسة:

يمكن إجمال الأهداف الرئيسية التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها بما يلي:

1. تشخيص وتقييم الوضع الراهن لمستوى البنى التحتية لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية في ضوء المضامين المقترحة.
2. تشخيص وتقييم الممارسة الفعَالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية.
3. التعرف على أثر (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) في الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
4. اختبار صحة نموذج الدراسة.

فرضيات الدراسة:

سوف تقوم الدراسة على اختبار الفرضيات التالية:

1. **الفرضية الرئيسية الأولى:** يقدر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مستوى البنى التحتية لإدارة المعرفة في جامعاتهم في ضوء المضامين المقترحة(تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) بمستوى غير مقبول .

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2. **الفرضية الرئيسية الثانية:** يقدر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مستوى الممارسة الفعَالة لعمليات إدارة المعرفة في جامعاتهم بمستوى غير مقبول.
3. **الفرضية الرئيسية الثالثة :** لا يوجد تأثير ذو معنوية إحصائية لمتغيرات النموذج المقترح البنى التحتية لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) في مستوى الممارسة الفعَالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية من وجهة نظر المبحوثين.

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

ماهية المعرفة:

إن مفهوم " المعرفة " هو مصطلح قديم وليس بالأمر الجديد، فالمعرفة رافقت الإنسان منذ تفتح وعيه وتطورت معه من مستوياتها البدائية مرافقة لعمق واتساع مداركه حتى وصلت إلى ما عليه الآن، إلا أن الجديد في هذا المفهوم هو حجم تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية وعلى نمو الإنسان، ومن المؤكد أن التقدم والتطور الهائل في تقنية المعلومات الذي يشهده القرن الحالي والذي يعتبر أكبر تغيير في الحياة البشرية جعل من المعرفة مؤثراً كبيراً في المجتمع الإنساني، بحيث أصبح عامل التطور في مجال المعرفة أكثر تأثيرا في الحياة من بين العوامل الأخرى المادية.

ورغم تزايد الاهتمام بمفهوم المعرفة إلا أنه لا يوجد تعريف محدد لها حيث توصف بأنها الناتج المباشر لفهم محتوى المعلومات مما يضيف لها قيمة يمكن أن تسهم في زيادة فعالية صنع القرارات. (Wen, 2009).

وهنالك اتجاهاً أخر في تعريف المعرفة من منظور اجتماعي ينظر إلى المعرفة على أنها ترتبط بالموقع والشخص والمحيط الذي يتعلم فيه لذا يزداد فهمها بوصفها بنية اجتماعية وليست نسخة مطابقة لشئ واقعي لذا تركز على أهمية المجتمع والقيم والآراء المشتركة واللغة والحوار (Wick, 2000: 252).

وهناك من يرى بأن المعرفة مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي الأفعال والقرارات .أي بمعنى آخر هي عبارة عن معلومات ممتزجة بالتجربة، والحقائق والأحكام والقيم التي يعمل بعضها مع بعض كتركيب فريد يسمح للأفراد والمنظمات بخلق أوضاع جديدة وإدارة التغيير (ياسين،2007 : ٢٥)

وأخيرا وبعد استعراض التعريفات السابقة لمفهوم المعرفة فإن الدراسة تنظر إلى مفهوم المعرفة على أنه رصيد متراكم من ثقافات الفرد من تفاعله من الأشياء من حوله والتي تتكون من كافة الاتجاهات والأفكار والخبرات والمعلومات والبيانات التي يحصل عليها من تلك الثقافات.

VERSION NON IMPRIMABLE
المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المفهوم الحديث لإدارة المعرفة :

تعد إدارة المعرفة توجها حديثا في علم الإدارة، بدأ الاهتمام به وتطويره في أواسط التسعينيات وقد اشتملت الأدبيات الواردة بشأنها العديد من التعريفات منها أنها أنظمة تكنولوجيا المعلومات التي تهتم بقواعد البيانات والمعلومات. (Bukowits , 2000 : 140)

كما أنها " إدارة نظامية Systematic وصريحة Explicit وواضحة للأنشطة والممارسات والسياسات والبرامج داخل المنظمة والتي ترتبط وتتعلق بالمعرفة (Allee,2000:1)

كما تعرف إدارة المعرفة على أنها تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وتوليف المعرفة، وكافة الأمور المتعلقة برأس المال الفكري والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية؛ لتحقيق أكبر ما يمكن من التأثير الإيجابي في الميزة التنافسية التي تسعى إليها المنظمة، بالإضافة إلى العمل على إدامة المعرفة واستغلالها ونشرها واستثمارها، وتوفير التسهيلات اللازمة لها مثل أفراد المعرفة والحاسبات والشبكات وغيرها. (Wiig, 2002: 10).

كما يمكن تعريف إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية بأنها: "إطار أو طريقة تمكن الأفراد العاملين في المؤسسة التعليمية من تطوير مجموعة من الممارسات لجمع المعلومات ومشاركة ما يعرفونه؛ مما ينتج عنه سلوكيات أو تصرفات تؤدي إلى تحسين مستوى الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة التعليمية"، ومن خلال هذا التعريف يتضح أن إدارة المعرفة تعمل على الربط بين ثلاثة مصادر (موارد) أساسية في المنظمة وهي: الأفراد، العمليات، والتقنيات، لتمكين المنظمة من استثمار ومشاركة المعلومات والمعرفة المتوافرة لديها بطريقة أكثر فعالية (Petrides& Nodine, 2003, 10).

ولغايات هذه الدراسة يمكن تعريف إدارة المعرفة على أنها مجموعة من العمليات والأنشطة التي تهدف إلى استثمار المعرفة بعد توليدها و تجميعها وتخزينها وتوزيعها وإتاحتها للمستفيدين.

عمليات إدارة المعرفة

إن عمليات إدارة المعرفة تعمل بشكل تتابعي وتتكامل فيما بينها، إذ تعتمد كل عملية على الأخرى وتتكامل معها وتدعمها، وقد ورد في الأدب النظري مجموعة من العمليات لإدارة المعرفة، وهذه العمليات هي:

1. عملية تشخيص المعرفة: يعد التشخيص من الأمور المهمة في برنامج إدارة المعرفة، وفي ضوء التشخيص يتم وضع سياسات وبرامج العمليات الأخرى. ويشير (الكبيسي ،2005) إلى أن عملية التشخيص أمر حتمي لأن الهدف منها هو اكتشاف معرفة المنظمة وتحديد الأشخاص الحاملين لها ومواقعهم، كذلك تحدد مكان هذه المعرفة في القواعد.
2. عملية تخطيط المعرفة: تتعلق برسم الخطط المختلفة ذات الارتباط بإدارة المعرفة، ودعم أهداف إدارة المعرفة والأنشطة الفردية وأنشطة المنظمة، والسعي إلى توفير القدرات والإمكانيات اللازمة لسير الأعمال بكفاءة وفاعلية، وتوفير الطاقم الخبيرة المتخصصة، وتحديد التسهيلات التكنولوجية اللازمة

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3. عملية نشر المعرفة: عرفت الجمعية الأمريكية لعلم المعلومات نشر المعرفة بتعريفها الواسع بأنها تشمل العمليات الضرورية لإيصال المعلومات إلى مستخدميها (العلي وقنديلجي والعمري، 2006) ومصطلح نشر المعرفة هو مرادف لمصطلح نقل المعرفة ، كما أن عملية نقل المعرفة هي الخطوة الأولى في عملية التشارك في المعرفة، وتعني عملية نقل المعرفة إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة.
4. عملية توليد واكتساب المعرفة: يمكن توليد المعرفة من خلال عدد من العمليات التي تمتد بين تحدي الإبداع وبين البحث الجاد، كما أن الأفراد فقط هم الذين يولدون المعرفة ولا تستطيع المنظمة توليد المعرفة بدون الأفراد. (حجازي ،2005) وتركز عملية توليد المعرفة الضمنية على توسيع المعرفة التي يتم توليدها على يد الأفراد ومن ثم بلورتها على مستوى الجماعة من خلال الحوار، والمحادثة، والتشارك في الخبرة أو مجتمع الممارسة. ولتحقيق فاعلية توليد واكتساب المعرفة
5. عملية تخزين المعرفة: تشير عملية تخزين المعرفة إلى أهمية الذاكرة التنظيمية، فالمنظمات تواجه خطرا كبيرا نتيجة لفقدانها للكثير من المعرفة التي يحملها الأفراد الذين يغادرونها لسبب أو لآخر، وبات خزن المعرفة والاحتفاظ بها مهما جدا لا سيما للمنظمات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل، والتي تعتمد على التوظيف والاستخدام بصيغة العقود المؤقتة والاستشارية لتوليد المعرفة فيها، لأن هؤلاء الأشخاص يأخذون معرفتهم الضمنية غير الموثقة معهم عندما يتركون المنظمة، أما الموثقة فتبقى مخزونة في قواعدها (الكبيسي،2005). ويتم خزن المعرفة من خلال أنواع متعددة من وحدات الخزن.
6. عملية توزيع المعرفة: إن توزيع المعرفة يشير إلى ضمان وصول المعرفة الملائمة للشخص الباحث عنها في الوقت الملائم، ووصولها إلى أكبر عدد ممكن من الأشخاص العاملين في المنظمة. وهناك عدة شروط لتوزيع المعرفة منها: وجود وسيلة لنقل المعرفة، وهذه الوسيلة قد تكون شخصا، وقد تكون شيئا آخر، وأن تكون هذه الوسيلة مدركة ومتفهمة تماما لهذه المعرفة وفحواها وقادرة أيضا على نقلها (توزيعها)، وأن يكون لدى هذه الوسيلة الحافز الكافي للقيام بذلك، إضافة إلى عدم وجود معوقات تحول دون هذا النقل المعرفي.
7. عملية تطبيق المعرفة:إن تطبيق المعرفة يعبر عن تحويل المعرفة إلى عمليات تنفيذية، ويجب توجيه المساهمة المعرفية مباشرة نحو تحسين أداء المنظمة في حالات صنع القرار والأداء الوظيفي، إذ أنه من الطبيعي أن تكون عملية تطبيق المعرفة مستندة إلى المعرفة المتاحة.
8. عملية استرجاع المعرفة :يشير استرجاع المعرفة إلى تلك العمليات التي تهدف إلى البحث والوصول إلى المعرفة بكل يسر وسهولة وبأقصر وقت بقصد استعادتها وتطبيقها في حل مشكلات العمل واستخدامها في تغيير أو تحسين عمليات الأعمال (الكبيسي،2005).

إن مدى الاستفادة من المعرفة الذي هو جوهر إدارة المعرفة يرتكز على القدرة على استرجاع ما هو معروف وما جرى تعلمه ووضعه في القواعد المعرفية.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

9. المشاركة بالمعرفة: المشاركة بالمعرفة هي تلك العملية التي يجري من خلالها توصيل كل من المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة إلى الآخرين عن طريق الاتصالات (العلي وقنديلجي والعمري،2006). وتعني المشاركة بالمعرفة التحويل الفعال للمعرفة، أي أن باستطاعة مستلم المعرفة أن يفهمها بشكل كاف ويصبح قادرا على القيام بالفعل بموجبها، والمشاركة بالمعرفة من الممكن أن تأخذ مكانها من خلال الأفراد والمجموعات على حد سواء والوحدات الإدارية داخل المنظمات.

10. عملية متابعة المعرفة والرقابة عليها: تتعلق هذه العملية بالأنشطة ذات العلاقة بالسيطرة والرقابة على الجهود المرتبطة بإدارة المعرفة ودعم هذه الجهود وتوجيهها بالاتجاه الذي يعظم دور إدارة المعرفة وتأثيره في الأداء، وتتحدد أنشطة هذا المحور في ضوء رؤية المنظمة وأهدافها، وحتى تحقق المنظمة النجاح المطلوب فإنه ينبغي أن تتبنى مدخلا شاملا متكاملا في إدارة المعرفة (أبو فارة،2006).

العوامل المساعدة في تطبيق إدارة المعرفة:

تناولت العديد من الدراسات البحث في العوامل المساعدة في تطبيقات إدارة المعرفة في المنظمات على اختلاف أنواعها وكان من أولى هذه الدراسات دراسة (pentland , 1995) حيث اعتبر أن التفاعل الاجتماعي من أكثر العوامل الممكنة لإدارة المعرفة فقد بينت الدراسة أن المعرفة عبارة عن مجموعة من الممارسات المستمرة ضمن الهياكل الاجتماعية والمادية للمنظمة.

وبينت دراسة (Anderson and Apqc, 1996) أن الثقافة التنظيمية ، تكنولوجيا المعلومات ، الإستراتيجية، عمليات إدارة المعرفة ، والقيادة، والتعليم من العوامل المساعدة في تطبيقات إدارة المعرفة.

ومن الدراسات الحديثة التي تناولت العوامل المساعدة في تطبيق إدارة المعرفة دراسة (Lee and Lee,2007) حيث أشارت إلى أن طريقة عمل الأفراد في مكان العمل، اللامركزية في الهيكل التنظيمي، الثقافة والتعلم، وتكنولوجيا المعلومات هي من أهم العوامل المحفزة لتطبيقات إدارة المعرفة.

وأخيراً توصلت دراسة (Nixon et al ,2008) أن العوامل التالية من العوامل المؤثرة في نجاح تطبيقات إدارة المعرفة : الثقافة، التعلم، التدريب، دعم الإدارة العليا، إستراتيجية الأعمال، تكنولوجيا المعلومات.

العوامل المؤثرة في عمليات إدارة المعرفة:

من المفترض أن نجد الكثير من العوامل المؤثرة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة حيث تناولت العديد من الدراسات البحث في العلاقة بين العوامل الممكنة لإدارة المعرفة وعمليات إدارة المعرفة وتوصلت إلى نتائج في هذا المجال وسوف نتناول هنا أهم هذه الدراسات:

في دراسة (Szulanski ,1996) تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية بين خصائص المعرفة المنقولة، وخصائص المصدر، خصائص المتلقي، والسياق الذي تنقل فيه المعرفة وبين عملية نقل المعرفة وتبادلها داخل المنظمة .

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

في دراسة (Duffy,2000) تم التوصل إلى تأثير العوامل التالية : الإستراتيجية ، الأفراد، العملية أو المهمة، التقنية في عمليات إدارة المعرفة : خلق المعرفة ، اكتساب المعرفة ، توليد المعرفة ، تطبيق المعرفة، توزيع المعرفة ، تقاسم المعرفة.

توصلت دراسة (Lee and Kim, 2001) إلى وجود علاقة معنوية بين عوامل المناخ التنظيمي،المكافئات، جودة خدمات تكنولوجيا المعلومات ، الدعم الإداري وبين عملية المشاركة بالمعرفة في المنظمات.

وفي حال غير متوقع توصلت دراسة (Bock and Kim, 2002) من خلال دراسة العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد نحو المشاركة في المعرفة بالاعتماد على نظرية الحدث المسبب (reasoned action) إلى أن المكافئات المتوقعة ودعم تكنولوجيا المعلومات تقلل من اتجاهات الأفراد نحو المشاركة بالمعرفة بينما توصلت إلى تأثير معنوي للترابط المتوقع والمساهمة المتوقعة في المشاركة بالمعرفة في سلوك الأفراد نحو المشاركة بالمعرفة

وحديثا توصلت دراسة (Lee and Lee,2007) إلى وجود أثر ايجابي للعوامل : الأفراد،الهيكل التنظيمي،الثقافة والتعليم، تكنولوجيا المعلومات ، في عمليات إدارة المعرفة : خلق، اكتساب، توليد، خزن، تطبيق، توزيع، وتقاسم المعرفة .

وكذلك في البيئة العربية توصلت دراسة (دروزة، 2008) إلى وجود علاقة قوية بين متطلبات إدارة المعرفة : الاحتياجات المعرفية،الوعي ، الالتزام المعرفي، الاتصالات الداخلية والخارجية، وبين عمليات إدارة المعرفة : تشخيص المعرفة ، توليد المعرفة، خزن المعرفة،توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة.

الدراسات السابقة:

دراسة (الوذيناني، 2007) هدفت الدراسة إلى التعرف على عمليات إدارة المعرفة التي تساهم في تحقيق نموذج الجامعة المنتجة في الجامعات السعودية، بالإضافة إلى إلقاء الضوء على المعوقات التي تحول دون تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن عمليات إدارة المعرفة تسهم وبدرجة كبيرة جدا في تحقيق نموذج الجامعة المنتجة في الجامعات السعودية، كما توصلت الدراسة إلى وجود بعض المعوقات التي تحول دون تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية وبدرجة كبيرة وعلى رأسا المعوقات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات.

دراسة (Cheng M. Y, HO, J.S.Y and Lau P.M ,2009) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على سلوك الأكاديميين في الجامعات الخاصة في ماليزيا في تبادل المعرفة والعوامل التي يمكن أن تؤثر فيها ، حيث تم فحص تأثير العوامل التنظيمية والفردية والتكنولوجية على المشاركة في المعرفة .

وانطلقت الدراسة من فكرة أن المشاركة في المعرفة من المفترض أن تكون النشاط الطبيعي للمؤسسات الأكاديمية وترى الدراسة أن تبادل المعرفة هو احد السبل الرئيسية لاكتساب المعرفة وتطبيقها

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بسرعة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن نظم الحوافز والفوائد المتوقعة من تبادل المعرفة من العوامل الرئيسية المؤثرة في تبادل المعرفة بين الأكاديميين.

دراسة (Aidemark, J,2009) هدفت الدراسة إلى التعرف على الفجوة بين النظرية والتطبيق في إدارة المعرفة ، وصياغة إطار متكامل لحل المشاكل التي أدت إلى هذه الفجوة وذلك من خلال دراسة عدد من النظريات الأساسية المتعلقة في إدارة المعرفة والتي تكشف عن الطبيعة المعقدة لإدارة المعرفة في المنظمات .

وقد تم دراسة تلك النظريات والكشف عن التناقضات التي تكمن فيها مما يعني أن الفجوة بين النظرية والتطبيق هي فجوة ذاتية تعود إلى التناقض بين النظريات الأساسية لإدارة المعرفة، وقد ركزت الدراسة على بعض الجوانب الأساسية لإدارة المعرفة وهي: المعرفة بوصفها المورد الرئيسي للأعمال، المعرفة كقوة تنافسية ومصدر للنمو، طبيعة إدارة المعرفة والموارد، وعمال إدارة المعرفة

تم دراسة التناقضات بين هذه الجوانب الرئيسية ومحاولة وضع إطار استراتيجي لإدارة المعرفة من خلال التركيز على تكنولوجيا المعلومات لتحقيق مختلف الخيارات الإستراتيجية الممكنة وإزالة كافة التناقضات في نظريات إدارة المعرفة.

دراسة (Cranfield , D, J, and Taylor , J, 2008) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ممارسات وتصورات مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة لإدارة المعرفة والتعرف على التحديات التي تواجهها، حيث تم دراسة حالة سبع من مؤسسات التعليم العالي داخل المملكة المتحدة وتم استخدام عدد من الركائز الأساسية للتعليم في المؤسسات وهي القيادة والتنظيم، والتكنولوجيا، والتعليم.

وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة معقدة جدا وذات تاريخ وثقافة وخلفيات مختلفة ومتنوعة فمنها ما يهدف إلى دخول اقتصاد المعرفة من خلال توفير جودة التدريب والنشاط والبحث ، وكذلك ضمان إدارة فعالة وكفؤة في ظل التنافسية المتزايدة في السوق على الرغم من أنها منظمات لا تهدف إلى الربح ، وحيث أن البيئة الخارجية لمؤسسات التعليم العالي تعيش مرحلة تغيير متسارعة مما دفع تلك المؤسسات إلى التكيف مع التغيرات المتسارعة في البيئة المحيطة والتي تؤثر عليها.

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة التركيز على إدارة المعرفة والعوامل المؤثرة فيها ومن أهمها التركيز على خصائص الجامعات والأكاديميين والتي تؤثر في تطور إدارة المعرفة فقد تعرقل نشاطاتها أو تعززها، وكذلك تصورات الإدارة نحو إدارة المعرفة وتنفيذها ضمن قطاع التعليم العالي.

دراسة (Kharabsheh, R. A,2007) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بعض العوامل التي تسبق عملية المشاركة بالمعرفة ، واعتمد الباحث في تحديد هذه العوامل على الدراسات السابقة في هذا المجال فقد تم فحص تأثير الأبعاد الاجتماعية والتنظيمية والتكنولوجية في المنظمة على عملية المشاركة بالمعرفة وتبادلها بين أعضاء التنظيم.

وتوصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل المؤثرة هي:

1- قيمة المعرفة التي بحوزة أعضاء التنظيم وأهمية التعليم بالنسبة لهم .

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- التوجه نحو السوق من خلال التركيز على العملاء وتعزيز المنافسة .

3- استعداد المنظمة للتعرف وأهمية المعلومات الخارجية وقيمتها بالنسبة للمنظمة واستيعابها وتطبيقها لأغراض تجارية .

4- التركيز على البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.

5- التركيز على نظام الحوافز الذي يعزز تبادل المعرفة والمشاركة فيها بين أعضاء التنظيم.

6- التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء والذي يعزز الثقة بينهم ويدعم عملية المشاركة في المعرفة.

دراسة (Basu ,B, and Sengupta ,K , 2007) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل النجاح في تطبيق إدارة المعرفة في كلية إدارة الأعمال ، وتنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية التركيز على نجاح مبادرات إدارة المعرفة نتيجة لتكلفتها العالية وأنها محفوفة بالمخاطر، كما أنها احد الاستراتيجيات الرئيسية التي تحقق الاستدامة للمنظمات على المدى الطويل، لذلك سعت هذه الدراسة إلى وضع إطار للعوامل التي تجعل المؤسسات التعليمية من المنظمات القائمة على المعرفة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أهمية العوامل التالية في نجاح تطبيقات إدارة المعرفة في الكلية: البنية التحتية، الثقافة التنظيمية، الدوافع والحوافز، موقف الإدارة العليا.

بالإضافة إلى دور إدارة المعرفة في تحقيق النجاح للمنظمة حيث تم قياس النجاح من خلال بعض المؤشرات وهي: عدد الطلبة المنتسبين، معدل الاستنزاف في أعضاء هيئة التدريس، عدد المنشورات التي تصدر باسم الكلية، وقد كشفت الدراسة عن فعالية متطلبات إدارة المعرفة في تعزيز هذه المؤشرات.

ثالثاً : المنهجية والإجراءات:

لغايات تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة تبنت الدراسة منهجية البحث الوصفي، والميداني التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، تمّ إجراء المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية في مجال إدارة المعرفة، لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري حيث تم توضيح مفهوم المعرفة ومفهوم إدارة المعرفة وماهيتها وأهمية توظيف إدارة المعرفة في المنظمات. وكذلك توضيح أهم عمليات إدارة المعرفة والممارسات التي تؤدي إلى تفعليها، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكّل رافداً حيوياً في الدراسة وما تتضمنه من محاور معرفية. أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فقد تم إجراء المسح الاستطلاعي لعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والطلب منهم الإجابة على فقرات الاستبانة المصممة لهذه الدراسة ومن ثم تحليل البيانات المتجمعة من خلال الاستبيانات بالطرق الإحصائية المناسبة باستخدام برمجية الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وبعد تحليل البيانات واستخلاص النتائج الأولية تم اختبار فرضيات الدراسة بالطرق الإحصائية المناسبة واستخلاص النتائج.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السعودية الحكومية المنتشرة في المناطق الرئيسية للمملكة والتي مضى على إنشائها أكثر من 5 سنوات حيث تم تحديد هذه الفترة لاعتبارات تتعلق بمنح الجامعة فرصة لتطبيق إدارة المعرفة وهي (جامعة الملك سعود، جامعة الامام محمد بن سعود ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، جامعة الملك فيصل، جامعة طيبة، الجامعة الإسلامية، جامعة تبوك، جامعة الملك عبدالعزيز، جامعة أم القرى، جامعة الطائف، جامعة الباحة، جامعة نجران، جامعة أبها، جامعة جيزان، جامعة الملك خالد).

أما عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية تشمل كافة الجامعات ثم الكليات ثم التخصصات التي تحويها حيث تم إرسال الاستبانه الإحصائية لأعضاء هيئة التدريس المتوفرة بياناتهم على الموقع الإلكتروني للجامعة من خلال البريد الإلكتروني وبلغ عدد الاستبيانات المرسلة (820) استبانه، استرجع منها (338) استبانه وكانت جميعها صالحة للتحليل.

خصائص عينة الدراسة :

الجدول التالي يبين توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية، حيث تشير النتائج إلى أن غالبية العينة من الكليات الانسانية بنسبة 53,3% ، كما أن متغير الخبرة دلّ على أن معظم أفراد العينة هم من ذوي الخبرة التي تتراوح ما بين (6–10) سنوات وهي الشريحة التي تكثر بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومعظمهم مازالوا ضمن فئة أستاذ مساعد.

جدول رقم (1)

التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الرقم	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
.1	الكلية	الكليات الإنسانية	180	53.3
		الكليات العلمية	158	46.7
.2	الخبرة الأكاديمية	5 سنوات فأقل	56	16.6
		6–10	168	49.7
		11–15	69	20.4
		أكثر من 15 سنة	45	13.3
.3	الرتبة الأكاديمية	محاضر	41	12.1
		أستاذ مساعد	196	58.0
		أستاذ مشارك	80	23.7
		أستاذ	21	6.2
.4	المقدرة على استخدام	عالية	171	50.6

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الرقم	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
	الإنترنت	متوسطة	58	17.2
		منخفضة	100	29.6
		منعدمة	9	2.7

أداة الدراسة :-

اعتمدت الدراسة على الاستبيان بهدف جمع البيانات حيث تم تصميم استبانه لخدمة أغراض الدراسة تتكون من أربعة أجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات التعريفية لأفراد العينة ويتضمن هذا الجزء الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين.

الجزء الثاني: يتكون من مجموعة من الفقرات التي تقيس البنى التحتية لإدارة المعرفة في ضوء النموذج المقترح (المتغيرات المستقلة) وذلك على مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (5-1). على النحو التالي:

1- تحفيز المعرفة: تم قياسهما بالفقرات (1-5).

2- تهيئة تكنولوجيا المعرفة: تم قياسها بالفقرات (6-10).

3- إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة: تم قياسها بالفقرات (11-15)

4- خلق ثقافة المعرفة: تم قياسها بالفقرات (16-20)

5- تهيئة قيادة المعرفة: تم قياسها بالفقرات (21-25)

الجزء الثالث: يتضمن مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات(المتغير التابع) من وجهة نظر المبحوثين وذلك على مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (5-1) .حيث تم قياسه بالفقرات (26-31)

وقد تم تحديد أوزان فقرات الاستبانة ضمن مقياس ليكرت للخيارات المتعددة الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات بطريقة خماسية على النحو التالي:الخيار (ينطبق دائماً) يمثل (5) درجات، الخيار (ينطبق غالباً) يمثل (4) درجات، الخيار (ينطبق أحياناً) يمثل (3) درجات، الخيار (ينطبق نادراً) يمثل (2) درجة، والخيار (لا ينطبق إطلاقا) يمثل (1) درجة.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم إجراء صدق تحكيمي للاستبانة (الصدق الظاهري) (Face Validity) للتأكد من أن فقرات الاستبانة تقيس بالفعل متغيرات الدراسة التي حددت لقياسها في أثناء مراحل بناء الاستبانة حيث تم عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة المحكمين لإبداء رأيهم فيها، بالإضافة إلى توزيع الاستبانة على عينة

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تجريبية من أعضاء هيئة التدريس بلغ حجمها (25) فردا للتعرف على مدى وضوح وسهولة الألفاظ المستخدمة ومدى فهمهم للمفاهيم الواردة في هذه الاستبانة ومن ثم القيام بالتعديلات الضرورية .

كما تم استخدام معامل الاتساق الداخلي كرومباخ ألفا (Cronbach Alpha) بهدف التأكد من مدى اتساق أداة القياس وكانت النتائج المعالجة بالحاسوب كما في الجدول رقم (2)، حيث تشير النتائج إلى أن معامل الثبات لجميع الأبعاد لا يقل عن (0.60)، كما أن معامل الثبات لجميع فقرات الاستبانة بلغ (0.75) وهذا يعني أن أداة الدراسة تتسم بالثبات وصالحة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي (Sekran,2006).

جدول رقم(2)

نتائج كرومباخ –ألفا لمتغيرات الدراسة

التسلسل	المتغير	عدد الفقرات	قيمة ألفا
1	تحفيز المعرفة	5	0.765
2	تهيئة تكنولوجيا المعرفة	5	0.66
3	إدارة الاتجاهات الفردية	5	0.75
4	خلق ثقافة المعرفة	5	0.867
5	تهيئة قيادة المعرفة	5	0.82
6	عمليات إدارة المعرفة	6	0.75
7	الاستبانة ككل	31	0.75

متغيرات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

تقوم الدراسة باختيار صحة نموذج مقترح لتفعيل التطبيقات الناجحة لإدارة المعرفة من خلال المزج بين عدد من المتغيرات واختبار العلاقة بينها وتقسم هذه المتغيرات الى متغيرات مستقلة ومتغيرات تابعة على النحو التالي:

- **المتغيرات المستقلة:**

1- **تحفيز المعرفة** : إيجاد نظام حوافز يدعم صنّاع المعرفة ويستقطبهم نحو الجامعة ويعزز من ممارسة نشاط التشارك المعرفي بين الأعضاء بالإضافة إلى دعم عملية التعلم التعاوني داخل الجامعة.

2- **تهيئة تكنولوجيا المعرفة** : توفير أدوات تكنولوجيا المعلومات الداعمة للمعرفة مثل الشبكات المحلية (LAN)، الانترنت والبريد الالكتروني ،نظم معلومات المعرفة مثل النظم الخبيرة ونظم الاجتماعات الإلكترونية ، قواعد البيانات العلمية والاستفادة منها في دعم القرارات وتنمية المعرفة وإنتاجها وتوزيعها.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3- **إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة** : بحيث يتم وبشكل منظم قياس اتجاهات الأعضاء نحو المعرفة وعملياتها المختلفة وإدارة هذه الاتجاهات بالشكل الذي يمكن من التأثير عليها ايجابياً وتوجيهها نحو دعم عمليات إدارة المعرفة.

4- **خلق ثقافة المعرفة:** السعي الجاد من قبل الجامعة نحو بناء الاستعداد نحو اكتساب المعرفة واستثمارها في الجامعة من قبل أعضاء هيئة التدريس .

5- **تهيئة قيادة المعرفة** : إنشاء إدارة مختصة تتولى عملية الإشراف على نشاط المعرفة في الجامعة وتسهيل الاتصال بين الأعضاء لتحقيق التشارك بالمعرفة فيما بينهم ، بالإضافة إلى امتلاك رؤى واضحة وأهداف محددة تعكس حاجة الجامعة للمعرفة والسعي لامتلاك ثقافة المعرفة ونشرها داخل الجامعة.

- **المتغير التابع:**

التطبيق الناجح لعمليات إدارة المعرفة: اتخاذ كافة الإجراءات التي من شأنها توليد المعرفة الجديدة واكتسابها من مصادر متعددة وتوزيعها وتبادلها بين الأفراد واستثمارها بالشكل الذي ينعكس إيجابا على الأداء المؤسسي.

الدراسة الميدانية

تعتمد الدراسة الميدانية على تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة بواسطة الاستبانة المعدة لهذه الغاية حيث تم توزيع (820) استبانه على أفراد عينة الدراسة بلغ ما أعيد للباحث منها (338) استبانه وجميعها صالحة للتحليل الإحصائي، وتشمل الدراسة الميدانية تحليل بيانات إجابات الأفراد حول فقرات الدراسة، اختبار الفرضيات.

نتائج التحليل الإحصائي للبيانات

فيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات ، وهي قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية الترتيبية لجميع متغيرات الدراسة، والفقرات المكونة لكل متغير ، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة كان (لا ينطبق إطلاقا) أعطيت درجة واحدة (1)، (ينطبق نادرا) أعطيت درجتان (2) ،(ينطبق أحيانا) أعطيت (3) درجات ، (ينطبق غالبا) أعطيت (4) درجات ، و(ينطبق دائما) أعطيت (5) درجات.

واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي : 3.5 فما فوق يمثل مستوى مرتفعاً، 2.5-3.49 يمثل مستوى متوسطاً ، أقل من 2.5 يمثل مستوى منخفضاً.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وكانت نتائج التحليل على النحو التالي:

1- تقدير أفراد العينة لمتغير تحفيز المعرفة:

جدول رقم(3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لمتغير تحفيز المعرفة

تحفيز المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
توفر الجامعة مناخاً تنظيميا ملائما يدعم المواصلة المعرفية لدى الأعضاء	3.21	1.23	متوسط
تشجع الجامعة ماديا ومعنويا على التميز والإبداع والابتكار.	3.34	1.19	متوسط
تهتم الجامعة باقتراحات الأعضاء بخصوص إنتاج المعرفة وتقاسمها	3.28	1.26	متوسط
تدعم الجامعة مشاركة الأعضاء في المؤتمرات والندوات العلمية.	3.50	1.24	مرتفع
تقدم الجامعة الحوافز المادية والمعنوية بهدف دعم نشاطات التشارك المعرفي.	3.31	1.23	متوسط
الفقرات مجتمعة	3.33	.88	متوسط

يتبين من الجدول رقم (3) أن المتوسط العام لتقدير أفراد العينة لمتغير تحفيز المعرفة كان متوسطاً ، فقد كانت معظم إجابات المبحوثين حول الفقرات المتعلقة بهذا البعد ضمن الموافقة أي أن الجامعات توفر نظام حوافز يدعم عمليات إدارة المعرفة لدى الأعضاء.

وهذا يعود إلى الاهتمام الكبير الذي توليه الجامعات السعودية للمعرفة وصناع المعرفة والتركيز على الاستثمار بالمعرفة خاصة في الآونة الأخيرة حيث تم إنشاء وكالة تعنى بالبحث العلمي والنشر المعرفي في معظم الجامعات السعودية .

2- تقدير أفراد العينة لمتغير تهيئة تكنولوجيا المعرفة:

جدول رقم(4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لمتغير تهيئة تكنولوجيا المعرفة

تهيئة تكنولوجيا المعرفة	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**مستوى التقدير**
تقدم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة مثل (أجهزة الحاسوب ،الشبكات المحلية، الانترنت، قواعد البيانات العلمية،تقنية الاجتماعات الإلكترونية ...الخ) الدعم لتوليد المعرفة الجديدة.	3.38	1.34	متوسط
تقدم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة مثل (أجهزة الحاسوب ،الشبكات المحلية،	3.66	1.10	مرتفع

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الانترنت، قواعد البيانات العلمية،تقنية الاجتماعات الإلكترونية ...الخ) الدعم لتحقيق التشارك بالمعرفة.			
تقدم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة مثل (أجهزة الحاسوب ،الشبكات المحلية، الانترنت، قواعد البيانات العلمية،تقنية الاجتماعات الإلكترونية ...الخ) الدعم للوصول إلى مصادر المعرفة وتوزيعها.	3.44	1.13	متوسط
تقدم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة مثل (أجهزة الحاسوب ،الشبكات المحلية، الانترنت، قواعد البيانات العلمية،تقنية الاجتماعات الإلكترونية ...الخ) الدعم لاكتساب المعرفة واستثمارها .	3.28	1.32	متوسط
تقدم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة مثل (أجهزة الحاسوب ،الشبكات المحلية، الانترنت، قواعد البيانات العلمية،تقنية الاجتماعات الإلكترونية ...الخ) الدعم للوصول إلى مصادر المعرفة وتوزيعها.	3.51	1.19	مرتفع
الفقرات مجتمعة	3.45	.80	متوسط

يتبين من الجدول رقم (4) أن المتوسط العام لتقدير أفراد العينة لمتغير تهيئة تكنولوجيا المعرفة كان متوسطاً فقد كانت معظم إجابات المبحوثين حول الفقرات المتعلقة بهذا البعد ضمن الموافقة أي أنه يتوفر مستوى معقول من التكنولوجيا الداعمة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات.

3- تقدير أفراد العينة لمتغير إدارة الاتجاهات الفردية نحو إدارة المعرفة:

جدول رقم(5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لمتغير إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة

إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
يتم إجراء الدراسات للكشف عن اتجاهات الأعضاء نحو إدارة المعرفة	3.03	1.28	متوسط
يتم عقد الندوات وورش العمل لتعريف الأعضاء بكيفية الاستفادة من مصادر المعرفة وتوزيعها	3.17	1.19	متوسط
يتم تطبيق إستراتيجية للتأثير في سلوك الأعضاء نحو التشارك بالمعرفة	3.09	1.31	متوسط
يتم قياس اتجاهات الأفراد نحو توليد المعرفة واكتسابها	3.65	1.17	مرتفع
يتم دراسة رغبات الأفراد وتفضيلاتهم بخصوص التفاعل مع المعرفة المكتسبة واستثمارها.	3.53	1.03	مرتفع
الفقرات مجتمعة	3.29	.85	متوسط

يتبين من الجدول رقم (5) أن المتوسط العام لتقدير أفراد العينة لمتغير إدارة الاتجاهات الفردية نحو إدارة المعرفة كان متوسطاً حيث كانت إجابات المبحوثين حول الفقرات المتعلقة بهذا البعد ضمن الموافقة.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

4- تقدير أفراد العينة لمتغير خلق ثقافة المعرفة:

جدول رقم(6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لمتغير خلق ثقافة المعرفة

خلق ثقافة المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
تعمل الجامعة على تقليل حالات المنافسة بين الأعضاء التي تحول دون التشارك بالمعرفة فيما بينهم.	3.74	1.17	مرتفع
تعمل الجامعة على الحد من مقاومة الأعضاء لاستخدام معرفة غيرهم من الزملاء	3.43	1.32	متوسط
تهتم الجامعة بإقناع الأعضاء باستغلال أوقاتهم في إدارة المعرفة	3.73	1.26	مرتفع
تهتم الجامعة بإقناع الأعضاء بفوائد الاستثمار في إدارة المعرفة	4.20	1.11	مرتفع
تهتم الجامعة بتدريب الأعضاء ومنحهم فرص التعلم لإنتاج المعرفة واستثمارها	4.00	1.26	مرتفع
الفقرات مجتمعة	3.82	.99	مرتفع

وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم(6) نجد أن الأفراد يقدرون سعي الجامعات نحو خلق ثقافة المعرفة لدى أعضائها بمستوى مرتفع ، حيث أن جميع الفقرات جاءت ضمن الموافقة ، وهذا يعود إلى تبني إستراتيجية الجامعات السعودية التي تضمنت بعداً رئيسيا نحو خلق ثقافة المعرفة لدى الأعضاء.

5- تقدير أفراد العينة لمتغير تهيئة قيادة المعرفة:

جدول رقم(7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لمتغير تهيئة قيادة المعرفة

تهيئة قيادة المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
يتوفر لدى الجامعة إدارة متخصصة تعنى بنشاطات إدارة المعرفة من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه واتخاذ قرارات	3.31	1.193	متوسط
تستعين الجامعة بمستشارين متخصصين في إدارة المعرفة	3.47	1.168	متوسط
يتوفر لدى الجامعة خبراء معرفة مؤهلون ينشئون قاعدة المعرفة ويشرفون عليها	3.60	1.266	مرتفع
تهتم إدارة المعرفة في الجامعة بتطوير نفسها وتطوير طاقمها	3.62	1.284	مرتفع
يعمل مختصو المعرفة في الجامعة على تحديث المعلومات باستمرار	3.10	1.371	متوسط
الفقرات مجتمعة	3.42	.9619	متوسط

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم(7) نجد أن إجابات المبحوثين حول الفقرات المتعلقة بمتغير تهيئة قيادة المعرفة في الجامعة جاءت ضمن الموافقة المتوسطة مما يشير إلى توفر قيادة للمعرفة تمارس نشاطات المعرفة في الجامعات المبحوثة.

المتغير التابع (عمليات إدارة المعرفة) :

جدول رقم(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لمتغير عمليات إدارة المعرفة

عمليات إدارة المعرفة	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**مستوى التقدير**
تؤكد الجامعة على اكتساب المعرفة و توليد المعرفة الجديدة	2.99	1.27	متوسط
تؤكد الجامعة على الوصول إلى المعرفة المفيدة من المصادر الخارجية والداخلية	3.00	1.21	متوسط
تعمل الجامعة على تسهيل نمو المعرفة من خلال الثقافة والحوافز	3.07	1.35	متوسط
تعمل الجامعة على إعادة تقديم المعرفة (توزيع) في الوثائق والندوات وقواعد البيانات والبرمجيات.	3.39	1.34	متوسط
يتم استخدام المعرفة وتطبيقها في عمليات صنع القرار	3.28	1.38	متوسط
يتم نقل المعرفة الموجودة في الأقسام والكليات والإدارات الأخرى في الجامعة	3.47	1.16	متوسط
الفقرات مجتمعة	3.20	.85	متوسط

وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم(8) نجد أنه يتوفر مستوى متوسط من عمليات إدارة المعرفة كما يرى المبحوثين .

نلاحظ من النتائج السابقة أن جميع تقديرات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع جاءت ضمن الموافقة وبالتقدير بين المرتفع والمتوسط وهذا يعني أن الجامعات السعودية المبحوثة تمتلك إستراتيجية لتطبيق إدارة المعرفة الفعالة ولكنها مازالت في بداياتها حيث لم تكتمل الصورة حول إمكانية تطبيق إدارة المعرفة الناجحة بشكل مرتفع التقدير.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى :

يقدر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مستوى البنى التحتية لإدارة المعرفة في جامعاتهم في ضوء المضامين المقترحة(تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) بمستوى غير مقبول.

لاختبار هذه الفرضية فإننا سوف نستخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير الأفراد للمتغيرات السابقة ثم نقوم باستخدام اختبار (T) للعينة الواحدة وذلك لاختبار مدى معنوية الفرق بين المتوسط الحقيقي للمتغير والمتوسط الفرضي (3) والجدول التالي يبين النتائج:

جدول رقم (9)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لتقدير الأفراد للبنية التحتية لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية

المتغير	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تحفيز المعرفة	6.802	337	.000	.32840	3.33	.88
تهيئة تكنولوجيا المعرفة	10.493	337	.000	.45444	3.45	.79
إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة	6.281	337	.000	.29231	3.29	.85
خلق ثقافة المعرفة	15.18	337	.000	.82130	3.82	.99
تهيئة قيادة المعرفة	8.052	337	.000	.42130	3.42	.96

نلاحظ من النتائج الواردة في الجدول السابق وجود فرقاً معنوياً بين المتوسط الحقيقي لمتغيرات البنية التحتية لإدارة المعرفة والمتوسط الافتراضي (3) ، حيث أن قيمة (sig) أقل من (0.05) وأن هذا الفرق ايجابيا أي أن الأفراد يقدرون متغيرات البنية التحتية لإدارة المعرفة بمستوى مقبول، وهذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تفترض أن الأفراد يقدرون متغيرات البنية التحتية لإدارة المعرفة بمستوى مقبول .

VERSION PRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الرئيسية الثانية:

يقدر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مستوى الممارسة الفعَالة لعمليات إدارة المعرفة في جامعاتهم بمستوى غير مقبول.

لاختبار هذه الفرضية فإننا سوف نستخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير الأفراد للمتغير التابع (الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة) ثم نقوم باستخدام اختبار (T) للعينة الواحدة وذلك لاختبار مدى معنوية الفرق بين المتوسط الحقيقي للمتغير والمتوسط الفرضي (3) والجدول التالي يبين النتائج:

جدول رقم (10)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لتقدير الأفراد لمستوى الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية

المتغير	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عمليات إدارة المعرفة	4.352	337	.000	.20316	3.20	.85

نلاحظ من النتائج الواردة في الجدول السابق وجود فرقاً معنوياً بين المتوسط الحقيقي لمتغير الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة والمتوسط الافتراضي (3) ، حيث أن قيمة (sig) أقل من (0.05) وأن هذا الفرق ايجابيا أي أن الأفراد يقدرون متغير الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة بمستوى مقبول، وهذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تفترض أن الأفراد يقدرون متغير الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة بمستوى مقبول .

الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا يوجد تأثير ذو معنوية إحصائية لتقدير المبحوثين لمتغيرات النموذج المقترح البنى التحتية لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) في تقدير مستوى الممارسة الفعَالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية.

VERSION NON EDITABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قبل تطبيق تحليل الانحدار المتعدد لاختبار هذه الفرضية ، لابد من التحقق من افتراضات نموذج الانحدار المتعدد وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات هذا النموذج: (Jason and Elaine ,2002)

الافتراض الأول: أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي.

يعد التحقق من هذا الفرض مهماً في حالة العينات الصغيرة التي تقل فيها عدد المشاهدات عن(30)، أما في حالة العينات الكبيرة فيمكن التخلي عن هذا الشرط وذلك لأنه ووفقاً لنظرية الحد المركزية نجد أن التوزيعات الاحتمالية تؤول إلى التوزيع الطبيعي في حالة العينات التي يزيد حجمها عن (30) مشاهدة (Palta,2003).

الافتراض الثاني: عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة " Multicollinearity"

أو عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة [1] ومن بين أكثر الطرق استخداماً للتحقق من توفر هذا الشرط استخراج معامل تضخم التباين "Variance Inflation Factor- VIF "،الذي يعكس قوة النموذج المستخدم ويتحقق من شرط عدم الازدواج الخطي حيث أنه إذا كان معامل تضخم التباين(VIF) لمتغيرات الدراسة يتجاوز (5) فإنه يمكن القول أن هذه المتغيرات لها ارتباط عالٍ مع متغيرات مستقلة أخرى (وجود ازدواج خطي)وبالتالي سيؤدي إلى حدوث مشكلة في تحليل الانحدار (Kutner,2004) .

وقد تم الاعتماد على هذه القاعدة لاختبار شرط عدم الازدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة، والجدول التالي يبين قيمة التباين المسموح (**Tolerance**) ومعامل تضخم التباين(VIF) للمتغيرات المستقلة:

جدول رقم (11)

المتغيرات المستقلة	معامل تضخم التباين	
	Tolerance= 1-(R^2)	VIF= 1/ Tolerance
تحفيز المعرفة	.946	1.057
تهيئة تكنولوجيا المعرفة	.912	1.097

[1] يقصد بالازدواج الخطي: وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين أثنين أو أكثر من المتغيرات المستقلة (التفسيرية)،مما يؤثر على استقرار معاملات الانحدار بالإضافة إلى عدم توفر صفة الاعتمادية لهذه المعاملات. (Makridakis,1998)

VERSION NON IMPRIMABLE
المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة	.952	1.050
خلق ثقافة المعرفة	.895	1.118
تهيئة قيادة المعرفة	.945	1.058

نلاحظ أن قيمة(VIF) كانت أقل من(5) ولذلك يمكن القول أنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة .وأن النموذج المطبق يتميز بالقوة ، أي أن النتائج أشارت إلى قبول الفرضية العدمية للازدواج الخطي بين المتغيرات حيث أنه لا يوجد ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة .

تطبيق نموذج الانحدار لاختبار الفرضية :

جدول رقم (12)

الانحدار المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على مستوى الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية

المتغيرات المستقلة	B	T	Sig
تحفيز المعرفة	.113	2.738	*.007
تهيئة تكنولوجيا المعرفة	.181	3.854	*.000
إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة	.258	6.045	*.000
خلق ثقافة المعرفة	.115	3.045	*.003
تهيئة قيادة المعرفة	.462	12.119	*.000
Adj R^2 =0.419	R^2 = 0.428	F= 49.695	Sig = 0.000

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

- القوة التفسيرية للنموذج:

بلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.428) معامل التفسير المعدل (Adjust R^2) (0.419) ، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة مجتمعة مسئولة عن (42,8%) من التغير الحاصل في المتغير التابع(الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

- المعنوية الكلية للنموذج:

أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (12) إلى أن العوامل المستقلة في النموذج تؤثر معنويا في مستوى الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة حيث بلغت قيمة P-Value للإحصائي (F) (0.000) مما

VERSION NON IMPRIMABLE
المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة(ككل) في المتغير التابع وأن النموذج صالح للاختبار، وهذا يعني أن واحداً على الأقل من معاملات الانحدار تختلف عن الصفر.

- المعنوية الجزئية للنموذج:

للتعرف على معاملات الانحدار المعنوية سوف نستخدم قيمة P-Value للإحصائي (T) حيث تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن متغيرات النموذج (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) تؤثر بشكل معنوي في المتغير التابع(الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة) بالاستناد إلى قيمة (T) ومستوى دلالتها الذي كان اقل من المستوى المعنوي المعتمد (0.05) ، كما بلغت درجة تأثيرهما على التوالي (0.113، 0.181 ،0.258، 0.115، 0.462).

- القرار :

ومما سبق فانه يتم رفض الفرضية العدمية للنموذج وقبول الفرضية البديلة التي تفترض أن النموذج معنوي أي وجود تأثير معنوي للمتغيرات المستقلة في النموذج (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) في المتغير التابع الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية.

- ترتيب دخول المتغيرات في نموذج الانحدار

للتعرف على أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً في مستوى المشاركة بالمعرفة في الجامعة تم استخدام تحليل الانحدار التدريجي (Stepwise Regression) وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (12)

نتائج تحليل الانحدار التدريجي

المتغيرات المستقلة	R^2	F	Sig
تهيئة قيادة المعرفة	.262	119.274	.000
إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة	.351	90.439	.000
تهيئة تكنولوجيا المعرفة	.399	73.845	.000
خلق ثقافة المعرفة	.415	59.092	.000
تحفيز المعرفة	.428	49.695	.000

*ذات دلالة إحصائية

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نلاحظ من النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن متغير تهيئة قيادة المعرفة من أكثر المتغيرات تأثيراً في متغير الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة حيث التغير بمقدار واحد في متغير تهيئة قيادة المعرفة يؤثر بنسبة (0.262) في التغير في متغير الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة.

كما أن متغيري تهيئة قيادة المعرفة وإدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة مجتمعين يساهمان في (0.351) من التغير في المتغير التابع (الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة).

وكذلك إن متغيرات تهيئة قيادة المعرفة وإدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة وتهيئة تكنولوجيا المعرفة مجتمعة تساهم في (0.399) من التغير في المتغير التابع (الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة).

وكذلك إن متغيرات تهيئة قيادة المعرفة وإدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة وتهيئة تكنولوجيا المعرفة وخلق ثقافة المعرفة مجتمعة تساهم في (0.415) من التغير في المتغير التابع (الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة).

وبعد إضافة المتغير الأخير (تحفيز المعرفة) أصبح التغير بمقدار واحد في المتغيرات المستقلة في النموذج مجتمعة يؤدي إلى تغير بمقدار (0.428) في المتغير التابع (الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة).

مناقشة النتائج:

1. أظهرت الدراسة أن مستوى توفر البنية التحتية لإدارة المعرفة في ضوء المضامين المقترحة (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) كان بين المرتفع والمتوسط، وكان أكثر العوامل تقديراً سعي الجامعات السعودية إلى خلق ثقافة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس حيث جاء بتقدير مرتفع،ثم كانت جميع المتغيرات الأخرى بمستوى متوسط. وهذا يعني أن الجامعات السعودية المبحوثة تمتلك إستراتيجية لتطبيق إدارة المعرفة الفعالة ولكنها مازالت في بداياتها حيث لم تكتمل الصورة حول إمكانية تطبيق إدارة المعرفة الناجحة بشكل مرتفع التقدير.

وانطلاقاً من هذه النتيجة فإنه لابد من التفكير الجاد بمضاعفة الجهود وتكاتفها لتحقيق أعلى مستوى من البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة في ضوء المضامين المقترحة.

2. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية كان متوسطاً وفقاً لتقدير أعضاء هيئة التدريس فيها ومن بين أكثر العوامل التي ساقت لهذا التقدير سعي

VERSION NON IMPRIMABLE
المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجامعات للتأكيد على عملية تبادل المعرفة بين الكليات والأقسام الأكاديمية والإدارات المساندة بالإضافة إلى سعيها نحو إعادة توزيع المعرفة من خلال الندوات والوثائق والبرمجيات.

3. أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للمتغيرات المستقلة : (تحفيز المعرفة ،تهيئة تكنولوجيا المعرفة، و إدارة الاتجاهات الفردية نحو المعرفة ، خلق ثقافة المعرفة ، تهيئة قيادة المعرفة) في المتغير التابع (الممارسة الفعالة لعمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة **(Cranfield , D, J, and Taylor , J, 2008)** التي أشارت إلى تأثير اتجاهات الأكاديميين في تطور إدارة المعرفة وعملياتها المختلفة، و دراسة **(Kharabsheh, R. A, 2007)** التي أشارت إلى أهمية البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في دعم عملية المشاركة بالمعرفة ، وكذلك دراسة **(Basu, B, and Sengupta, K, 2007) التي** أشارت أيضا إلى أهمية البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تحقيق النجاح لعمليات إدارة المعرفة.

يمكن الاعتماد على هذه النتيجة لتكوين الأبعاد الرئيسية لإستراتيجية ناجحة لتفعيل التطبيق الناجح لإدارة المعرفة في المؤسسات الأكاديمية ،فالمتغيرات المستقلة ثبت تأثيرها الايجابي وبالاتفاق مع كثير من الدراسات التي تناولتها، فهي تشكل أساسا لهذه الإستراتيجية ومنطلقاً مهما لتحديد معالمها.

التوصيات :

استنادا إلى ما سبق تقدم الدراسة التوصيات التالية:

1. توفير المزيد من وتهيئة البنى التحتية لإدارة المعرفة في ضوء المضامين المقترحة في نموذج الدراسة لما لها من دور في تحقيق تطبيقات ناجحة لإدارة المعرفة، فقد أشارت نتائج الدراسات أنه لا يمكن البدء في مشاريع تتعلق بإدارة المعرفة ما لم يتم توفير بنية إدارية وتنظيمية وتقنية عالية الجودة، وتهيئة العاملين ومجتمع المنظمة ككل ثقافيا ومهارياً، للتحول إلى منظمة معرفية؛ تقوم على المعرفة، وتنتج المعرفة، وتستثمر في المعرفة.
2. التأكيد على إيجاد إدارة متخصصة تعنى بقيادة المعرفة وتطويرها وتنفيذ عملياتها المختلفة وقياسها ،وتوفير كافة أشكال الدعم المادي والمعنوي لهذه الإدارة لتتمكن من القيام بالدور المناط بها على أكمل وجه ومن ذلك التخطيط ووضع الإستراتيجيات واقتراح السياسات التي تدعم عمليات صناعة المعرفة واكتسابها وتطويرها وتوزيعها والتشارك بها داخل الجامعات ، بالإضافة إلى تطبيق المعرفة وقياس نتائجها وتلمس الفوائد الناجمة عنها وتعميمها داخل الجامعة.
3. التأكيد على ضرورة العمل المستمر في قياس اتجاهات الأفراد نحو الاستثمار في المعرفة وتبادلها مع الآخرين ، والعمل على التأثير في تلك الاتجاهات وتوجيهها نحو تحقيق المصالح المعرفية للجامعات والأعضاء.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

4. التأكيد على ضرورة إيجاد نظم حوافز تدعم التطبيق الناجح لإدارة المعرفة .
5. التأكيد على ضرورة تفعيل استخدام القاعات الذكية وقاعات الاجتماعات الالكترونية المتوفرة في الأقسام والكليات بالشكل الذي يحقق الفائدة لجميع أعضاء هيئة التدريس كأن يتم عقد لقاءات علمية بين الأعضاء بشكل دوري لمناقشة أفكارهم البحثية أو عقد ورش عمل على مستوى الكلية أو القسم لتطوير المناهج والمساقات الدراسية ومحتوياتها .
6. التأكيد على ضرورة العمل المستمر في خلق ثقافة المعرفة داخل مجتمع الجامعة حيث أنه من المهم أن نبني قناعات لدى الأفراد بضرورة الاستثمار في المعرفة وأهمية التشارك فيها مع الآخرين وأهمية الاستفادة من معارف الزملاء الآخرين واستثمارها.
7. كما توصي الدراسة بضرورة اختبار النموذج في مؤسسات أكاديمية أخرى بحيث يتم دراسة حالة كل مؤسسة على حذا ، ومن ناحية أخرى توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية لاختبار النموذج وتطبيقه في منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية للتأكد من مناسبته لهذه المنظمات.
8. كما توصي الدراسة بضرورة إجراء دراسات مستقبلية للتوصل إلى عوامل أخرى أو نماذج أخرى يمكن أن تسهم في تفعيل التطبيق الناجح لإدارة المعرفة في المنظمات.
9. أخيرا توصي الدراسة بتطبيق نموذج الدراسة من خلال اعتماد إستراتيجية لإدارة المعرفة في الجامعات تركز على توفير البنى التحتية التي توصلت إليها الدراسة.

المراجع

أبو فارة، يوسف. (2006): واقع استخدام مدخل ادارة المعرفة في المصارف العاملة في فلسطين، مؤتمر جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن.

حجازي، هيثم (2005) إدارة المعرفة: مدخل نظري ، مطبع الأهلية للنشر والتوزيع، ط (1) عمان : الأردن .

دروزة ، سوزان صالح (2008) العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الأداء المصرفي، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان.

الذنيبات، معاذ يوسف، وآخرون (2011) المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف: إطار مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التجارة جامعة أسيوط ، العدد الثاني، 2011.

العلي ، عبد الستار؛ وآخرون (2006) المدخل إلى إدارة المعرفة .دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة . عمان .الأردن.

الكبيسي، عامر (2005)إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

الوذيناني، جواهر بنت عواض (2007) إدارة المعرفة مدخل لتحقيق نموذج الجامعة المنتجة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة ، المملكة العربية والسعودية.

ياسين، سعد غالب (2007) إدارة المعرفة :المفاهيم، النظم ، التقنيات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

Aidemark, J.(2009) “Knowledge Management Paradoxes.” The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 7 Issue 1 2009, pp. 1 - 10, available online at www.ejkm.com

Allee, V., (2000)The Value Evolution : Addressing Larger Implications of Intellectual Capital and Intangibles Perspective , Journal of Intellectual Capital , VOL . 1 . No .1 ,

Arthur Anderson and The APQC. The Knowledge Management Assessment Tool. Arthur Anderson and The American Productivity & Quality Center, 1996.

Basu B and Sengupta K(2007) “Assessing Success Factors of Knowledge Management Initiatives of Academic Institutions – a Case of an Indian Business School” The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 5 Issue 3, pp 273 - 282, available online at www.ejkm.com

Bock, G., and Kim, Y.G. Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. Information Resource Management Journal, 15, 2 (2002), 14-21.

Bukowits , W.R, & R,L.Williams ,(2000) The Knowledge Management Field Book , London UK : Pearson Education Ltd,.

Cheng M.Y, Ho J, S. Y, and Lau P (2009)“Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia”. M. Electronic Journal of Knowledge Management Volume 7 Issue 3, (pp313 - 324), available online at www.ejkm com.

Cranfield, D. J. and Taylor, J. “Knowledge Management and Higher Education: a UK Case Study.” The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 6 Issue 2 2008, pp. 85 - 100, available online at www.ejkm.com

Duffy, Jan (2000) Knowledge Management : To Be Or Not To Be , Information Management Journal ,January 2000,67.

Jason W. Osborne and Elaine Waters(2002) Four Assumptions Of Multiple Regression That Researchers Should Always Test, Practical Assessment, Research, and Evaluation, 8(2). [Available online at http://ericae.net/pare/getvn.asp?v=8&n=2]

Kharabsheh, R. A.(2009) “A Model of Antecedents of Knowledge Sharing.” The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 5 Issue 4, pp. 419 - 426, available online at www.ejkm.com

Kutner, Nachtsheim, Neter,(2004) Applied Linear Regression Models, 4th edition, McGraw-Hill Irwin,

Lee, J.H and Kim, Y.G. Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge management performance: empirical validation. Proceedings of Pacific Asia Conference on Information Systems 2001, June 2001b, pp. 1097-1111.

Makridakis, Spyros, (1998), " Forecasting: methods & applications", 3 rd Edition, John Wiley & sons Inc., p 288.

Nixon Muganda,(2008) Assessing the Application of the Knowledge Management Success Paradigm in South Africa , Communications of the IBIMA Volume 3, 2008

Palta, Mari, (2003)," Quantitative Methods in population health: Extensions of ordinary regression", Wiley – IEEE, p 6.

Pentland, B.T. Information systems and organizational learning: the social epistemology of organizational knowledge systems. Accounting, Management and Information Technology, 5, 1 (1995), 1-21.

Petrides, Lisa A. & Nodine Thad R.(2003). Knowledge Management In Education: Defining The landscape, The Institute Of Knowledge Management In Education, CA, USA.

Sekaran, U, (2006) "Research Methods for Business : A Skill Building Approach ,4th ed , john Wiley and Sons , (Asia) pte Ltd . Singapore.

Szulanski, G. Exploring internal stickiness: impediments to the transfer of best practice within the firm. Strategic Management Journal, 17 (Winter 1996), 27-43.

Wen, Y. (2009) An effectiveness measurement model for knowledge management. Knowledge-Based systems, 22: 363-367.

Wick, C. (2000) knowledge management and leadership opportunities fortechnical communicators. Technical Communication, 47:515-529

Wiig, Karl M. (2002) Knowledge Management Foundation: thinking about thinking Arlington, Schima Press.

Young-Chan Lee , Sun-Kyu Lee, (2007) Capabilities, Processes, and Performance of Knowledge Management: A Structural Approach, Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 17 (1) 21–41 (2007), © 2007 Wiley Periodicals, Inc. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/hfm.20065

VERSION NON IMPRIMABLE

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com