

تقييم أنشطة إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التسيير - جامعة الجزائر 3 - دراسة استكشافية

خليد عائشة*

Abstract:

This study seeks to evaluate and identify extent to which knowledge management activities are practiced by Economic Science Faculty -Delly Ibrahim University- as well as to explain the importance of knowledge management as a vital and key factor in higher education organizations success, to improve their outcomes.

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وتقييم مدى ممارسة أنشطة إدارة المعرفة (إنشاء المعرفة، حيالة المعرفة، فلترة المعرفة، تدقيق وتخزين المعرفة، نشر وتطبيق المعرفة، تقاسم ومشاركة المعرفة، تشكيل مجتمعات ممارسة المعرفة، إستراتيجية

إدارة المعرفة) على مستوى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم والتجارة وعلوم التسيير - جامعة الجزائر 3، موضحة أهمية إدارة المعرفة كدور حيوي وحساس في نجاح مؤسسات التعليم العالي لتحسين مخرجاتها.

* أستاذة مساعدة قسم ب، جامعة الجزائر 3.

مقدمة:

في ظل المتغيرات العالمية الجديدة، التي أفرزتها المعطيات الاقتصادية والسياسية والثورة التكنولوجية التي جعلت المعرفة تفرض نفسها لتكون قوة أساسية من قوى الإنتاج، ظهرت متطلبات كثيرة أوجدتها العولمة لتجعل العالم أشبه ما يكون بالقرية الكونية الصغيرة التي يحكمها وعي جديد هو الوعي الكوني. فالوضع الجديد دفع مديري الأعمال إلى تبني وتوظيف توجهات استراتيجية مستحدثة من أولوياتها تطوير رأس المال الفكري والاهتمام بتشجيع التجديد والابتكار عن طريق الاعتماد على التكنولوجيا وتسخيرها لخدمة الموارد البشرية.

أثرت هذه التحولات والتغيرات الكبيرة في بيئة العمل، كثيراً على استراتيجيات وخطط وآلية الأعمال، وبشكل أكثر، أجبرت المنافسة الشديدة المنظمات على تطوير أداء عملها وخدماتها للحفاظ على العملاء، ومن بين هذه الأدوات "إدارة المعرفة" التي تعد من أبرزها.

تركز إدارة المعرفة على المعرفة كأحد المصادر والأصول المهمة التي ينبغي الاستفادة المثلى منها لإيجاد قيمة مضافة للمنشأة، وميزة تنافسية؛ فهي التي تصنع التميز والتفوق، بمعنى آخر أصبحت المعرفة هي مصدر الثروة. وفي هذا الصدد تشير أغلب الدراسات الحديثة Pan,L (2003); Harry,1999; Claude,2002 إلى أن المعرفة العلمية والتكنولوجية أصبحت تشكل 80% من اقتصاديات العالم، بينما 20% المتبقية هي حصة رأس المال والعمالة والموارد الطبيعية. ومن هنا يجب أن ندرك بكل وضوح أن لغة الكم والحجم لم يعد لها مدلول. وليس عدد الأفراد هو الذي يحدد القدرة التنافسية، وإنما عدد الكفاءات التي تحتويه.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة وتقييم مدى ممارسة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية - جامعة الجزائر 3 - لأنشطة إدارة المعرفة والمتمثلة في (خلق المعرفة، تدقيق وتخزين المعرفة، نشر وتطبيق المعرفة، تقاسم ومشاركة المعرفة، حيازة المعرفة، فلترة المعرفة، تشكيل مجتمع ممارسة المعرفة، استراتيجيات إدارة المعرفة)، إضافة إلى توضيح أهمية إدارة المعرفة كمفهوم جديد يساعد الكلية على الاستثمار في رأس المال الفكري وتطوير مخرجات التعليم العالي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من:

- 1- الأهمية التي اكتسبتها إدارة المعرفة في هذا العصر، فقد أصبحت المعرفة عنصرا هاما وأصلا من الأصول الإستراتيجية التي تعتمد عليها منظمات الأعمال في اكتساب ميزة تنافسية، وهذا في ظل التطورات السريعة والتغيرات الحاصلة على صعيد بيئة منظمات الأعمال؛
- 2- بعد الاطلاع على الأبحاث ذات العلاقة بموضوع الدراسة تبين أن موضوع إدارة المعرفة لم ينل الاهتمام الكافي من طرف الباحثين الجزائريين، لذا تتضح أهمية هذه الدراسة لكونها تعتبر أول دراسة ميدانية في الجزائر تناولت موضوع إدارة المعرفة؛ وبالتالي فهي بمثابة مساهمة علمية، نأمل أن تحقق إضافة إلى المكتبة الجزائرية في هذا المجال، وكذا إثارة اهتمام الباحثين الجزائريين لأجراء المزيد من الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بموضوع إدارة المعرفة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى ودرجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة والمتمثلة في (خلق المعرفة، تدقيق وتخزين المعرفة، نشر وتطبيق المعرفة، تقاسم ومشاركة المعرفة، حيافة المعرفة، فلترة المعرفة، تشكيل مجتمع ممارسة المعرفة، استراتيجيات إدارة المعرفة) من طرف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية - جامعة الجزائر 3.
- 2- تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات في ضوء النتائج المتوصل إليها مما يساعد المسؤولين في الكلية على ضمان نجاح مشروع إدارة المعرفة؛
- 3- التعرف على دور إدارة المعرفة كمفتاح نجاح منظمات الأعمال حاضرا ومستقبلا؛
- 4- التعرف على أثر بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الرتبة) على مستوى ممارسة أنشطة إدارة المعرفة.

فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

- ❖ الفرضية الأولى: "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مختلف أنشطة إدارة المعرفة.
- ❖ الفرضية الثانية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (معنوية) للجنس على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الكلية لأنشطة إدارة المعرفة".
- ❖ الفرضية الثالثة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (معنوية) للعمر على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الكلية لأنشطة إدارة المعرفة".

❖ الفرضية الرابعة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (معنوية) للمؤهل العلمي على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الكلية لأنشطة إدارة المعرفة.

❖ الفرضية الخامسة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (معنوية) لعدد سنوات الخبرة على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الكلية لأنشطة إدارة المعرفة".

❖ الفرضية السادسة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (معنوية) للرتبة (الوظيفة) على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الكلية لأنشطة إدارة المعرفة".

مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة بالكلية والبالغ عددهم (296)، وقد تم توزيع (140) استمارة على عينة طبقية عشوائية شملت اساتذة تعليم عال وأساتذة محاضرين وأساتذة مكلفين بالدروس واساتذة مساعدين وأساتذة معيدين. وتم استرجاع 120 استبانة أي بنسبة استرجاع بلغت 85.71%، وقد تم استبعاد (12) استبانة وذلك لوجود نقص في بياناتها، أي تمت معالجة (108) استبانة.

أسلوب جمع البيانات:

تم تصميم وتجهيز استبانة لأغراض الدراسة، فقد قسمت مجالات الدراسة الى ثمانية مجالات (إنشاء المعرفة، حيازة المعرفة، فلترة المعرفة، تدقيق وتخزين المعرفة، نشر وتطبيق المعرفة، تقاسم ومشاركة المعرفة، مجتمعات الممارسة، إستراتيجية المعرفة).

وباستخدام التحليل الإحصائي الوصفي تم تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

الدراسات السابقة:

أكدت دراسة (Adams & Lamont, 2000)، أن تطوير ميزة تنافسية دائمة للمنظمة في ظل التطورات السريعة للتكنولوجيا وزيادة المنافسة، يعتمد على مدى قدرة المنظمة على المزج المناسب للكفاءات والأفكار المتاحة على المستوى الداخلي وهذا يرجع إلى الدور الذي تلعبه نظم إدارة المعرفة، هذه الأخيرة بمثابة أداة لجمع، تخزين، توزيع، استرجاع إدارة المعرفة.

هدفت دراسة (Nonaka et.al, 1995) إلى فهم العملية الديناميكية لخلق المعرفة، المحافظة عليها، واستغلالها من طرف المنظمة ولهذا الغرض اقترح نموذج لعملية خلق المعرفة حيث تكون هذا النموذج من العناصر التالية:

- عملية التداخل بين المعرفة الضمنية والظاهرة وهي تسمى (SECI) حيث تتحول المعرفة بين شكلها الظاهرة والضمنية ولها أربعة أشكال هي:
- 1- socialization = هي عملية تحول المعرفة من ضمنية إلى ضمنية.
- 2- externalization = هي عملية تحول المعرفة من ضمنية إلى ظاهرة.
- 3- combination = هي عملية تحول المعرفة من ظاهرة إلى ظاهرة.
- 4- internalization = هي عملية تحول المعرفة من ظاهرة إلى ضمنية.
- "B" = وهو المجال (السياق) المشترك لخلق وتبادل المعرفة في عملية خلق المعرفة.
- الأصول المعرفية (Knowledge assets) تعني مختلف المدخلات والمخرجات والعوامل الوسيطة اللازمة لعملية خلق المعرفة.

هدفت دراسة (Brelade and Harman , 2001) إلى تأكيد الدور الهام الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية (HRH) في تدعيم إدارة المعرفة، وذلك من خلال وضع مجموعة من السياسات (الدافعية عن طريق المكافأة والتميز، سياسة التوظيف والتخطيط، سياسة التدريب والتطوير، الثقافة التنظيمية). وتوصلت هذه الدراسة إلى أن امتلاك المعرفة من طرف الأفراد لا يعني بالضرورة أنهم مستعدون لاستخدام تلك المعرفة أو حتى مشاركة الآخرين فيها، وبالتالي لتفعيل عملية إدارة المعرفة داخل المنظمة وضمان تقاسم المعرفة داخل المنظمة لا بد من وضع آليات التحفيز المختلفة.

ركزت دراسة (Abdelillah & Frank 2006) على مقومات ودعائم المعرفة وكذا الدور الذي تؤديه الحركة الديناميكية التنظيمية في عملية خلق وإبداع المعرفة، وعمليات ونشاطات تراكم ومعالجة المعرفة، هذا كله ضمن الاقتصاد الجديد والذي يعرف باقتصاد المعرفة المتطور. هدفت الدراسة إلى:

- حل بعض القضايا الحاسمة والتي إرتبطت بين طبيعة بناء دعائم المعرفة ومختلف المتغيرات الأخرى كالأفراد داخل المنظمة (أنماطهم من السلوك وأشكال التفاعل والمشاركة مع بعضهم البعض، وأدوارهم في عمليات ابداع وخلق المعرفة).

- الدور الذي تؤديه منظمات الأعمال في عملية الابداع من خلال تبني استراتيجيات لدعم البنية التحتية لإدارة المعرفة.

تناولت دراسة (Chung-An, 2007) عملية خلق المعرفة (knowledge creation) كأهم عنصر ومرحلة في الوقت الحالي والذي

لا بد من آليات تحفيزية ومساعدة على تحقيقه، كما أكدت الدراسة أن خلق المعرفة هي أهم عنصر في مجتمع المعرفة.

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التغيير التنظيمي يساهم في عملية التسريع وتسهيل خلق المعرفة في منظمات الأعمال، باعتبار أن هذه المرحلة هي نقطة البداية للمراحل التي تليها (امتلاك المعرفة، إختيار المعرفة، إنتشار المعرفة، تطبيق المعرفة، وتخزين المعرفة).
- تتكون المعرفة من عنصرين رئيسيين:

- 1- حدث موجود أو شيء؛
- 2- عملية التعرف على الموضوع (أو شخص). وبالشكل الموضوعي، نجد أن "thinking" "التفكير" يمكن أن يحدث بدون وجود الشيء لكن "المعرفة" هي تركيب للحقيقة والفكر.

تعريف المعرفة:

هناك عدة تعاريف للمعرفة وذلك كل حسب مفهومه لهذا المصطلح لذا يمكن تعريف المعرفة على انها معلومات معبرة (contextual)، ذات علاقة (relevant) وقابلة للتطبيق (actionable) (Turban et. Al, 2008)، أما (Cestejon, 2002) فيراها بأنها مصطلح يستخدم لوصف الحقيقة ويمكن للمعرفة أن تسجل في أدمغة الأفراد أو يتم تخزينها في وثائق المجتمع (أو المنظمة) ومنتجاته وممتلكاته ونظمه وعملياته. بمعنى آخر تعتبر المعرفة بمفهومها الواسع بمثابة معلومات منظمة تمت معالجتها بالاعتماد

على قاعدة المعرفة المتوفرة على الخبرات، وعليه تصبح هذه المعرفة قابلة للاستخدام في حل المشاكل أو المساعدة في اتخاذ القرار.

تصنيف المعرفة:

قسم (Polanyi, 1967) المعرفة إلى نوعين هما:

أولاً: المعرفة الظاهرة (explicit knowledge): هي معرفة المنظمة المعلنة، وهي معلنة لأنها الشائعة بين الأفراد والمعروف مكان تخزينها والمتاح الوصول إليها لكل من يرغب في الحصول عليها واستخدامها. ثانياً: المعرفة الضمنية (tacit knowledge): هي المعرفة الشخصية ناتجة عن الخبرات لفترات سابقة، وليست مهيكلة في لغة أو صورة يمكن فهمها وتحويلها أي هذه المعرفة مخزنة في عقول أصحابها، ومن ثم فهي غير متاحة ولا معلومة للآخرين، كما بالإمكان أن يظهرها أصحابها ويصرحون بها بدرجات مختلفة من الوضوح بدافع الفرص والحوافز التي تمنح لهم.

تعريف إدارة المعرفة:

لا يوجد اتفاق أو إجماع بين المؤلفين على تعريف محدد لإدارة المعرفة فحسب (Brelade & Harman, 2001) "إدارة المعرفة هي اكتساب واستخدام الموارد لخلق وتكوين بيئة، تكون فيها المعلومات في متناول الأفراد، يمكن لهم فيها من استخدام، تقاسم وتطوير معارفهم، ويصبحون فيها مشجعين لاستخدام معارفهم لصالح المنظمة". في حين يرى (De long, David, Fahey, 2000) أنها جميع الطرق والوسائل التكنولوجية والتنظيمية التي تسمح باكتساب وإثراء وتخزين وتجديد ونشر المعلومة في المنظمة. أما (Turban et.al, 2008) ويعرف إدارة المعرفة على أنها

عملية تساعد المنظمة في تحديد، اختيار، تنظيم، توزيع المعلومات والخبرات المهمة والتي تعتبر جزء من ذاكرة المنظمة (organization memory).

من خلال التعاريف السابقة يمكن اعتبار إدارة المعرفة أنها هي عملية إنشاء وحياسة المعرفة من مصدريها الداخلي والخارجي، تنقيتها وتخزينها بعد فلترتها، ليتم نشرها وتطبيقها داخل المنظمة بشكل يسمح لكافة أعضائها على تقاسم ومشاركة الآخرين معارفهم الخاصة.

أنشطة إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة ما هي إلا مجموعة من النشاطات (Claude, 2002)، وعليه تتطلب إدارة المعرفة مجموعة من العمليات والتي تتمثل فيما يلي:

1- إنشاء المعرفة (Knowledge Creation) :

تساهم قدرة المنظمة على توليد أفكار إبتكارية في نجاحها على المدى الطويل والتحسين من عملية صنع القرار من خلال عملية العصف الذهني كأحد التقنيات المستخدمة في جمع أفراد المنظمة معا لتوليد الأفكار.

2- حياسة المعرفة:

تشير إلى عملية اكتساب المعرفة من مصادر خارجية، مثال ذلك: المشاركة والحضور للمؤتمرات والندوات للنقاش والحوار. (Alberto Quagli, 2001).

3- فلترة المعرفة:

تشير هذه العملية إلى استخدام مدخل التوليفة لإدخال تعديلات على المعرفة المكتسبة وتحديد المهم منها ليتم توزيعه داخل المنظمة (karabadse, 2003).

4- التدقيق والتخزين المعرفي:

تشمل عملية التدقيق مختلف عمليات المراجعة الدائمة للمعلومات المخزنة أو المستعملة بهدف مراجعتها تدعيمها بمعلومات جديدة أو إثراؤها في كل مرة، مثل ذلك حالة تطبيق أو تبني إجراءات عمل جديدة وهذا ما حدث في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة الجزائر عندما تبنت برنامج الـ "LMD" حيث قامت بتحديث البرامج والمناهج التدريسية وكذا بعض التغيرات على مستوى هيكل الكلية. في حين نجد أن عملية التخزين (Fahy, 2001): تشير إلى الذاكرة التنظيمية (organizational memory) ومن بين طرق التخزين: قاعدة المعرفة (knowledge base)، قواعد البيانات (data base) قاعدة الحالات (cases base)، الوثائق (document) حيث يتم حفظ الأنشطة المنجزة بطريقة تسمح للمعرفة بأن تكون متاحة للجميع، يستطيع من يريد الإطلاع عليها.

5- مرحلة نشر وتطبيق المعرفة:

تشير عملية نشر المعرفة إلى استخدام قنوات توزيع للمعرفة بعضها رسمي مثل جلسات التدريب والاتصال الشخصي، والبعض الآخر غير رسمي مثل حلقات الدراسة الإلكترونية، البريد الإلكتروني، لكن هذه الأخيرة لا تعطي ضماناً أكيدة على انتقال المعرفة إلى كل الأعضاء. وهذا ما أكدته Nonaka.

6- تقاسم ومشاركة المعرفة:

تشير هذه المرحلة إلى مدى رغبة الفرد في تقاسم معارفه مع الآخرين، وهنا تؤدي الإدارة العليا دوراً مهماً في تقاسم وتبادل المعارف من خلال خلق الجو المناسب (Nonaka, 1991).

تحليل النتائج:

أولاً: تحليل اسئلة الدراسة

1- انشاء المعرفة:

من الجدول رقم (1) نجد أن مستوى ممارسة الكلية لنشاط الإنشاء المعرفي يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2,55)، حيث تراوح أدنى وأعلى مدى للانحراف المعياري لهذا النشاط ما بين (0,86-0,95) مما تدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة نشاط الإنشاء المعرفي.

جدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط انشاء المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
5	تشجع الكلية المبادرات والاقتراحات الجديدة المقدمة من طرف الأساتذة وتتبناها.	1	2.63	0.95	متوسطة
4	تعمل الكلية على تفعيل العمل المعرفي انطلاقاً من الجهود الفردية التي يمكن تسخيرها لتوضيح في الجهود المقدمة من طرف الأساتذة وتتبناها	2	2.61	0.87	متوسطة
1	تعمل الكلية على تهيئة بيئة العمل للمساعدة على الإبداع والابتكار	3	2.59	0.89	متوسطة
2	تقوم الكلية بمقارنة موجودات المعرفة الحالية وموجودات المعرفة المطلوبة كنقطة بداية لتطوير أفكار جديدة	4	2.50	0.86	متوسطة
3	تعمل الكلية على إعداد اليات تحفيزية لتشجيع الجهود الإبداعية والمعرفية.	5	2.44	0.87	منخفضة
	المتوسط العام		2.55		متوسطة

2- حيازة المعرفة:

من الجدول رقم (2)، نجد أن مستوى ممارسة الكلية لنشاط حيازة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (3,06)، حيث تراوح أدنى وأعلى مدى للانحراف المعياري لهذا النشاط ما بين (0,88-1,08) مما يدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة نشاط حيازة المعرفة.

جدول(2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط حيازة المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
8	أحرص على حضور الندوات الدولية ذات الصلة بتخصصي لأغناء تجربتي وزيادة خبرتي.	1	3,53	0,88	مرتفعة
13	أحرص على إقامة علاقات مع متخصصين في مجال تخصصي خارج الكلية وكذا خارج الجزائر للاطلاع على آخر المستجدات في ميدان تخصصي وتبادل الأفكار معهم.	2	3,44	0,90	متوسطة
10	تعمل الكلية على تقديم منح دراسية للموظفين وكذا تربصات تدريبية خارج الجزائر.	3	3,36	1,01	متوسطة
7	الحضور الدائم والمتواصل للكلية في المؤتمرات وورشات العمل سواء كانت على المستوى الداخلي أو الخارجي للجزائر.	4	3,06	1,01	متوسطة
11	تهتم الكلية بالاطلاع على تجارب التعليم الأجنبية الناجحة وتتبناها.	5	2,93	1,07	متوسطة
6	تهتم الكلية بالتعاون والتنسيق مع كليات أخرى في مجالات البحث العلمي والتعليم بما يتيح تبادل الخبرات والمعلومات الجديدة.	6	2,85	1,08	متوسطة
9	تعمل الكلية على استضافة بعض المتخصصين من خارج الكلية للاستفادة من خبراتهم.	7	2,80	0,92	متوسطة
12	تعمل الكلية على استقطاب اساتذة اجانب للمساعدة على نقل الممارسات الجديدة وتطوير المهارات.	8	2,54	1,07	متوسطة
	المتوسط العام		3,06		متوسطة

3- فلترة المعرفة:

من الجدول رقم (3)، نجد أن مستوى ممارسة الكلية لنشاط فلترة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2,53)، حيث تراوح أدنى وأعلى مدى للانحراف المعياري لهذا النشاط ما بين (0,89-0,97) مما يدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة نشاط فلترة المعرفة.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط فلترة المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
16	تأخذ الكلية من التجارب الأجنبية الناجحة في ميدان التعليم فقط ما يتوافق والطبيعة التعليمية للكلية	1	2.63	0.94	متوسطة
15	تقوم الكلية بتحديد المهم من المعرفة التي تم الحصول عليها من المصادر الأجنبية ليتم توزيعها داخل الكلية	2	2.50	0.89	متوسطة
14	تستخدم الكلية مدخل التوليفة للتوظيف المعرفة التي تبنيتها من خلال ادخال تعديلات جزئية	3	2.46	0.97	منخفضة
المتوسط العام			2.53		متوسطة

4- تدقيق وتخزين المعرفة:

من الجدول رقم (4)، نجد أن مستوى ممارسة الكلية لنشاط تدقيق وتخزين المعرفة يتم بدرجة منخفضة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2,37)، حيث تراوح أدنى وأعلى مدى

للانحراف المعياري لهذا النشاط مابين (0,77-0,93) مما تدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة نشاط تدقيق وتخزين المعرفة.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط تدقيق وتخزين المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الترتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
21	تعمل الكلية على تطوير قدراتي ومهاراتي من خلال عمل دورات تدريبية	1	2,62	0,93	متوسطة
18	تعمل الكلية على وضع تعديلات للنظام الداخلي بما يتضمن قاعدة البيانات أخذه بعين الاعتبار مدى تلاؤمها مع البرنامج الجديد (المعرفة الجديدة)	2	2,54	0,80	متوسطة
20	تتبع بمراجعة وتقويم الهيكل الإداري للجامعة للتأكد من ملائمة لرسالتها وأهدافها الجديدة	3	2,45	0,79	متوسطة
19	تعمل الكلية على تجهيز المختبرات والورش بأحدث النظم والمعدات والتقنيات المتطورة كأداة لتحديث طرق العمل	4	2,44	0,86	منخفضة
17	عند تبني برنامج جديد (معرفة جديدة) تقوم الكلية بمراجعة نظام العمل القائم.	5	2,35	0,92	منخفضة
24	تعمل الكلية على تخزين وتوثيق المعرفة الجديدة بطريقة تسمح بأن تكون متاحة للجميع وفي أي وقت	6	2,29	0,87	منخفضة
23	تتوفر الكلية على وسائل تكنولوجية (قاعدة البيانات) لتوثيق وحفظ المعارف الجديدة والمكتسبة	7	2,25	0,77	منخفضة
25	تعمل الكلية على تخزين معرفة الخبراء على شكل برامج أساليب عمل للرجوع إليها عند الحاجة	8	2,20	0,79	منخفضة
22	تعمل الكلية على استخدام أسلوب المقارنة المرجعية حيث يتم مقارنة أدائها بأداء غيرها من الكليات المتفوقة والمميزة	9	2,19	0,86	منخفضة
المتوسط العام			2,37		منخفضة

5- نشر وتطبيق المعرفة:

من الجدول رقم (5)، نجد أن مستوى ممارسة الكلية لنشاط نشر وتطبيق المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2,97)، حيث تراوح أدنى وأعلى مدى للانحراف المعياري لهذا النشاط ما بين (0,78-1,30) مما يدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة نشاط نشر وتطبيق المعرفة.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط نشر وتطبيق المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
29	أفضل عمل دورات تدريبية لي تطوير وتحسين مهاراتي في التعامل واستخدام تكنولوجيا المعلومات	1	3,85	1,03	مرتفعة
36	أحرص على تطبيق الأساليب التي تم تدريبي عليها	2	3,76	0,83	مرتفعة
33	أفضل الاحتكاك المباشر وغير الرسمي مع زملائي	3	3,63	1,02	مرتفعة
31	أبنى مفهوم "المعرفة" التي تقوم لدعم الاستخدام المتبادل للمعرفة	4	3,49	0,95	متوسطة
30	أخصص بعض الوقت للتحدث عن أمور العمل مع زملائي وكذا تبادل معهم الأفكار، الآراء، والمعلومات	5	3,38	0,87	متوسطة
28	أجد صعوبة في استخدام الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	6	2,94	1,30	متوسطة
34	أعمل الكلية على تطوير أسلوب العمل الجماعي عن طريق فرق العمل لتدعيم التبادل المعرفي.	7	2,64	0,83	متوسطة
32	أبنى الكلية عملية تغيير في اساليب وطرق التحفيز لخلق ثقافة المشاركة المعرفية ونشاعتها في الكلية	8	2,60	0,90	متوسطة
35	أعمل الكلية على اتباع المعرفة الجديدة ضمن مخطط الاداء	9	2,45	0,84	منخفضة
37	أقوم الكلية بمراقبة مدى تنفيذ اجراءات العمل الجديدة باتباع اجراءات التدقيق الداخلي.	10	2,40	0,78	منخفضة
26	أحتوى قاعدة بيانات الكلية على الاسماء جميع اصحاب الخبرة من الأساتذة للاستفادة منهم	11	2,39	0,86	منخفضة
27	أبنى الكلية الأساليب والبرامج الالكترونية لتسهيل تدفق المعرفة كاعتماد شبكة الانترنت داخلية	12	2,16	0,97	منخفضة
المتوسط العام			2,97		متوسطة

6- تقاسم ومشاركة المعرفة:

من الجدول رقم (6)، نجد أن مستوى ممارسة الكلية لنشاط تقاسم ومشاركة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2,68)، حيث تراوح أدنى وأعلى مدى للانحراف المعياري لهذا النشاط ما بين (0,85-1,04) مما يدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة نشاط تقاسم ومشاركة المعرفة.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط تقاسم ومشاركة المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
40	أتمتع بالدافعية للانخراط في نشاط معرفي ومشاركة الآخرين معارف الخاصة	1	3.44	1.04	متوسطة
38	تشجيع الكلية مبدأ الثقة المتبادلة لتعزيز تقاسم المعرفة	2	2.70	0.85	متوسطة
39	تعمل الكلية على تكوين ثقافة داخلية لمساعدة التعاون بين الأساتذة	3	2.58	0.93	متوسطة
41	تتوفر الكلية على حوافز تكافئ مشاركة وتقاسم المعرفة	4	2.40	0.93	منخفضة
42	يتم تقييم ومكافأة الفرد على أساس مساهمته المعرفية خاصة بتبادل وتقاسم المعرفة	5	2.26	0.86	منخفضة
المتوسط العام			2.68		متوسطة

7- مجتمع الممارسة:

من الجدول رقم (7)، نجد أن مستوى ممارسة الكلية لنشاط تشجيع قيام مجتمع ممارسة المعرفة يتم بدرجة منخفضة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2,41)، حيث تراوح أدنى

وأعلى مدى للانحراف المعياري لهذا النشاط ما بين (0,87-1,03) مما يدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة تشجيع قيام مجتمع ممارسة المعرفة.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط تشجيع قيام مجتمع ممارسة المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
43	تشجيع الكلية قيام جماعات / تجمعات الممارسة من نفس التخصص وتوفر لها ما يلزم من موارد ودعم	1	2,50	1,03	متوسطة
44	تشجيع الكلية هذه الجماعات على عقد لقاءات تعليمية او مؤتمرات التي تساعد في تبادل المعرفة والمشاركة فيها	2	2,42	0,94	منخفضة
45	تحرص الكلية على احتكاك تلك الجماعات مع جماعات خارجية اخرى من اجل استعراض افكار الآخرين والاستفادة	3	2,31	0,87	منخفضة
المتوسط العام			2,41		منخفضة

8- استراتيجية إدارة المعرفة:

من الجدول رقم (8)، نجد أن مستوى ممارسة الكلية لأنشطة إستراتيجية إدارة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2,57)، حيث تراوح أدنى وأعلى مدى للانحراف المعياري لهذا النشاط ما بين (0,88-1,1) مما يدل على إجماع أغلبية أفراد العينة على مستوى ممارسة أنشطة إستراتيجية إدارة المعرفة.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لأنشطة استراتيجية إدارة المعرفة في الكلية:

الرقم	نص الفقرة	الرئية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعايمة
51	تعمل الكلية بالتنسيق مع جهات حكومية كوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على رسم وتحديد اهداف متوسطة وطويلة الاجل لتفعيل عملية البحث العلمي القائم على اكتساب المعرفة	1	2.93	1.1	متوسطة
50	توطئ علاقات فعالة مع المنظومات ذات العلاقة بإدارة المعرفة كمراكز البحث العلمي، الجامعات الأخرى.	2	2.86	1.08	متوسطة
46	تهتم الكلية بمناخ العمل الذي يشجع على تقديم افكار جديدة كتشجيع سياسة الباب المفتوح	3	2.68	1.05	متوسطة
47	تتمية سبل التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من خلال تعزيز الاتصال بغية تحديث الرصيد المعرفي وضمان انتشارها بينهم	4	2.48	0.94	منخفضة
49	التركيز على سرعة تحقق ونشر المعرفة وذلك من خلال تكنولوجيا الاتصال الحديثة	5	2.27	0.88	منخفضة
48	تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال تعزيز الاتصال بغية تحديث الرصيد المعرفي وضمان انتشارها بينهم	6	2.19	0.97	منخفضة
	المتوسط العام		2.57		متوسطة

ثانيا: اختبار الفرضيات

من الجدول (9)، نجد أن العلاقة الوحيدة غير الدالة إحصائيا، هي العلاقة التي تربط نشاط تقاسم ومشاركة المعرفة مع نشاط تشجيع قيام مجتمعات الممارسة، فهذه العلاقة غير دالة إحصائيا عند درجة معنوية $(0.05 \geq \alpha)$ لأن قيمة $(P=0,053)$ كانت أكبر من $(0,05)$ مستوى الدلالة الإحصائية. كما أن معامل الارتباط كان $(0,186)$ ، ماعدا ذلك كل الأنشطة ذات علاقة ارتباطية طردية إيجابية وقوية بين مختلف أنشطة إدارة المعرفة.

جدول رقم (9): اختبار بيرسون لارتباط أنشطة إدارة المعرفة:

اسم النشاط	خلق المعرفة	تدفق وتكوين المعرفة	نشر وتطبيق المعرفة	تقاسم المعرفة	حيازة المعرفة	فترة المعرفة	مجتمع الممارسة	استراتيجية إدارة المعرفة
خلق المعرفة (P)	-	-	-	-	-	-	-	-
تدفق وتكوين المعرفة (P)	***0.650	-	-	-	-	-	-	-
نشر وتطبيق المعرفة (P)	***0.144	***0.359	-	-	-	-	-	-
تقاسم المعرفة (P)	***0.517	***0.470	***0.571	-	-	-	-	-
حيازة المعرفة (P)	***0.377	***0.350	***0.394	**0.606	-	-	-	-
فترة المعرفة (P)	***0.466	***0.526	***0.424	**0.547	*0.508	-	-	-
مجتمع الممارسة (P)	***0.496	***0.459	0.186 0.053	**0.410	*0.475	*0.586	-	-
استراتيجية إدارة المعرفة (P)	***0.580	***0.573	***0.530	**0.574	*0.554	*0.698	**0.593	-
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$.

الفرضية الثانية:

من نتائج الجدول رقم (10)، نجد أن قيمة (P) في جميع الحالات أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وبالتالي عدم وجود أي أثر للعوامل الوظيفية والشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الرتبة) على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة في الكلية.

جدول رقم (10): اختبار أثر العوامل الوظيفية والشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الرتبة) على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة:

1-الختبار (Mann-Whitney) لآثر متغير الجنس على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة من طرف الأساتذة الكلية					
المتغير	الجنس	U VALUE	مستوى الدلالة (P)	درجة الحرية-1	
				أنثى	ذكر
درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة	55.46	52.88	1295.0	*0.679	

2-الختبار (kruskal-Wallis) لآثر متغير العمر على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة من طرف الأساتذة في الكلية:					
المتغير	الفئات	متوسط الرتب	التكرار (N)	مربع كاي X ²	مستوى الدلالة P
العمر	أقل من 30 سنة	60.79	17	2.412	*0.491
	30-39 سنة	49.75	32		
	40-49 سنة	58.92	32		
	50 سنة أكبر	50.93	27		

3-الختبار (Mann-Whitney) لآثر متغير المؤهل العلمي على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة من طرف الأساتذة:					
المتغير	المؤهل العلمي		U VALUE	مستوى الدلالة (P)	درجة الحرية-1
	ماجستير (N=61)	دكتوراه (N=47)			
درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة	57.66	50.39	1240.5	*0.232	

4- اختبار كروسكال وليس (kruskal-Wallis) لآثر متغير الخبرة على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة من طرف الأساتذة:					
المتغير	الفئات	متوسط الرتب	التكرار (N)	مربع كاي X ²	مستوى الدلالة P
الخبرة	5 سنوات فأقل	53.82	25	1.603	*0.659
	6-10 سنوات	54.37	27		
	11-15 سنوات	61.17	23		
	16 سنة فأكثر	50.47	33		

5- اختبار كروسكال وليس (kruskal-Wallis) لآثر متغير السلم الوظيفي على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة من طرف الأساتذة:					
المتغير	الفئات	متوسط الرتب	التكرار (N)	مربع كاي X ²	مستوى الدلالة P
الوظيفة	أستاذ معيد	82.67	3	4.959	*0.292
	أستاذ مساعد	53.29	29		
	أستاذ مكلف بالتدريس	59.56	36		
	أستاذ محاضر	47.40	29		
	أستاذ التعليم العالي	52.18	11		

* غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha > 0.05)$.

الاستنتاجات والتوصيات:

من النتائج السابقة تبين أن:

- درجة ممارسة نشاط تدقيق وتخزين المعرفة لم يرق إلى المستوى المطلوب، فقد كانت درجة ممارسته ضعيفة على الرغم من أهمية هذا النشاط، وبالتالي يمكن إرجاع السبب في ذلك إلى حداثة هذا المفهوم من جهة، ومن جهة أخرى لازالت الكلية تعتمد على الوسائل التقليدية في تخزين البيانات والدليل على ذلك انخفاض قيمة المتوسط الحسابي للفقرات (23 و 24). كما نلاحظ نقص التدريب في الكلية، فقد شددت الكثير من الدراسات (Brelade, S. & Harman, 2002) على أهمية التعليم والتدريب المستمرين للكادر بمختلف مهنة ومستوياته كونه ركنا أساسيا من أركان المعرفة، وتنمية الموارد البشرية التي يجب أن تسير في خط مواز لإملاك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإدارة المعرفة ليست إدارة معلومات فحسب، بل تعتمد في جوهرها على إدارة الموارد البشرية وتنميتها.
- إن نشاط تشجيع تشكيل مجتمع الممارسة لم يرق إلى المستوى المطلوب، وهذا يتنافي تماما مع النتائج التي توصلت إليها الكثير من الدراسات على أهمية هذا النشاط في تفعيل وتسريع عملية الابداع المعرفي من خلال الاحتكاك المباشر للأفراد داخل وخارج العمل، سواء كان هذا في إطار رسمي أو غير رسمي.

- يمكن القول أن الكلية استطاعت وبدرجة متوسطة تبني وتوظيف إستراتيجية للمعرفة ضمن الإستراتيجية العامة للكلية عن طريق أنظمة تهتم بالتفاعل بين الجهود المعرفية الفردية والتي بدورها تغذي الجهود المعرفية الجماعية، و تعمل على تهيئة بيئة العمل الجماعي.

- من خلال النتائج السابقة تبين أن درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة في الكلية كان بدرجة متوسطة، فقد بينت النتائج أن مستوى ممارسة أغلبية نشاطات إدارة المعرفة كانت بدرجة متوسطة باستثناء نشاط تدقيق وتخزين المعرفة ونشاط تشكيل مجتمعات ممارسة المعرفة والتي كانت درجة ممارستها ضعيفة. ولا غرابة في النتائج المتوصل إليها لأن مفهوم إدارة المعرفة لازال حديث النشأة في الكلية.

- أشارت الدراسة إلى عدم وجود أي أثر للعوامل الوظيفية والشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الرتبة) على درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة في الكلية ويمكن أن يرجع السبب في ذلك إلى خصوصية المجتمع المدروس، وهذا نظرا لتميزه بالمؤهلات العلمية العالية (تقريبا نفس المستوى العلمي)، إلا أنه لا يمكن تعميم النتائج خارج نطاق المجتمع المدروس، بمعنى آخر في حالة تطبيق نفس الدراسة على عينة ذات مؤهلات علمية مختلفة لا يمكن ان نحصل على نفس النتائج.

واعتمادا على ذلك فان الدراسة توصي القائمين على الكلية على:

- إتاحة الفرص للباحثين داخل الكلية لإبراز مجهوداتهم في الميدان، وقبل ذلك يجب إعطاء الاعتبار اللائق للباحث ومنحه التحفيزات ومختلف التسهيلات؛ بحيث يشعر أن وظيفته البحثية هي ارقى الوظائف وأهمها مما يساهم في دفع عملية خلق وإبداع المعرفة داخل الكلية.

- ضرورة تبني استراتيجية واضحة في مجال إدارة المعرفة كاستراتيجية التجديد والتي تسعى إلى تحقيق هدفين:

* بلوغ مستوى الامتياز من خلال الاستثمار في الأفراد والمعارف.

* جعل المعارف مفتاح المستقبل من خلال تأهيل الكفاءات وذلك اعتبارا
تكون الأفراد يمثلون المورد الأهم.

- نظرا لإمكانية حصول الطالب على شهادة مهنية من خلال نظام "LMD"
والتي تسمح لصاحبها بالاندماج المباشر في عالم الشغل، ولهذا السبب لابد
من مشاركة رجال الأعمال من خلال إتاحة الفرص للتدريب في بيئة تشابه
بيئة العمل؛ وعليه فإن مجتمع الأعمال يصبح مشاركا في إعداد رأس المال
البشري لمكان العمل الذي تسوده المنافسة.

قائمة المراجع:

1. Abdelillah .H.& Frank, M(2006),"Knowledge Infrastructure, Innovation, Dynamics, and Knowledge Creation /Diffusion / Accumulation Processes, International Center for Comparative Research in the Social Science and ICCR Foundation, Vol.19, No.1
2. Adams, L. & Lamont, T (2003). " knowledge management systems and developing sustainable competitive advantage". Journal of knowledge management .VOL.7, NO, 2, pp.142-154
3. Alberto, Q. (2001)" knowledge in the system of the firm's intangible resources". University di Pisa. Italy.
4. Brelade, S, & Harman, C.(2002) "how human resources can influence knowledge management" .Melcrum Publishing Ltd.
5. Cestejon, J. (2002)"Les compétences clés: un enjeu commun pour l'école et l'entreprise ", Gestion & Entreprise, Paris, Vol. 1, N.2,P.71.
6. Chung-An, Chen (2007)"Analysis of the knowledge creation process, an organizational change perspective", International Journal of Organization Theory and Behavior, 10(3), Fall, pp 287-313.
7. Claude,J(2002)"le management par les valeurs ,l'appartenance a l'entreprise a-t-elle encore un sens ", Revue française gestion,compétence:de la théorie au terrain,N.187,Paris.

8. DeLong . David.W, and Fahey.I. (2000) "diagnosing cultural barriers to knowledge management ", Accademy of management executive, pp .113-127.
9. Fahey, L.Prusak.I.(2001)"the eleven deads sins of knowledge management", California management Review, Vol.40, No.3, pp.256-276.
10. kalling ,T(2003)." knowledge_management and the occasional links with performance", Journal of knowledge management, Vol.7, pp.67-81.
11. Karabadse. N.et al. (2003)"reviewing the knowledge management_literature :towards a taxonomy". Journal of knowledge management, Vol.7.N.4, pp.73-85.
12. Nonaka.I.(NOV/DES 1991)"the knowledge creating company", Harvard business Review ,Vol .69, Issue.6, pp. 96.
13. Nonaka .Ryoko Toyama and Noboru Konno.(2000) "SECI, Ba and leadership: a Unified model of dynamic knowledge creation". Long Range Planning , Vol. 33 ,pp.5-4.
14. Pan,I& Harry ,S (Sep 1999)"Knowledge Management In Practice:An Exploratory Case Study". Thcnology Analysis & Strategic management, Vol .11, Issue 3.
15. Polany,M(1967)"The tacit dimension" Routling & Kegan Paul, London .
16. Turban, E. Mclean, E. and Wetherbe,J.(2008)"Information technology for management", 4th Ed.