

دراسة مدى ممارسة الأنشطة المعرفية في مؤسسات التعليم العالي

د.خليد عائشة

جامعة البليدة 02

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تطوير واقتراح نموذج لتقييم وتحديد مدى ممارسة الأنشطة المعرفية من قبل مؤسسات التعليم العالي، مع توضيح أهمية استخدام تقنيات إدارة المعرفة في التعليم العالي والذي يعتبر أمر حيوي بقدر ما هو في القطاع الصناعي. فالتطبيق الفعال للأنشطة المعرفية يؤدي إلى تحسين ودعم عملية صنع القرار، تطوير الخدمات الأكاديمية والإدارية، وتخفيض التكاليف.

Abstract:

This study seeks to develop and propose a model by which the knowledge activities in higher education institutions are identified and evaluated. This process instead looks at illustrating the importance of using the techniques of the knowledge management in higher education which is considered a vital issue as it is in the corporate sector. The effective application of the knowledge activities leads to improve and maintain the decision making process, develop the academic and administrative services and reduce costs.

المقدمة:

إن التحول الجديد في بيئة الأعمال يفرض على المنظمات التميز بقدرات جديدة تتلخص في بعد النظر والتفوق في الأداء والإبداع والقدرة على خلق الفرص من خلال إنشاء أو فتح أسواق جديدة (تغيير قواعد السوق)، بدلاً من الأسلوب التقليدي الذي كان يركز على التموضع وبشكل أساسي على القدرة على التكيف مع تغيرات البيئة الخارجية، من هذا المنطلق أصبحت المعرفة بمثابة العامل الذي يحقق فاعلية استخدام الموارد المتاحة داخل المؤسسة، خلق ميزة تنافسية متجددة والتي تؤدي إلى تحقيق الفارق على المؤسسات الأخرى، وبحكم الطبيعة الخاصة بالمعرفة، والتي تأخذ الصفة الضمنية بنسبة 80% والمخزنة في عقول الأفراد، لذا لابد من إيجاد البناء التنظيمي والثقافي الذي يشجع على خلق وتبادل المعرفة بين

الأفراد داخل المؤسسة. إن نظرية خلق المعرفة التنظيمية لا تعالج فقط طبيعة الأصول المعرفية والاستراتيجيات المناسبة لإدارتها، إنما تكمل المقاربة القائمة على المعرفة ونظرية القدرات التنظيمية من خلال توضيح العمليات الديناميكية لخلق المعرفة التنظيمية¹.

ولأنّ رأس المال الفكري ما هو إلا محصلة لخبرات وتجارب ومعارف الأفراد، هذا ما يؤهله للمساهمة في بناء ميزة تنافسية؛ مما يؤدي إلى خلق فارق بين المؤسسات المدروسة، ممّا فرض ضرورة الاستثمار في مجال رأس المال الفكري عن طريق الحاضنات الأساسية له، وهي مؤسسات التعليم العالي. لهذا تعتبر مؤسسات التعليم العالي أكثر متغير يساهم في أنشطة خلق، حيابة، وتقاسم ونشر المعرفة، كما تعتبر متغير فعال في مجال تطبيق المعرفة، عن طريق الدعم المحوري الذي تقدمه إلى مختلف القطاعات الاقتصادية، خاصة تلك القطاعات التي تعد فيها المعرفة أساس بناءها.

تواجه مؤسسات التعليم العالي في الجزائر مؤخرًا تحديات كبيرة، تتمثل في النمو المتزايد في عدد الطلبة الملتحقين، وهذا بما يفوق الطاقة الاستيعابية، مما أدى إلى انخفاض جودة مخرجاته، إضافة إلى ضعف الإنفاق على مستوى البحث العلمي، وغياب مستويات مقبولة من البنية التحتية لقيام المختبرات وغياب الهياكل العلمية لتجديد التعليم العالي. وفي ضوء هذه المعطيات يمكن طرح الإشكالية التالية؛ والتي تتمحور حول السؤال الرئيسي لهذه الدراسة: هل تمارس مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الأنشطة ذات العلاقة بإدارة المعرفة، من خلق واكتساب المعرفة إلى توزيع وتطبيق المعرفة؟

تكمن أهمية هذه الدراسة في الأبعاد التالية:

¹ Nonaka and Krogh : Tacit knowledge and knowledge conversion :controversy and advancement in organizational knowledge creation theory ,organization science ,Vol.20, N.3, (2009),p.636

- أهمية إدارة المعرفة في تدنية احتمال ضياع المعرفة وهذا في حالة تسرب الأفراد وتركهم للعمل، وبذلك تعمل على تقليل فقدان الأصول المعرفية.
- زيادة أهمية قاعدة المعرفة الخاصة بمؤسسات التعليم العالي، وهذا نتيجة العوامل التالية:

- a. محور تركيز المجتمع القائم على المعرفة (The knowledge-based society) هو عملية إنتاج وخلق المعرفة، والتي تعتبر من أولويات قطاع التعليم العالي، والذي سيؤدي إلى تراكم المعارف في مجالات التخصص على أن يتم تطبيقها من خلال الممارسات.
- b. أهمية التقارب الحاصل بين مراكز البحث العلمي والتطور التكنولوجي ومؤسسات التعليم العالي في إطار ما يسمى الشراكة من خلال المراكز الصناعية والذي يتميز بكفاءة أفرادها، كما يؤدي إلى تدنية التكاليف و تحقيق قيمة مضافة.
- c. في الواقع العملي أصبح الاستخدام الحديث لمعارف مؤسسات التعليم العالي يمثل أصل جديد من الأصول الأكثر قيمة، وهذا ليس فقط من خلال العلاقات القائمة في السوق مع العملاء، إنما عن طريق ردود الفعل المحتملة والنتيجة عن هذه العلاقات والتي يمكن تطبيقها، هذا لأنها تؤدي إلى إثراء التعليم العالي إضافة إلى تكامل مباشر لعملية تطوير المعارف.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من مؤسسات التعليم العالي، وقد تم توزيع (350) استمارة على عينة طبقية عشوائية شملت أساتذة تعليم عالي وأساتذة محاضرين-أ- وأساتذة محاضرين-ب- وأساتذة مساعدين-أ- وأساتذة مساعدين-ب-، حيث وزعت في: جامعة الجزائر3، جامعة يحي فارس (المدية)، جامعة حسنية بن بوعلي (شلف)، جامعة عمار تليجي (الأغواط)، جامعة ابن خلدون (تيارت)، جامعة بومرداس (أحمد بوقرة)، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد

التطبيقي، المركز الجامعي تسمسيت، وفق خمسة تخصصات وهي: الاقتصاد والتسيير، كيمياء، اعلام الآلي، لغات وآداب.

كما تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: " لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي إذا تم تصنيفهم على أساس العوامل الوظيفية والشخصية".

الفرضية الثانية: " توجد علاقة ارتباط موجبة بين ممارسة الأنشطة المعرفية وإستراتيجية إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي".

أولاً: الإطار النظري للدراسة.

1- مبررات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم:

يؤكد Kidwell et al أنَّ السبب الرئيسي في وجود مؤسسات التعليم العالي هو عملية خلق المعرفة، تشاركها وتبادلها، كما من المفروض أن تكون هي مثال لدعم الإبداع، وتحسين خدمات العملاء، إضافة إلى تحقيق الامتياز العملياتي، هذا ما يؤدي إلى حتمية تبني ممارسات إدارة المعرفة؛ والتي تعمل على دعمها وبشكل فعال لعملية تحقيق أهدافها ورسالتها (سبب وجودها) (التعليم- البحث- الإبداع). للإرتقاء بمخرجات التعليم العالي¹، حيث تعدّ البيئة التنظيمية للجامعات من أكثر البيئات المناسبة لتطبيق هذه الممارسات، وهذا باعتبارها مسؤولة عن إعداد الكوادر البشرية ذات الكفاءة، وهذه الأخيرة هي العنصر الحيوي في تحقيق الفارق بين المؤسسات، وحسب Mikuleka and Mikulecky، إنَّ من أهم مبررات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي ما يلي:

- امتلاك الجامعة لبنية تحتية حديثة في تكنولوجيا المعلومات.

¹ Kidwell.J et al: Applying Corporate Knowledge Management Practices In Higher Education, EDUCAUSE QUARTERLY, No. 4 , November (2000), p.29.

- توجد عملية تشارك المعلومات والمعارف بين أعضاء هيئة التدريس، خاصة ومع الطلاب عامة.
- إمكانية وسهولة حصول الطلبة على المعرفة من مختلف مصادرها وبأسرع ما يمكن.
- عادة ما يتميز مناخ الجامعة بدرجة عالية من الثقة، هذا ما يكسر التردد من نشر وتشارك المعارف مع الآخرين¹.

2- نموذج تطبيق الأنشطة المعرفية في مؤسسات التعليم العالي:

حسب Kidwell et al² أنّ العنصر الأساسي الذي يبين مدى استعداد مؤسسات التعليم العالي لتبني إدارة المعرفة هو ثقافتها (قيمها، معاييرها، والسلوكيات القائمة)، كما أنّ الانتقال والتحول من الثقافة التقليدية القائمة على: ما المقصود بذلك بالنسبة لنا؟ إلى الثقافة الحديثة والقائمة على: ما المقصود بذلك بالنسبة بعملائنا؟. وفي هذا الإطار تعمل الأنشطة المعرفية على تطوير ثقافة مناسبة للتوجهات الجديدة، وبما أنّ مؤسسات التعليم العالي مؤسسة مثلها مثل المؤسسات الأخرى، ممّا يشجعها على التعلم من تجارب الآخرين.

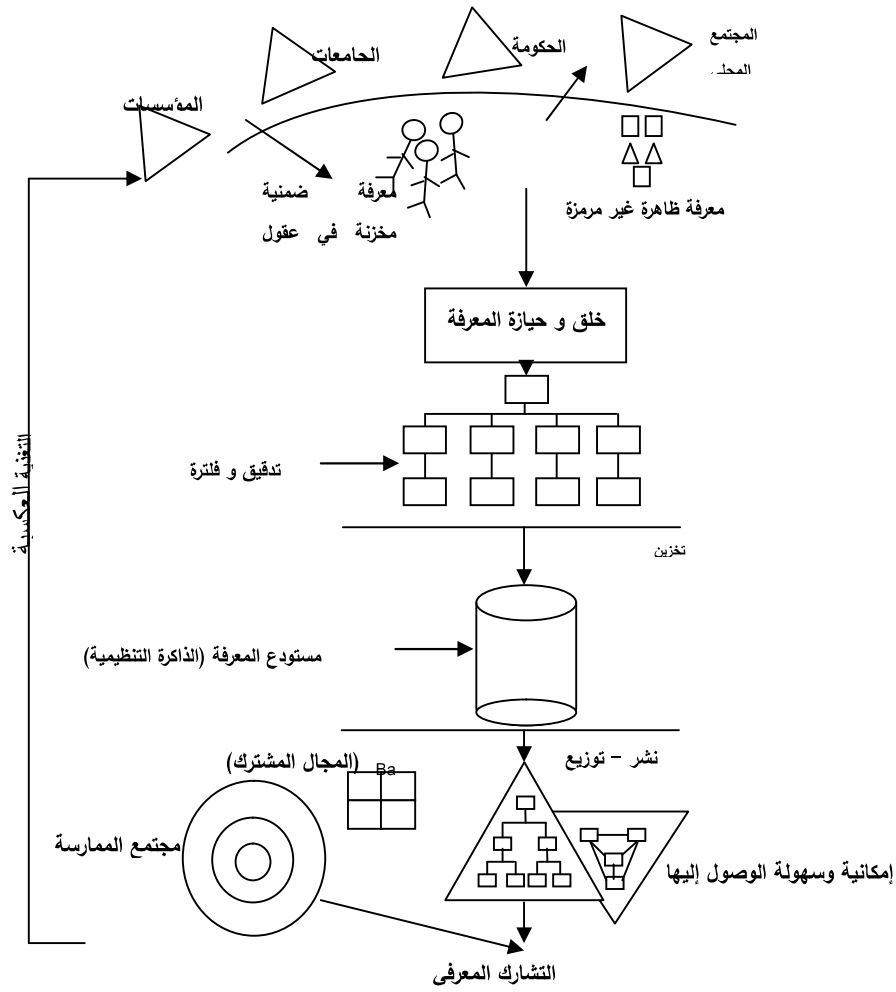
من هذا المنطلق يمكن اقتراح نموذج لتطبيق الأنشطة المعرفية في مؤسسات التعليم وهذا بالاعتماد على أعمال (Nonaka et al) سنة 2000 و Wenger سنة 2006.

¹ Mikulecka.J, & Mikulecky.P: University Knowledge Management- Issues and Prospects, University of Hardec Karlove, Czech Republic, (2005),pp1-2

² Kidwell.J et al, Op- cit , p.31.

شكل (01) نموذج مقترح لتطبيق الأنشطة المعرفية في مؤسسات التعليم

العالي:



المصدر: من إعداد الباحثة

يشير هذا النموذج إلى مختلف الأنشطة الضرورية لخلق المعرفة، حيث يتفق مفكري هذا المجال، على أن هذه العمليات وإن كانت تختلف حسب طبيعة عمل المنظمة إلا أنها عامل من عوامل نجاح إدارة المعرفة، كما أن هناك اتفاق على إمكانية تطبيق إدارة المعرفة ولو نسبياً داخل المنظمة، وهذا تأكيداً على قبول فكرة العملية، حيث تشمل أنشطة المعرفة ما يلي:

2-1 نشاط خلق وحياسة المعرفة:

يرى (Nonaka) أن مفتاح نجاح المؤسسات اليابانية هو عملية خلق المعرفة، والتي تعني خلق وإنشاء المعرفة الجديدة بطريقة مستمرة، تتم بطريقة حلزونية تتحول من معرفة ضمنية فردية إلى معرفة ظاهرة منظمة¹.

2-2 نشاط فلترة المعرفة:

يرى (De Tienne) أن فلترة المعرفة تشير إلى عملية توليف وتنقيح المعرفة المكتسبة لتلائم وتتناسب مع احتياجات ومتطلبات البيئة الداخلية للمؤسسة، وكذلك تمييز وتجديد المعرفة المهمة في المؤسسة ليتم نشرها وتوزيعها وتبادلها بين الأفراد². كما يؤكد³ Zack، يتطلب تقييم الموقف المعرفي للمؤسسة، عملية الفهرسة للموارد الفكرية الحالية والموجودة داخلها، من خلال بناء خريطة معرفية، والتي تعمل على تحديد الأنواع المعرفية القائمة، تحديد العلاقات وقد ربط المعرفة بالإستراتيجية من خلال إطار المعرفة الإستراتيجية.

¹ Nonaka.I, et al.: SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. Long Range Planning , VOL .33,(2000),P.6.

² De Tienne et al: knowledge management understanding theory and development strategy .competitiveness review, 10495422,Vol.11.Issue1, (2001).

³ Zack, M: developing knowledge strategy , California Management Review ,Vol .41, No .3 . (2003),p.132.

3-2 نشاط التدقيق والتخزين المعرفي:

2-3-1 نشاط التدقيق المعرفي:

تشمل عملية التدقيق مختلف عمليات المراجعة الدائمة للمعلومات والمعارف المخزنة أو المستعملة بهدف مراجعتها وتدعيمها بمعلومات جديدة أو إثرائها في كل مرة. بمعنى آخر هي عملية فحص لقاعدة المعرفة، إضافة إلى مراجعة الإجراءات وطرق العمل التي يجب تحديثها بما يتلاءم والظروف الحالية للمؤسسة خاصة في ظل تغيرات بيئية، وعليه لا بد من التكيف معها عن طريق عملية التجديد والتحديث.

2-3-2 نشاط التخزين ودور الذاكرة التنظيمية (OM):

تلعب مستودعات المعرفة كمحور ارتكاز في إدارة الأصول المعرفية وهذا لإدامتها وتنميتها لمواجهة تحديات البيئة التنافسية؛ حيث تشير عملية التخزين إلى أهمية الذاكرة التنظيمية (OM) في الاحتفاظ واكتساب واسترجاع المعارف على أن يتم التركيز على حجم السياق وإلا لن يكون لها أي مستوى دلالة.

يؤكد (Conklon) أن أغلبية الأصول المعرفية الخاصة بالمؤسسة تعود إلى معرفة رأس المال البشري باعتباره يشكل أهم أصولها، هذا ما يفرض على المؤسسة الحرص على عدم مغادرتهم وتركهم للعمل لأنها بذلك ستفقد أصول ذات أعلى قيمة وثمن. ومحاولة لتجنب هذه المشكلة، ستعمل المؤسسات على بناء الذاكرة التنظيمية عن طريق عمليات إدارة المعرفة¹.

¹ Conklin.P : Designing Organizational Memory: Preserving Intellectual Assets in a Knowledge Economy, Designing Organizational Memory, Cog Nexus Institute, (2001),p.1.

2-4 نشاط نشر وتوزيع وتطبيق المعرفة:

2-4-1 نشاط نشر وتوزيع المعرفة

يرى (Rutkowski) أن عملية نقل المعرفة تشير إلى طريقة تحرك المعرفة في المؤسسة من مرحلة إلى مرحلة أخرى، وهذا يعني حصول الفرد على معرفة جديدة والتي تعني التعلم، حيث تتطلب عملية توزيع المعرفة استخدام أساليب التعلم، الممارسة، الحوار والتدريب كما يتم نشر المعرفة عن طريق الوثائق والوسائط الحديثة وهذا حسب (Szulanski)¹.

2-4-2 نشاط تطبيق المعرفة:

يرى (Martensson) أن تطبيق المعرفة يعني جعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ نشاطات المؤسسة، وأكثر ارتباطاً بالوظائف التي تقوم بها، حيث بين أن أغلب الدراسات والأبحاث لم تعطي أهمية لمرحلة تطبيق المعرفة، وهذا من منطلق أن المؤسسة ستعمل على تنفيذ المعرفة وتطبيقها مباشرة بعد عملية خلقها ونشرها وتوزيعها بين الأفراد. فقد تطرق (Nonaka ; Takeuchi) إلى عملية خلق المعرفة داخل المؤسسة دون التطرق إلى مرحلة تنفيذها، وهذا على افتراض أن عملية تطبيقها هي مرحلة تلقائية تتبع مرحلة خلقها مباشرة؛ حيث تشير بعض الأبحاث إمكانية تضمين مرحلة التطبيق في مرحلة التخزين وتبادل المعرفة دون اعتبارها مرحلة منفصلة، حيث ميز Grant بين ثلاث آليات لتطبيق المعرفة وهي²: - التوجيهات (directives) - الروتين (Routines) - بناء فرق العمل ذات المهام المحددة ذاتياً (Self-contained Task teams).

¹ Szulanski. G : the process of knowledge transfer : a diachronic analysis of stickiness, Philadelphia, PA, 19104-6370, (1999),p.3.

² Martensson.M: a critical review of knowledge management as a management tool, the journal of knowledge management, Vol.4, N.3, (2000),p.211.

5-2 نشاط تشارك وتقاسم المعرفة:

تكمن قوة وتميز المؤسسة في قدرتها على تحفيز وتشجيع أفرادها على تقاسم وتشارك المعارف داخل المؤسسة، مما يسمح لها العمل من خلال المزيج الكلي المتاح من المعارف وهذا بتطبيق المعرفة المشتركة¹.

6-2 دور مجتمعات الممارسة في عملية تشارك وتقاسم المعرفة:

تعتبر التنظيمات اليابانية من أهم النماذج التي تدعم عملية تشارك وتقاسم المعرفة، من خلال إنشاء قاعات المحادثة، الدعوة إلى تناول الطعام، إضافة إلى ظهور وتشكيل مجتمعات الممارسة، والتي لعبت دور مهم وأساسي في تشارك الخبرات والمعارف بين الأفراد. يعود الفضل في تطور وظهور مفهوم مجتمعات الممارسة (Cops) إلى أعمال (Lave and Wenger) من خلال نشر كتابهما (Situating Learning) سنة 1991². حيث يشير هذا المفهوم إلى جماعات عضوية منظمة ذاتياً من أفراد يتم توزيعهم تنظيمياً على أن يتم التواصل فيما بينهم بطريقة منظمة من أجل مناقشة المجالات ذات الاهتمام المشترك، فهي توفر للفرد قدرة الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد المكونة للجماعة، وهذا يفوق ويتجاوز ما توفره الحدود التنظيمية في الإدارة التقليدية³.

¹ Felimon.A and Uriarte J.R : Introduction to knowledge management, ASEAN FOUNDATION , Jakarta,Indonesia. (2008),p.52.

² Hinton .B: knowledge management and community of practice: an experience from rabobank Australia and New Zealand , international food and agribusiness management review, VOL.5,N.3. (2003),p.5

³ Wenger.E et al :cultivating communities of practice, a guide to managing knowledge, Harvard business school press, Boston, (2002), p.4

ثانياً: الإطار التطبيقي وتحليل النتائج:

1- تحليل أسئلة الدراسة:

1-1 نشاط خلق المعرفة:

من الجدول رقم (01)، نجد أن مستوى ممارسة نشاط خلق المعرفة في مؤسسات التعليم العالي يتم بدرجة متوسطة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط بـ (2.64)، حيث يتراوح أدنى وأعلى مدى للانحراف المعياري ما بين (0.89-1.02). حيث أكد كل من: كراسنة والخليلي Brelade and Harman, Nonaka et al ، على أهمية البيئة المناسبة للإبداع المعرفي، كما تتفق هذه الدراسات على الدور الذي تلعبه الإدارة في عملية التغيير الثقافي للفرد والاتجاه نحو تشجيع التبادل والتجديد والتعليم إلا أنه لم يرقى هذا النشاط إلى المستوى المطلوب، ولعل أهم سبب في ذلك يرجع بالدرجة الأولى إلى واقع الإنتاج المعرفي في الجزائر؛ حيث تميز بالحالة المزرية لمنظومة البحث العلمي والتطوير التقني والتي تجلت في شح المنشورات العلمية وبراءات الاختراع الوطنية.

جدول (01): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط خلق المعرفة

الرقم	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
1	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تهيئة بيئة العمل للمساعدة على الإبداع والابتكار	2.70	0.94	متوسطة
2	تقوم مؤسسات التعليم العالي بمقارنة موجودات المعرفة الحالية و موجودات المعرفة المطلوبة كنقطة بداية لتطوير أفكار جديدة	2.54	0.89	متوسطة
3	تعمل مؤسسات التعليم العالي على إعداد اليات تحفيزية لتشجيع الجهود الإبداعية والمعرفية	2.62	1.02	متوسطة
4	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تفعيل العمل المعرفي انطلاقاً من الجهود الفردية التي يمكن تسخيرها بـلتضخ في الجهود المقدمة من طرف الاساتذة وتبنيها.	2.63	0.91	متوسطة
5	تشجيع مؤسسات التعليم العالي المبادرات والاقتراحات الجديدة المقدم من طرف الاساتذة وتبنيها.	2.73	0.97	متوسطة
	المتوسط العام	2.64		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

1-2 نشاط حياة المعرفة:

من الجدول رقم (02)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لنشاط حياة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط بـ (2.98). كما نلاحظ أن مؤسسات التعليم العالي تبنت نشاط حياة المعرفة إلا أنه لم يرقى إلى المستوى المطلوب، ويمكن تفسير ذلك إلى نقص الاحتكاك بمؤسسات أخرى سواء كانت جامعات داخلية أو خارجية، أو حتى مع المؤسسات الاقتصادية أو المؤسسات ذات العلاقة مثل مؤسسات البحث والتطوير العلمي، فقد ركز أغلب المفكرين على طريقة تبني المؤسسات لمعارف تم تطويرها خارج حدودها؛ حيث يرى (Cohen and Levinthal) بأن هذه العملية تمثل بمدى قدرة المؤسسة على ادراك قيمة المعلومات الخارجية الجديدة، نشرها وتوزيعها على مختلف المستويات الداخلية ليتم تطبيقها، فهي تعتبر تعاون مابين المؤسسات في اطار التحالفات الدينامكية؛ إذ أكد (Dussage) أنه بينت جميع النظريات التنظيمية وأنه ليس بمقدور جميع المؤسسات خلق الموارد اللازمة للنمو والتطور، لذا تلجأ إلى مصادر خارجية للحصول عليها من أجل استغلال الفرص الجديدة ولضمان البقاء والنمو¹.

جدول (02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط حياة المعرفة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الممارسة
6	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالتعاون والتنسيق مع جامعات أخرى في مجالات البحث العلمي والتعليم بما يتيح تبادل الخبرات والمعلومات الجديدة	2.81	0.82	متوسطة
7	الحضور الدائم والمتواصل لمؤسسات التعليم العالي في المؤتمرات وورشات العمل سواء كانت على المستوى الداخلي أو	2.76	0.94	متوسطة

¹ Done.A :supply chains evolution : knowledge -based perspective, IESE, Business school ,University of Navarra, (2011),P.16.

الخارجي للجزائر				
8	أحرص على حضور الندوات الدولية ذات الصلة بتخصصي لاغناء تجربتي وزيادة خبرتي	3.60	0.98	مرتفعة
9	تعمل مؤسسات التعليم العالي على استضافة بعض المتخصصين من خارج الكلية للاستفادة من خبراتهم	2.48	0.91	متوسطة
10	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تقديم منح دراسية للموظفين وكذا تریصات تدريبية خارج الجزائر	2.26	0.85	منخفضة
11	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالاطلاع على تجارب التعليم الاجنبیة الناجحة وتتبناها	3.15	1.18	متوسطة
12	تعمل مؤسسات التعليم العالي على استقطاب اساتذة اجانب للمساعدة على نقل الممارسات الجديدة وتطوير المهارات	3.27	1.09	متوسطة
13	أحرص على إقامة علاقات مع متخصصين في مجال تخصصي خارج الكلية وكذا خارج الجزائر للاطلاع على آخر المستجدات في ميدان تخصصي وتبادل الافكار معهم	3.51	0.77	مرتفعة
المتوسط العام		2.98		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

3-1 نشاط فلترة المعرفة:

من الجدول رقم (03)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لنشاط فلترة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2.54). نجد أن مؤسسات التعليم العالي تبنت نشاط فلترة المعرفة، إلا أنه كان بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك بالسياسة التي تتبعها مؤسسات التعليم العالي من خلال تبني الاساليب الجديدة والبرامج الجديدة دون مراعاة البيئة الداخلية لها. الا أنه يجب مراعاة الأنظمة وكذا أساليب العمل بمعنى لابد من وضع توليفة مناسبة لبيئة العمل الداخلية¹.

¹ Karadshek et al Louay, 2009,a theoretical framework for knowledge management process toward improving knowledge performance , communications of the IBIMA. VOL.7, p70.

جدول(03):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط فترة المعرفة (تهذيب المعرفة) في مؤسسات التعليم العالي:

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
14	تستخدم مؤسسات التعليم العالي مدخل التوليفة لتوظيف المعرفة التي تبنتها من خلال ادخال تعديلات جزئية	2.70	1.12	متوسطة
15	تأخذ مؤسسات التعليم العالي من التجارب الاجنبية الناجحة في ميدان التعليم فقط ما يتوافق والطبيعة التعليمية لها	2.56	1.01	متوسطة
16	تقوم مؤسسات التعليم العالي بتحديد المهم من المعرفة التي تم الحصول عليها من المصادر الاجنبية ليتم توزيعها داخلها	2.36	0.88	منخفضة
	المتوسط العام	2.54		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

4-1 نشاط التدقيق والتخزين المعرفي:

من الجدول رقم(04)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لنشاط تدقيق وتخزين المعرفة يتم بدرجة منخفضة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2.42). مما يعني أن درجة ممارسة نشاط تدقيق وتخزين المعرفة لم يرقى أبداً إلى المستوى المطلوب، مما يدل أن مؤسسات التعليم العالي في الجزائر لا تزال بعيدة تمام البعد عن تطبيقات التكنولوجيا الحديثة، وأن المشاريع المقدمة في هذا المجال لا تزال حبراً على الورق، حيث تؤكد أغلب الدراسات على أهمية نظم إدارة المعرفة في عملية التدقيق والتخزين المعرفي، بتقديم حزم متنوعة من أنشطة استقطاب وترميز وتخزين المعرفة الصريحة.

جدول (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط تدقيق

وتخزين المعرفة

الرقم	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
17	عند تبني برنامج جديد (معرفة جديدة) تقوم مؤسسات التعليم العالي بمراجعة نظام العمل القائم.	2.48	0.93	منخفضة
18	تعمل مؤسسات التعليم العالي على وضع تعديلات للنظام الداخلي بما يتضمن قاعدة البيانات اخذه بعين الاعتبار مدى تلاؤمها مع البرنامج الجديد (المعرفة الجديدة)	2.61	0.78	متوسطة
19	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تجهيز المختبرات والورش باحدث النظم والمعدات والتقنيات المتطورة كاداة لتحديث طرق العمل	2.53	0.83	متوسطة
20	تهتم بمراجعة وتقويم الهيكل الاداري للجامعة للتأكد من ملائمتها لرسالتها واهدافها الجديدة	2.48	0.81	منخفضة
21	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تطوير قدراتي ومهاراتي من خلال عمل دورات تدريبية	2.85	0.96	متوسطة
22	تعمل مؤسسات التعليم العالي على استخدام اسلوب المقارنة المرجعية حيث يتم مقارنة ادائها باداء غيرها من المؤسسات المتفوقة والمميزة	2.18	0.86	منخفضة
23	تتوفر مؤسسات التعليم العالي على وسائل تكنولوجية (قاعدة البيانات) لتوثيق وحفظ المعارف الجديدة والمكتسبة	2.24	0.75	منخفضة
24	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تخزين وتوثيق المعرفة الجديدة بطريقة تسمح بان تكون متاحة للجميع وفي اي وقت	2.31	0.88	منخفضة
25	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تخزين معرفة الخبراء على شكل برامج اساليب عمل للرجوع اليها عند الحاجة	2.16	0.81	منخفضة
	المتوسط العام	2.42		منخفضة

2 المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

5-1 نشاط نشر وتطبيق المعرفة:

من الجدول رقم(05)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لنشاط نشر وتطبيق المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (3.00). وقد يرجع هذا إلى نقص التجهيزات التكنولوجية والتي ظهرت في النتائج السابقة (عدم تبني مؤسسات التعليم العالي للأساليب والبرامج الالكترونية لتسهيل تدفق المعرفة كشبكة انترنت داخلية) أثرت سلبا على درجة ممارسة هذا النشاط. فقد أكد الكثير من الباحثين¹ في هذا المجال على أن أول العمليات اللازمة لإدارة المعرفة، هي استيقاء المعلومة الدقيقة والصحيحة وتوثيقها، ثم تبادلها عبر وسائل التفاعل المختلفة داخل منظمات الأعمال.

جدول(05):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط نشر وتطبيق المعرفة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
26	تحتوى قاعدة بيانات مؤسسات التعليم العالي على الاسماء جميع اصحاب الخبرة من الاساتذة للاستفادة منهم	2.35	0.86	منخفضة
27	تتبنى مؤسسات التعليم العالي الأساليب والبرامج الالكترونية لتسهيل تدفق المعرفة كاعتماد شبكة انترنت داخلية.	2.01	0.93	منخفضة
28	احد صعوبة في استخدام الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	3.02	1.29	متوسطة
29	أفضل عمل دورات تدريبية لي تطوير وتحسين مهاراتي في التعامل واستخدام تكنولوجيا المعلومات	3.92	0.94	مرتفعة
30	اخصص بعض الوقت للتحديث عن امور العمل مع زملائي وكذا تبادل معهم الأفكار والآراء والمعلومات	3.43	0.81	متوسطة
31	أتبني مفهوم"الصدافة المعرفية" التي تقوم لدعم الاستخدام المتبادل للمعرفة	3.43	1.00	متوسطة
32	تتبني مؤسسات التعليم العالي عملية تغيير في اساليب وطرق التحفيز لخلق ثقافة المشاركة المعرفية واشاعتها داخلها	2.76	0.92	متوسطة

¹ Harrington, A et al :Knowledge Translation: A synopsis of the literature , Alberta Health Services - Alberta Mental Health Board. Alberta Mental Health Research Partnership Program,(2008), p.9.

33	أفضل الاحتكاك المباشر وغير الرسمي مع زملائي	3.70	1.00	مرتفعة
34	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تطوير اسلوب العمل الجماعي عن طريق فرق العمل لتدعيم التبادل المعرفي	2.63	0.92	متوسطة
35	تعمل مؤسسات التعليم العالي على اندماج المعرفة الجديدة ضمن مخطط الاداء	2.53	0.86	متوسطة
36	احرص على تطبيق الاساليب التي تم تدريبي عليها	3.87	0.74	مرتفعة
37	تقوم مؤسسات التعليم العالي بمراقبة مدى تنفيذ اجراءات العمل الجديدة باتباع اجراءات التدقيق الداخلي	2.43	0.75	منخفضة
	المتوسط العام	3.00		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

6-1 نشاط تقاسم و تشارك المعرفة:

من الجدول رقم (06)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لنشاط تقاسم ومشاركة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2.80). ويمكن تفسير ذلك بقلة إنتاج البحوث المشتركة، عدم وجود ندوات تناقش أمور مشتركة بين الأساتذة، عدم تكوين لجان مشتركة بين الأقسام لمناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه، عدم وجود حوافز تكافئ تقاسم ومشاركة المعرفة. فقد أكدت دراسة¹ De long and Fehey ان سر نجاح إدارة المعرفة يكمن في تأمين البيئة المناسبة التي تساعد الفرد على اظهار كل ما لديه من إبداعات وزيادة قدرته على مشاركة الآخرين أفكاره، بغرض بناء ثقافة المشاركة بالمعرفة (Knowledge-Sharing Culture).

¹ De Long and Fahey: diagnosing cultural barriers to knowledge management , Academy of management executive, Vol.14,N.4, (2000).

جدول(06):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط تقاسم ومشاركة المعرفة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
38	تشجيع مبدأ الثقة المتبادلة لتعزيز تقاسم المعرفة	2.71	1.21	متوسطة
39	تعمل مؤسسات التعليم العالي على تكوين ثقافة داخلية لمساندة التعاون بين الأساتذة	3.38	0.81	متوسطة
40	أتمتع بالدافعية للانخراط في نشاط معرفي ومشاركة الآخرين معارفي الخاصة	2.68	1.07	متوسطة
41	تتوفر مؤسسات التعليم العالي على حوافز تكافئ مشاركة وتقاسم المعرفة	2.67	0.89	متوسطة
42	يتم تقييم ومكافأة الفرد على أساس مساهمته المعرفية خاصة تبادل وتقاسم المعرفة	2.57	0.90	متوسطة
	المتوسط العام	2.80		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

7-1 نشاط تشجيع قيام مجتمعات الممارسة :

من الجدول رقم (07)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لنشاط تشجيع قيام مجتمع ممارسة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2.86). وهذا يتنافي تماما مع النتائج التي توصلت اليها الكثير من الدراسات¹ Wenger et al، Martan et al² والتي أكدت على أهمية هذا النشاط في تفعيل وتسريع عملية الإبداع المعرفي من خلال الاحتكاك المباشر للأفراد داخل وخارج العمل، سواء كان هذا في إطار رسمي وغير رسمي، والذي يعني أن مؤسسات التعليم العالي لا تعمل على تشجيع قيام هذا النوع من الممارسات، والدليل على ذلك الغياب شبه التام

¹ Wenger ,Op-cit .

² Martin et al : cultivating a community of practice between business and IT. (2004): from (P.Hildrith and C. Kimble: knowledge networks: innovation through communities of practice, IDEA GROUP publishing 2004).

للفضاءات المشتركة بين الأساتذة، إضافة إلى انخفاض مستوى انتهاك الأساتذة فيما بينهم داخلياً.

جدول (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط تشجيع قيام مجتمع ممارسة المعرفة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
43	تشجيع مؤسسات التعليم العالي قيام جماعات / تجمعات الممارسة من نفس التخصص وتوفر لها ما يلزم من موارد ودعم	2.93	0.89	متوسطة
44	تشجيع مؤسسات التعليم العالي هذه الجماعات على عقد لقاءات تعليمية او مؤتمرات التي تساعد في تبادل المعرفة والمشاركة فيها	2.56	0.98	متوسطة
45	تحريض مؤسسات التعليم العالي على انتهاك تلك الجماعات مع جماعات خارجية اخرى من اجل استعراض افكار الآخرين والاستفادة	3.10	1.12	مرتفعة
	المتوسط العام	2.86		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

1-8 الإستراتيجية المعرفية:

من الجدول رقم (08)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لنشاط استراتيجية الأنشطة المعرفية يتم بدرجة متوسطة من الممارسة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا النشاط (2.63). حيث يتضح أن مؤسسات التعليم العالي نجحت والى حد متوسط في تبني إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة. حيث تؤكد أغلب الدراسات¹(Zack)،²(Wiig)،³(Haggie and Kingston) على ضرورة تبني رؤية إستراتيجية تعمل على إدارة المعارف والخبرات بطريقة تضمن تحقيق مستوى الأداء من عمليات إدارة المعرفة. وهذا تأكيد لنتائج دراسة⁴(Choi and Lee)، والتي ربطت استراتيجيات إدارة المعرفة مع مراحل

¹ Zack, Op-cit.

² Wiig, K: knowledge management, where did it come from and where will it go". expert systems with application .Vol .13, No. 01. (1997).

³ Haggie and Kingston: Choosing your knowledge management_strateg , Journal of knowledge management practice , (June 2003).

⁴ Choi and Lee: knowledge management strategy and its link to knowledge creation process, expert systems with application , Vol.23,(2002),p.183.

خلق المعرفة وطبيعة المعرفة. هذا كله يخضع لعامل التغيير والذي يتطلب تغير في إستراتيجية إدارة المعرفة، وفي هذه الحالة تتفق مع نتائج دراسة¹ (Fattahitan et al) والتي أكدت ضرورة تكامل استراتيجيات إدارة المعرفة في نوع واحد من الإستراتيجية، مع الأخذ بعين الاعتبار البيئة الثقافية ومراحل إدارة المعرفة.

جدول(08):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لنشاط استراتيجيات ادارة المعرفة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
46	تهتم مؤسسات التعليم العالي بمناخ العمل الذي يشجع على تقديم افكار جديدة كتشجيع سياسة الباب المفتوح	2.75	1.10	متوسطة
47	تنمية سبل التفاعل بين اعضاء هيئة التدريس من خلال تعزيز الاتصال بغية تحديث الرصيد المعرفي وضمان انتشارها بينهم	2.50	0.97	متوسطة
48	تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال تعزيز الاتصال بغية تحديث الرصيد المعرفي وضمان انتشارها بينهم	2.13	0.93	منخفضة
49	التركيز على سرعة تدفق ونشر المعرفة وذلك من خلال تكنولوجيا الاتصال الحديثة	2.19	0.86	منخفضة
50	توطین علاقات فعالة مع المنظومات ذات العلاقة بإدارة المعرفة كمراكز البحث العلمي، الجامعات الاخرى	3.06	1.12	متوسطة
51	تعمل مؤسسات التعليم العالي بالتنسيق مع جهات حكومية كوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على رسم وتحديد اهداف متوسطة وطويلة الاجل لتنفيذ عملية البحث العلمي القائم على اكتساب المعرفة	3.17	1.07	متوسطة
	المتوسط العام	2.63		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

¹ Fattahiyan et al: The Relationship between Organizational Knowledge Strategies and Processes Knowledge Management, World of Sciences Journal; [02], ISSN 2307-3071, PP-148-155, Iran ,(2013),p.161.

بعد التطرق لمعرفة مدى ممارسة الأنشطة المعرفية من قبل مؤسسات التعليم العالي من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية للدراسة، يمكن لنا الآن الإجابة على السؤال الرئيسي والمتمثل في "ما مدى ممارسة مؤسسات التعليم العالي للأنشطة المعرفية".

من الجدول رقم (09)، نجد أن مستوى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لأنشطة إدارة المعرفة يتم بدرجة متوسطة من الممارسة؛ حيث قدر المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات بـ (2.73). على الرغم من اعتبار مؤسسات التعليم العالي هي الحاضنة الأساسية لعملية خلق وتقاسم المعرفة، حيث تتمثل رسالتها في : البحث - الإبداع - التعليم والتعلم، إلا أنه من تحليل النتائج الأولية يتبين أنه لا يمكن الحديث عن عملية خلق المعرفة في مؤسسات التعليم العالي وهذا يرجع إلى شح المنشورات والبحوث، وعدم توفر البناء التنظيمي المناسب والذي يشجع عملية خلق المعرفة وهذا ما اكده Nonaka والمتمثل في العناصر الثلاث الأساسية: الفضاء المشترك Ba (السياق الخاص لوضع الحدود الفاصلة لخلق المعرفة وأقسامها، قد يكون مادي، افتراضي، أو ذهني)، الأصول المعرفية، نموذج حلزونية المعرفة. كما أن مؤسسات التعليم العالي تقوم بحيازة المعرفة من مصادرها الخارجية أكثر من عملية إبداعها على المستوى الداخلي. من تحليل النتائج يتبين مدى ارتباط نشاط التدقيق والتخزين المعرفي مع نشاط فترة المعرفة من خلال الخرائط المعرفية لما لها من دور أساسي في عملية التخزين والاحتفاظ بمعرفة الخبراء من أجل إعادة استرجاعها وقت الحاجة، ويعتبرها ¹ (Zack) عملية لتحديد الموقف الحالي للمؤسسة، كما تعمل على تفعيل عملية التبادل والتشارك المعرفي. أما بالنسبة لنشاط التطبيق المعرفي على الأغلب تعمل مؤسسات التعليم العالي على ادماج المعرفة الجديدة ضمن مخطط الاداء من

¹ Zack, Op-cit, p.132.

خلال ثلاث اليات: التوجيهات، الروتين، وبناء فرق العمل ذات المهام المحددة ذاتيا وهذا ما أكدته Grant¹(Martensson).

جدول رقم(09): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لأنشطة ادارة المعرفة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة
1	خلق المعرفة	2.64	متوسطة
2	حياسة المعرفة	2.98	متوسطة
3	فلترة المعرفة	2.54	متوسطة
4	تدقيق وتخزين المعرفة	2.42	منخفضة
5	نشر وتطبيق المعرفة	3.00	متوسطة
6	تقاسم ومشاركة المعرفة	2.80	متوسطة
7	قيام مجتمعات ممارسة المعرفة	2.86	متوسطة
8	استراتيجية ادارة المعرفة	2.63	متوسطة
	المتوسط العام	2.73	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS.

2- اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط موجبة بين ممارسة الأنشطة المعرفية وإستراتيجية إدارة المعرفة:

من تحليل نتائج الجدول رقم (10)، نجد أن هناك علاقة طردية ايجابية بين مختلف الأنشطة المعرفية والاستراتيجية المعرفية. إلا أنه من الملاحظات الأولية، يتبين أن هناك تفاوت في درجة الارتباط، هذه النتائج تعبر عن مدى ارتباط وتداخل الأنشطة القائمة على المعرفة؛ حيث أن مستوى ترابط وتداخل الأنشطة المعرفية يعتبر قوة التميز وهذا ما يخلق الفارق بين المؤسسات في القطاع.

وهذا ما أكدته دراسة كل من¹(Jones ,Hoslsapple) ، وفي هذا يرى²(Bhatt) ولضمان نجاح تطبيقات الأنشطة المعرفية على المؤسسة ضرورة

¹ Martensson,Op-cit, p.211.

إحداث توازن بين الأنشطة، هذا التوازن يتطلب إحداث تغييرات في التكنولوجيا - الثقافة - القيادة وفي هذا تأكيد على أعمال (Wiig)³. كما أن الاعتماد على إستراتيجية معرفية سيؤثر على مدى توفر المقومات الضرورية لممارسة نشاطات إدارة المعرفة مما سيؤثر على مستوى هذه الممارسات، لذا من الضروري إحداث توازن ما بين الطرق الرسمية وغير الرسمية في تطبيق أنشطة إدارة المعرفة، فإهمال الطرق غير الرسمية خاصة بناء السياق الخاص بتبادل المعرفة؛ والذي لطالما أكد عليه Nonaka سيؤدي حتما إلى التأثير على درجة ممارسة نشاط تبادل وتقاسم المعرفة الضمنية.

جدول رقم (10): نتائج اختبار ارتباط الأنشطة المعرفية والاستراتيجية المعرفية (معامل بيرسون)

الإستراتيجية المعرفية	خلق المعرفة (p)	حياة المعرفة (p)	فلترة المعرفة (p)	تدقيق وتخزين المعرفة (p)	نشر وتطبيق المعرفة (p)	تقاسم المعرفة (p)	مجتمع الممارسة (p)
	**0.585 0.000	**0.484 0.000	**0.567 0.000	**0.621 0.000	**0.596 0.000	**0.703 0.000	**0.597 0.000

** ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha > 0.01$).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي إذا تم تصنيفهم على أساس العوامل الوظيفية و الشخصية:

من النتائج المبينة في الملحق رقم (01) يتبين وجود اختلاف بين آراء أفراد العينة حول درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي من

¹ Jones and Holsapple: Knowledge Management Strategy Formation (2006) , from: (Shwartz, David, Encyclopedia of Knowledge Management, Idea Group Publishing, Inc., U.S.A ,2008),p.421.

² Bhatt: knowledge management in organization : examining the interaction between technologies , techniques, and people, journal of of knowledge management, Vol.5, N.1, (2001).

³ Wiig, Op-cit.

حيث تأثر العوامل الوظيفية والشخصية (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، التخصص)، ماعدا متغير الجنس، حيث كانت قيمة (P) في جميع الحالات أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) ماعدا متغير الجنس. يمكن أن يرجع السبب في ذلك إلى خصوصية المجتمع المدروس، حيث تم الاعتماد على الاستبيان والذي عادة ما يعبر عن آراء شخصية وليس الواقع.

الخاتمة:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي هي محور خلق المعرفة، لذا عليها التركيز على منح أعضاء هيئة التدريس والباحثين الفرص الكاملة لتنمية وتطوير أفكارهم وإبداعاتهم فيما بينهم، فعملية تشارك وتقاسم الأفكار عادة ما تؤدي إلى توليد الإبداع المعرفي، هذا لأن هناك مسؤولية اجتماعية تتحملها مؤسسات التعليم العالي لخدمة المجتمع والقضايا ذات العلاقة، وأن تميزها مرتبط بمدى قدرتها على التكيف والاستجابة لمتطلبات المجتمع.

من تحليل ومناقشة أسئلة الدراسة، يمكن عرض أهم النتائج:

1- من تحليل خصائص أفراد العينة، تبين أن أغلبية أفراد العينة يتراوح سنها (40-49 سنة) كما أن خبرتها أكثر من 16 سنة وهذا يعتبر ورقة رابحة، والذي يعني أنها تتمتع بامتلاك معارف وخبرات سابقة، لذا من الضروري استغلال هذا الكم المتراكم من المعارف والخبرات والتي هي ضمنية المضمون بنسبة 80%، من خلال استخدام الآليات المناسبة لاستغلال هذه المعارف والتي تؤدي إلى بناء قاعدة معرفية خاصة بمؤسسات التعليم العالي.

2- من خلال النتائج السابقة تبين أن درجة ممارسة أنشطة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي كان بدرجة متوسطة، فقد بينت النتائج أن مستوى ممارسة أغلبية الأنشطة المعرفية كانت بدرجة متوسطة باستثناء نشاط تدقيق وتخزين المعرفة، والذي كانت درجة ممارسته ضعيفة. ولا غرابة في النتائج المتوصل إليها لأنها تعبر عن الواقع إلى حد كبير.

3- نستنتج من النتيجة الأولى والثانية، وجود فجوة معرفية (فجوة عمل - معرفة) في مؤسسات التعليم العالي؛ حيث على الرغم من امتلاك وتوفير مؤسسات التعليم العالي على معارف - تجارب - خبرات سابقة ومترابطة إلا أنها لا تحقق النتائج (عدم استغلال المعارف المترابطة والتي هي مخزنة في عقول الأفراد).

ومن خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- لابد من الاهتمام بطرق التدريس الحديثة ورفع المستوى لدى الأستاذ والمسير الجامعي، من خلال ترقية العنصر البشري والتركيز على متغير الحافز المعنوي مما له من دور فعال في تشارك وتبادل المعارف، مع ضرورة إقامة بنية اقتصادية إنتاجية حقيقية تسمح بالتجارب التطبيقية والتي تولد الأفكار الجديدة.

- تحول مؤسسات التعليم العالي إلى حاضنات لمشروعات صناعات المعرفة، خاصة منها التي تمتلك بنية تحتية قوية لتكنولوجيا المعلومات والشبكات التي تستطيع أن تدعم وبشكل مباشر هذه المشروعات، على أن تعمل وتتواجد داخلها، حيث يكون لديها المرونة في استخدام تجهيزات وتسهيلات مؤسسات التعليم العالي، على أن يتم ضم بعض الطلبة المتميزين إلى هذا النوع من المشروعات، وتعتمد على أسلوب التعلم التوليدي والتعلم الثنائي (generative learning) (Double- Loop learning)، والتي لا طالما أكد عليها أغلب مفكري هذا المجال (Argiris and Schon , Senge)، حيث يعمل هذا النوع من التعلم على خلق الأفكار الجديدة وتطبيقها، مع استمرار التجربة والممارسة.

- ترقية صيغة البحث التعاقدية (بين مؤسسة البحث والمؤسسة الاقتصادية المستفيدة) وتحديد آلياتها وسبلها، اضافة إلى تعزيز الروابط المباشرة بين مراكز البحث والتطوير والجامعات من جهة والمؤسسات الإنتاجية والخدمية من جهة أخرى لضمان نشر المعرفة وتبادلها. والعمل على خلق مناخ جديد يتلاءم مع نشاط البحث العلمي، تنويع مصادر تمويل البحث العلمي وتوسيع قاعدته، إضافة إلى العمل على تحسين شروط القدرة التنافسية لهذا المنتج سواء على المستوى الوطني أو العالمي مع تحديد شروط صارمة لتقييم نتائج البحث العلمي ومدى

استجابته لمتطلبات القطاعات الاقتصادية وقدرته على إيجاد الحلول الفعلية للمشكلات المطروحة.

- تحسين البيئة الاجتماعية للبحث العلمي في الجزائر من خلال زيادة مكافأة الباحثين وتوفير الإمكانيات اللازمة لتطوير نشاطاتهم وأعمالهم لضمان وتشجيع اكتساب المعرفة وزيادة نشرها وتبادلها، صياغة نسق حوافز مجتمعي يقدر المعرفة والإبداع لضمان التحول إلى نمط إنتاجي يقوم على أساس إنتاج ونشر المعرفة.

قائمة المراجع باللغة العربية:

1- كراسنة عبد الفتاح، الخليي سمية، 2009، مكونات إدارة المعرفة، إدارة المعرفة في وزارة التربية والتعليم الأردنية (دراسة تحليلية)، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 3.

قائمة المراجع الأجنبية:

1. Bhatt Ganesh. D (2001), knowledge management in organization : examining the interaction between technologies , techniques, and people, journal of of knowledge management, Vol.5, N.1.
2. Brelade.S and Harman.C(2001), how human resources can influence knowledge management, Melcrum Publishing Ltd.
3. Conklin.P, (2001): Designing Organizational Memory: Preserving Intellectual Assets in a Knowledge Economy, Designing Organizational Memory, CogNexus Institute.
4. Choi.B and Lee.(2002), knowledge management strategy and its link to knowledge creation process, expert systems with application , Vol.23.
5. De Long. David.W and Fahey.Liam(2000), diagnosing cultural barriers to knowledge management , Academy of management executive, Vol.14,N.4,
6. De Tienne et al (2001), knowledge management understanding theory and development strategy .competitiveness review ,10495422,Vol.11.Issue.
7. Done.Adrian(2011), supply chains evolution : knowledge -based perspective, IESE, Business school ,University of Navarra.
8. Fattahiyan ,S, ET AL, 2013, The Relationship between Organizational Knowledge Strategies and Processes Knowledge Management, World of Sciences Journal; [02], ISSN 2307-3071, PP-148-155, Iran.
9. Felimon.A and Uriarte J.R, (2008),” Introduction to knowledge management, ASEAN FOUNDATION , Jakarta,Indonesia.
10. Groth.K(2005):a frome work supporting knowledge sharing in organizations;proceedings of I-know;05graz.Austria.
11. Haggie,K. and Kingston,J(June 2003),”Choosing your knowledge management_strategy", Journal of knowledge management practice .

12. Harrington, A., Beverley, L., Barron, G., Pazderka, H., Bergerman, L. & Clelland, S.(2008) :Knowledge Translation: A synopsis of the literature, Alberta Health Services - Alberta Mental Health Board. Alberta Mental Health Research Partnership Program.
13. Hinton Brad (2003), knowledge managemet and community of practice: an experience from rabobank Australia and New Zealand , international food and agribusiness management review, VOL.5,N.3.
14. Jones.K and Holsapple.C.W (2006), Knowledge Management Strategy Formation, from:(Shwartz, David, (2008), Encyclopedia of Knowledge Management, Idea Group Publishing, Inc., U.S.A.
15. Karadshek et al Louay, 2009,a theoretical framework for knowledge management process toward improving knowledge performance , communications of the IBIMA. VOL.7.
16. Kidwell.J et al .(2000). Applying Corporate Knowledge Management Practices In Higher Education, EDUCAUSE QUARTERLY, November, No. 4.
17. Martensson.M (2000), a critical review of knowledge management as a management tool, the journal of knowledge management, Vol.4, N.3.
18. Martin.V.A, Hatzakis.T and Lycett.M(2004):cultivating a community of practice between business and IT.from (P.Hildrith and C. Kimble: knowledge networks: innovation through communities of practice, IDEA GROUP publishing 2004).
19. Mikulecka.J, & Mikulecky.P (2005). University Knowledge Management- Issues and Prospects, University of Hardec Karlove, Czech Republic.
20. Nonaka.I and krogh.G.V(2009), Nonaka.I and Krogh.G.V: Tacit knowledge and knowledge conversion :controversy and advancement in organizational knowledge creation theory ,organization science ,Vol.20, N.3.
21. Nonaka.I, Ryoko Toyama and Noboru Konno,(2000) .“SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation”. Long Range Planning , VOL .33.
22. Szulanski Gabriel. (1999), the process of knowledge transfer : a diachronic analysis of stickiness, Philadelphia, PA, 19104-6370.
23. Wenger Etienne, (2006) ,communities of practice a brief introduction ,PP.1-7, : FROM(Utas, community of practice initiative: a reading md resources (2011), center for the advancement of learning and teaching)
24. Wenger Etienne, Mcdermott Richard, Snyder William, (2002), cultivating communities of practice, a guide to managing knowledge, Harvard business school press, boston .
25. Wick.C(2000):knowledge management and leader ship opportunities for technical communicators.technical communication.vol.47.
26. Wiig.K(1997)” knowledge management, where did it come from and where will it go”.expert systems with application .Vol .13, No. 01.
27. Zack, M. (2003): developing knowledge strategy , California Management Review ,Vol .41, No .3 .

الملاحق:

الملحق رقم (01): اختبار أثر العوامل الوظيفية والشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، التخصص):

1: اختبار (Mann-Whitney) لاثّر متغير الجنس على درجة ممارسة أنشطة إدارة لمعرفة:					
المتغير	الجنس		U VALUE درجة الحرية=1	مستوى الدلالة(P)	
	ذكر	انثى			
درجة ممارسة أنشطة ادارة المعرفة	83.68	76.09	2820.000	*0.307	
2: اختبار (kruskal-Wallis) لاثّر متغيرالعمر على درجة الممارسة لأنشطة ادارة المعرفة					
المتغير	الفئات	متوسط الرتب	التكرار (N)	مربع كاي X ²	مستوى الدلالة P
العمر	أقل من 30 سنة	90.20	33	10.119	*0.018
	30-39 سنة	74.20	35		
	40-49 سنة	90.06	57		
	50 سنة اكبر	61.91	35		
3: اختبار (Mann-Whitney) لاثّر متغير المؤهل العلمي علي درجة ممارسة أنشطة ادارة المعرفة					
المتغير	المؤهل العلمي		U VALUE درجة الحرية=1	مستوى الدلالة(P)	
	ماجستير (N=100)	دكتوراه (N=60)			
درجة ممارسة الأنشطة ادارة المعرفة	89.57	65.39	2093.5	*0.001	
4: اختبار كروسكال وليس (kruskal-Wallis) لاثّر متغير الخبرة علي درجة ممارسة أنشطة ادارة المعرفة :					
المتغير	الفئات	متوسط الرتب	التكرار (N)	مربع كاي X ²	مستوى الدلالة P
الخبرة	5 سنوات فأقل	82.63	39	8.902	*0.031
	6-10 سنوات	88.33	36		
	11-15 سنوات	92.56	34		
	16 سنة فأكثر	65.30	51		
5:اختبار كروسكال وليس (kruskal-Wallis) لاثّر متغير السلم الوظيفي:					
المتغير	الفئات	متوسط الرتب	التكرار (N)	مربع كاي X ²	مستوى الدلالة P
الوظيفة	استاذ مساعد ب-	93.8	59	14.813	*0.005
	استاذ مساعد أ-	79.65	42		
	استاذ ماضر ب-	60.38	38		

		15	70.60	استاذ محاضر -أ-	
		6	107.83	استاذ التعليم العالي	
6: اختبار كروسكال وليس (kruskal-Wallis) لاثـر متغير التخصص					
المتغير	الفئات	متوسط الرتب	التكرار (N)	مربع كاي X^2	مستوى الدلالة P
التخصص	كيمياء	22.45	11	71.585	*0.000
	اعلام الاتي	49.17	26		
	الاقتصاد و التسيير	74.11	69		
	لغات و الاداب	98.91	32		
	الهندسة	139.82	22		

* دال احصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.